



Gesundheit stärken durch Betriebliche Sozialarbeit

Titel der Masterthesis:

„Unternehmenswert Mensch“

Kosten-Nutzen-Aspekte einer Betrieblichen Sozialarbeit an deutschen Hochschulen am Beispiel der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Gliederung

- Definition Betriebliche Sozialarbeit (BSA) und Abgrenzung zum Gesundheitsmanagement
- Vorgehensweise und Forschungsdesign
- Ergebnisse der Masterthesis
- Kritik/Ausblick

Definition und Abgrenzung

Betriebliche Sozialarbeit

- Freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers
- Ziel: Beschäftigtenpotenziale verfügbar machen und (psychosoziale) Gesundheit erhalten/verbessern
- Spannungsfeld: Personenbezogene Bedürfnisse und unternehmerischen Zielen
- Beratung und Qualifizierung
- Ressourcenorientierung
- „Generalistenfunktion“

Betriebliche Sozialarbeit (BSA) und Gesundheitsmanagement (BGM/BGF)

- Annäherung der Felder durch:
 - Erweiterung der BSA um die Bereiche:
 - Prävention, Organisationsentwicklung und sozialpolitischen Maßnahmen
 - unternehmerische Denkstrukturen (Management) in der BSA
 - Integration einer Betrieblichen Sozialberatung in das Betriebliche Gesundheitsmanagement
- Gemeinsamer Nenner: Gesundheit und „Well-Being“
- Unterschiede im Ursprung und in der Gesetzeslage

Vorgehensweise

Forschungsdesign

- Qualitativ
 - Expertinnen- und Experteninterviews
- Quantitativ
 - Stichprobenbefragung von Beschäftigten
- Nutzenberechnung einer BSA anhand der Modellrechnung des Bundesfachverbands Betriebliche Sozialarbeit (bbs e.V.)
- Hypothesen:
 - Nutzen einer BSA übersteigt die Kosten
 - An Hochschulen gibt es spezifische Hürden
 - Bestehende Angebote sind nicht bekannt

Ergebnisse

Nutzen (qualitativ) einer BSA

- „Wiederherstellung, Stabilisierung und Förderung von psychosozialer Gesundheit“ (bbs Rahmenkonzeption)
- Präventiv und kurativ
- Mitarbeiterpotentiale erschließen und Ressourcen aktivieren
- besonders an Hochschulen:
 - Multiplikationseffekt durch Studierende (zukünftige Führungskräfte etc.)
 - Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Organisationsentwicklung)

Erfolgskriterien bei Interventionen im persönlichen Bereich	FK f %	SozB f %
■ (Feedback:) Belastungssituation entschärft, (schnelle) Problemlösung, Hilfe zur Selbsthilfe, Mitarbeiter braucht keine Beratung mehr	42,6	62,5
■ Bewusstseinerweiterung, Problembewusstsein, selbstständige und eigenverantwortliche MA mit Problemlösungskompetenz	8,5	25,0
■ leistungs- und arbeitsfähige MitarbeiterInnen, Konzentration der MitarbeiterInnen auf Aufgabe	10,6	31,3
■ Stärkung des Wir-Gefühls, kollegialere Zusammenarbeit, gutes Miteinander	4,3	6,3
■ gesteigerte Motivation	8,5	–
■ weniger Fehlzeiten (indirekte und direkte)	2,1	6,3
■ Senkung des Krankenstandes	–	6,3
■ (Arbeitsplatz-)Zufriedenheit der MitarbeiterInnen (z. B. festgestellt durch Befragung der MA)	4,3	6,3
■ Sicherung und Erhalt des Arbeitsplatzes	–	6,3
■ Offenheit der KlientInnen in Beratungsgesprächen	–	6,3
■ erfolgreiche Wiedereingliederung	2,1	–
■ Suchtkrankenhilfe	10,6	–
■ erfolgreiche Vermittlung in entsprechende Therapie und Behandlung	–	6,3
■ Anerkennung der Beratungsleistung durch Kunden und KlientInnen	–	6,3

Erfolgskriterien bei Interventionen im persönlichen Bereich nach Stoll 2001: 169

Quantitativer Nutzen

Ergebnisdaten statisches Modell Familien-Service		
	in T€	in T€ p.a.
1. Kosten		
Kapitalkosten		
Laufende Kosten		
Summe		
2. Nutzen		
Klassische Sozialberatung		
Organisationsentwicklung und Personalentwicklung		
Summe		
3. Gewinn		
Nutzen-Kosten		
4. Investitionen/AfA		
Investitionen		
AfA		
5. Rendite		
$R = \text{Gewinn} / \text{Investitionen} \times 100\%$		
Rendite		

Ergebnisdaten statisches Modell Familien-Service; eigene Darstellung nach bbs 1995: 41

(Rahmen)Bedingungen

- Unterstützung der Hochschulleitung
- Zusammenarbeit/Vernetzung
- Kommunikation
- Marketing und gemeinsame Sprache
- Qualifiziertes Personal
- Unabhängig, autonom sowie vertraulich
- Schweigepflicht
- Rechtliche Verankerung (HSG)

Interviews

- Zunahme psychischer Erkrankungen
- Konflikte am Arbeitsplatz und im privaten Bereich
- Wichtigkeit von Kennzahlen
- Definition von Erfolg
- Hürden durch Kapazitätsgrenzen und Ressourcenknappheit sowie Strukturen und Selbstdarstellung

Stichprobenbefragung

- Angebote sind den Beschäftigten nicht bekannt
- Teilnahme im Arbeitsumfeld sowie der Zweifel an der Vertraulichkeit und Anonymität können Hürden sein
- Innere Hürden
- Nutzen: Verbesserung Wohlbefinden, Gesundheitszustand, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Fazit

- Etablierung einer BSA ist sinnvoll
 - Qualitative Argumente nachvollziehbarer als monetäre Vorteilhaftigkeit
 - Nutzen einer BSA übersteigt Kosten (siehe Rechnung)/ Investitionen rentieren sich
 - Lösung von Konflikten, Senkung des Krankenstandes
- In Hochschulen gibt es spezifische Hürden bei der Etablierung einer BSA, die in anderen Betrieben ggf. nicht auftreten
- Die Etablierung von Kennzahlen und einem schlüssigen Dokumentationssystem ist empfehlenswert
- Die Unterstützung der Hochschulleitung ist wichtig – Rahmenbedingungen müssen geklärt und Entscheidung gemeinsam getroffen werden
- Ganzheitliche Kostenbetrachtung wichtig für Kosten-Nutzen-Abwägungen

Kritik/Ausblick

Kritische Reflexion

- Stichprobengröße kritisch
- Übertragbarkeit auf andere Hochschulen/Kennzahlen individuell entwickeln
- Beweisführung durch Fehlzeitenveränderung nach Einführung der BSA erfasst Nutzen nur unvollständig
- Erfolgsdefinition teilweise unzureichend

Ausblick

- Nutzen auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene erkennen
- Bewusstsein für die Gesunderhaltung von Beschäftigten schaffen
 - Persönlichkeitsentwicklung vs. Potentialfaktor Mensch
- Forschung unterstützen und Expert/innen einbeziehen
- Kooperation und Kommunikation zwischen betrieblichen Sozialarbeitenden und anderen verantwortlichen Stellen verbessern
- Kontinuität, Professionalisierung und Vernetzung als Ziel
- Gesetzliche Verankerung auf Länderebene (HSG/Zielvereinbarungen)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt

Lara Kleiner

E-Mail: Lara.Kleiner@gmx.de

Literatur (Auszug)

- Appelt, Hans-Jürgen; Klein, Susanne (2013): Praxishandbuch betriebliche Sozialarbeit. Asanger. Kröning.
- Birchmeier, Sonja; Hartmann, Nicole; Zürcher, Andrea (2007): Gesundheitsmanagement – Bedrohung oder Chance für die betriebliche Sozialarbeit? Wie kann sich die Sozialarbeit im Hinblick auf das betriebliche Gesundheitsmanagement positionieren? Edition Soziothek. Bern
- Schulte-Meßtorff, Claudia; Schulte, Michael (2010): Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Program) als Instrument der psychologischen Gesundheitsförderung. Employee Assistance Programs für HR-Management. Rainer Hampp. München, Mering.
- Stoll, Bettina (2001): Betriebliche Sozialarbeit. Aufgaben und Bedeutung Praktische Umsetzung. Walhalla. Regensburg und Berlin
- <http://bbs-ev.de/> (Bundesfachverband Betriebliche Sozialarbeit e.V.)