

Soziale Arbeit in fremden Gefilden Herausforderungen und Perspektiven zur Betrieblichen Sozialarbeit

Text: Baumgartner Edgar und Sommerfeld Peter Bilder: Luc-François Georgi

Das Wirken in Unternehmen geht für die Soziale Arbeit mit unterschiedlichen Aufgabenprofilen und einer schwierigen Legitimationsbasis einher. Eine Perspektive, wie Soziale Arbeit im Wirtschaftssystem anknüpfen und einen eigenständigen Aufgabenbereich begründen kann, öffnet das Konzept der Corporate Social Responsibility.

Die Betriebliche Sozialarbeit ist ein Angebot von Unternehmen (oder öffentlichen Einrichtungen) für ihre Mitarbeitenden, um bei privaten oder auch innerbetrieblichen sozialen Problemen eine professionelle Unterstützung zu erhalten. Soziale Arbeit agiert damit in einem spezifischen, nach anderen Prinzipien strukturierten Kontext oder, anders gesagt, in fremden Gefilden. Da die Betriebliche Sozialarbeit bis heute ein freiwilliges, nicht gesetzlich abgesichertes Angebot von Unternehmen für ihre Mitarbeitenden ist, ist sie letztlich von deren Wohlwollen bzw. davon abhängig, welchen Sinn Arbeitgebende einer solchen Dienstleistung zumessen. Der vorliegende Beitrag möchte zunächst den Fragen nachgehen, welche inhaltlichen Profile unter diesen Voraussetzungen bestehen, was dieser strukturelle Ort für Betriebliche Sozialberatungen bedeutet und welche Strategien darauf bezogen in den Vordergrund rücken. Wir beziehen uns dabei auf Ergebnisse eines von uns durchgeführten und vom Schweizerischen Nationalfonds mitfinanzierten Forschungs- und Entwicklungsprojekts zur Betrieblichen Sozialarbeit sowie die theoretische Verwertung dieser Ergebnisse im Hinblick auf Konzeption, Positionierung und methodische Gestaltung der Betrieblichen Sozialarbeit (vgl. ausführlich Baumgartner/Sommerfeld 2015). Die daraus folgende mögliche Antwort, wie die Soziale Arbeit in fremden Gefilden bzw. im Wirtschaftssystem anknüpfen und ein eigenständiges Profil wahren kann, wird abschliessend – zumindest in Umrissen – skizziert.

Inhaltliche Profile der Betrieblichen Sozialberatungen

Ein Bild von den inhaltlichen Profilen liefert eine Befragung von 130 Betrieblichen Sozialberatungen in der Deutschschweiz im Rahmen der genannten Studie (siehe Tabelle 1):

Zu den am häufigsten bearbeiteten Themen gehören finanzielle Angelegenheiten, Probleme am Arbeitsplatz, familiäre Beziehungen oder psychische Schwierigkeiten von

Mitarbeitenden. Während diese Themen in mehr als 80 Prozent der Betrieblichen Sozialberatungen in den jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallen, gilt dies für weitere Themen – z. B. bei Wiedereingliederung nach Rehabilitationsmassnahmen (59 Prozent) – nur noch teilweise.

Das inhaltliche Profil von Betrieblichen Sozialberatungen weist unterschiedliche Umrisse auf. Dies lässt erahnen, dass die konkreten Aufgaben vor allem unternehmensspezifisch ausgemacht werden. Die Betriebliche Sozialarbeit agiert hier auf einem professionspolitisch teilweise offenen Terrain, dies zeigen auch Resultate der Befragung von 399 Unternehmen in der Deutschschweiz, die über kein entsprechendes Angebot der Sozialen Arbeit verfügen.¹ Diese Unternehmen sind mehrheitlich der Meinung, dass auch ohne Sozialberatung unternehmensintern eine ausreichende Unterstützung bei sozialen und betrieblichen Schwierigkeiten bereitsteht. Sie verorten die Zuständigkeit hierfür überwiegend beim Human Resources Management. Einen möglichen Bedarf für Soziale Arbeit sehen sie am ehesten beim Themenbereich finanzielle Schwierigkeiten von Mitarbeitenden.

Herausforderungen und Strategien der Positionierung

Die Verortung der Zuständigkeit der Betrieblichen Sozialarbeit primär bei privaten Schwierigkeiten von Mitarbeitenden bestätigt sich auch in einer Fallanalyse zu einer Betrieblichen Sozialberatung im Rahmen unserer Studie: Je weiter sich die Soziale Arbeit von diesen vermeintlichen Kernthemen – wie z. B. finanzielle Schwierigkeiten – entfernt, desto stärker zeigen sich Zuständigkeitsprobleme, und der Aufwand nimmt zu, um solche Zuständigkeiten durchzusetzen und aufrechtzuerhalten. Das ist keine einfache Ausgangslage für die Betriebliche Sozialarbeit, denn als Akteurin in fremden Gefilden stellt sie für Unternehmen kaum mehr als eine Randgrösse dar, die sich aber dennoch auch ökonomisch zu bewähren hat. Da der ökonomische Nutzen des Angebots jedoch nicht eindeutig belegbar ist, ist von einer tendenziell prekären Legitimationsbasis auszugehen. Unter diesen Voraussetzungen sind die im Rahmen der Fallanalyse rekonstruierte Inszenierung einer demonstrativen Professionalität sowie die Strategie, flexibel und thematisch breit angelegte Dienstleistungen anzubieten, durchaus funktional – mit dem Preis, dass das inhaltliche Profil nicht an Schärfe gewonnen hat. Dies hat zur Folge, dass die Zuständigkeiten und die Position der



SozialAktuell
3001 Bern
031/ 380 83 07
www.sozialaktuell.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 4'902
Erscheinungsweise: monatlich

Themen-Nr.: 310.024
Abo-Nr.: 1094029
Seite: 10
Fläche: 110'263 mm²

Betrieblichen Sozialarbeit nicht geklärt werden, sondern immer wieder neu verhandelt werden müssen. Es resultieren wechselnde und fragile Aufgabenzuschnitte, die als unternehmens- oder gar personenbezogene Profile der Betrieblichen Sozialarbeit wahrgenommen werden. Die Klärung einer übergreifenden, über das konkrete Unternehmen hinausreichenden Funktionalität der Sozialarbeit im Betrieb wird über diesen Weg nicht einlösbar.



Zu den Bildern

Das Programm SeitenWechsel

SeitenWechsel ermöglicht Führungspersonen auf einmalige Art, ihre Führungskompetenz zu erweitern. Unter realen Bedingungen tauchen sie in den unbekanntem Kontext einer sozialen Institution ein. So zum Beispiel Enrico Antonini. Der Einkäufer für die Direktion Food innerhalb des Migros Genossenschaft Bundes verbrachte eine Arbeitswoche auf einer Akutstation der Integrierten Psychiatrie Winterthur. Er gewann Einblicke in ein Arbeitsfeld, welches von seinem üblichen Alltag weit entfernt ist. Für Enrico Antonini stellen soziale Faktoren wie das Funktionieren des Teams, die unterschiedlichen Situationen der Patienten sowie auch die Unplanbarkeit des Arbeitsalltages bereichernde Erfahrungen dar.

Luc-François Georgi

www.lucgeorgi.ch / www.seitenwechsel.ch



SozialAktuell
3001 Bern
031/ 380 83 07
www.sozialaktuell.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 4'902
Erscheinungsweise: monatlich

Themen-Nr.: 310.024
Abo-Nr.: 1094029
Seite: 10
Fläche: 110'263 mm²

Perspektive der Anknüpfung im Wirtschaftssystem

Die Bestimmung der Funktionalität der Betrieblichen Sozialarbeit kann in Anlehnung an eine allgemeine Funktionsbestimmung der Sozialen Arbeit gemäss der Theorie zu Integration und Lebensführung² vorgenommen werden: Die Funktion der Sozialarbeit im Betrieb besteht demnach darin, die Integration von Personen in das Wirtschaftssystem bzw. in eine Organisation, in der Individuen bezahlter Arbeit nachgehen können, aufrechtzuerhalten, indem die (sozialen) Probleme bearbeitet werden, die diese Integration gefährden. In Ergänzung dazu besteht ihre Funktion darin, Optionen der Integration von beeinträchtigten oder aus anderen Gründen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personen in das Wirtschaftssystem zu eröffnen und zu begleiten (z. B. Eingliederungsmanagement). Doch wie kann die Betriebliche Sozialarbeit dieser Funktion bzw. den Interessen und dem Wohlergehen der Mitarbeitenden verpflichtet sein und zugleich den Anforderungen des Wirtschaftssystems Rechnung tragen? Diese Verknüpfung wird – so der Vorschlag hier – durch das Konzept der Corporate Social Responsibility (vgl. Caroll 2009) möglich. Denn dieses Konzept beschreibt – zusammenfassend – die freiwillige Aufnahme sozialer Belange und von Umweltbelangen in die Unternehmenstätigkeit und in die Gestaltung von Beziehungen mit den Stakeholdern (vgl. Lotter/Braun 2010, 9).³ Für die Soziale Arbeit bieten sich dahin gehend Anknüpfungspunkte, dass sie als professionelle Dienstleistung zur Qualität dieser Relationen beiträgt – insbesondere derjenigen des Unternehmens zu seinen Mitarbeitenden sowie zum Gemeinwesen (Corporate Citizenship) – und folglich für das Unternehmen auch einen ökonomischen Nutzen erzeugt.

Unternehmerische Sozialverantwortung

Ausgehend von der gewählten theoretischen Perspektive und in Verbindung mit dem Konzept der Corporate Social Responsibility bzw. der Verbesserung der Qualität der Beziehung des Unternehmens zu den Mitarbeitenden und zum Gemeinwesen lassen sich nunmehr systematisch Zuständigkeitsbereiche der Sozialen Arbeit im Betrieb benennen: Dazu zählt a) das traditionelle Kerngeschäft, nämlich Probleme der Lebensführung ausserhalb des Betriebes, die die

Integration in den Betrieb gefährden (z. B. finanzielle Schwierigkeiten, Scheidung). In die Zuständigkeit der Betrieblichen Sozialarbeit fallen des Weiteren b) Probleme der Lebensführung bzw. soziale Probleme im Betrieb, die sich problematisch auf die Integration in den Betrieb auswirken können (z. B. sexuelle Belästigung, Mobbing). Ein weiterer Bereich umfasst c) die Bearbeitung von Integrationsbedingungen des Systems Betrieb, welche die Lebensqualität der Mitarbeitenden beeinträchtigen und deren Leistung mindern (z. B. Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Einen vierten Bereich bilden d) Dienstleistungen für die Gestaltung von Übergängen, Übergänge in den Betrieb (z. B. Programm zur Integration arbeitsloser

Die Betriebliche Sozialarbeit agiert auf einem professionspolitisch teilweise offenen Terrain

Jugendlicher oder Langzeitarbeitsloser) oder auch beim Ausscheiden aus dem Betrieb – z. B. bei Pensionierungen. Das letzte Feld e) schliesst Dienstleistungen für das freiwillige Engagement eines Unternehmens im Hinblick auf das Gemeinwesen (Corporate Citizenship) ein.⁴

Ausblick

Die Benennung eines funktionalen Bezugspunkts sowie von systematisch darauf bezogenen Zuständigkeitsbereichen kann der Praxis der Betrieblichen Sozialarbeit einen Orientierungsrahmen bieten, um das eigene Profil schärfen, Aushandlungen über die Angebote mit der Unternehmensführung vornehmen und in der interprofessionellen Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen sinnvolle Grenzen ziehen zu können. Gelingt der Sozialen Arbeit die Besetzung der zugehörigen Aufgaben, eröffnet sich die Chance, dass auch in fremden Gefilden eine kohärente Wahrnehmung der Betrieblichen Sozialarbeit und eine stabile Anerkennung der Zuständigkeit entstehen können. Dies ist von grosser strategischer Bedeutung und wichtige Voraussetzung dafür, dass die Soziale Arbeit ihr Problemlösungspotenzial an der Schnittstelle von Wirtschaft und Gesellschaft besser ausschöpfen kann. |



SozialAktuell
3001 Bern
031/ 380 83 07
www.sozialaktuell.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 4'902
Erscheinungsweise: monatlich

Themen-Nr.: 310.024
Abo-Nr.: 1094029
Seite: 10
Fläche: 110'263 mm²

Tabelle 1: Anzahl und Anteil der Sozialberatungen nach bearbeiteten Themen, Deutschschweiz, 2008

Thema	Anzahl	Anteil in % (n=130)
Finanzielle Angelegenheiten	122	94
Probleme am Arbeitsplatz (Mobbing, Konflikte)	116	89
Familiäre Beziehungen (Trennung, Scheidung, Erziehung)	112	86
Psychische Schwierigkeiten von Mitarbeitenden	110	85
Sucht	100	77
Stressbewältigung	93	72
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	92	71
Ältere Mitarbeitende / Vorbereitung auf den Ruhestand	79	61
Wiedereingliederung nach Rehabilitationsmassnahmen	77	59
Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Work-Life-Balance	74	57
Abwesenheiten, Fehlzeiten	71	55
Förderung von Kommunikation oder Kooperation	56	43
Gesundheitsförderung	55	42

© Quelle: Baumgartner/Sommerfeld (2015)



Christa Boesinger
ist Co-Redaktionsleiterin von SozialAktuell.



Esther Forrer Kasteel
ist Leiterin des Zentrums Lehre an der ZHAW,
Departement Soziale Arbeit, und
Redaktionsmitglied von SozialAktuell.

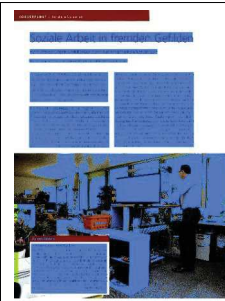
Arbeitszeit ist Lebenszeit

Kommt es vor, dass Sie auch arbeiten, wenn Sie krank sind? Wie häufig kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten? Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Diese und viele weitere Fragen hat Travail.Suisse in Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule 1500 Personen in der Schweiz gestellt. Der vom Dachverband der Arbeitnehmenden im September vorgestellte «Barometer gute Arbeit»* zeigt, dass unterschiedliche Aspekte Anlass zur Sorge geben: 40 Prozent der Befragten gaben an, unter Stress und psychischem Druck zu stehen. Zudem macht sich ein substanzieller Anteil der Arbeitnehmenden ernsthaft Sorgen darüber, wie sicher ihr Arbeitsplatz ist.

In der Schweiz wurden gemäss Bundesamt für Statistik im Jahre 2014 insgesamt 7,7 Milliarden Arbeitsstunden geleistet. Die Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Teil unseres Lebens – nicht nur, was die Zeit und die materielle Existenzsicherung betrifft. Arbeitszeit ist Lebenszeit – mehr denn je identifizieren sich heute Menschen (auch) über ihre Arbeit. Doch wie lässt sich ein Wohlbefinden am Arbeitsplatz erzeugen und auch halten?

Im aktuellen Schwerpunkt zeigen wir Ihnen auf, wie sich die Arbeitswelt entwickelt hat und welche Herausforderungen sich daraus für die Betriebliche Sozialarbeit ergeben. Zudem haben wir bei verschiedenen Unternehmen nachgefragt, wie sie mit den aktuellen und sich stetig verändernden Anforderungen umgehen.

*Weitere Informationen zum «Barometer gute Arbeit» finden Sie unter www.travailsuisse.ch.



SozialAktuell
3001 Bern
031/ 380 83 07
www.sozialaktuell.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 4'902
Erscheinungsweise: monatlich

Themen-Nr.: 310.024
Abo-Nr.: 1094029
Seite: 10
Fläche: 110'263 mm²

Edgar Baumgartner
ist Leiter des Instituts
Professionsforschung und
kooperative Wissensbildung
der Hochschule für Soziale
Arbeit FHNW und Mitglied
der Hochschulleitung.



Peter Sommerfeld
ist Dozent am Institut Soziale
Arbeit und Gesundheit
der Hochschule für Soziale
Arbeit FHNW.



Fussnoten

- 1 Die Erhebung fand 2008 im Rahmen der einleitend genannten Studie statt (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2015).
- 2 Zur Theorie von Integration und Lebensführung siehe Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri 2011.
- 3 Das Konzept konstruiert insbesondere einen betriebswirtschaftlichen Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Erfolg und qualitativ hochwertigen Beziehungen zu Stakeholdern (vgl. Lotter/Braun 2010, 47).
- 4 Erläuterung der Zuständigkeitsbereiche ausführlicher in Baumgartner/Sommerfeld (2015).

Literatur

- Baumgartner, Edgar/Sommerfeld, Peter (2015): Betriebliche Soziale Arbeit. Wiesbaden: VS-Verlag (im Erscheinen).
- Carroll, Archie B (2009). A history of corporate social responsibility. In: Crane, Andrew/McWilliams, Abigail/Matten, Dirk/Moon, Jeremy/Siegel, Donald (Hrsg.): The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility. New York: Oxford University Press, S. 19–46.
- Lotter, Dennis/Braun, Jerome (2010): Der CSR-Manager. Unternehmensverantwortung in der Praxis. München: ALTOP Verlag.
- Sommerfeld, Peter/Hollenstein, Lea/Calzaferri, Raphael (2011): Integration und Lebensführung. Ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag.