

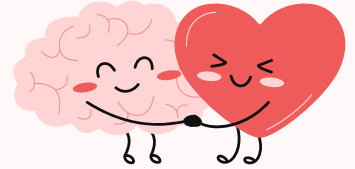
Wie HR mentale Gesundheit messbar macht



Der interaktive
Step-by-Step Guide
für Unternehmen



Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz



Die mentale Gesundheit des Teams wirkt sich unmittelbar auf die Produktivität, Innovationskraft und langfristige Mitarbeiterbindung im Unternehmen aus. Mentale Belastungen sind oft nicht auf den ersten Blick erkennbar und dennoch haben sie große Auswirkungen auf Wohlbefinden, Leistung und Zusammenarbeit im Team.

Neben Recruiting, Personalentwicklung und Vertragsangelegenheiten gehört auch der Aufbau eines gesunden und sicheren Arbeitsumfeldes zu den zentralen Aufgaben von HR Abteilungen.

Zusammen mit nilo haben wir eine Employee Mental Health Umfrage für euch erstellt, die unterstützen kann, mentale Gesundheit im Unternehmen datenbasiert zu steuern. Mit KPI Set, Survey Vorlage, Auswertung und einem Frühwarnsystem, das Trends früh sichtbar macht. Zudem findet ihr wertvolle Tipps und Insights aus der HR Collective Community.

Wichtig:

Eine Umfrage sollte immer anonym, inklusiv und ortsunabhängig über gängige Online-Tools durchgeführt, sodass alle Mitarbeitenden bequem daran teilnehmen können

Unsere Empfehlung: Quartalsweise durchführen und dokumentieren. So erkennst du Entwicklungen frühzeitig.

1. Zielsetzung festlegen

Die Umfrage misst die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und beleuchtet zusätzlich das mentale Wohlbefinden. So lassen sich Zusammenhänge besser verstehen und Entwicklungen früh erkennen. Lege dabei vorab fest:

Wofür nutzen wir die Ergebnisse konkret?

Was wollen wir früh erkennen:

Welche Entscheidungen sollen dadurch leichter werden:

2. Umfrage aufsetzen

Mindestgröße	30 Personen (ideal ca. 100 Personen)
Repräsentativ	Alle Positionen und Teams abbilden, keine großen Gruppen ausschließen.
Anonymität	Klar kommunizieren, nicht zur Leistungsbeurteilung nutzen.

Du bist bereit,
mentale Gesundheit
zur Priorität zu
machen.

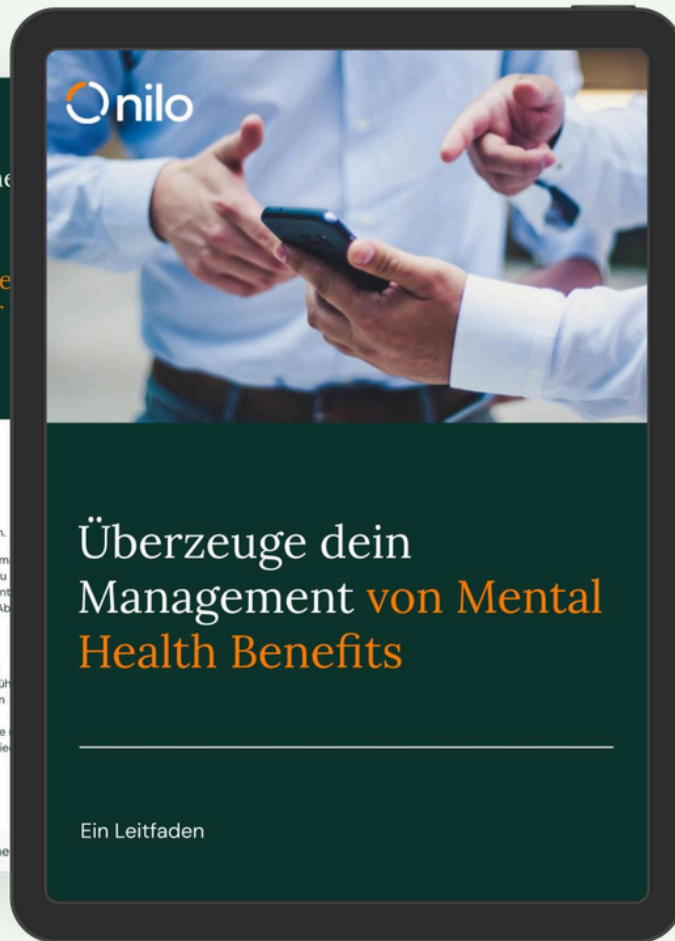
Deine Vorgesetzte
nicht. Wir sind für
dich da!

Die mentale Gesundheit von
Mitarbeitenden zu unterstützen hat
positive Auswirkungen auf dein
Unternehmen und die Menschen darin.

Leider sehen das nicht alle so! Manchmal
kann es schwer sein, Führungskräfte zu
überzeugen und die richtigen Argumente
für mentale Unterstützung zu finden. Aber
wir stehen dir zur Seite!

In diesem Leitfaden haben wir die
häufigsten Argumente gegen mentale
Unterstützung am Arbeitsplatz aufgeführt
und zeigen dir, wie du auf sie reagieren
kannst. Mithilfe der einschlägigen
Statistiken kannst du deine Argumente
Zahlen untermauern und bist so nie wieder
um eine Antwort verlegen.

Guide Überzeuge dein Management



Überzeuge dein Management

mit fundierten Argumenten und Daten für die Unterstützung der
mentalenen Gesundheit in deinem Unternehmen.

Der nilo HR-Guide, mit dem du dein Management von mentalen
Gesundheitsbenefit überzeugst.

[Zum Guide](#)

Checkliste vor dem Start:

- Anonymität ist klar kommuniziert: ja nein
- Ausschlussrisiko geprüft, z.B. Urlaub, kein E-Mail Zugriff: ja nein
- Tool- und Versandkanal festgelegt? ja nein
- Erwartete Teilnehmendenzahl:
- Werden mindestens 30 Teilnehmer:innen erreicht? ja nein



Community Voice
JONAS JANKUS

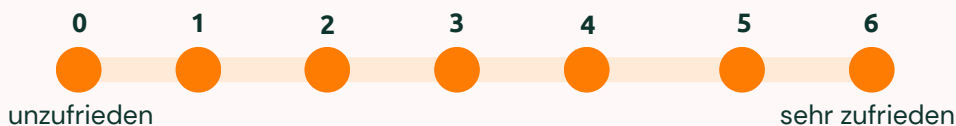
“Psychische Erkrankungen bedeuten in der Regel längere Ausfälle als körperliche Erkrankungen. Engagierte und ausgeglichene Mitarbeiter werden außerdem seltener krank. Darum schaue ich mir als wesentliche KPI immer Häufigkeit von Abwesenheiten an, die durchschnittliche Dauer der Abwesenheiten, und berechne den Bradford-Factor, um das ins Verhältnis zu setzen.”*

*Der Bradford-Faktor ist eine betriebswirtschaftliche Kennzahl zur Analyse von Fehlzeiten. Er gewichtet besonders häufige, kurze Krankmeldungen stärker als wenige, lange Ausfälle.

3. Die Umfrage

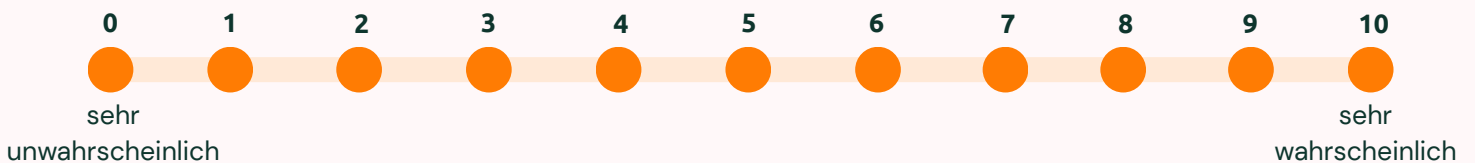
TEIL 1: Mitarbeiterzufriedenheit

1. Wie zufrieden bist du gerade bei *Unternehmen*?



2. Was macht dich zur Zeit besonders zufrieden/unzufrieden?

3. Wie wahrscheinlich ist es, dass du *Unternehmen* einem Freund oder Bekannten als Arbeitgeber weiterempfehlen wirst?

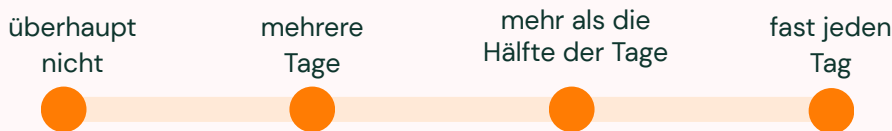


4. Was gefällt/missfällt dir besonders?

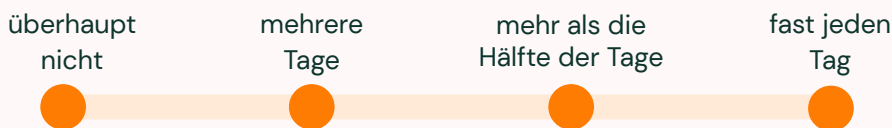
TEIL 2: Mentale Gesundheit

Wie häufig hast du dich in den letzten 2 Wochen mit den folgenden Gefühlslagen konfrontiert gefühlt?

1. Ich fühlte mich nervös, ängstlich oder aufgekratzt.



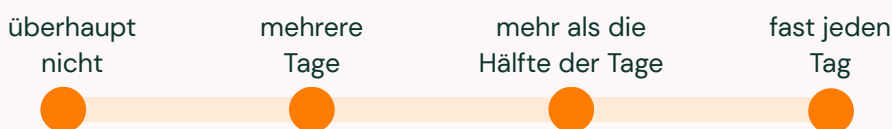
2. Ich konnte nicht aufhören, mir Sorgen zu machen und meine zu Ängste kontrollieren



3. Ich habe mich traurig, niedergeschlagen oder hoffnungslos gefühlt.



4. Ich hatte wenig Spaß und Freude daran, Dinge zu tun.





LINH GRETHE

CEO & Gründerin HR Collective

„Mentale Gesundheit braucht konkrete Schritte: Führungskräfte darin schulen, Stress und Überlastung früh zu erkennen und anzusprechen, echten Zugang zu vertraulicher Unterstützung schaffen und flexible Rahmenbedingungen wie Remote-Optionen oder Mental Health Days ermöglichen. Gleichzeitig muss HR Mental Health sichtbar machen durch offene Gespräche in Teams und durch regelmäßige Befragungen, deren Ergebnisse wirklich in Maßnahmen übersetzt werden.“

4. Auswertung

ePNS berechnen

Der ePNS (Employee Net Promoter Score) macht Mitarbeiterzufriedenheit in Form von Weiterempfehlungsbereitschaft vergleichbar:

Detraktor:innen (0–6 Punkte)

Unzufrieden, können negative Meinung verbreiten, geringere Motivation.

Passiv Zufriedene (7–8 Punkte)

Neutral eingestellt, weder besonders loyal noch kritisch.

Promotor:innen (9–10 Punkte)

Besonders zufrieden und engagiert, fördern das Unternehmen aktiv.

ePNS Formel

$ePNS = \% \text{ Promotor:innen} - \% \text{ Dekator:innen}$

Wertebereich: -100 bis +100

Beispiel:

Bei 100 Mitarbeitenden: 20 Detraktor:innen, 30 passiv zufriedene, 50 Promotor:innen → $ePNS = 50\% - 20\% = 30$

Mentale Belastung mit dem PHQ 4 erfassen

Der PHQ 4 ist ein wissenschaftlich fundiertes Screening Instrument zur Erfassung von Depressivität und Angststörungen. Er besteht aus vier Fragen. Die Antworten werden zu einem Summenwert addiert.

Punktwerte pro Antwort:

Gesamtscore pro Person:

0 bis 12

Überhaupt nicht = 0

Mehrere Tage = 1

Mehr als die Hälfte der Tage = 2

Fast jeden Tag = 3

Summe der Scores geteilt durch Anzahl der Befragten =
Durchschnittsscore

Niedrige Werte

deuten auf geringe oder keine psychischen Belastungen hin.

Höhere Werte

können auf moderate bis starke Belastungen hinweisen und
erfordern möglicherweise weitere Maßnahmen oder
eine genauere Untersuchung.



Community Voice
Dr. YASMIN KURZHALS

„Mentale Gesundheit wird messbar, wenn wir mehrere Quellen kombinieren: Mitarbeiterzufriedenheit und eine gezielte Pulsbefragung zu mentaler Gesundheit, Teamwerte zur psychologischen Sicherheit über einen etablierten Fragebogen sowie die Nutzung des EAP Angebots. Ergänzend geben strukturierte Kennzahlen aus der psychischen Gefährdungsbeurteilung, Krankenstandsdaten in Zusammenarbeit mit Krankenkassen (Häufigkeit psychischer Erkrankungen und Dauer der Ausfälle) und BEM Fälle ein aussagekräftiges Bild über Belastungen und Unterstützungsbedarfe. Auf Führungsebene rundet ein 360 Grad Feedback für Führungskräfte mit Fokus auf mentale Gesundheit die Perspektive ab.“

Interpretation des PHQ 4 Scores

Auf Basis des PHQ-4 Scores lässt sich der psychologische Distress der Mitarbeitenden wie folgt kategorisieren:

- Keiner 0 bis 2
- Gering 3 bis 5
- Moderat 6 bis 8
- Stark 9 bis 12

Ein Summenwert über 3 pro Kategorie deutet auf potenzielle Probleme hin. Für die Auswertung empfiehlt es sich, den Anteil der Betroffenen mit Score größer 3 in der Belegschaft zu betrachten und mit externen Vergleichswerten einzuordnen.

Monitoring über Zeit

Regelmäßige Erhebungen helfen, Entwicklungen früh zu erkennen. Der Vergleich der Werte über Zeit ermöglicht, Wirksamkeit von Maßnahmen zu dokumentieren und Fortschritte nachzuweisen.

Über Onilo

[nilo](#) bietet deinem Team einfachen Zugang zu Unterstützungsangeboten für die mentale Gesundheit: 1:1 Sitzungen mit über 500 Psycholog:innen, selbstgeführte Übungen und Tools, Gruppenformate und Workshops stärken dein Team und deine Unternehmenskultur.



Du möchtest weitere Ideen, um das
Wohlbefinden in deinem Unternehmen
zu verbessern?

Dann lass uns sprechen!

Buche eine Demo mit nilo und erfahre, wie wir mentale Unterstützung individuell auf die Bedürfnisse deines Teams abstimmen können.

