

Rahmenkonzeption für das Arbeitsfeld Betriebliche Sozialarbeit

Die Rahmenkonzeption des **bbs** wurde in der vorliegenden Überarbeitung von der Mitgliederversammlung 2009 verabschiedet.

Bundesfachverband Betriebliche Sozialarbeit e.V.
c/o KatHO NRW
Piusallee 89
48147 Münster

☎ 0251/41767-22
💻 info@bbs-ev.de

🌐 www.bbs-ev.de

Inhalt

I.	PRÄAMBEL	4
II.	LEITLINIEN	5
III.	GRUNDSÄTZE UND RAHMENBEDINGUNGEN	6
IV.	ZIELSETZUNG	7
V.	WIRKUNG UND NUTZEN	8
VI.	ZIELGRUPPEN	9
VII.	AUFGABENFELDER	10
VIII.	BERUFLICHE QUALIFIKATION	11
IX.	NETZWERKE	12
X.	WEITERE FACHLICHE POSITIONEN	12

I. Präambel

Angesichts der Globalisierung und des Wettbewerbs der Unternehmen steht die Arbeitswelt in einem dynamischen und sich immer schneller wandelnden Umfeld. Die sich ständig ändernden betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, sowie Einflüsse im persönlichen Lebensumfeld stellen hohe Anforderungen an Unternehmen, Führungskräfte, Teams und den einzelnen Beschäftigten. Als Folge dieser Entwicklung stellen sich für die Betriebliche Sozialarbeit Herausforderungen, deren Grundsätze in diese Rahmenkonzeption eingeflossen sind. Sie bildet den Handlungsrahmen für praktizierende Kolleginnen und Kollegen, die ihr Arbeitsfeld je nach Bedarf und aktuellen Erfordernissen des jeweiligen Unternehmens gestalten und weiter entwickeln wollen.

Die Konzeption richtet sich auch an Unternehmen, Behörden, Institutionen und Organisationen, die betriebliche Sozialarbeit als internes Angebot oder über externe Anbieter gewährleisten oder in Zukunft einführen wollen. Aus Vereinfachungsgründen wird im weiteren Text der Begriff „Unternehmen“ für alle vorgenannten Zielgruppen verwendet.

Sie ist gleichfalls Handlungsrahmen für externe Anbieter betrieblicher Sozialarbeit. Darüber hinaus bietet sie die Grundlage zur Diskussion mit Arbeitgebern und deren Funktionsträgern, sowie den Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und wissenschaftlichen Institutionen.

Diese Rahmenkonzeption umfasst die verbindlichen Leitlinien und Fachpositionen des „Bundesfachverbandes Betriebliche Sozialarbeit e.V.“ und dient der Darstellung des Arbeitsfeldes Betriebliche Sozialarbeit.

II. Leitlinien

Betriebliche Sozialarbeit steht im Spannungsfeld betrieblicher, ökonomischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Sie ist Teil der betrieblichen Infrastruktur und orientiert sich dabei in ihrer Ausgestaltung und in ihrem Handeln an den betriebswirtschaftlichen und ökonomischen Prinzipien der im Wettbewerb stehenden Unternehmen. Betriebliche Sozialarbeit richtet sich am Bedarf der Unternehmen und der Beschäftigten aus.

Dabei ist sie den ethischen Standards der Profession verpflichtet.

Ihre Angebote reichen von der Individualberatung über die Beratung von Gruppen und Teams bis zur Beteiligung an Organisationsentwicklungsprozessen. Sie wird an Gremien und Arbeitsgruppen, insbesondere an personal- und sozialpolitischen Ausschüssen, beteiligt und ist mit anderen betrieblichen Akteuren sozialer und gesundheitlicher Fragen vernetzt. Damit wird sie der Komplexität der unternehmensspezifischen Anforderungen gerecht.

Um einen hohen Qualitätsstandard zu gewährleisten, ist die Weiterentwicklung methodischer Arbeit durch Netzwerkarbeit und Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen und fachlichen Institutionen erforderlich.

III. Grundsätze und Rahmenbedingungen

Die Inanspruchnahme Betrieblicher Sozialarbeit ist grundsätzlich freiwillig. Betriebliche Sozialarbeit gestaltet die Beratungsprozesse fachlich unabhängig. Im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit ist Betriebliche Sozialarbeit an keine Dienstwege gebunden.

Betriebliche Sozialarbeit bedient sich des Instrumentariums der Dokumentation und Evaluation. Alle kundenbezogenen Aufzeichnungen und Informationen unterliegen den gesetzlichen Bestimmungen. Datenschutzrechtliche Erfordernisse können in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden.

Sozialarbeiter unterliegen gemäß § 203 StGB der Schweigepflicht. Dem müssen betriebliche Anbindung, Ausstattung und Organisation der Stelle Rechnung tragen. Sofern Berater aufgrund ihres Berufsabschlusses nicht unter die Bestimmungen dieses Paragraphen fallen, muss dies in einer gesonderten Vereinbarung (z.B. Betriebs- / Dienstvereinbarung, Zusatz zum Arbeitsvertrag) festgeschrieben werden.

Im Sinne des Vertrauensschutzes der Klienten nimmt Betriebliche Sozialarbeit keinerlei Kontrollfunktion wahr.

IV. Zielsetzung

Betriebliche Sozialarbeit aktiviert die persönlichen, sozialen und betrieblichen Ressourcen der Beschäftigten und Führungskräfte eines Unternehmens durch die

- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und des Wohlbefindens
- Stützung und Förderung der psychischen Gesundheit
- Erhaltung der Work-Life-Balance
- Aktivierung und Stärkung persönlicher Ressourcen
- Erweiterung sozialer und kommunikativer Kompetenzen
- Verringerung von persönlichen Belastungen
- Verbesserung der Konfliktlösungsfähigkeit bei Einzelnen und Teams
- Erhöhung der Resilienz

IV. Wirkung und Nutzen

Das körperliche, geistige und psychische Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für die Unternehmen ein wertvolles Gut, das es zu erhalten und zu fördern gilt.

Arbeitsklima, Qualität der Arbeit, Motivation, Leistung und Anwesenheitszeiten der Beschäftigten werden betrieblicherseits beeinflusst durch Faktoren wie

- Arbeitsformen
- Leistungsanforderungen
- Führungskompetenzen der Vorgesetzten
- transparente Arbeitsabläufe und Entscheidungen
- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Entscheidungsspielräume und Eigenverantwortung
- Kommunikationsformen und Kommunikationsstrukturen
- soziale Beziehungen am Arbeitsplatz
- Entwicklungsperspektiven
- Sicherheit des Arbeitsplatzes

Daneben spielt eine Vielzahl persönlicher Faktoren eine Rolle.

Es liegt somit im Interesse des Unternehmens, diese Faktoren positiv weiter zu entwickeln und negative arbeitsbedingte Auswirkungen psychischer und körperlicher Art auf die Beschäftigten zu vermeiden. Darüber hinaus ist es zielführend, ihnen bei persönlichen Schwierigkeiten Unterstützung anzubieten, um Auswirkungen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu vermeiden bzw. zu verringern.

Betriebliche Sozialarbeit erbringt einen wirtschaftlichen Nutzen, dient der Imagepflege und der Corporate Social Responsibility (CSR) und leistet als integraler Bestandteil des Unternehmens einen wichtigen Beitrag zur Unternehmenskultur.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass betriebliche Sozialarbeit eine wichtige Nahtstelle der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik darstellt. Sie trägt zu Gesunderhaltung und Wohlbefinden der Mitarbeiter bei. Sie unterstützt mit ihren Leistungen den Personalservicebereich, entlastet Führungskräfte und leistet einen Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung. Darüber hinaus trägt sie zur Gesunderhaltung und Wohlbefinden der Mitarbeiter bei. Damit dient betriebliche Sozialarbeit sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen.

V. Zielgruppen

Die Angebote Betrieblicher Sozialarbeit richten sich an

- › alle Beschäftigten
- › Vorgesetzte und Führungskräfte
- › Weitere Funktionsträger
(wie Betriebs- / Personalräte, Schwerbehindertenvertreter,
Arbeitssicherheitsfachkräfte)
- › Teams, Gruppen und Organisationseinheiten
- › das Unternehmen

VI. Aufgabenfelder

Die folgende Auflistung ist als Handlungsleitfaden zu verstehen, den es für jedes Unternehmen individuell zu gestalten gilt. Diese Aufgabenfelder verändern sich mit der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Dynamik. Je nach betrieblichen und sozialen Erfordernissen werden sie aktualisiert.

Information, Prävention, Beratung und Training

- Akute Krisensituationen
- Auswirkungen von Betrieblichen Veränderungen (Changeprozesse)
- Auswirkungen von psychischen, psychosomatischen oder körperlichen Erkrankungen
- Belastungssymptomatik in Partnerschaft und Familie
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Burn out / bore out
- Konflikte am Arbeitsplatz
- Präsentismus
- Schwierige Führungssituationen
- Stress / Belastungen am Arbeitsplatz
- Sucht / Abhängigkeit
- Traumatische Erlebnisse
- Überschuldung
- Vorbereitung auf den Ruhestand
- Work-Life-Balance

Organisationsbezogene Maßnahmen

- Beratung von Organisationseinheiten bei psychosozialen Fragestellungen
- Mitwirkung bei der Gestaltung der Unternehmenskultur
- Prozessbegleitung bei betrieblichen Veränderungen (Changemanagement)
 - Organisationsentwicklung
 - Teamentwicklung
 - Kooperation, Kommunikation und Arbeitsklima
- Gesundheitsmanagement
 - Moderation von
 - betriebsinternen Arbeitsgruppen
 - Fokusgruppen
 - Gesundheitszirkeln
 - Mitwirkung beim AK Gesundheit
- Mitwirkung bei Diversity-Themen, (z.B. Age-Management)
- Mitwirkung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM, Disability-Management)

VII. Berufliche Qualifikation

Das breite Aufgabenspektrum und die arbeitsspezifischen Anforderungen erfordern den Einsatz einer qualifizierten Fachkraft.

Sie muss ein entsprechendes Studium (Sozialarbeit / Sozialpädagogik oder ein anderes sozialwissenschaftliches Fach) absolviert haben. Darüber hinaus sind mehrjährige berufspraktische Erfahrungen in verschiedenen Arbeitsgebieten wünschenswert.

Kontinuierliche fachbezogene und persönliche Fort- und Weiterbildung ist für professionelle betriebliche Sozialarbeit erforderlich. Dazu gehört Supervision als eine effiziente praxisbezogene Methode, um das berufliche Handeln zu analysieren und in seiner Wirkungsweise zu optimieren. Eine Förderung seitens des Unternehmens ist unabdingbar zur Gewährleistung eines hohen fachlichen Beratungsstandard.

VIII. Netzwerke

Netzwerkarbeit findet auf verschiedenen Ebenen statt.

Der Erfolg einer effektiven Betrieblichen Sozialarbeit hängt entscheidend von der Erschließung inner- und außerbetrieblichen Hilfen ab. Bei Bedarf greift interne Betriebliche Sozialarbeit - auf Grundlage dieser Rahmenkonzeption - auf die Leistungen externer Anbieter zurück.

Eine weitere Form von Netzwerkarbeit ist der kollegiale Austausch. Insbesondere dort, wo aufgrund der personellen Ausstattung Betrieblicher Sozialarbeit ein interner kollegialer Austausch nicht möglich ist, soll die Gelegenheit zu einem überbetrieblichen Austausch mit Fachkollegen sichergestellt werden. Dies dient der ständigen Reflexion und der Weiterentwicklung der bestehenden Arbeit.

IX. Weitere fachliche Positionen

Diese Rahmenkonzeption wird ergänzt durch die Positionspapiere des bbs

- › Qualitätsstandards
- › Ethische Prinzipien
- › Positionsbeschreibung „Professionelle Betriebliche Sozialarbeit“
- › Integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagement