

Betriebs  
Kranken  
Kassen

Magazin für Politik, Recht und  
Gesundheit im Unternehmen

# MORBIDITÄTS ORIENTIERTER RISIKO STRUKTUR AUSGLEICH

## ■ MORBI-RSA

Eine Reform ist zwingend für faire Wettbewerbsbedingungen für alle GKV-Kassen. Die Zeit drängt!

## ■ DIGITALPOLITIK

Eine Vertagung der RSA-Reform wäre ein fatales Signal an Unternehmen! Was sagen Arbeitgeber?



PSYGA: MITARBEITERUNTERSTÜTZUNGSPROGRAMM (MUP)

# FIT FÜR DIE NÄCHSTE CHANGE-WELLE?

Von Franziska Stiegler, Gesundheitsförderung

Mit den komplexen Herausforderungen vor die uns die Digitale Transformation stellt, werden auch die Entscheidungen, die wir treffen müssen, immer komplexer und folgenreicher. Wir Menschen sind gut in der Disruption und auch in der Konstruktion unserer Umwelt; dass es ein Dazwischen gibt, das es zu bewältigen gilt, vergessen wir manchmal. Wenn's schnell gehen muss: navigieren auf Sicht. Die Loopings der Entwicklung bringen so manchen von uns aus dem Gleichgewicht – auch aus dem psychischen. Doch was tun bei psychischem Schwindel? Sind wir alle reif für den Therapeuten? Nicht immer muss es gleich die Couch sein – meistens reicht eine minimalinvasive Unterstützung, wenn sie zum richtigen Zeitpunkt verfügbar ist.



» Großunternehmen haben die Bedeutung dieses Angebot im Rahmen eines systematischen BGM längst erkannt und das nicht allein aus philanthropischen Motiven. «

Unser Alltag – nicht nur bei der Arbeit – ist herausfordernd. Die konstant hohe Anzahl psychischer Belastungen und stressbezogener Erkrankungen bei Beschäftigten, werden von Verantwortlichen in Unternehmen, bei Führungskräften, Personalleitern, Betriebsräten, Ausbildern aufgeschreckt registriert, und es ist ein dringliches und nachhaltiges Bedürfnis nach einer Antwort auf diese Entwicklungen entstanden:

#### Warum ist das alles so kompliziert geworden?

Seit über 20 Jahren entwickelt sich die Arbeitswelt in den – man muss schon sagen: ehemaligen – Industrieländern hin zu einer globalvernetzten, in weiten Teilen digitalisierten Wertschöpfungskette. Das tut sie in einer Geschwindigkeit, die wir bislang nicht kannten. Wesentlicher Treiber dieser Entwicklung ist der technische Fortschritt. Dies fordert von uns allen eine hohe und stete Anpassungsbereitschaft; dass uns das anstrengt, ist nicht neu. Im 19. Jahrhundert hieß das Burn-out-Syndrom noch „Neurasthenie“. Veränderungen machen uns damals wie heute nervös. Das Besondere heute ist, wir müssen damit rechnen, dass jede gerade geschaffene Veränderung schon bald wieder von der nächsten Change-Welle abgelöst wird. Dabei ist nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch die private und persönliche Lebenswelt fragiler geworden. Die wertevermittelnden gesellschaftlichen Institutionen haben einen Bedeutungswandel durchlaufen. Familie, Kirche, aber auch

Gemeinden und Nachbarschaften, politische Organisationen wie Gewerkschaften verlieren mit ihren Mitgliedern auch ihren Einfluss als Vermittlungsinstanzen für zentrale gesellschaftliche Werte und ihre Rolle als Orientierungspunkte, die Planbarkeit, Halt und damit auch Identität versprechen. Ein Halt, der häufig eng gestrickt war und die Handlungsspielräume der Einzelnen begrenzt hat. Wir Menschen des 21. Jahrhundert möchten lieber selbst bestimmen: Unsere Bindungen an andere Menschen und an Institutionen wollen wir nicht mehr aufgrund gesellschaftlicher Vorschriften eingehen, sondern frei entscheiden, woran, an wen und wie lange wir uns binden und wann wir diese Bindung wieder lösen und vielleicht durch eine andere ersetzen. Reagierte die Psyche im 19. Jahrhundert auf die gesellschaftlichen Anforderungen, sich konform zu verhalten, erschöpft sie heutzutage häufiger unter der Anforderung zur persönlichen Initiative. Arbeitsabläufe sind immer öfter komplex und offen und verlangen häufige, eigene Entscheidungen. Sozialisiert sind dabei die meisten von uns in einer Gesellschaft mit klaren Arbeitsabläufen, die in der Regel, überschaubar, meist vorgegeben, standardisiert und strukturiert sind. Den erhofften Freiheiten steht heute ein großer Orientierungsbedarf gegenüber.



#### WEITERE INFORMATIONEN ZUR INQA



[www.inqa.de](http://www.inqa.de)  
Twitter: @INQAde

**Was sind die Folgen?**

1. Die Fähigkeit zur Selbstregulierung wird immer wichtiger, dadurch erlangt die menschliche Psyche einen Bedeutungszuwachs, als „Steuerungsorgan“ – als zentrale Instanz für das Selbstmanagement (Selbstregulierung). All das kann das natürliche, psychische Gleichgewicht schon mal aus dem Lot bringen – dies macht auch klar, warum der psychischen Gesundheit, heute eine so große Bedeutung zukommt.
2. Die klassischen Systeme professioneller sozialer Unterstützung (Beratungsstellen, Praxen, Psychotherapeuten, Hausärzte etc.) sind auf diesen Bedarf nicht eingestellt. Doch auch dafür haben sich Lösungen entwickelt. Professionelle Unterstützung für die Übergänge und Krisen sind vorhanden – der Zugang zum richtigen Experten ist in den allermeisten Fällen ein Zufall oder persönliches Netzwerk. Wenn das fehlt, dann irren wir durch einen Dschungel vieler vielversprechender Angebote, und es beginnt ein langer Weg nach der Methode, nach der Person, dem ersten Schritt, der uns den passenden Weg aufzeigt.

**Was tun?**

Seit einigen Jahren unterstützen große Firmen ihre Belegschaft bei diesen Fragen durch eine systematische Antwort – ein Angebot namens Employee Assistance Program (EAP) oder auch Mitarbeiterunterstützungsprogramm (MUP). Diese Programme bündeln ein Netzwerk von Experten in psychosozialen Fragestellungen und bieten schnelle und vertrauliche Unterstützung in allen Lebenslagen. Im besten Fall also genau dann, wenn das Ungleichgewicht noch kein Fall für das Sozialversicherungssystem ist. In den anderen Fällen unterstützen die Programme als Lotsen ins und innerhalb des Sozialversicherungssystem. Als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) können sich auch Führungskräfte und Funktionsträger genau dann beraten lassen, wenn sie vor der Herausforderung stehen.

**HISTORIE**

Die ersten Mitarbeiterberatungen in Deutschland entstanden Anfang der 2000er-Jahre mit dem Ziel, das Stressrisiko in der neuen Arbeitswelt zu senken. Dahinter stand die Erkenntnis, dass die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens maßgeblich vom Gesundheitszustand der Mitarbeitenden beeinflusst wird. Die Idee, professionelle soziale Unterstützung als betriebliches Angebot zu gestalten, ist dabei nicht neu. Die Anfänge der Mitarbeiterberatung gehen weit in das 20. Jahrhundert zurück und liegen in der Fabrikfürsorge für die Familien sozial schwacher oder kranker Arbeiter. Als die Alkoholabhängigkeit innerhalb der Fabrikbelegschaften zunahm, entwickelten sich erste Angebote der Suchtberatung. In den 1990er-Jahren erhielten Beratungsangebote für Mitarbeitende neue Impulse aus den angelsächsischen Ländern, wo sich der Ansatz des Employee Assistance Program (EAP) als externe Dienstleistung etabliert hatte. Mit den Veränderungen der Lebens- und Arbeitswelt hat das Interesse an betrieblichen Beratungsangeboten in den letzten Jahrzehnten weiter zugenommen. Als „Krisendienst“ entstanden, haben sich die Programme in den letzten Jahren zu professionellen Netzwerken für alle Lebenslagen entwickelt. Ziel ist, dass Beratung nicht erst genutzt wird, wenn alles zu spät ist, sondern dass in jeder Lebenslage ein geeigneter Ansprechpartner zu Verfügung steht und die Probleme so minimalinvasiv wie möglich gelöst werden können.

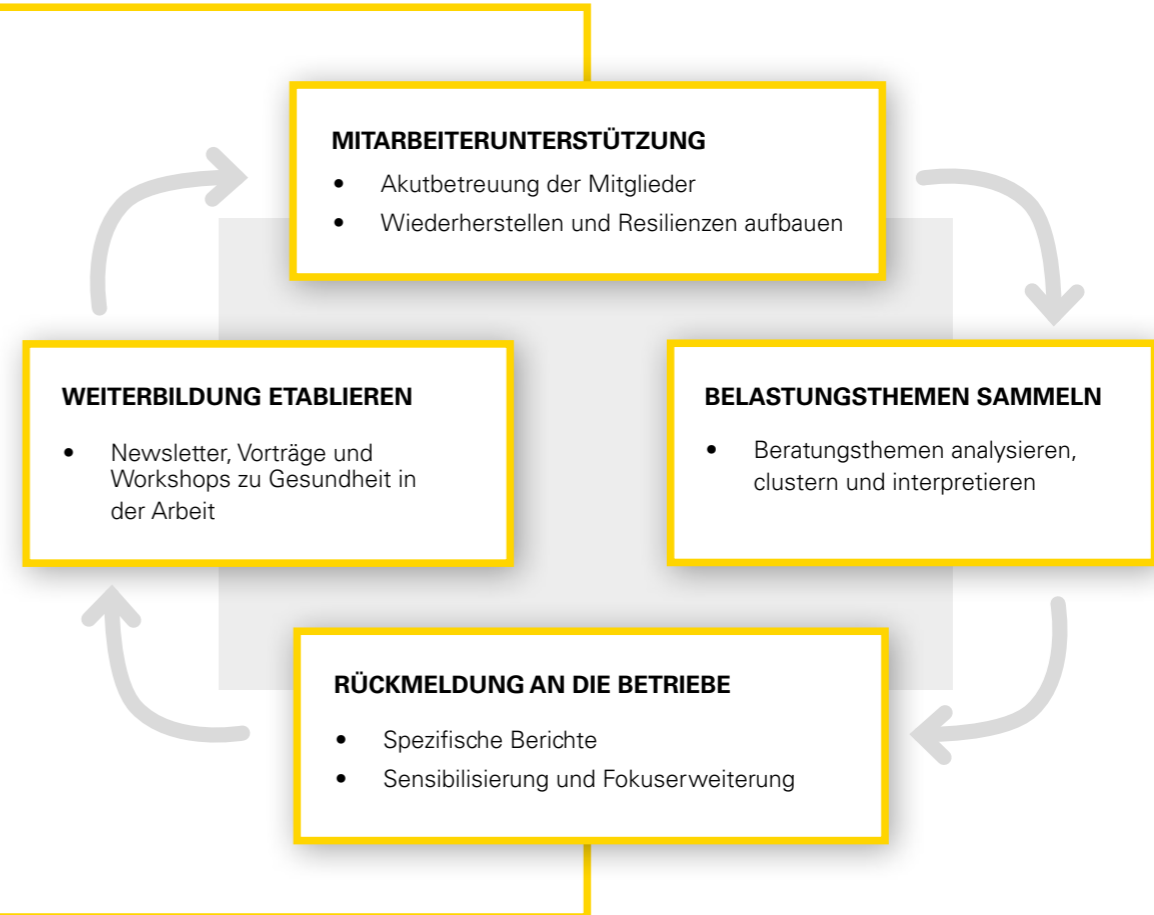
Großunternehmen haben die Bedeutung dieses Angebots im Rahmen eines systematischen BGM längst erkannt und das nicht allein aus philanthropischen Motiven. Eine internationale, groß angelegte Studie zeigte: 9% der Arbeitnehmer ohne die Unterstützung eines EAP von Kurzeiterkrankungen zu Langzeiterkrankten wurden, waren es bei EAP-Nutzern nur 2%.

Die Beschäftigten kleiner und mittlerer Unternehmen profitieren noch nicht gleichermaßen von diesen Angeboten. Das Geschäftsmodell ist ähnlich wie das von Versicherungen auf eine hohe Anzahl von Mitgliedern angelegt, damit eine Infrastruktur finanziert werden kann, die direkte Unterstützung anbieten kann. Das führt dazu, dass bislang hauptsächlich Beschäftigte aus Großbetrieben und so potenziell nur 42,1% der Beschäftigten in Deutschland profitieren. Dabei sind laut des Instituts für Mittelstandsforschung 99% der Unternehmen in Deutschland als KMU definiert – für Verwaltungen gelten ähnliche Zahlenverhältnisse. KMU erzielen knapp 40% aller steuerpflichtigen Umsätze und bieten gut 60% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Bisher gibt es kaum bis keine Anbieter auf dem freien Markt, die ein solches Angebot qualitativ hochwertig für kleine und mittelständischer Betriebe umsetzen können.

Wie sich das ändern lässt, zeigt ein Pilotprojekt im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA)“, das in Kooperation mit dem Verband der Metropolregion Rhein Neckar (MRN) umgesetzt wird.

**WAS DECKT DAS MUP ALLES AB?**

- ✓ **Probleme am Arbeitsplatz**  
z. B. Überlastung, unklare Verantwortlichkeiten, Zeitdruck
- ✓ **Berufliche oder private Konflikte**  
z. B. mit Kollegen, Mitarbeitern, Führungskräften oder mit Partner, Kindern und Verwandten
- ✓ **Führungsfragen**  
z. B. Rollenklärung, Umgang mit Störungen im Team, Sorge um Mitarbeiter
- ✓ **Persönliche und organisatorische Veränderungen**  
z. B. berufliche Veränderung, Klärung anstehender Entscheidungen, Unsicherheiten aufgrund von Umstrukturierungen
- ✓ **Krisensituationen**  
z. B. Tod eines Angehörigen, Unfall am Arbeitsplatz, schwere Krankheit, traumatische Erlebnisse, Suizidgedanken
- ✓ **Suchtthematiken**  
z. B. Alkoholmissbrauch, Medikamentenkonsum, illegale Drogen, Spielsucht, Online-Sucht
- ✓ **Psychische Belastungen**  
z. B. Burn-out, Depression, Ängste
- ✓ **Finanzielle Engpässe**  
z. B. Überschuldung, Existenzsicherung, Insolvenz
- ✓ **Ggf. Pflegefragen**  
z. B. Pflegegesetz und Ansprüche, passende Pflegeplätze, erforderliche Leistungen, Umsetzung im häuslichen Umfeld



Die ersten Überlegungen, ein solches Angebot zu realisieren, wurden bereits vor einigen Jahren von Dr. Natalie Lotzmann, der Leiterin des globalen Gesundheitsmanagement der SAP AG, angestoßen. Nach Gesprächen mit verschiedenen bundesweit tätigen Anbietern beschloss sie, ein regionales Experiment anzustoßen. Gemeinsam mit der Metropolregion Rhein-Neckar und gefördert mit Bundesmitteln der Initiative Neue Qualität der Arbeit fand die Initiative im Rahmen des vom BKK Dachverband geleiteten Projektes psyGA 2017 ein geeignetes Dach.

**Was entsteht in der MRN?**

In Form eines gemeinnützigen Vereins wird ein Mitarbeiterunterstützungsprogramm aufgebaut, das den Mitarbeitern der Mitgliedsunternehmen ermöglicht, bei Problemen jeglicher Art einen ersten Ansprechpartner zu kontaktieren. Dieser vertraulichen Anlaufstelle sollen interessierte Unternehmen beitreten und durch sie ihre Mitgliedsbeiträge finanzieren. Zentrum des Angebots ist eine Beratungshotline, an deren Ende qualifizierte Berater bei Problemen und Sorgen aus allen Lebenslagen durch eine direkte Kurzzeitintervention unterstützen. Bei Bedarf vermitteln sie in weitere Hilfsangebote der Region oder das Versorgungssystem.

Neben der Unterstützung der einzelnen Mitarbeitenden hat sich der Verein zum Ziel gesetzt, das Thema Gesundheit in den Mitgliedsbetrieben systematisch zu fördern. Dafür werden zusätzliche Bausteine angeboten. Neben ganz konkreten Angeboten, wie einer Wissenslandschaft zu relevanten und aktuellen Themen zur psychosozialen Gesundheit im Unternehmen, möchte der Verein ein Netzwerkknotenpunkt für die Akteure der Gesundheitsförderung und Versorgung der Region werden. Diese Leistungen sind optional und auch zusätzlich zu vergüten und stehen den Mitgliedsunternehmen zu Sonderkonditionen zur Verfügung.

Am 21. Oktober 2019 wird der Trägerverein nun offiziell gegründet. Die ersten Kunden in der Region konnte der Verein schon gewinnen, einige Betriebskrankenkassen sind bereits als Gründungsmitglieder eingestiegen. Das Programm wird laufend evaluiert und soll sich ab August des Jahres 2020 selbst tragen. Im Idealfall wird es zur Blaupause für weitere Regionen in Deutschland, denn die Herausforderungen hat ganz Deutschland gemeinsam. ■