

Betriebliche Sozialarbeit MitarbeiterInnenunterstützung

**Ilse Art Symposium FH St Pölten
„ARBEIT“
Workshop 1**

Mag(FH) Susanne Nestler, DSA

Prof-FH, Mag.(FH) Alois Huber DSA

20.U 21.09.2023

„Aus meiner Sicht ...“



Agenda

- **Wozu Soziale Arbeit in der betrieblichen SO**
- **Aus der Praxis – dem Stahlkonzern**
- **Masterthesen**
- **Conclusio**
- **Diskussion**

Grundlagen, Definition

Betriebssozialarbeit ist Teil der betrieblichen **Personalentwicklung**, intern oder extern.

Seit 1900 verbreitet in Deutschland, der Schweiz und im angloamerikanischen Raum, häufig in Großbetrieben, oft im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und des MitarbeiterInnen branding

Freiwillige Leistung des Unternehmens

Employee Assistance Programs - EAP

Occupational Social Work

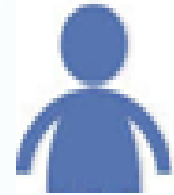
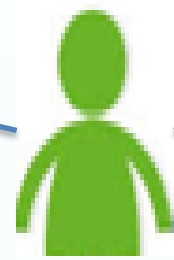
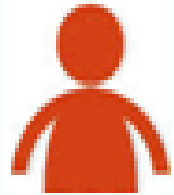
Zugänge Sozialer Arbeit

- Physisches System - die Biologie des Menschen (gesundheitliche Bedürfnisse)
- Psychische Systeme – psychische und emotionale Entwicklung
- Soziale Systeme – Einbettung und Entwicklung des Menschen in seinem Umfeld (Inklusion, Integration,)

Ressourcensysteme

Mitarbeiter*in

Arbeitgeber*in



KANN
WILL
MÖGLICH

INFORMIEREN - INSPIRIEREN - IRRITIEREN

Befähiger*in
Betriebliche
Sozialarbeiter*in
Berater*in

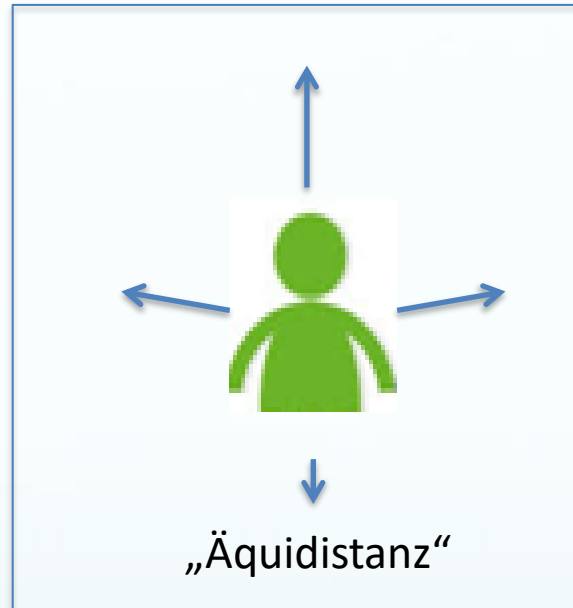
ARBEIT
LEISTUNG
RAHMEN

Äquidistanz



Auftrag

Mitarbeiter



Betrieb

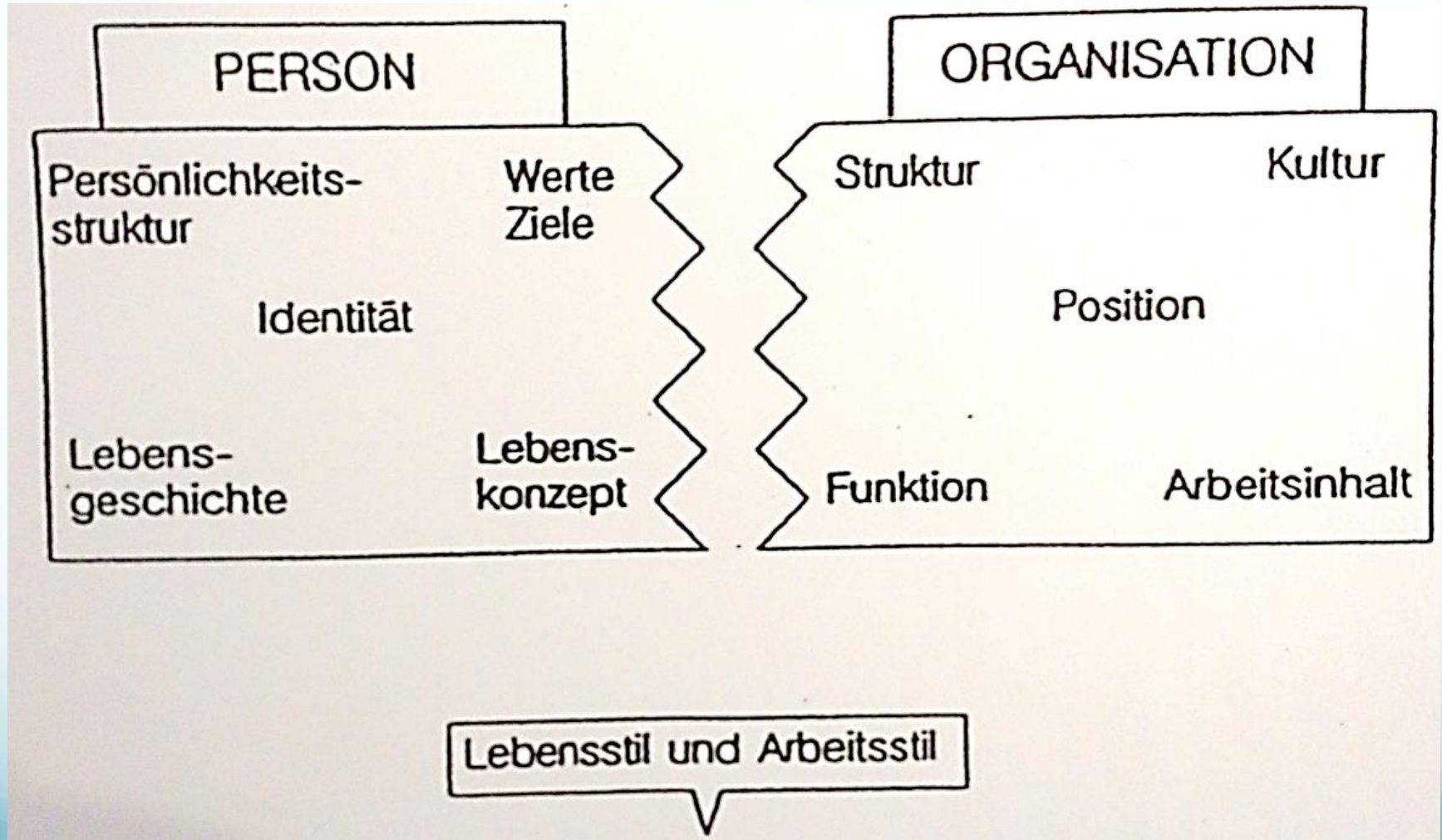


Persönliches

Faktor X
Unbekanntes

EMPATHIE
und
Handlungs-
kompetenz

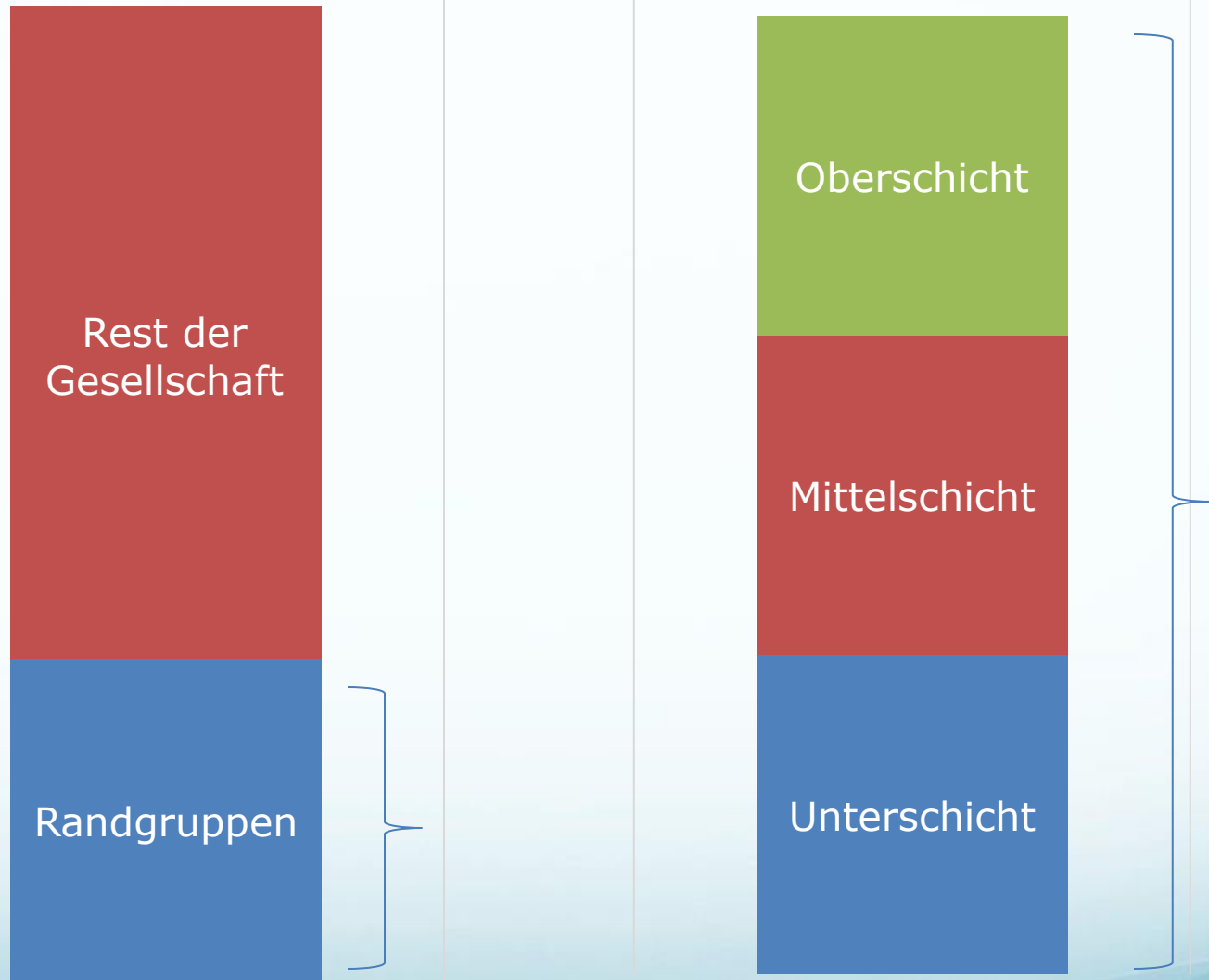
PERSON & FIRMA



Definition "SOZIAL"

- "Socius" (lat.) – ...Gefährte...
- "Socialis" (griech.) – ...Gesellschaft..
- "Es geht bei Sozialer Arbeit um den Einzelnen UND um seine Relation zum Mitmenschen." Radatz Sonja
- Bsp.: "H2O" (vgl. Dr. Paul Watzlawick)
<https://www.youtube.com/watch?v=7z9AVHOFg2U>

„Soziale Arbeit neu“



**KLASSISCHE
SOZIALARBEIT**

**„SOZIALARBEIT
NEU“**

Triviale und nicht triviale Systeme (vgl. Heinz von Förster)

TRIVIALE SYSTEM

Begründer: Heinz von Förster

-trivial: einfach
-triviale System: Computersystem

"Fließband" → Maschine (kann man
planen, berechnen)



NICHT TRIVIALE SYSTEM

bei lebenden System → Individuum



**Menschen und Menschengruppen sind
NICHT TRIVIALE SYSTEME...**

**Sie sind nicht kausal versteh und
erklärbar.**

ANSATZ, 5 Säulen der Identität

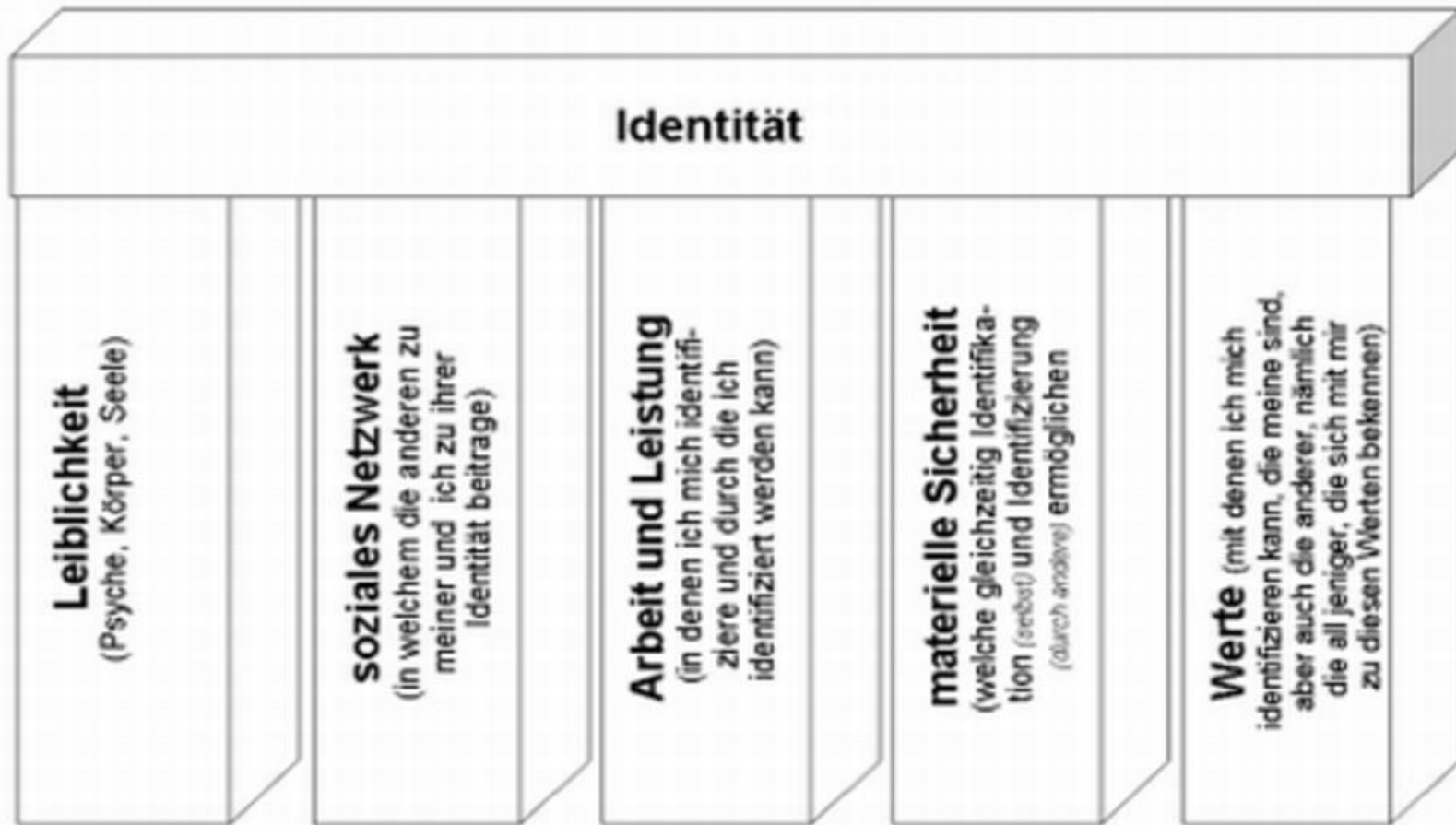
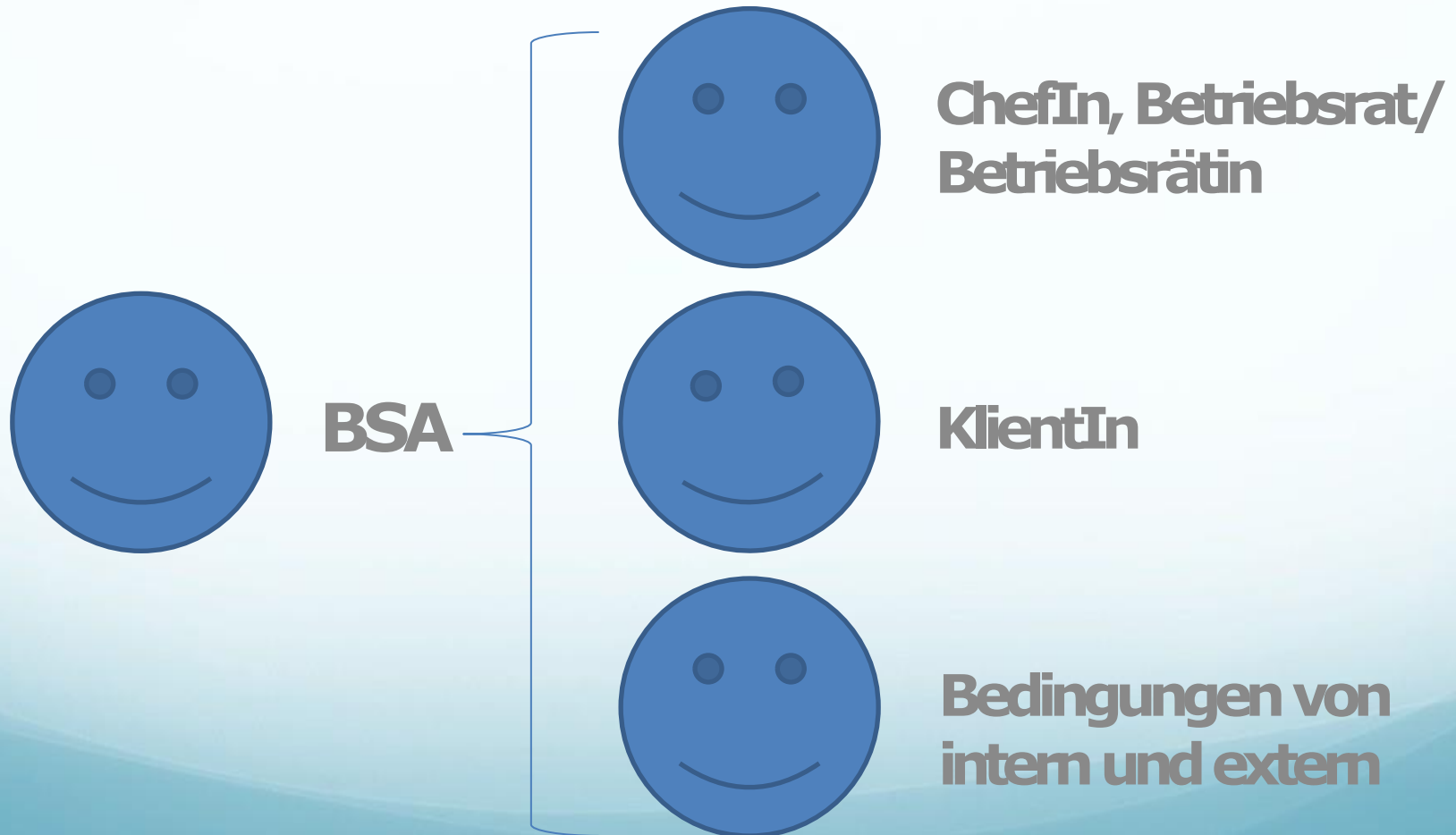


Abbildung 2 Die 5 Säulen der Identität nach H. Petzold

BIO – PSYCHO - SOZIALE Gesundheitsmodell

Auftragsklärungen

3 fache Auftragsklärung



Wieso Soziale Arbeit ?

- Systemisch (Symptomträger) vs. Personenzentriert
- ÖAMTC (ARBÖ) als Metapher - **Clearing** als Methodik
- **Mehrperspektivität, Netzwerke, Lösungsorientierung**
- radikale Ressourcenorientierung (Mitarbeiter/Firma)
- Kybernet(h)ik – Heinz von Förster
- Hilfe zur Selbsthilfe

Berufliche Integration und betriebliche Sozialarbeit

.....ca. 1500 KollegInnen sind in Österreich im Bereich der beruflichen Integration beschäftigt

.....

AASS, Outplacement, Jobcoaching..in Zeiten wie diesen – eine Option

Lebensphasen

Die betriebliche Soziale Arbeit orientiert sich intensiv an Lebensphasenmodellen

BSA - Im Stahlwerk...



Mag. (FH) DSA

Alois Huber

Betriebliche Sozialarbeit
Supervisor/Coach/Trainer

Terminvereinbarungen
für Krems oder St. Pölten
unter 0676 62 42 942,
alois@aloishuber.com

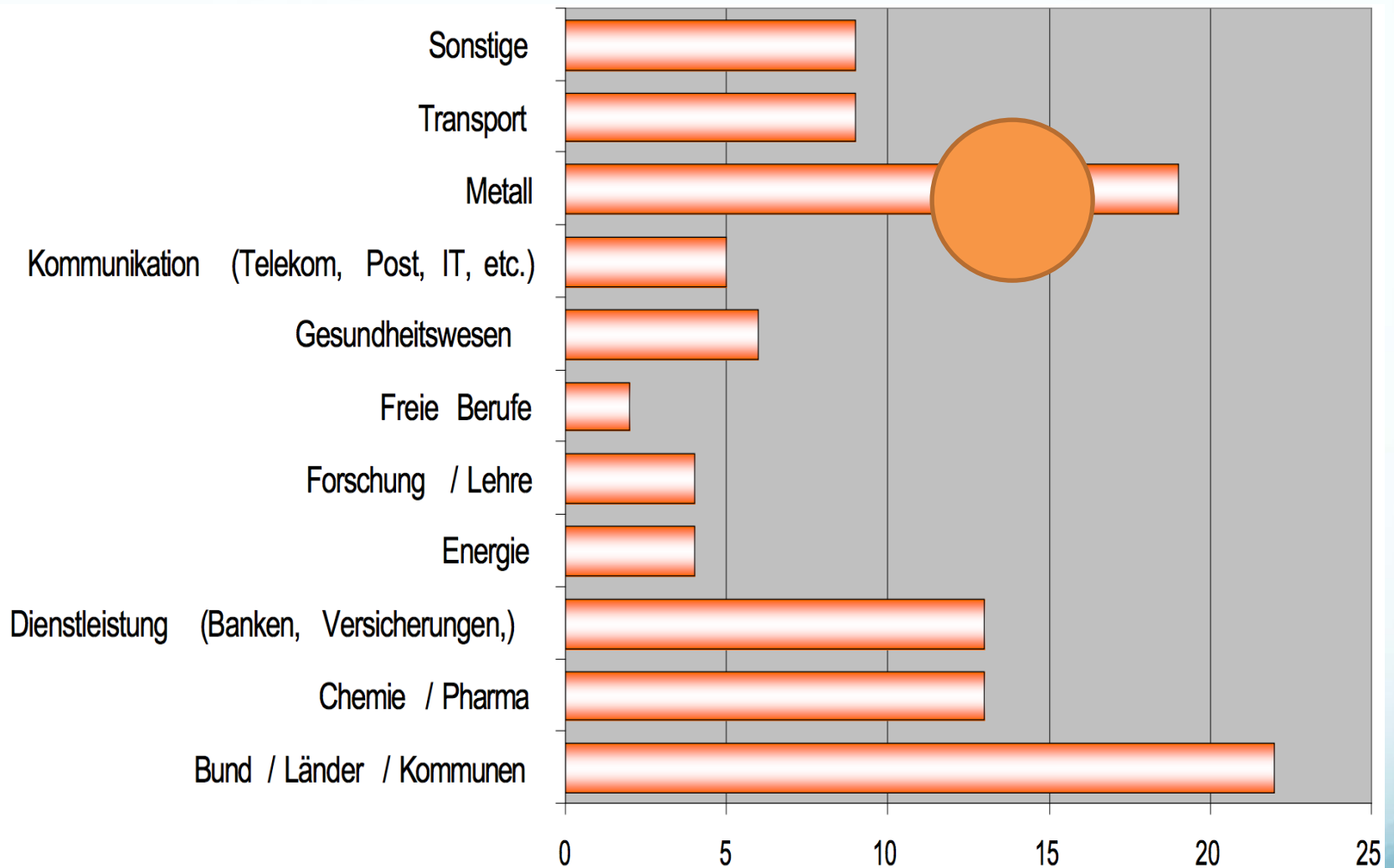
IHR SCHLÜSSEL zu mehr ...

- ... Klarheit
- ... Wachstum
- ... Entwicklung
- ... Entscheidungsfindung

BERATUNG/COACHING/BEGLEITUNG

- Bei internen beruflichen Themen
(Konflikten, Veränderungen,
Pensionsantritt, Schwierigkeiten oder
Herausforderungen)
- Bei Themen, die einen Einfluss auf die
Arbeit haben
(familiäre oder gesundheitliche Themen,
Lebensthemen, Krisen, Neu- oder
Umorientierung)

Einsatzbereiche



Betriebs - Umgebungen

Im Betrieb:

Personalverantwortliche (PE, HR, Controller*innen)

Betriebsräte

Sicherheitsvertrauensperson

Arbeitsmedizin

Arbeitspsychologie

Betriebliche Sozialarbeit

Betriebsseelsorge

Sekretariate

Ausserhalb des Betriebes:

Coaches

Organisationsentwickler*innen

Betriebliche Sozialarbeit

Externe Dienstleister

Lebens und Sozialberater*innen

Unternehmensberater*innen
(Gewerbeberechtigt)

Konkret - Aus dem Stahlwerk

— **Seit 2015 (inkl. Vorgeschichte 2000-2007)**

— **Anlässe:**

— **1. Suizid bei Firmenfusion (Nachbarfirma)**

— **2. Sozialarbeit statt Psychologie und Ärzte**

— **3. smarte, praktische Lösung für den Betrieb-
lokal (flexibler Einsatz, rasch, Zeit...),
lösungsorientiert und extern**

— **4. KollegIn BSA im Personalmanagement**

Themenfelder

- bei internen beruflichen Themen (Konflikte, Veränderungen, Pensionsantritte, Schwierigkeiten oder Herausforderungen,...)
- bei privaten Themen, die einen Einfluss auf die Arbeit haben. (familiäre oder gesundheitliche Themen, Lebensthemen, Krisen aller Art, Neu- oder Umorientierungen...)

Das externe Angebot kann genutzt werden

- durch Betriebsrat
- durch Vorgesetzte
- direkte Kontaktaufnahme auch anonym

Modalitäten

- Das Angebot ist freiwillig, vertraulich und kostenfrei. Auf Wunsch können auch andere Personen zugezogen werden.
- Freie Terminvereinbarung in Krems oder St Pölten.
- Vereinbart wird ein Termin für ein unverbindliches Erstgespräch. Für eine gewünschte Weiterführung der Beratung stehen ca. 10 EH, 5 EH (60 Minuten) zur Verfügung.
- Die Inanspruchnahme der Beratung durch die MitarbeiterInnen ist freiwillig, unterliegt der Verschwiegenheit und kann auf Wunsch auch anonym gestaltet werden.
- Die Kosten dieser Beratungen werden vom Betrieb getragen.

Weitere mögliche Themen:

- persönliche Belastungen und zwischenmenschliche Probleme
- psychische und psychosomatische Erkrankungen
- akute Krisen und Konflikte
- familiäre Belastungen
- **Langzeitkrankenstände**
- Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Suchtgefährdung und Suchterkrankung
- finanziellen Schwierigkeiten
- Mobbing
- Vorbereitung auf den Ruhestand
- **Begleitung bei organisatorischen Veränderungen**

Betriebsräte

Betriebsräte kommen oft an ihre Grenzen bei der MitarbeiterInnenbetreuung.

Sie müssen auch die Interessen des Betriebes im Fokus haben.

Sind eine der wichtigsten Stakeholder (vgl. „Aufsuchende Betriebliche Sozialarbeit“)

Rechtliche Grundlagen in Österreich

BGF = BGM =

Gesundheits
Förderung
Sozialgesetzbuch
(SGB) V §20b

Betriebliches
Gesundheits-
management
Sozialgesetzbuch
(SGB) V §20b

BME =
Betriebliches
Eingliederungs-
management
SGB IX §167

ASchG =
Arbeitnehmer*in
nenschutzgesetz
ASchuG § 72-82

Fürsorgepflicht des
Betriebes =

BGB §618 Abs. 1

Kennzahlen

Cost – Benefit – Analysis	Break – even – Analysis	Return on Investment (ROI)	Social Return of Invest (SROI)	Fluktuation
stellt Aufwand und Ergebnis in Relation Siemens AG, 168 % Rendite (Stoll 2001)	Gewinnschwellen analyse Siemens AG, 74 Mitarbeiter*innen (Stoll 2001) Uneinigkeit	Siehe nächste Folie	monetäre Bewertung nicht geldlicher Wirkung auf Stakeholder	gemessener Austausch von Mitarbeiter*innen sowie deren Eintritts- und Austrittsraten eines Unternehmens

Return on Investment (ROI)

Gewinn bzw. Nutzen in Beziehung
zum investierten Kapital
Nachweis der Wirtschaftlichkeit von
Maßnahmen

1:3

Baxter et al / 49 Studien 12 Meta-Reviews
-3,3 bis 15.5
85 % der Ergebnisse > 1



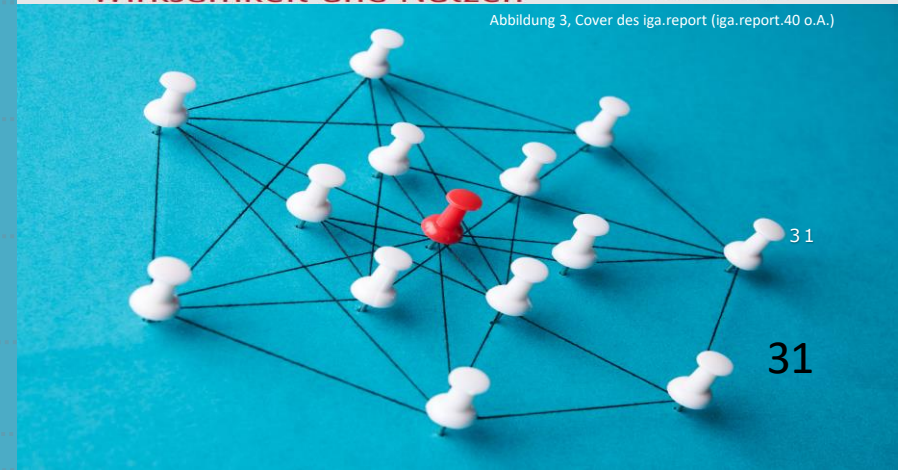
iga.Report₄₀



Wirksamkeit und Nutzen

Die Initiative
Gesundheit und Arbeit

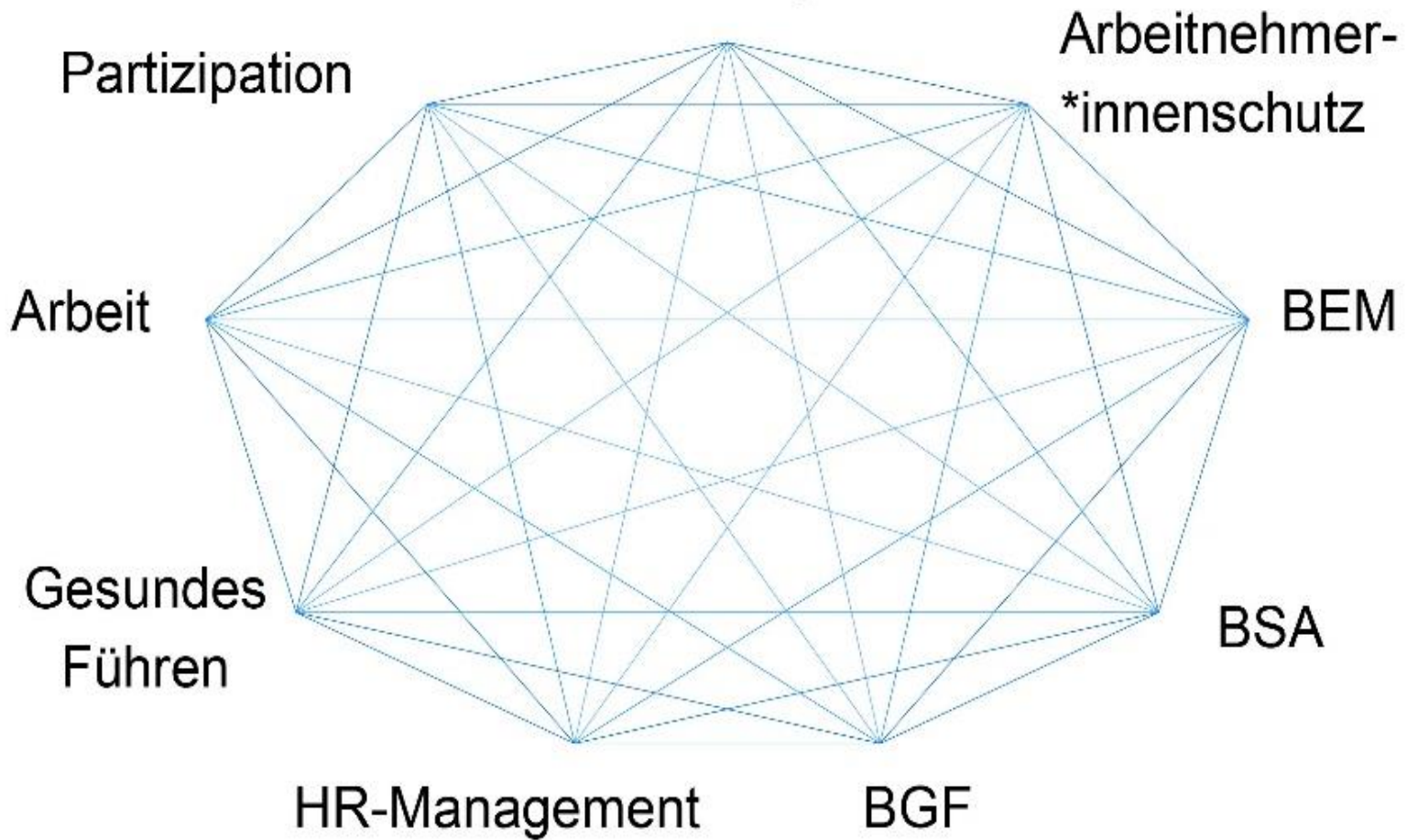
Abbildung 3, Cover des iga.report (iga.report.40 o.A.)



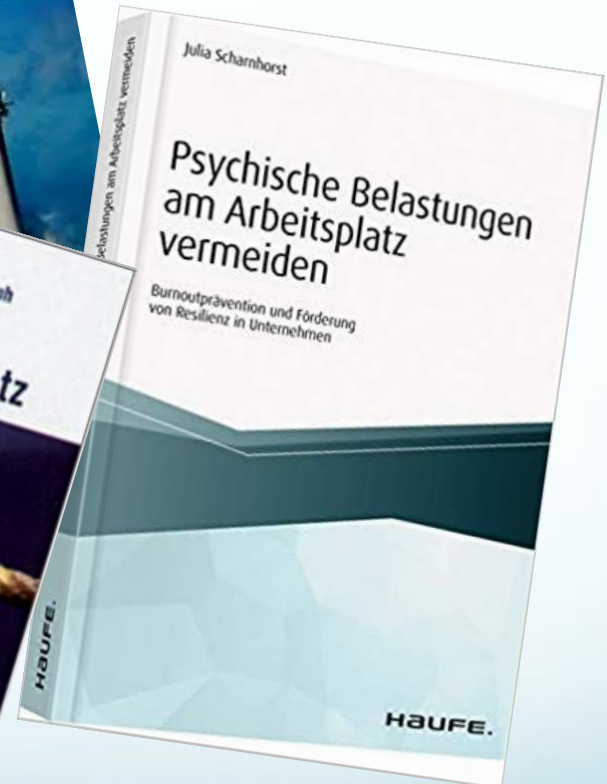
31

31

Evaluierung der Belastungen am Arbeitsplatz



Ist das alles?!



Unterstützung

- **Die Arbeit den Menschen anpassen**
- **Die Menschen der Arbeit anpassen**
- **Die Menschen den Menschen anpassen**

Vgl.: Hans Jürgen Berning, Betriebliches Sozialwesen Kapitel 10

Ein Beispiel – „Burnout“

„Man kann kein „Burnout“ haben. Man kann aber einen verlässlichen Körper haben, der mit „Burnout“ auf eine herausfordernde Thematik reagiert“

Gunther Schmidt („Hypnosystemiker“)

„Die Lösung des Problems interessiert nicht die Ursache des Problems.“

Virginia Satir (Familientherapeutin)

Conclusio

— Die soziale Arbeit ist **geeignet** für das Aufgabenfeld der betrieblichen Sozialarbeit.

— Notwendige **Begriffsklarheit**: BSA, Betriebliche Sozialarbeit, Betriebssozialarbeit, Mitarbeiter*innen coaching

— Vorteile: die **Mehrperspektivität** und die optionalen vielfältigen Problemlösungsdimensionen.

— Nachteile: Selbstständige Sozialarbeiter:innen sind rar; eine Coachingsausbildung ist empfehlenswert.

Die Bedeutung der **Auftragsklärung** (3-fach)

Empfehlungen

- **Abgrenzungen zu anderen Angeboten im betrieblichen Umfeld**
- **Verankerung betriebswirtschaftlicher, ökonomischer Lehrinhalte in den **Ausbildungscurricula der Sozialen Arbeit****
- **Entwicklung von Angeboten, die für Unternehmen auch von wirtschaftlichem Interesse sind**
- **Bekanntheit des Angebotes in den Betrieben fördern**



Links zu „betrieblicher Sozialarbeit“

https://www.youtube.com/watch?v=hFWp_Eb3SYE – Imagefilm

<https://www.youtube.com/watch?v=fIbgxk7mpC8> - Proceso

— <https://www.bbs-ev.de/rahmenkonzeption->

— <https://avenirsocial.ch> - Schweiz

— <https://inclusion.fhstp.ac.at/projekte/lehrforschung>

— <https://phaidra.fhstp.ac.at/detail/o:4778> – Masterthesen FH St Pölten

— [Studierende: Heller / Türk / Jünemann / Thalmann / Wilhelmer / Winter](#)

Literaturverzeichnis

Böhm, Laszlo (2009): Betriebliche Sozialarbeit und betriebliche Sozialentwicklung im Kontext der Personalentwicklung. Hamburg, Diplomica Verlag GmbH.

Egger-Subotitsch, Andrea / Fritsch, Clara / Jelenko, Marie / Steiner, Karin (2007): Praxishandbuch. Betriebliche und arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung. 1. Auflage, Wien: Im Auftrag des AMS Österreich, verlegt bei Communicatio –Kommunikations- und Publikations-GmbH.

Giltschwert, Daniela (2012): Betriebliche Sozialarbeit: Chancen auf dem österreichischen Markt. Bachelorarbeit, Fachhochschule Oberösterreich, Linz. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/32121> [12.06.2018]

Nerdinger, W. Friedemann / Blickle, Gerhard / Schaper, Niklas (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft. Wien, Köln, Weimar: Böhlau.(2006):

Scheibenbogen, Oliver / Andorfer, Ute / Kuderer, Margret / Musalek, Michael (2017): Prävalenz des Burnout-Syndroms in Österreich. Verlaufsformen und relevante des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK).

Schulte-Meßtorff, Claudia / Wehr, Peter (2013): Employee Assistance Programs. Externe Mitarbeiterberatung im betrieblichen Gesundheitsmanagement. 2. Auflage: Berlin, Heidelberg. Springer-Verlag.

Klein S. & Appelt, H.-J (eds.) (2017) Praxishandbuch betriebliche Sozialarbeit: prevention und Interventionen in modernen Unternehmen, 6th edn, Kröning: Asanger Verlag

Stoll, Bettina (2012): Betriebliche Sozialarbeit. Aufgaben und Bedeutung. Praktische Umsetzung. 2. Auflage, Regensburg: Walhalla Fachverlag

White, William / Sharar, David (o.A.): The Evolution of Employee Assistance: A Brief History and Trend Analysis

<http://www.williamwhitepapers.com/pr/2003EAPhistorytrendsEAPDigest.pdf> [12.06.2018]

World Health Organization (1998): Health Promotion Glossary. Seite 1 <http://www.who.int/healthpromotion/about/HPR%20Glossary%201998.pdf> [19.06.2018]

783/praevalenz_des_burnout-syndroms_in_oesterreich_-_langfassung.pdf [08.05.2018]

DANKE