

Betriebliche Sozialberatung – ein Instrument moderner Personalarbeit

9. Bundesweite Arbeitstagung

**"Betriebliche Suchtprävention und Gesundheitsförderung
an Universitäten, Hochschulen und Universitätskliniken"**

Rostock 14. - 16. September 2005

Gliederung

- Der bbs e.V.
- Die Befragung
 - Organisatorische Angaben
 - Zuständigkeit / Bezugsgröße
 - Aktivitäten / Zielgruppen
 - Beratungsschwerpunkte
- Positionen /
- Ausblick

Der bbs e.V.

- Fachliches Sprachrohr der betrieblichen Sozialberatungen in Deutschland
- Als Verband seit 1994 –
 - Vorgängerorganisationen
- 253 Mitarbeiter betrieblicher Sozialberatungen
- 45 Firmenmitgliedschaften

Themen

- Jahrestagungen
 - Kosten – Nutzen – Analyse (1995)
 - Qualitätsmanagement (1996)
 - Evaluation (1997)
 - Konflikt- und Krisenmanagement (1999 / 2002)
 - Case-Management (2000)
 - Psychomentele Fehlbelastungen (2003)
 - Altersgerechte Personalentwicklung (2005)

Themen

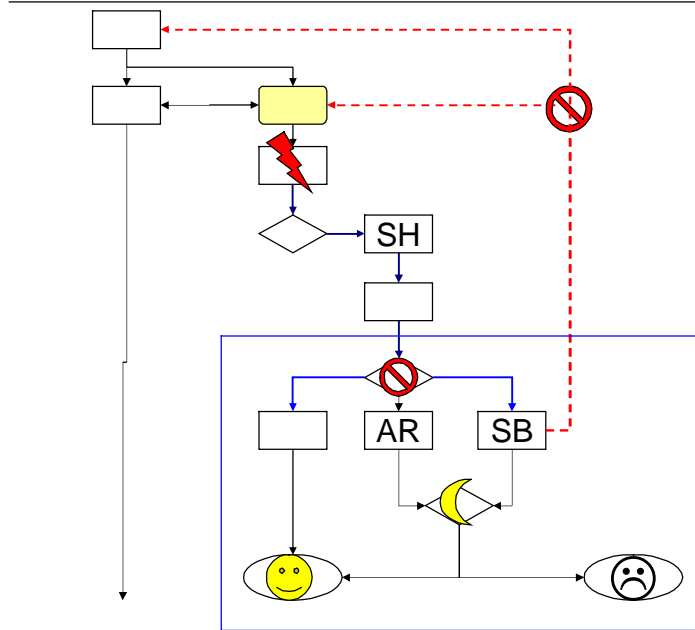
- Positionspapiere
 - Mobbing
 - Integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Gesundheitsförderung
 - Qualitätsstandards in der BSA

Referent

- Michael Bremmer
- 5 Jahre Behördentätigkeit
- 25 Jahre Personal- und Sozialwesen
 - internationaler Konzern
- Eigenes Unternehmensberatungsbüro
 - Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Gründungsmitglied bbs
 - 6 Jahre Vorstandsmitglied
 - Qualitäts- und Standardisierungsthemen

Sozialberatung – Teil der Personalarbeit

- Betriebliche Sozialberatung => freiwillige Leistung des Unternehmens
- Wandel der Aufgabenstellung
 - Von der fürsorgenden Betreuerin zur „Befähigerin“
- Sozialarbeit => Arbeit <= Sozial
- Kompetenzen werden oft zu wenig bzw. falsch genutzt
 - Verantwortungsdelegation



15. September 2005

©michael.bremmer

9

Befragung

- Erste „Bestands“erhebung bundesweit
- Anonymisiert – Kein Rückschluss auf Unternehmen
- Basis für (verbands)politische Argumentation
 - Mitgliederanliegen
 - „Einzelkämpfer“
- Aufzeigen von Trends
 - Weitere Erhebungen notwendig

15. September 2005

©michael.bremmer

10

Befragung

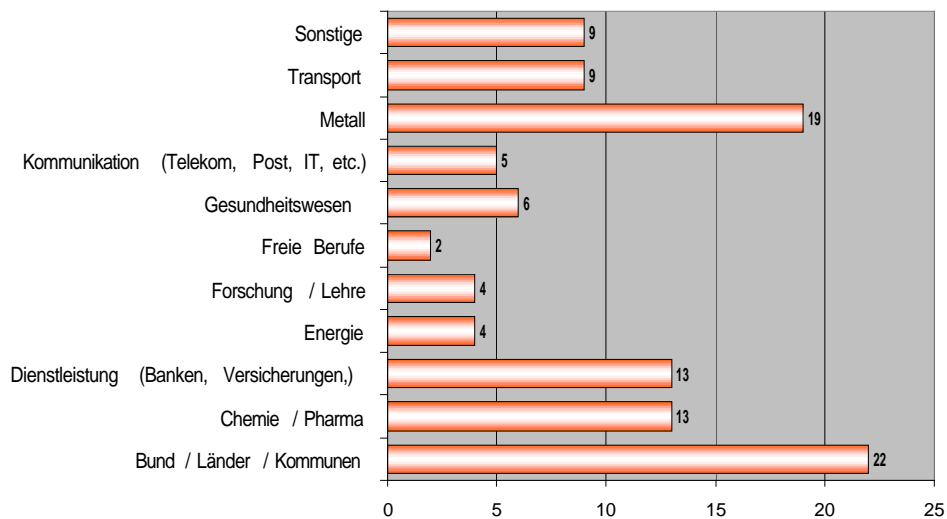
- Ziel
 - Entwicklung der letzten 10 Jahre
 - Ist-Zustand
 - Perspektiven und Einschätzung der nächsten Dekade
- Befragte
 - Mitglieder
 - Kooperierende Unternehmen mit Sozialberatungen
- Rücklauf
 - 106 Bögen => **33 %**

Ergebnisse

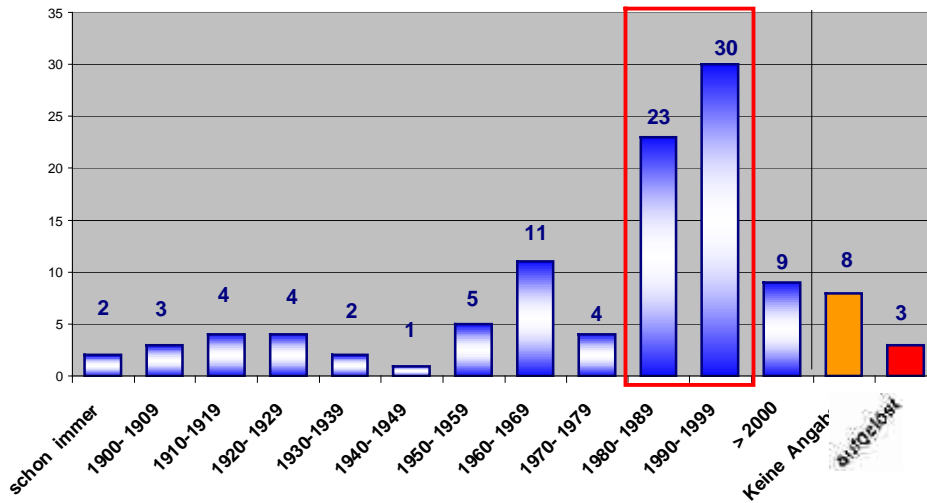
Zu Fragenblock 1 und 2

- Welcher Sparte gehört Ihr Unternehmen an?
- Seit welchem Jahr gibt es in Ihrem Unternehmen eine Sozialberatung?
(incl. Vorgängereinrichtung)

1. Welcher Sparte gehört Ihr Unternehmen an? (N=106)



2. Seit welchem Jahr gibt es eine Sozialberatung? (N=106)

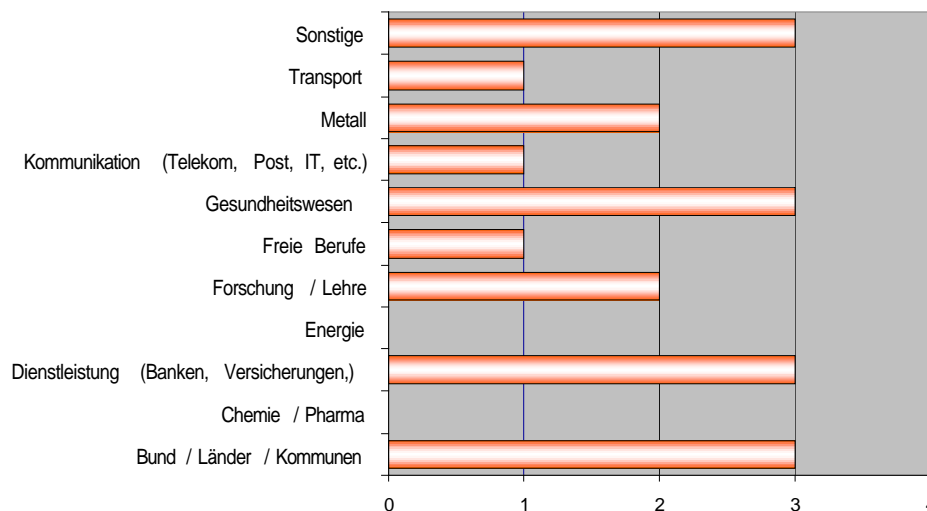


15. September 2005

©michael.bremmer

15

2. Neugründungen 1995 – 2005 ⇨ 19



15. September 2005

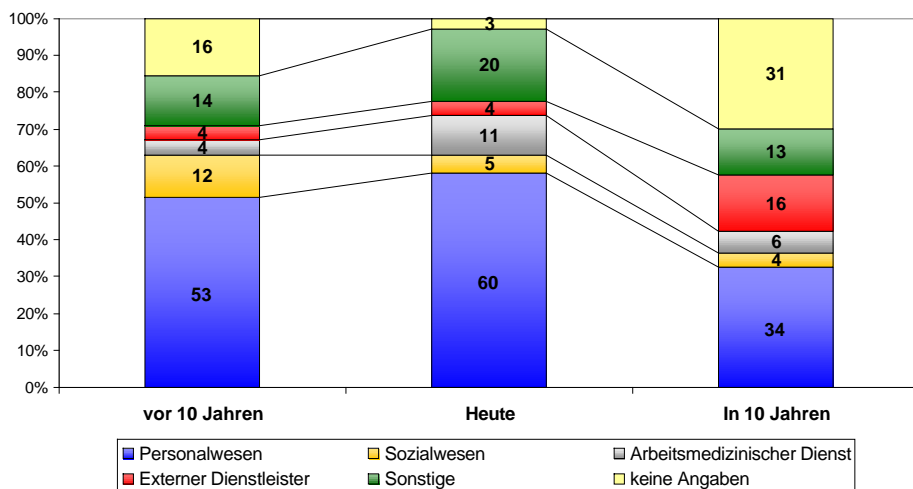
©michael.bremmer

16

Zu Fragenblock 3

- Wo ist die Sozialberatung organisatorisch zugeordnet?
- Ist die Sozialberatung tätig?
 - Linien / Stabsfunktion
- Für wie viele Mitarbeiter ist ein Sozialberater „rechnerisch zuständig“ (1 : xxxx Mitarbeiter)?

3.1. Wo ist die Sozialberatung organisatorisch zugeordnet? (N=103)



3.1. Wo ist die Sozialberatung organisatorisch zugeordnet? (N=103)

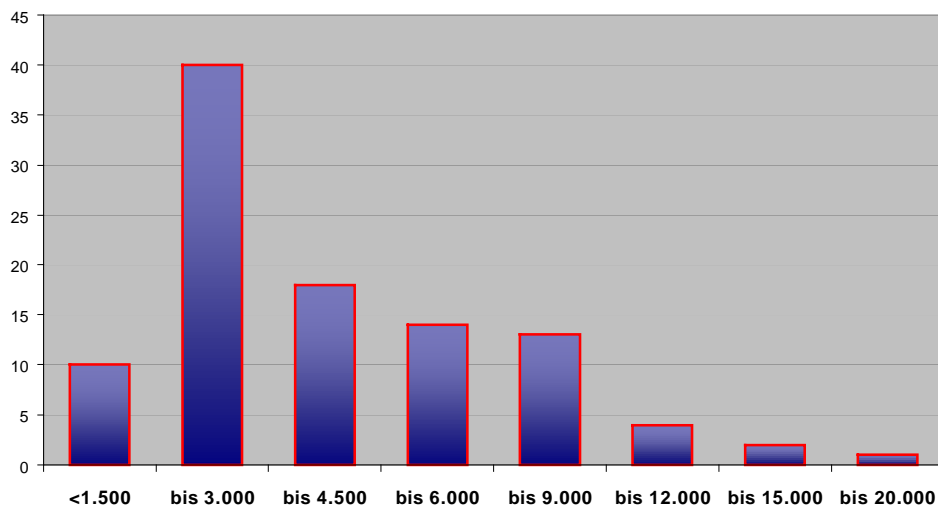
- Bis heute relativ stabil
- Hoher Anteil Stabsstellen (20%)
- Zukünftig mehr Veränderungen erwartet
 - Profit-Center
 - Outsourcing
- Unsicherheit bei künftiger Entwicklung (30%)
 - Ergebnis permanenter Umstrukturierungen
 - ...

15. September 2005

©michael.bremmer

19

3.3 Für wie viele Mitarbeiter ist ein Sozialarbeiter "rechnerisch zuständig"? (N=103)



15. September 2005

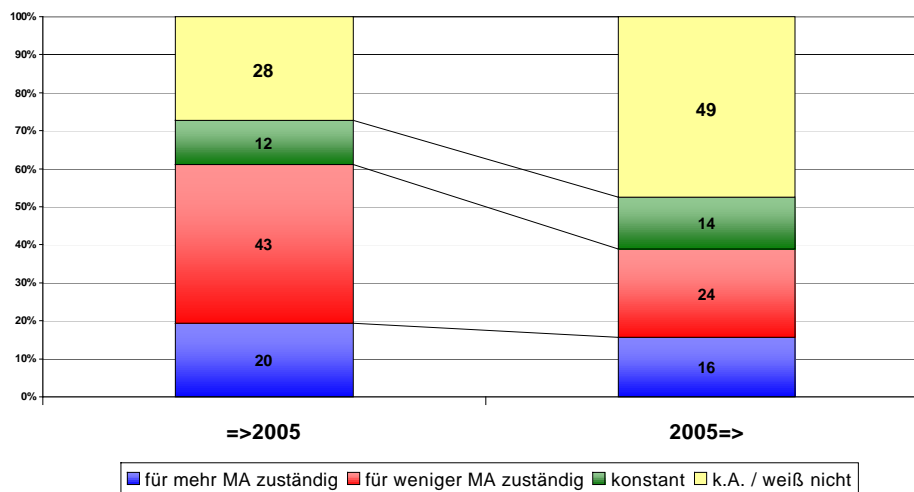
©michael.bremmer

20

3.3 Für wie viele Mitarbeiter ist ein Sozialarbeiter "rechnerisch zuständig"? (N=103)

- Bezugsgröße hat Auswirkungen auf die Inhalte und die Struktur der Arbeit
 - Selektion von Betreuung
 - Case-Management
 - Vermittler
 - Projekte / Arbeitskreise

3.3 Veränderung der Bezugsgröße (N=103)



3.3 Veränderung der Bezugsgröße

- Veränderungen in den letzten 10 Jahren
 - Bei knapp 2/3 der Sozialberatungen
 - 20% => für mehr Mitarbeiter zuständig
 - Zunahme der Belegschaft (Einstellungen, Fusion...)?
 - Abbau Sozialarbeiter?
 - ...
 - 40% => für weniger Mitarbeiter zuständig
 - Abbau der Belegschaft?
 - Einstellung von Sozialarbeitern?
 - ...

3.3 Veränderung der Bezugsgröße

- Erwartete Veränderungen
 - Knapp die Hälfte keine Vorstellungen
 - Verunsicherung?
 - Unwissen?
 - Keine Einbindung in UN-politische Themen?
 - Konzentration auf Einzelfallarbeit?
 - 1/5 rechnet mit Zuständigkeit für weniger Mitarbeiter
 - Weiterer Personalabbau?
 - Aufstockung Sozialberatung?
 - ...

3.3 Veränderung der Bezugsgröße

- Geänderte Rahmenbedingungen
 - Arbeitsverdichtung
 - Zeitknappheit
 - Just-in-time
 - Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Auswirkungen auf
 - Klima
 - Gesundheit
 - Motivation
 - Mitarbeiterzufriedenheit
 - Qualität
 - Kosten

Emnid Studie zur Auswirkung Audit



Familienbewusste Personalpolitik wirkt sich positiv aus auf ...

... Krankenstand	22 %
... Fluktuation	28 %
... Beschäftigungswirkungen	50 %
... Qualität der Arbeit	70 %
... Mitarbeiterzufriedenheit	83 %
... Motivation	86 %



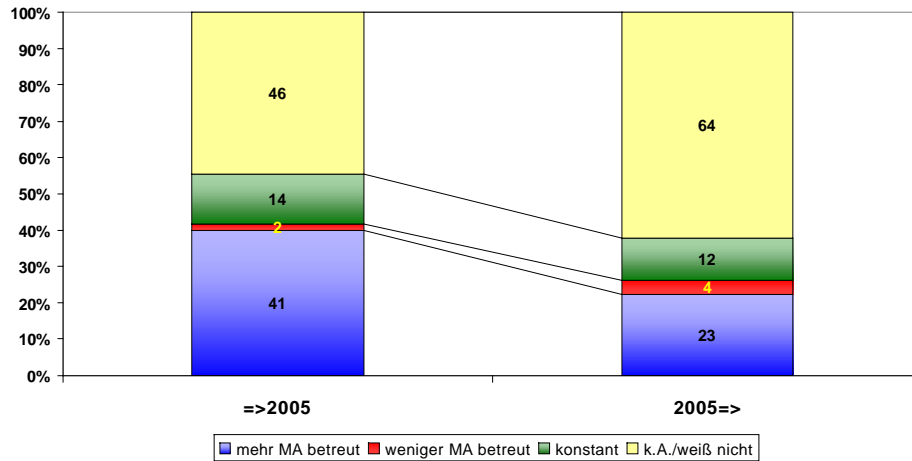
Zertifizierte Hochschulen in Deutschland

- Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
- Fachhochschule Frankfurt am Main
- Fachhochschule Gießen-Friedberg
- Fachhochschule Heilbronn
- Fachhochschule Hildesheim/Holzminen/Göttingen
- Fachhochschule Koblenz
- Fachhochschule Ludwigshafen – Hochschule für Wirtschaft
- Fachhochschule Mainz
- Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg
- Hochschule Bremen
- Hochschule Wismar
- International University Bremen
- Johann Wolfgang Goethe Universität Frankfurt am Main
- Justus-Liebig-Universität Gießen
- Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen
- Katholische Universität Eichstätt
- Medizinische Hochschule Hannover
- Philipps-Universität Marburg
- Technische Universität Kaiserslautern
- Universität Erfurt
- Universität des Saarlandes
- Universität Hohenheim
- Universität Koblenz-Landau
- Universität Oldenburg
- Universität Trier

Zu Fragenblock 4

- Wie viel % der Mitarbeiter suchen die Sozialberatung innerhalb eines Jahres (Betrachtungszeitraum) auf?
- Wie verteilen sich die Aktivitäten auf die Zielgruppen?
- Welche Themen deckt das Beratungsangebot der Sozialberatung ab? wie ist die Frequentierung?
- Wie ist Ihre Arbeit gewichtet?
- Wie findet Beratung statt?
- Wann kommen die Mitarbeiter / Klienten in Ihre Beratung

4.1 Veränderung der Besucherfrequenz (N=103)



15. September 2005

©michael.bremmer

29

4.1 Wie viel % der Mitarbeiter suchen die Sozialberatung auf?

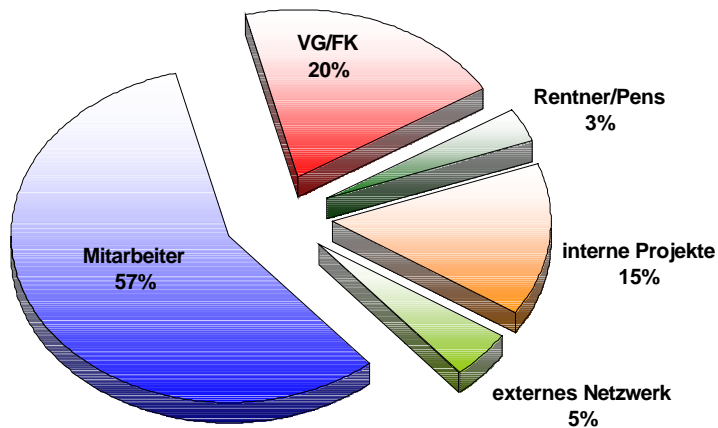
- Spanne sehr groß
 - 0,5 % – 30 %
 - 30% bei Bezugsgröße 7000 MA
 - => 10 verschiedene Mitarbeiter arbeitstäglich
- Notwendigkeit
 - Differenzierte Erhebung
 - Standardisierte Erfassung
 - Transparenz / Vergleichbarkeit

15. September 2005

©michael.bremmer

30

4.2 Wie verteilen sich die Aktivitäten auf die Zielgruppen (N=103) Mittelwert 2005

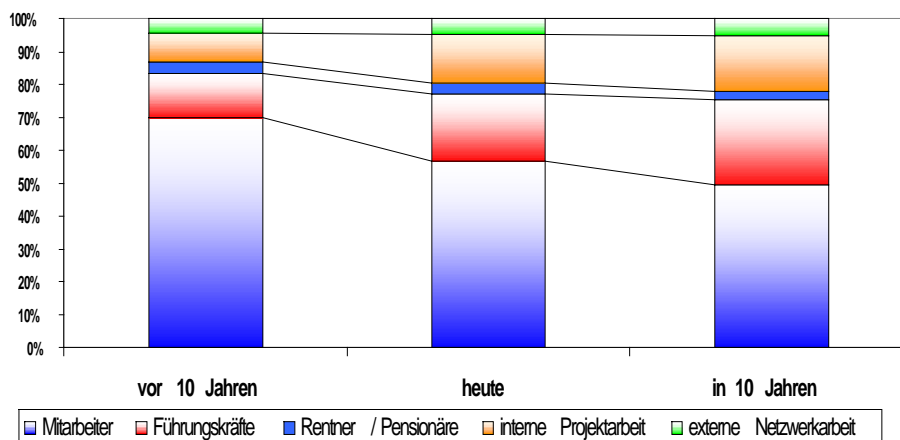


15. September 2005

©michael.bremmer

31

4.2. Veränderung der Zielgruppen

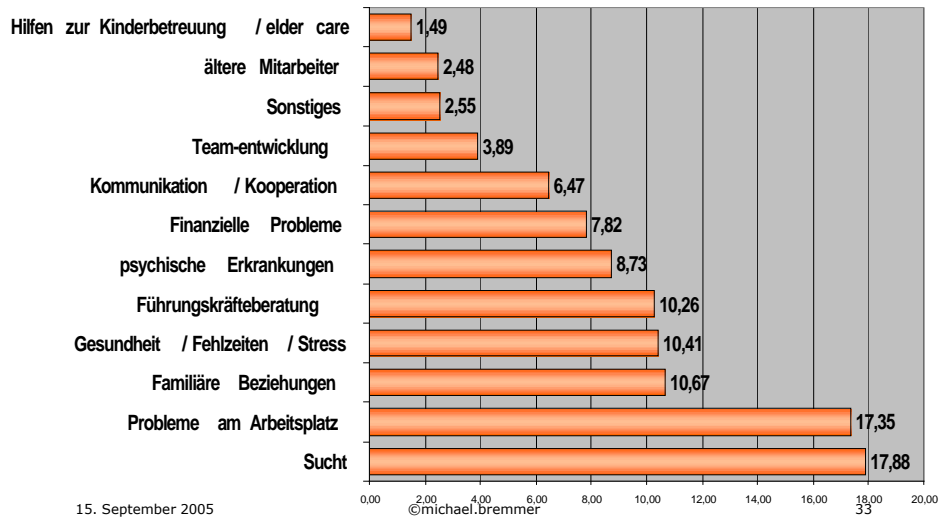


15. September 2005

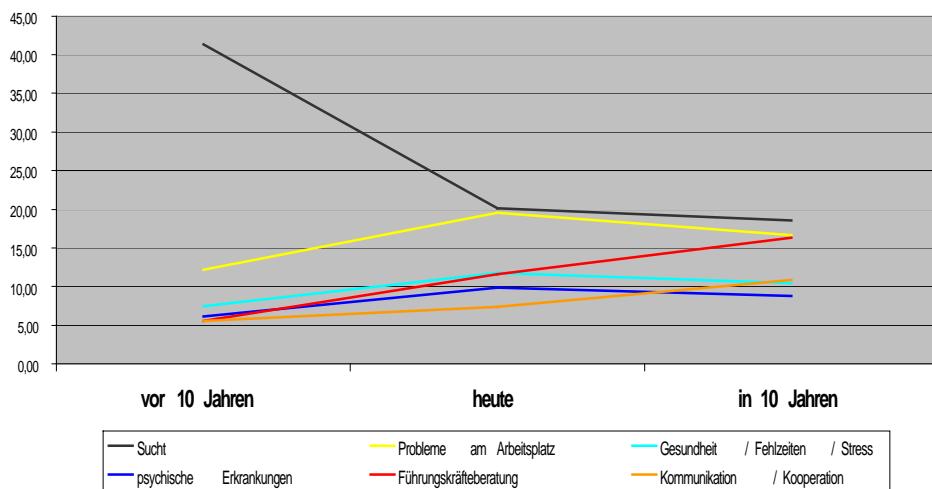
©michael.bremmer

32

4.3 Welche Themen deckt das Beratungsangebot der Sozialberatung ab? (N=87; k.A.=16) Mittelwert 2005



4.3. Veränderung des Beratungsschwerpunktes



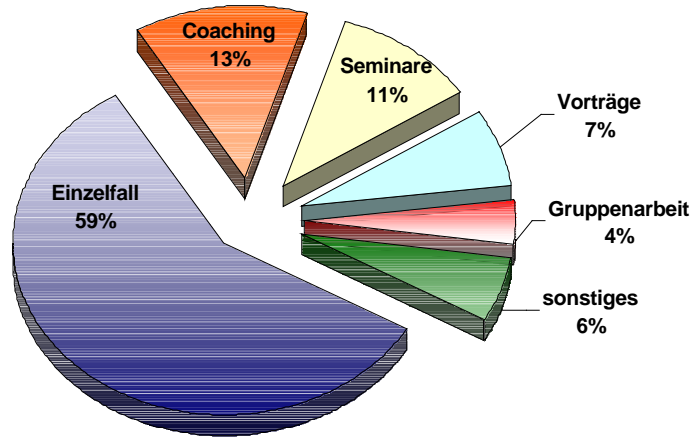
4.3. Veränderung des Beratungsschwerpunktes

- Differenzierte Betrachtung der Symptome
 - Halbierung der Suchtberatung
 - Anstieg der Beratung bei Themen wie
 - Psychische Erkrankungen
 - Gesundheit, Fehlzeiten, Stress
 - Probleme am Arbeitsplatz
- Konstant bei
 - Familie
 - Finanzen / Schulden
 - Ältere Mitarbeiter
 - Kinderbetreuung

4.3. Veränderung des Beratungsschwerpunktes

- Verdreifachung der Führungskräfteberatung
 - Ausdruck einer ausgeprägten Sozialkompetenz der Führungskräfte
 - Delegation von Verantwortung
- Verdoppelung Kommunikationsthemen
 - Kommunikation ≠ kommunizieren
 - Prägung mit „falschen“ Inhalten

4.4 Wie ist die Arbeit gewichtet? (N=92; k.A.=11)

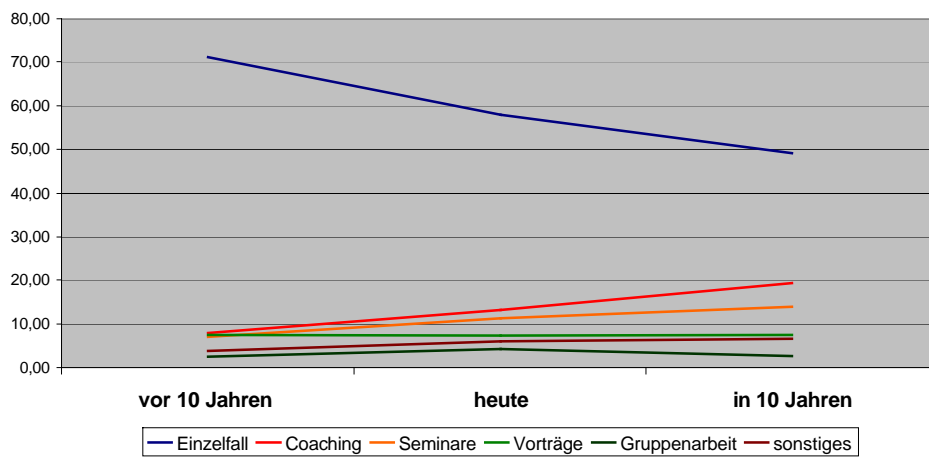


15. September 2005

©michael.bremmer

37

4.4 Veränderung der Arbeitsgewichtung



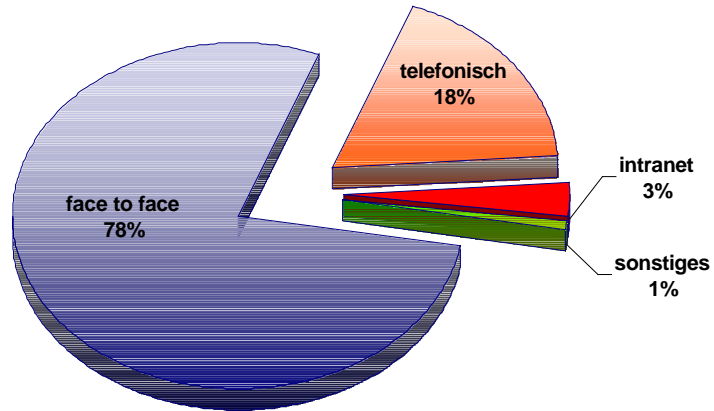
15. September 2005

©michael.bremmer

38

4.5 Wie findet Beratung statt? (N=84; k.A.=19)

Mittelwert 2005

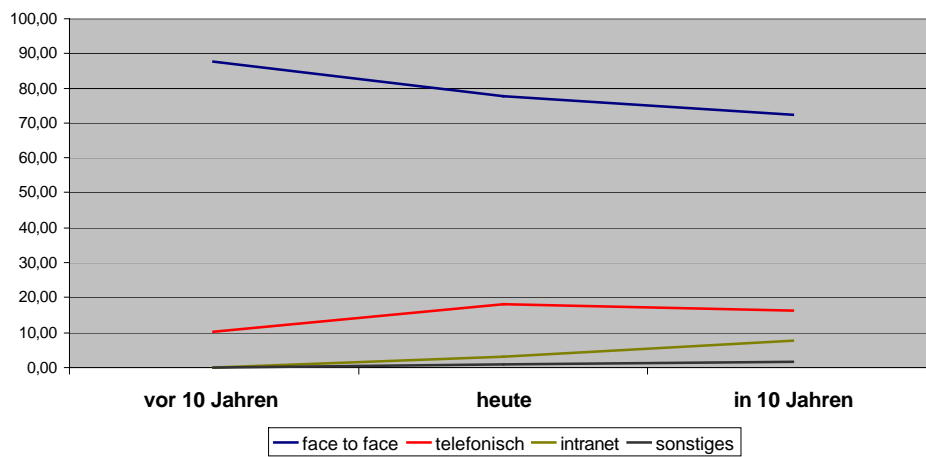


15. September 2005

©michael.bremmer

39

4.5 Veränderung des Beratungssettings

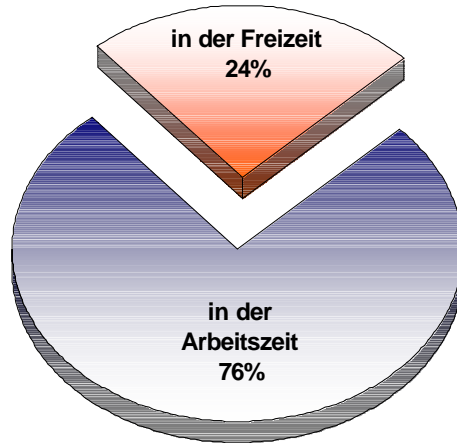


15. September 2005

©michael.bremmer

40

4.6 Wann kommen MA in die Beratung? (N=85; k.A.=18) Mittelwert

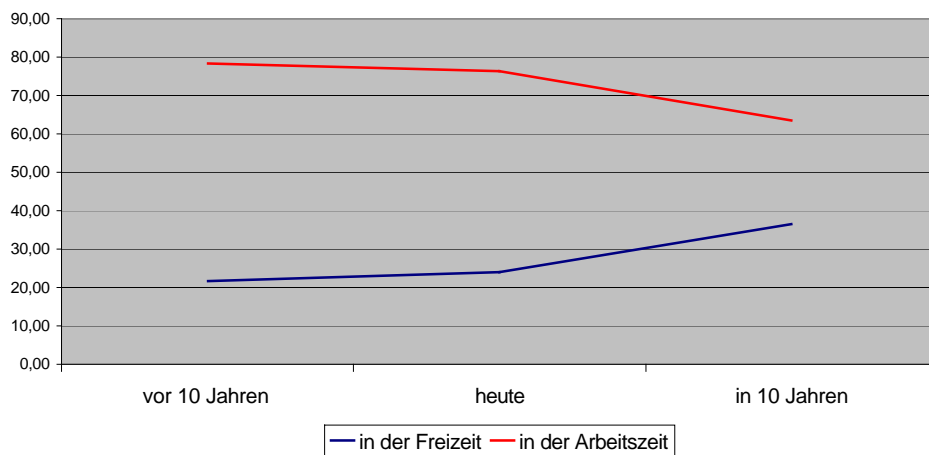


15. September 2005

©michael.bremmer

41

4.6 Wann kommen MA in die Beratung?



15. September 2005

©michael.bremmer

42

4.6 Wann kommen MA in die Beratung?

- ¼ der „Klienten“ kommt heute in der Freizeit
- Erwartet werden künftig nur noch bis zu 1/3

- mögliche Gründe
 - Angst vor Konsequenzen
 - Scham
 - Keine Ressourcen, dünne Personaldecke
 - Keine Erlaubnis
 - ...

4.6 Wann kommen MA in die Beratung?

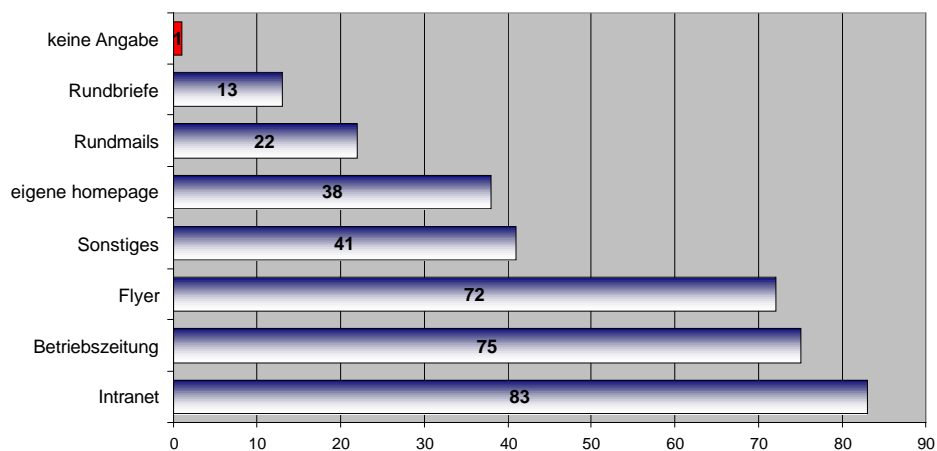
- Konsequenzen
 - Gefahr des Outsourcing
 - „Fremdeinkauf“ von Leistungen
 - ...

- Veränderung von Ansprechzeiten
- Strukturelle Veränderung der Beratung

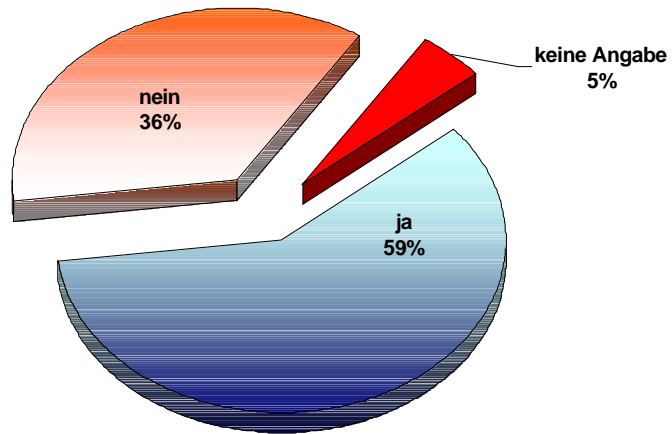
Zu Fragenblock 6

- In welchen internen Medien informieren und berichten Sie über Ihre Arbeit?
- Müssen Sie der Unternehmensleitung berichten?

6.1 In welchen internen Medien informieren Sie über Ihre Arbeit? (N=103) Mehrfachnennungen



6.2 Müssen Sie der Unternehmensleitung berichten? (N=103)



15. September 2005

©michael.bremmer

47

Zusammenfassung

Zusammenfassung

- Mitarbeiter kommen nicht zur Sozialberatung, um Forderungen an das Unternehmen zu stellen
 - Sie zeigen „einfach“ nur ihre Symptome
- Symptombehandlung ist wichtig,
 - aber nur ein Teil der Arbeit, wenn...
Veränderungen betrieblich erwünscht sind
- Sozialberatung trägt keine Probleme ins Unternehmen
 - Sie hilft mit, Probleme aufzudecken und Lösungen zu erarbeiten

Zusammenfassung

- Sozialberatung ist „Fieberthermometer“
 - gibt Hinweise auf die Befindlichkeit der Belegschaft
- Veränderung der „Anliegen“ und Tätigkeitsschwerpunkte zeigt Veränderung im Unternehmen - frühzeitig
- Im Denk- und Handlungsansatz der Sozialarbeit ⇔ Netzwerkgedanke impliziert
 - Systemisches Denken und Handeln
 - Nutzer-Orientierung (Kundenorientierung)
vs. Markt- und Produktorientierung ihrer Arbeitgeber

Zusammenfassung

- Sozialberatung dient dem Nutzen von Unternehmen und Mitarbeitern
- Von der Symptombehandlung zur Prävention
- Kompetenzen und Stärken Betrieblicher Sozialberatungen können unternehmensintern besser genutzt werden
- Betriebliche Sozialberatung „rechnet“ sich bereits bei 900 Mitarbeitern
 - bbs Kosten – Nutzen - Analyse
- Empfehlung bbs 1 : 2000

Michael Bremmer

Projekte & Beratung



Brebacherstraße 6
D-67063 Ludwigshafen
fon: 0621 / 39 04 779
fax: 0621 / 69 82 62
mail@michael-bremmer.de
www.michael-bremmer.de



www.bbs-ev.de