



Hamburg

Behörde für Gesundheit
und Verbraucherschutz



Evaluation des Modellversuchs: Anlaufstelle „Perspektive Arbeit & Gesundheit“ (PAG)

Zwischenbericht

Swantje Robelski, Stefanie Mache, Volker Harth
Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin

Hamburg, im September 2017

Impressum

Zwischenbericht:	Evaluation des Modellversuchs: Anlaufstelle „Perspektive Arbeit & Gesundheit“ (PAG) Erprobung eines niedrigschwelligen Beratungsangebotes in Hamburg für Beschäftigte und Betriebe
Herausgeber:	Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin Seewartenstraße 10 20459 Hamburg Telefon: 040/428 37 4301 Telefax: 040/427 31 3393
Ansprechpersonen:	Swantje Robelski, M.Sc. E-Mail: swantje.robelski@bgv.hamburg.de Priv.-Doz. Dr. Dr. Stefanie Mache E-Mail: stefanie.mache@bgv.hamburg.de Prof. Dr. Volker Harth E-Mail: volker.harth@bgv.hamburg.de
Stand:	26. September 2017
Druck:	Eigendruck

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts-, Bundestags- und Europawahlen sowie die Wahl zur Bezirksversammlung. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger oder der Empfängerin zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Inhalt

Zusammenfassung.....	4
Einleitung.....	5
Evaluation.....	6
Zielsetzung und Grundzüge.....	6
Methodisches Vorgehen	6
Ergebnisse	8
Beschreibung der Zielgruppen	8
Anlass der Beratung.....	11
Umfang der Beratung.....	12
Zugangswege.....	13
Lotsenfunktion.....	14
Nutzen und Wirkung.....	16
Diskussion und Handlungsfelder.....	16
Ausblick.....	18
Schlussbetrachtung.....	18

Zusammenfassung

Seit Januar 2016 steht die Anlaufstelle „Perspektive Arbeit & Gesundheit“ (PAG) Unternehmen und Beschäftigten in Hamburg als niedrigschwelliges und kostenloses Beratungsangebot zur arbeitsweltbezogenen Prävention zur Verfügung. Die Evaluation umfasst Daten aus der Beratungsstatistik der PAG von Mitte Januar 2016 bis Anfang Mai 2017. Darüber hinaus sind ein Jahr nach der Eröffnung Interviews mit ratsuchenden betrieblichen Funktionsträgern geführt sowie ein Fragebogen an ratsuchende Beschäftigte ausgegeben worden.

Insgesamt haben im genannten Zeitraum 206 Beschäftigte und 112 Unternehmen Rat bei der PAG gesucht. Die hohe Zahl von insgesamt 820 Beratungskontakten verweist auf einen vorhandenen Bedarf bei Beschäftigten und Unternehmen. Den Charakter einer Anlaufstelle, die vor allem eine orientierende und klärende Erstberatung und gegebenenfalls qualifiziert an andere Stellen (weiter-) vermitteln soll, belegt der große Anteil von Ratsuchenden, der nur eine Beratung in Anspruch nimmt: Bei 47 Prozent der betrieblichen Funktionsträger und 40 Prozent der ratsuchenden Beschäftigten reichten einmalige Gespräche aus.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die beiden Zielgruppen sehr unterschiedliche Beratungsbedarfe haben. Während betriebliche Funktionsträger besonders häufig Rat zu der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung suchen, sind für Beschäftigte vor allem Fragen der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz bedeutsam. Nur das Thema „Beschäftigungsfähigkeit“ wird sowohl von Unternehmen als auch Beschäftigten sehr häufig angesprochen.

Die Daten der Evaluation zeigen, dass betriebliche Funktionsträger vor allem über drei Wege in die Anlaufstelle kommen: Am häufigsten erfahren sie von der PAG über den Kontakt zu einer Gewerkschaft, über Bekannte und über die Medien. Bei den ratsuchenden Beschäftigten sind es vor allem zwei Zugänge, durch die sie von der PAG erfahren haben: Akteure im Gesundheitswesen und innerbetriebliche Kontakte.

Empfehlungen, sich an weiterführende Stellen und Einrichtungen zu wenden – die Lotsenfunktion der PAG - werden bei Beschäftigten deutlich häufiger ausgesprochen als bei Unternehmen.

Aussagen zum Nutzen und zur Wirkung des Angebots der PAG können zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund des kurzfristigen Datenerhebungszeitraumes und der geringen Fallzahlen nur sehr vorsichtig getroffen werden. Erste Indikatoren deuten darauf hin, dass sowohl ratsuchende Beschäftigte als auch Unternehmen einen Nutzen mit der Beratung durch die PAG verbinden. Die Evaluation verweist auf Handlungsfelder, die bei der zukünftigen Weiterentwicklung des Angebots berücksichtigt werden sollten.

Einleitung

Die Anlaufstelle „Perspektive Arbeit & Gesundheit“ (PAG) ist eine gemeinsame Initiative der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, in Zusammenarbeit mit der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg¹ und dem Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung in Hamburg – dem Hamburger Fachkräftenetzwerk. Die Agentur für Arbeit Hamburg hat das Modellvorhaben mit einem gezielten Beratungsangebot zunächst für Beschäftigte in Pflegeberufen unterstützt. Die Freie und Hansestadt Hamburg verfolgt mit der Fachkräftestrategie² das Ziel, die Beteiligung von Menschen am Erwerbsleben insgesamt zu steigern und ein vorzeitiges Ausscheiden vor dem regulären Rentenalter zu vermeiden. Gesundheit ist eine wesentliche Grundvoraussetzung für ein Arbeiten bis zum Rentenalter. Durch die Zunahme psychischer Belastung in der Arbeitswelt gewinnen der Erhalt und die Förderung der Gesundheit von Beschäftigten eine besondere Bedeutung. Darüber hinaus spielen eine altersgerechte Unternehmenskultur, der Erhalt und die Weiterentwicklung von Kompetenzen der Beschäftigten eine wichtige Rolle. Auch die bedarfsgerechte und rechtzeitige Entwicklung von Tätigkeits- oder Berufswegekorridoren trägt dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern³.

Ziel des dreijährigen Modellvorhabens ist es, physische und insbesondere psychisch belastete und/oder in ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hamburg dabei zu unterstützen, ihre berufliche (Belastungs-) Situation zu verbessern. Ebenfalls sollen betriebliche Akteure zum systematischen Arbeitsschutz beraten werden, vor allem zu einer angemessenen Beurteilung der Arbeitsbedingungen (betriebliche Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz), die sowohl physische als auch psychische Belastungsfaktoren berücksichtigt. Die demografische Entwicklung und der Bedarf an Fachkräften machen zudem den Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einem wichtigen Thema in Unternehmen. Das frühzeitige präventive Beratungsangebot zur individuellen und betrieblichen Situation soll einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und psychischen Gesundheit leisten. Vor diesem Hintergrund bietet die Anlaufstelle PAG seit ihrer Eröffnung am 14. Januar 2016 ein zielgruppenspezifisches niederschwelliges und kostenloses Beratungsangebot für Beschäftigte und betriebliche Akteure.

¹ siehe Ergebnisse einer Befragung der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg unter: <http://www.hamburg.de/arbeitsschutzpartnerschaft/4132812/psychische-gesundheit/>

² vgl. Bürgerschaftsdrucksache 20/8154 sowie www.hamburg.de/fachkraefte

³ Gründe, Ziele, Aufgaben, Leistungen und Qualifikationsanforderungen an die BeraterInnen für den Modellversuch sind in einem Fachkonzept beschrieben: Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz; Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration: Hamburger Fachkonzept. Anlaufstelle „Psychische Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern“, März 2015 sowie in der Öffentlichen Bekanntgabe für eine Zuwendungsförderung für die Einrichtung einer Anlaufstelle „Psychische Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern“ (ÖB 004/2015/AI421).

Evaluation

Der Modellversuch wird im Auftrag der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz sowie der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration vom Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin (ZfAM) wissenschaftlich begleitet. Dafür entwickelte das ZfAM ein ausführliches Konzept zur Evaluation des Modellversuches.⁴

Zielsetzung und Grundzüge

Das Ziel der Evaluation besteht darin, erste differenzierte Erkenntnisse über das Arbeits- und Wirkungsfeld der Anlaufstelle „Perspektive Arbeit & Gesundheit“ zu gewinnen. Anhand der Evaluationsergebnisse soll das derzeitige Handlungs- und Wirkungsspektrum aufgezeigt werden, um hier einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu gewährleisten und Optimierungspotenziale auszuschöpfen.

Im Rahmen der Evaluation wird ein breites Fragenspektrum beantwortet. Dazu gehört beispielsweise die Frage nach der erreichten Zielgruppe der Anlaufstelle. Weiterhin werden Beratungsanlässe und Beratungsumfänge sowie die Ausübung der Lotsenfunktion untersucht. Diese Aspekte können methodisch einer Prozessevaluation zugeordnet werden.

Zudem soll die Evaluation erste Erkenntnisse über mögliche Indikatoren für Nutzen und Wirkung erfassen. Dies entspricht der Zielsetzung einer Ergebnisevaluation, auf deren Grundlage eine Bewertung hinsichtlich der Verlängerung bzw. Weiterführung der Anlaufstelle PAG erfolgen kann.

Methodisches Vorgehen

Das methodische Vorgehen der Evaluation basiert auf einem vielfältigen Methodenkanon, der sowohl quantitative als auch qualitative Untersuchungselemente beinhaltet. Es werden verschiedene Untersuchungsebenen berücksichtigt, wodurch eine umfassende Betrachtung des Untersuchungsgegenstands gewährleistet wird. Als „Datenquellen“ dienen sowohl die Beraterinnen und Berater der PAG als auch Vertreter der betrieblichen Funktionsträger und ratsuchende Beschäftigte. Die Vernetzung und Kooperation mit anderen Institutionen und Einrichtungen ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der Anlaufstelle. Daher wurden ebenfalls Themen und Art der Kontakte zu Kooperationspartnerinnen und -partner in die Evaluation mit einbezogen. Als weitere Datenquelle ist die umfangreiche Tätigkeitsdokumentation der PAG herangezogen worden, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit Januar 2016 erhoben und kontinuierlich gepflegt worden ist. Abbildung 1 fasst die verschiedenen Schritte des methodischen Vorgehens zusammen. Nach einem Workshop mit den Beschäftigten der PAG ist im Rahmen der Dokumentenanalyse die Beratungsstatistik ausgewertet worden. Auch

⁴ Konzept zur Evaluation des Modellversuches: Anlaufstelle „Perspektive Arbeit und Gesundheit (PAG)“ – Erprobung eines niedrigschwelligen Beratungsangebotes in Hamburg für Beschäftigte und betriebliche Funktionsträger, Mai 2016.

Befragungen zu subjektiven Einschätzungen sind durchgeführt worden. Die Analyse des Nutzens und der Wirkung stützt sich zum jetzigen Zeitpunkt besonders auf Interview- und Fragebogendaten.



Abbildung 1: Überblick über das methodische Vorgehen der Evaluation

Wie die nachfolgende Abbildung 2 zeigt, umfasst die Beratungsstatistik der PAG Daten von 206 Beschäftigten, 112 Unternehmen und 60 Kooperationspartnern. Die Auswertung dieser Statistik stellt den Schwerpunkt des Berichts dar. Etwa ein Jahr nach der Eröffnung der Anlaufstelle ist mit einer schriftlichen Befragung von inzwischen 22 ratsuchenden Beschäftigten begonnen worden, um über die Beratungsstatistik hinaus Erkenntnisse über Zugangswege, Beratungsanlässe sowie über Wirkung und Nutzen der Beratung zu gewinnen. Zudem sind qualitative Interviews mit Kooperationspartnern ($n = 6$) und betrieblichen Funktionsträgern ($n = 5$) geführt worden, um eine höhere Befragungstiefe zu erzielen und das Wirken der PAG aus deren Sicht zu erfassen. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung und der qualitativen Interviews – in Abbildung 2 durch die grauen Pfeile und Felder dargestellt – werden im vorliegenden Bericht herangezogen, um erste und – aufgrund der geringen Fallzahlen – nur sehr zurückhaltend zu bewertende Tendenzen hinsichtlich des Nutzens der PAG zu beschreiben.

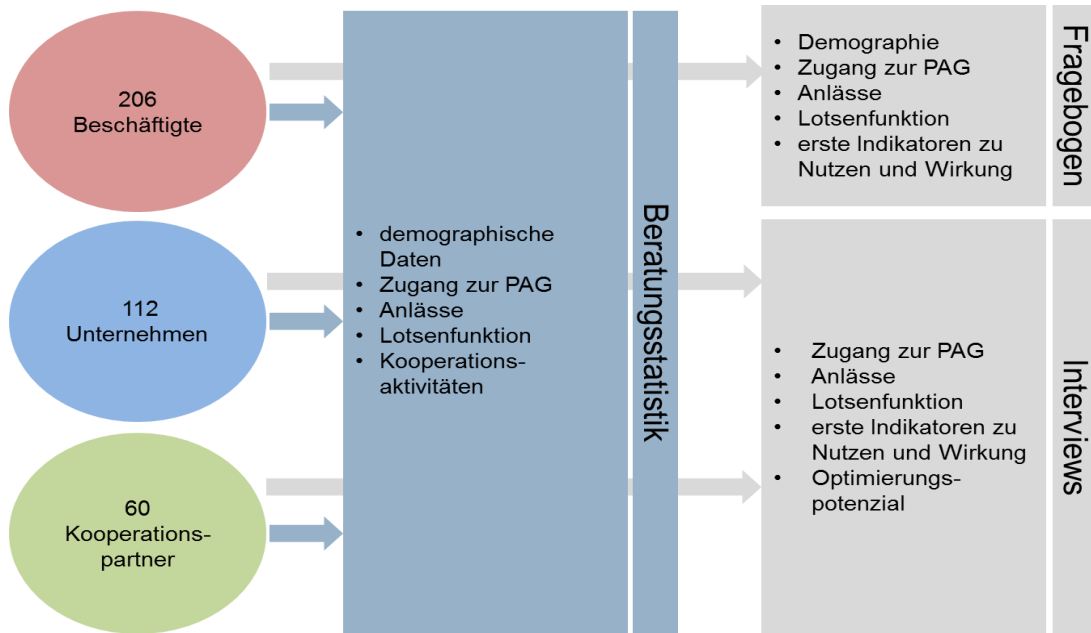


Abbildung 2: Überblick über die verwendeten Datenquellen

Ergebnisse

Beschreibung der Zielgruppen

Basierend auf der Dokumentenanalyse lässt sich ableiten, dass seit der Eröffnung im Januar 2016 bis Anfang Mai 2017 bereits 112 Unternehmensvertretungen den Kontakt zur PAG gesucht haben. Dabei zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der ratsuchenden betrieblichen Funktionsträger aus Großunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern stammt (56%). Etwa ein Viertel der ratsuchenden betrieblichen Akteure arbeitet in Betrieben mittlerer Größe mit 50 bis 249 Mitarbeitern und knapp jeder fünfte Ratsuchende kam aus einem Klein- und Kleinbetrieb (siehe Abbildung 3). Die Anzahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb wurde nur von etwa der Hälfte der betrieblichen Funktionsträger angegeben.

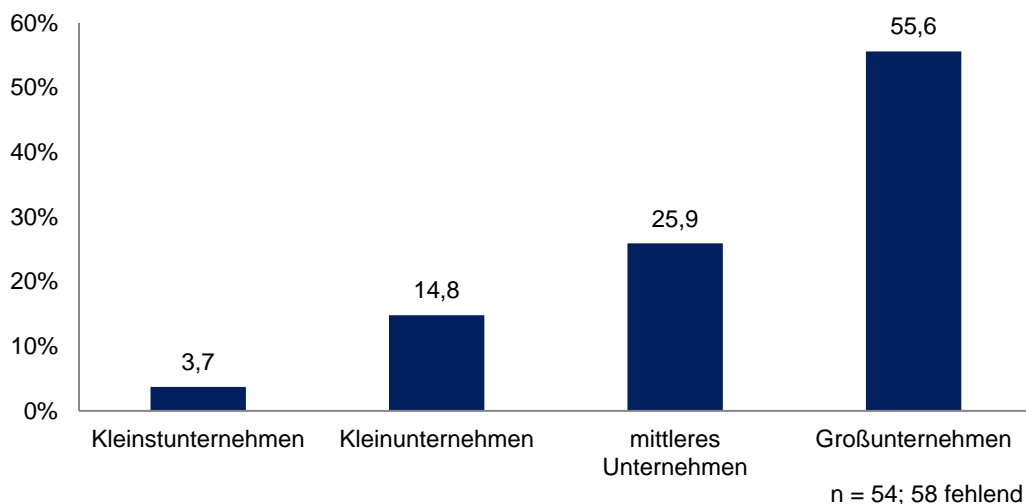


Abbildung 3: Betriebsgröße der ratsuchenden Unternehmen in Prozent

Im Hinblick auf die betriebliche Funktion, die die ratsuchenden Unternehmensvertreter einnehmen, zeigt sich, dass 38 Prozent von ihnen einer Mitarbeitervertretung angehören (z.B. Betriebsrat, Personalrat). An zweithäufigster Stelle (20%) finden sich Vertreter der Leitungsebene wie Geschäftsleiter oder Führungskräfte. Deutlich seltener wird das Beratungsangebot von Personen aus anderen Unternehmensbereichen wie Personalabteilungen (Human Resources) oder dem betrieblichen Gesundheitsmanagement genutzt. Sehr selten wenden sich die für den Arbeitsschutz zuständigen Akteure wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsmedizinerinnen und –mediziner zur Beratung an die PAG (siehe Abbildung 4).

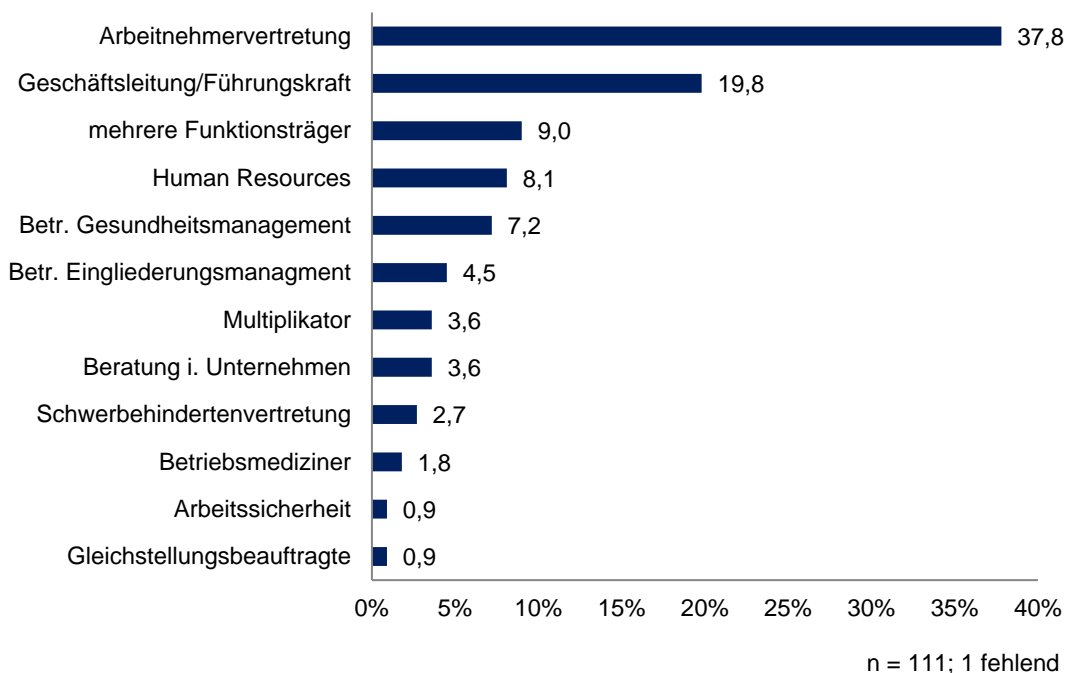
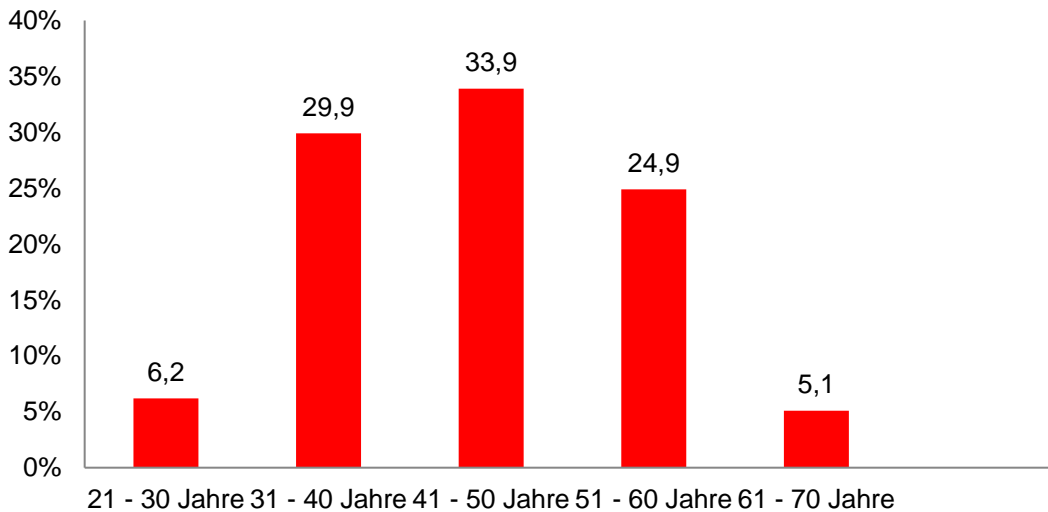


Abbildung 4: Betriebliche Funktion der ratsuchenden Unternehmensvertreter in Prozent

Die zweite Säule der PAG stellt die Beratung von ratsuchenden Beschäftigten dar. Auch hier lassen sich anhand der Dokumentenanalyse zahlreiche Erkenntnisse über diesen Teil der Zielgruppe gewinnen. So wurden im Untersuchungszeitraum 206 Personen beraten. Der Großteil der ratsuchenden Beschäftigten ist weiblich (70%). Die Altersverteilung der ratsuchenden Beschäftigten – in Abbildung 5 dargestellt – zeigt, dass etwa ein Drittel der Ratsuchenden zwischen 41 und 50 Jahren alt ist (33,9%). Auch die Altersgruppe zwischen 31 und 40 Jahren ist häufig vertreten (29,9%). „Sehr junge“ (21 bis 30 Jahre) und „sehr alte“ (61 bis 70 Jahre) Beschäftigte suchen die PAG eher selten auf.



n = 177; 29 fehlend

Abbildung 5: Altersverteilung der ratsuchenden Beschäftigten in Prozent

Abbildung 6 stellt die Branchen⁵, aus denen die ratsuchenden Unternehmensvertretungen und Beschäftigten kommen, im Vergleich dar.

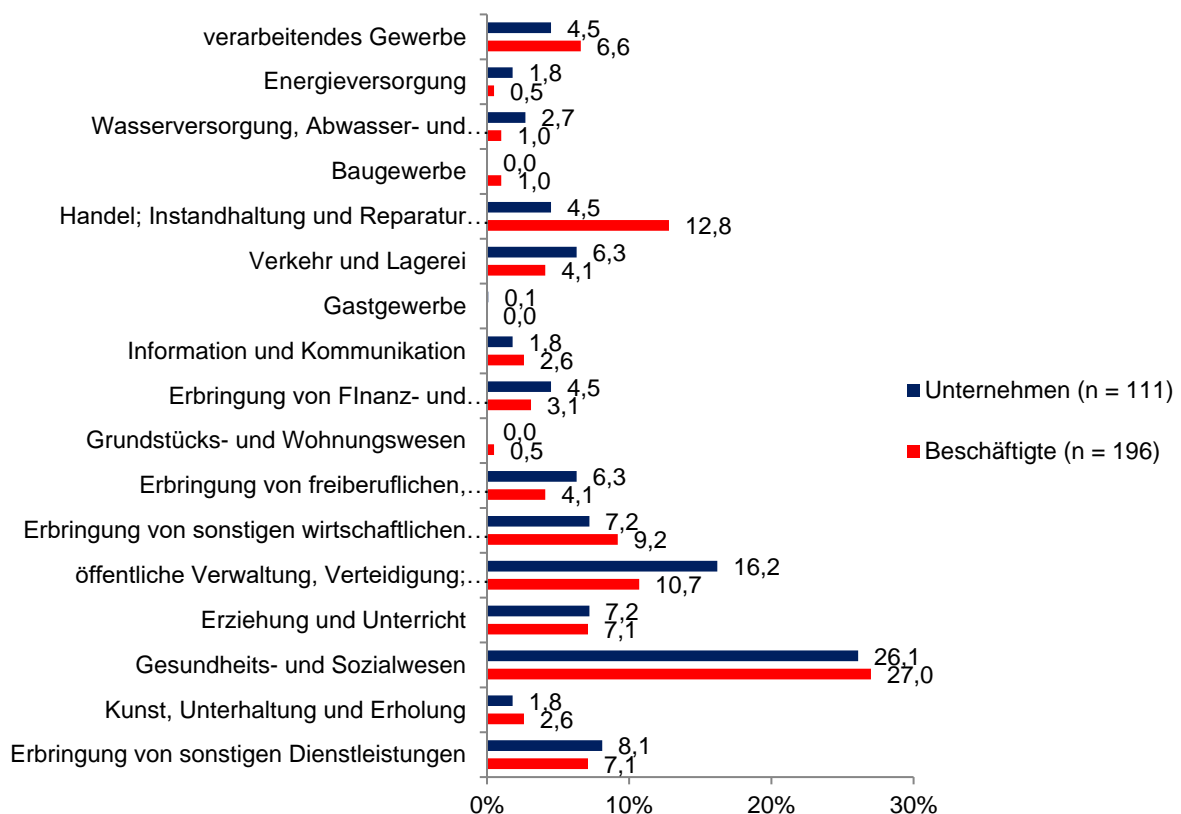


Abbildung 6: Branchenverteilung der ratsuchenden Unternehmen und Beschäftigten in Prozent

⁵ Die Branchenverteilung ist angelehnt an die Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008.

Für beide Gruppen wird ein deutlicher Beratungsschwerpunkt im „Gesundheits- und Sozialwesen“ erkennbar: 26 Prozent der ratsuchenden Funktionsträger aus Unternehmen und 27 Prozent der ratsuchenden Beschäftigten stammen aus dieser Branche (Abbildung 7). Während der Bereich „öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ mit 16 Prozent für ratsuchende Unternehmensvertreter an zweiter Stelle steht, nimmt er bei den ratsuchenden Beschäftigten mit 11 Prozent nur den dritten Platz hinter der Branche „Handel; Instandhaltung und Reparatur“ von Fahrzeugen ein (13%). Jeweils etwa ein Fünftel der Ratsuchenden arbeitet in einer Dienstleistungsbranche (freiberufliche, wissenschaftliche & technische Dienstleistungen; sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen; sonstige Dienstleistungen). Aus einigen Branchen nutzten bisher keine oder nur wenige Ratsuchende das Beratungsangebot der Anlaufstelle, beispielsweise betriebliche Funktionsträger oder Beschäftigte aus dem Bau- und Gastgewerbe.

Anlass der Beratung

Mögliche Beratungsanlässe wurden in der Beratungsstatistik der PAG in zwölf Kategorien unterteilt, etwa in die Kategorien „soziale Beziehungen“ oder „Gefährdungsbeurteilung“. Die Einordnung der Beratungsanliegen von Ratsuchenden erfolgte durch die Beschäftigten der PAG. Jede Kategorie wurde einzeln in Form einer dichotomen Nennung erfasst: ja, das Thema wurde angesprochen – nein, über das Thema wurde nicht gesprochen. Das bedeutet, dass es mehrere Anlässe für die Inanspruchnahme der Beratung geben kann, wie beispielsweise Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen sowie bestehende Probleme mit der Arbeitszeit. In diesem Fall sind die jeweiligen Kategorien beide mit „ja“ in die Zählung eingegangen.

Abbildung 7 stellt die Beratungsanlässe von ratsuchenden Unternehmen und Beschäftigten dar. Dabei ist erkennbar, dass sich die Beratungsanlässe der beiden Gruppen deutlich unterscheiden. So lassen sich zum Beispiel mehr als 70 Prozent der ratsuchenden betrieblichen Funktionsträger zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ beraten. Da die Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen am Arbeitsplatz, psychische Belastungen eingeschlossen, zu den Pflichtaufgaben eines Arbeitgebers gehört, ist dieser hohe Anteil erklärlich. Im Unterschied dazu sind für mehr als die Hälfte der ratsuchenden Beschäftigten Fragestellungen zum Thema „soziale Beziehungen“ Anlass für die Beratung durch die PAG. Lediglich das Thema „Beschäftigungsfähigkeit“ nimmt bei beiden Gruppen eine prominente Stellung ein. Durchschnittlich sprechen ratsuchende Unternehmensvertreter dabei zwei Themen und ratsuchende Beschäftigte drei Themen an.

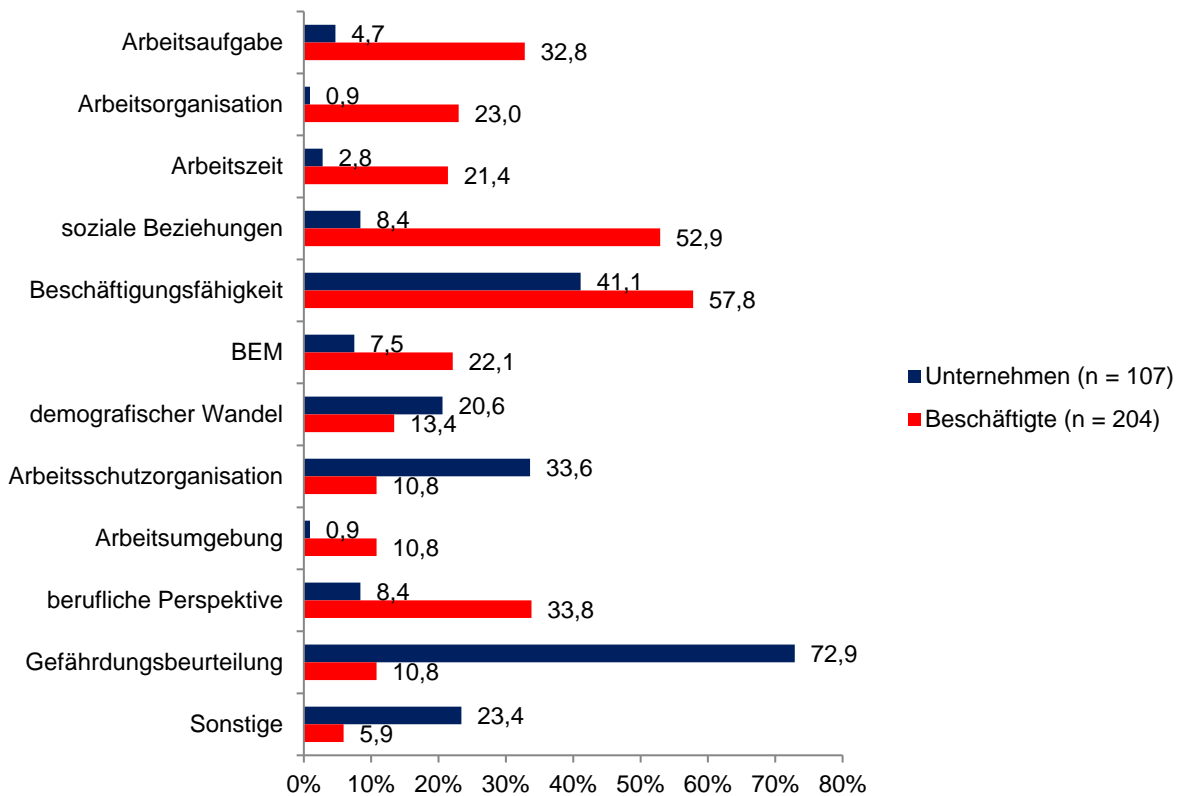


Abbildung 7: Verteilung der Beratungsanlässe für ratsuchende Unternehmen und Beschäftigte in Prozent

Umfang der Beratung

Die Daten der Beratungsstatistik geben darüber hinaus Aufschluss über den Umfang der Beratungsaktivitäten durch die PAG. Ein Beratungskontakt kann sowohl persönlich als auch telefonisch oder durch einen schriftlichen Kontakt per E-Mail erfolgen. Insgesamt fanden 820 Beratungskontakte zwischen der Anlaufstelle und Ratsuchenden statt. Mit ratsuchenden Unternehmensvertretern gab es insgesamt 245 Beratungskontakte, was einem Durchschnitt von etwa 2 (2,2) Kontakten zwischen einem betrieblichen Funktionsträger und dem Berater-team der PAG entspricht. Dabei reicht die Spanne von einem bis zu elf Kontakten pro Ratsuchendem. Die Beratungskontakte mit ratsuchenden Beschäftigten belaufen sich auf 575 mit einem Durchschnittswert von knapp drei Kontakten (2,8) pro Ratsuchendem. Die Spanne reicht von einem bis zu 18 Beratungskontakten.

Der Anteil von Ratsuchenden, die nur eine Beratung in Anspruch nehmen, beträgt 47 Prozent für ratsuchende Unternehmensvertreter und 40 Prozent für ratsuchende Beschäftigte. Dieser Anteil deutet darauf hin, dass das Ziel einer orientierenden Erstberatung, gegebenenfalls verbunden mit einer Weitervermittlung an andere Stellen, durch die Anlaufstelle erreicht wird.

Auch die Dauer der Beratung, ob persönlich, telefonisch oder schriftlich, wurde in der Beratungsstatistik erfasst: Beratungsgespräche mit ratsuchenden Unternehmensvertretern dauerten durchschnittlich knapp zwei Stunden (114 Minuten), der Kontakt zu ratsuchenden Beschäftigten lag im Durchschnitt leicht darüber (127 Minuten).

Zugangswege

Die Beratungsstatistik liefert weiterhin Hinweise darauf, über welche Wege Beschäftigte und Unternehmensvertreter den Zugang zur PAG finden. Abbildung 8 verdeutlicht, wie sich die Zugangswege für ratsuchende Unternehmensvertreter verteilen. Dabei zeigt sich, dass diese besonders über vier Wege von der Anlaufstelle erfahren haben: über eine Gewerkschaft (18%), Bekannte (17%), unterschiedliche Medien (16%) oder die Aktivitäten der PAG selbst, wie beispielsweise den Tag der offenen Tür (14%).

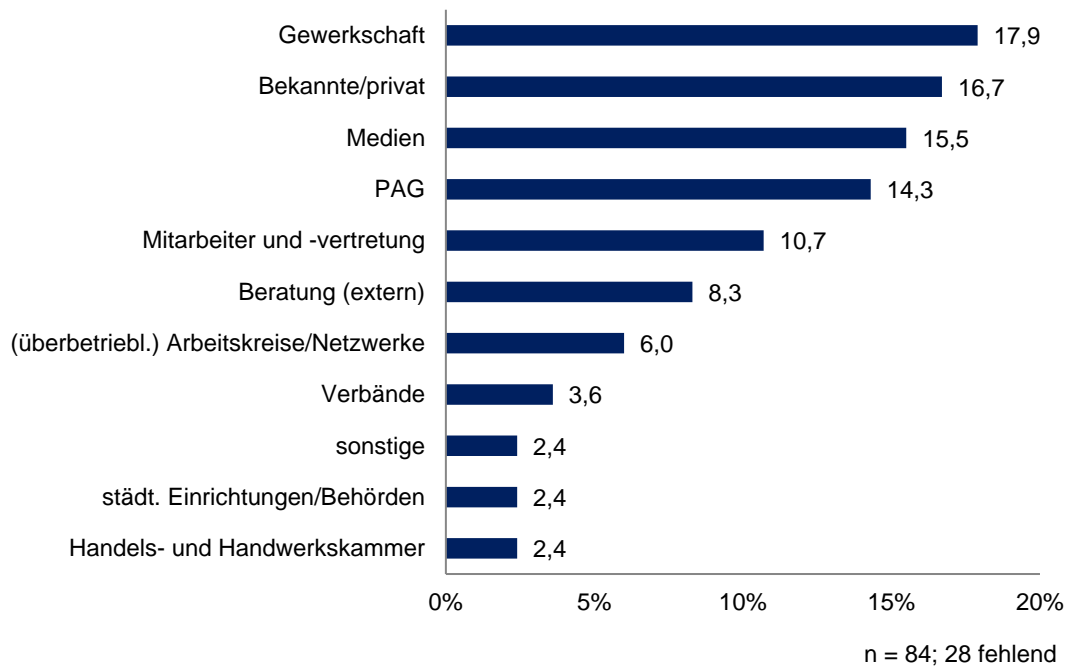


Abbildung 8: Zugangswege zur PAG für ratsuchende Unternehmensvertreter in Prozent

Die Zugangswege für ratsuchende Beschäftigte unterscheiden sich von denen der betrieblichen Funktionsträger (siehe Abbildung 9). Dabei zeigt sich in Abbildung 9, dass fast ein Drittel der Beschäftigten den Zugang zur PAG über Akteure im Gesundheitswesen gefunden hat (30%). Dazu zählen beispielsweise Ärztinnen und Ärzte, therapeutische Einrichtungen oder auch Krankenkassen. Nahezu gleich häufig erfahren Ratsuchende von der Anlaufstelle durch innerbetriebliche Kontakte wie Kolleginnen und Kollegen oder durch die Mitarbeitervertretung (29%). Mit deutlichem Abstand steht der Zugang über Medien an dritter Stelle (12%).

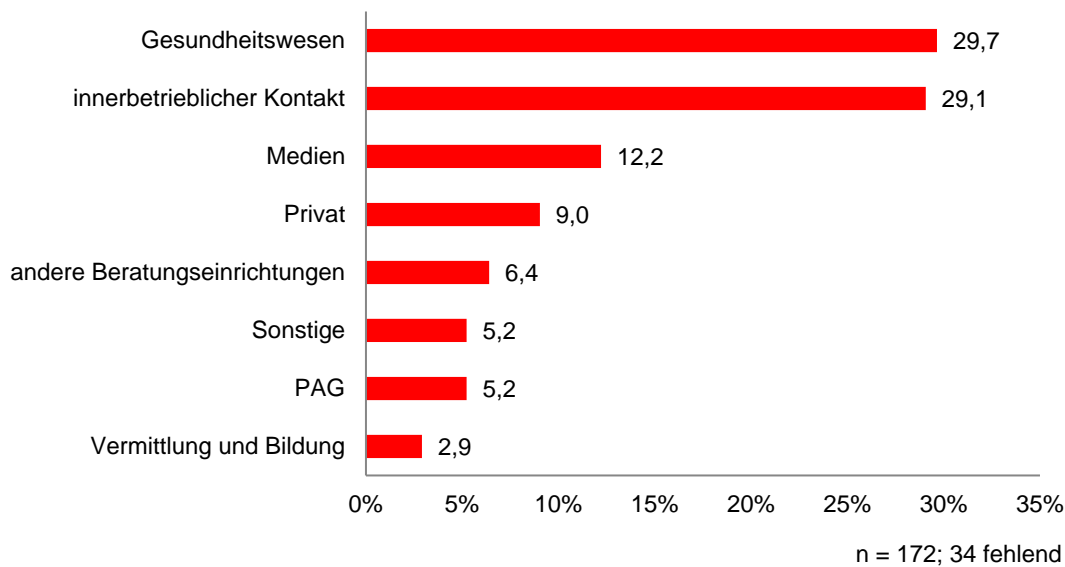


Abbildung 9: Zugangswege zur PAG für ratsuchende Beschäftigte in Prozent

Lotsenfunktion

Die Lotsenfunktion – also die Vermittlung an weiterführende Akteure – nimmt eine zentrale Rolle im Fachkonzept für die Anlaufstelle⁶ ein. Zwischen der PAG und weiteren Akteuren bestehen zahlreiche Kooperationen. Eine besondere Kooperation besteht mit der Agentur für Arbeit, die eine zentrale Ansprechperson stellt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagentur unterstützen die Beschäftigten bei der Orientierung am Arbeitsmarkt, der Realisierung gesundheitlich angemessener Beschäftigung, der beruflichen Weiterbildung und der beruflichen (Neu-) Orientierung.

In der Beratungsstatistik wird dokumentiert, an welche Stelle sich die Ratsuchenden wenden sollten, es bleibt in der Regel jedoch unklar, ob und inwieweit sie den Vermittlungsempfehlungen der PAG folgen.

Für die ratsuchenden Unternehmensvertretungen zeigt sich, dass diese nur selten an andere Stellen verwiesen werden (Abbildung 10), da eine weiterführende Vermittlung in den meisten Fällen nicht möglich oder nicht nötig ist (84%). Das bedeutet, dass die überwiegende Mehrzahl der Anliegen bereits im Kontakt zur PAG geklärt werden kann oder die Fragen keinen Ansatzpunkt für eine Vermittlung bieten. Unter den Vermittlungsempfehlungen der PAG für ratsuchende Unternehmensvertretungen spielen auch Beratungs- oder Coaching-Angebote eine Rolle (13%).

⁶ Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz; Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration: Hamburger Fachkonzept. Anlaufstelle „Psychische Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern“, März 2015, Eigendruck.

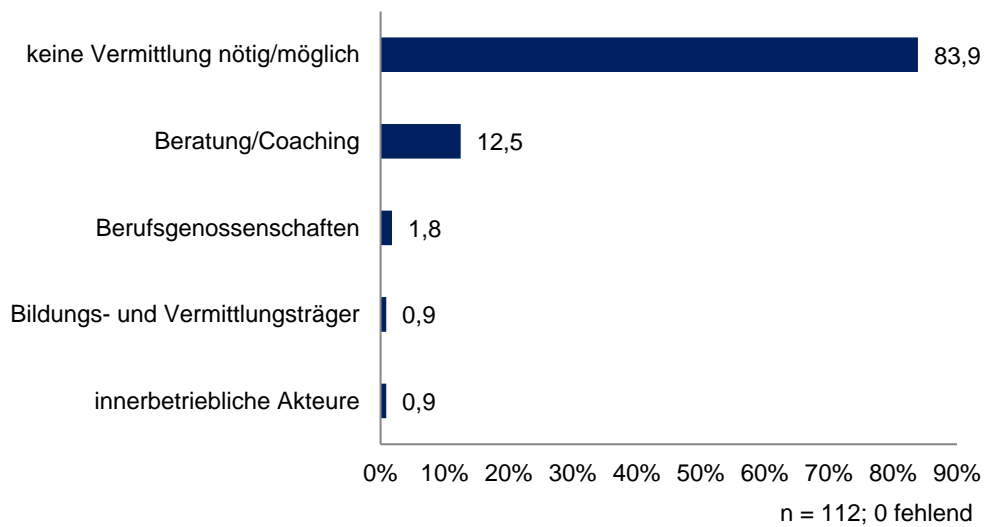


Abbildung 10: Vermittlung an weiterführende Akteure für ratsuchende Unternehmen in Prozent

Der Anteil der ratsuchenden Beschäftigten, für die eine Vermittlung nicht nötig oder nicht möglich ist, ist mit 29 Prozent deutlich kleiner als bei den Unternehmensvertretern (siehe Abbildung 11). Ratsuchende Beschäftigte werden häufig an Akteure im Gesundheitswesen vermittelt (19%), zu denen beispielsweise therapeutische Einrichtungen, Ärztinnen und Ärzte oder auch Krankenkassen gehören. Auch wird ihnen häufiger ein Beratungs- und Coaching-Angebot empfohlen (17%).

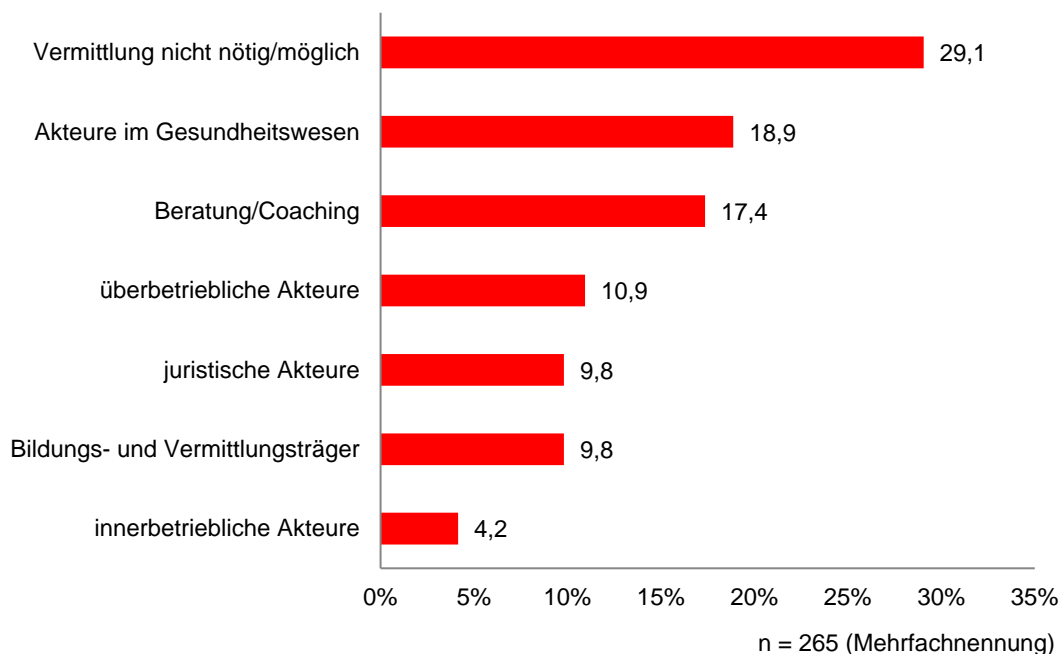


Abbildung 11: Vermittlung an weiterführende Akteure für ratsuchende Beschäftigte in Prozent

Nutzen und Wirkung

Über Nutzen und Wirkung können zum jetzigen Zeitpunkt nur erste Annahmen getroffen werden, da der Datenerhebungszeitraum zu kurz und die Fallzahlen der schriftlich befragten oder persönlich interviewten Personen zu gering sind. Neben den Daten aus der schriftlichen Befragung von ratsuchenden Beschäftigten (n=22) sind die qualitativen Interviewdaten mit betrieblichen Funktionsträgern (n=5) sowie Kooperationspartnern (n=6) herangezogen worden, um erste Tendenzen zu beschreiben.

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung ratsuchender Beschäftigter zeigen, dass sie einen persönlichen Nutzen wahrnehmen. So lautete die abschließende Frage im Fragebogen: „Welchen Nutzen hatte die Beratung bei der PAG für Sie persönlich?“. Die Befragten konnten auf einer Skala von 0 (kein Nutzen) bis 10 (höchster denkbarer Nutzen) antworten. Insgesamt ergab sich bei 22 Antwortenden ein Durchschnittswert von 8, was auf einen sehr hohen persönlichen Nutzen hinweist. Die Auswertung der Fragebogendaten verdeutlicht zudem, dass die Beratung bei der PAG für die ratsuchenden Beschäftigten besonders dazu beigetragen hat, die persönliche Belastungssituation besser zu verstehen und beschreiben zu können. Veränderungen der Belastungssituation werden hingegen weniger wahrgenommen. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu berücksichtigen, dass Veränderungsprozesse häufig sehr langwierig sind und die vorliegenden Daten keinen zeitlichen Verlauf widerspiegeln können. Um solche Wirkungen zu erfassen, müssten die Ratsuchenden nach einem längeren Zeitraum erneut befragt werden.

Die qualitativen Interviews mit ratsuchenden Unternehmensvertretern weisen besonders auf einen informativen Nutzen hin, der in der Klärung von Fragen und dem Bereitstellen von Informationen liegt. Auch die Lotsenfunktion und die damit verbundene Vermittlung an weitere Stellen werden von betrieblichen Funktionsträgern als nützlich empfunden.

Aussagen über die Wirkung – sowohl auf individueller als auch auf arbeitsmarktpolitischer Ebene – können mit den vorliegenden Daten und vor allem im Hinblick auf die bisherige Laufzeit des Modellvorhabens nicht getroffen werden.

Diskussion und Handlungsfelder

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass sowohl von Seiten der betrieblichen Funktionsträger als auch von Seiten der Beschäftigten eine Nachfrage nach einem niedrigschwelligen, kostenlosen Angebot besteht.

Unter den Beschäftigten nutzen bisher überwiegend Frauen das Beratungsangebot (70%). Der deutliche Beratungsschwerpunkt von Beschäftigten im „Gesundheits- und Sozialwesen“ könnte eine mögliche Erklärung für den hohen Frauenanteil sein. Welche weiteren Faktoren

für die Annahme des Beratungsangebotes eine Rolle spielen und ob dabei Männer stärker für das präventive Angebot sensibilisiert werden können, ist zu diskutieren.

Ratsuchende Unternehmensvertretungen aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) kommen seltener in die Anlaufstelle als solche aus Großbetrieben (56% gegenüber 44%). Bei der Diskussion ist jedoch zu berücksichtigen, dass viele Besucher der Anlaufstelle die Betriebsgröße ihres Unternehmens nicht angegeben haben. Das im Fachkonzept formulierte Ziel, vor allem KMUs zu unterstützen, ist mit 44 Prozent noch nicht abschließend erreicht. Hier könnten zusätzliche Multiplikatoren angesprochen werden, die das Angebot der PAG in den Kleinbetriebssektor mit hineinbringen.

Aus der Verteilung der Wirtschaftsklassen ist erkennbar, dass Ratsuchende aus mehreren Branchen das Angebot der PAG derzeit (noch) nicht nutzen. Welche möglichen Gründe dabei eine Rolle spielen, ob und welche Branchen zukünftig gezielter angesprochen werden sollten und welche Multiplikatoren für eine stärkere Verbreitung des Angebotes der Anlaufstelle geeignet wären, ist ein weiterer wichtiger Diskussionspunkt in Bezug auf die Weiterentwicklung der PAG.

Der in den Ergebnissen abgebildete Umfang und die Inhalte der Beratung durch die PAG entsprechen weitestgehend den im Konzept formulierten Zielen und Kriterien für eine arbeitsweltbezogene Prävention: Eine orientierende Erstberatung trifft für fast die Hälfte der betrieblichen Akteure und für 40 Prozent der ratsuchenden Beschäftigten zu. Die Empfehlung, sich an weitere Akteure, Stellen oder Einrichtungen zu wenden, wird deutlich häufiger bei ratsuchenden Beschäftigten ausgesprochen. Beides – sowohl der Charakter einer Anlaufstelle für eine orientierende Erstberatung als auch die Lotsenfunktion - sollte im weiteren Verlauf beibehalten werden.

Die Zugangswege zur PAG sind sowohl für ratsuchende Unternehmensvertreter als auch für ratsuchende Beschäftigte häufig durch gewerkschaftliche bzw. innerbetriebliche Kontakte geprägt. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielt darüber hinaus der Zugang über Akteure im Gesundheitswesen eine wichtige Rolle. Das letztere könnte darauf hinweisen, dass sie häufig erst von dem Angebot der PAG erfahren, wenn eine belastende Situation bereits gesundheitliche Folgen hat. Das widerspricht dem erklärten Ziel der Anlaufstelle als Angebot der Primärprävention. Eine frühere Kenntnis der PAG und die stärkere Verbreitung über weitere Zugangswege könnten den präventiven Charakter der Beratungsstelle stärken. Nicht zuletzt aus diesem Grund sollte die öffentliche Wahrnehmbarkeit der PAG gefördert und über entsprechende Multiplikatoren nachgedacht werden. Besonders aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass die PAG in Hamburg noch nicht ausreichend etabliert ist. Es sollte möglicherweise ein noch stärkerer Fokus auf Unternehmensleitungen und Führungskräfte gesetzt werden, um die für die Arbeitsbedingungen verantwortlichen Akteure besser zu erreichen. Auch sollten mehr Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit

von dem Angebot der PAG erfahren, weil sie eine wichtige Beratungs- und Unterstützungsinstanz für den Gesundheitsschutz im Unternehmen sein können. Die Präsenz auf Veranstaltungen sowie umfangreiche Kooperationsaktivitäten stellen bereits wertvolle Bausteine der Öffentlichkeitsarbeit der PAG dar. Sie sollten kontinuierlich gepflegt werden, damit sich die Anlaufstelle als präventives, arbeitsweltbezogenes Angebot in Hamburg etabliert und Beschäftigten sowie Unternehmensvertretern weiterhin zur Verfügung steht.

Ausblick

Die Evaluation wird bis zum Ende des Modellversuches fortgeführt. Der Schwerpunkt wird auf quantitative Daten gesetzt werden. Die Beratungsstatistik wird durch das Beraterteam der PAG kontinuierlich weiter gepflegt, um über die gesamte Laufzeit des Modellprojekts Aussagen über die Zielgruppe sowie den Umfang und den Inhalt der Beratungsaktivitäten treffen zu können. Auch die bereits begonnene Befragung von ratsuchenden Beschäftigten per Fragebogen wird fortgeführt, um höhere Teilnehmerzahlen zu erreichen und die Aussagekraft der bereits erzielten Ergebnisse erhärten zu können.

Bisher wurde der Fragebogen vorrangig an ratsuchende Beschäftigte ausgegeben, die das Beratungsangebot der PAG mehrmalig genutzt haben. Dadurch liegen keine Informationen über die Ratsuchenden vor, die das Angebot nur einmalig – als orientierende Erstberatung – genutzt haben. Um diese Zielgruppe zukünftig zu erreichen, wird der Fragebogen modifiziert. Statt der qualitativen Interviews mit ratsuchenden betrieblichen Funktionsträgern wird für diese Zielgruppe ebenfalls ein Fragebogen entwickelt. So erhalten auch alle Unternehmensvertretungen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen mit der Beratung durch die PAG beschreiben zu können. Durch dieses Vorgehen kann bei Ablauf der Laufzeit des Modellprojekts auf eine umfangreiche Datenbasis zurückgegriffen werden, die der abschließenden Evaluation dient. Die Arbeitsagentur Hamburg öffnet darüber hinaus ihr spezielles Beratungsangebot für Beschäftigte in der Pflege nun auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Branchen Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Lagerei. Dafür stehen von Seiten der Arbeitsagentur Ansprechpersonen bereit, die die Ratsuchenden bei einer Vermittlung über die Anlaufstelle in erster Instanz ansprechen können.

Schlussbetrachtung

Die bisherigen Erkenntnisse lassen bereits zum jetzigen Zeitpunkt die Schlussfolgerung zu, dass das Angebot einer präventiven arbeitsweltbezogenen Beratung auf einen hohen Bedarf trifft. Hinsichtlich des präventiven Charakters der Anlaufstelle durch eine orientierende und klärende Erstberatung sowie der Beratungsanlässe und der Zielgruppen hat die Anlaufstelle

PAG in Hamburg ein Alleinstellungsmerkmal. Darüber hinaus wird aus dem breiten Beratungsspektrum und der Vielzahl der angesprochenen Beratungsanlässe deutlich, welche hohen fachlichen Anforderungen die Beraterinnen und Berater der PAG erfüllen müssen. Neben der Beratungskompetenz für die Durchführung einer individuellen Beratung sind mit der Beratung von Unternehmen besondere Anforderungen verbunden, beispielsweise im Hinblick auf die Kenntnis der Gesetzeslage, arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung, betriebliche Erfahrungen aber auch branchenspezifischer Charakteristika.