

Was Mitarbeiter*innen von betrieblicher Sozialer Arbeit wollen

Eine Bedarfserhebung der Wünsche und
Anforderungen an die betriebliche Soziale Arbeit am
Beispiel einer Hochschule

Daniel Meisel, 52006762

Bachelorarbeit

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 25.April.2023

Begutachter*in: Dr. Lukas Richter, BSc MSc

Abstract

In der vorliegenden Arbeit wurden die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter*innen einer Fachhochschule an betriebliche Soziale Arbeit untersucht. Dabei wurden verschiedene Anforderungen identifiziert und Handlungsempfehlungen abgeleitet, um die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern und der betrieblichen Sozialen Arbeit einen Anhaltspunkt zu geben, welche Angebote aktuell gewünscht sind. So konnte eruiert werden, wie ein erfolgreiches Angebot aus Sicht der Mitarbeiter*innen gestaltet werden muss. Die Ergebnisse verdeutlichen die Bedeutung einer professionellen Unterstützung im Arbeitsumfeld und können dazu beitragen, die betriebliche Soziale Arbeit gezielter auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden auszurichten. Auch die Geschichte (Deutschland, Österreich, Schweiz) der betrieblichen Sozialen Arbeit wird in der Arbeit aufgeschlüsselt.

In this study, the needs and expectations of the employees of a university of applied sciences were investigated. Various requirements were identified and recommendations for action were derived in order to promote the satisfaction and well-being of the employees and to give the company's social work an indication of what services are currently desired. In this way, it was possible to determine how a successful offer must be designed from the employees' point of view. The results highlighted the importance of professional support in the work environment and can help to gear corporate social work more specifically to the needs of employees. The history (Germany, Austria, Switzerland) of corporate social work is also broken down in the paper.

Inhalt

1 Einleitung	5
2 Betriebliche Soziale Arbeit.....	6
2.1 Geschichte der betrieblichen Sozialen Arbeit.....	6
2.1.1 Entstehung der betrieblichen Sozialen Arbeit	7
2.1.2 Betriebliche Soziale Arbeit während des 1. Weltkrieges.....	7
2.1.3 Betriebliche Soziale Arbeit während der Weimarer Republik.....	8
2.1.4 Betriebliche Soziale Arbeit während des 2. Weltkrieges	9
2.1.5 Betriebliche Soziale Arbeit nach dem 2. Weltkrieg – 1980	9
2.1.6 Betriebliche Soziale Arbeit 1980 – heute	10
2.2 Aufgaben der betrieblichen Sozialen Arbeit	11
2.2.1 Sozialberatung.....	11
2.2.2 Suchtprävention und Suchthilfe.....	12
2.2.3 Krisenintervention	13
2.2.4 Beschaffung.....	14
2.2.5 Coaching.....	14
2.2.6 Mediation	14
2.2.7 Betriebliches Eingliederungsmanagement	15
2.2.8 Psychische Gefährdungsbeurteilung.....	15
2.2.9 Case-Management	15
2.2.10 Projektmanagement	16
2.3 Zielgruppe der betrieblichen Sozialen Arbeit.....	16
2.4 Stand der Forschung	16
3 Ziele der Forschungsarbeit.....	17
3.1 Hauptforschungsfrage - „Wie ist das Angebot einer neu eingeführten betrieblichen Sozialarbeit aus Perspektive der Mitarbeiter*innen zu gestalten?“.....	17
3.2 Subforschungsfrage 1 - „Welche Bedarfe gibt es von Seiten der Mitarbeiter*innen an die betriebliche Sozialarbeit?“	18
3.3 Subforschungsfrage 2 - „Welche Maßnahmen betrieblicher Sozialarbeit können hier greifen?“	18
4 Erhebungsmethode.....	18
4.1 Online-Fragebogen.....	19
4.2 Erstellung des Fragebogens.....	19
4.3 Feldzugang	19
5 Methoden der Auswertung und Darstellung der Ergebnisse	20
5.1 Univariate Auswertung	20
5.2 Multivariate Auswertung	20
5.3 Balkendiagramme.....	21
6 Forschungsergebnisse	22
6.1 Allgemeine Daten der Erhebung	22

6.2	Erhobene Wünsche und Anregungen an die betriebliche Soziale Arbeit	23
6.3	Beantwortung Subforschungsfragen	26
6.4	Potenzielle Möglichkeiten & Maßnahmen der betrieblichen Sozialen Arbeit	29
6.5	Weitere Ergebnisse der Erhebung	30
7	Zusammenfassung und Ausblick.....	31
7.1	Zusammenfassung der Forschungsergebnisse	31
7.2	Weitere Verwendung der Forschungsergebnisse	32
	Literatur	33
	Abkürzungen	35
	Abbildungen	35
	Anhang.....	36
	Eidesstaatliche Erklärung.....	39

1 Einleitung

Die folgende Arbeit befasst sich mit dem Thema der betrieblichen Sozialarbeit. Insbesondere geht es hier um die Interessen, Anforderungen und Wünsche von Mitarbeiter*innen einer Organisation, welche noch keine betriebliche Soziale Arbeit im Unternehmen installiert hat. Durch quantitative Datenerhebung mittels Online-Fragebogen werden Themen, Problemfelder und gewünschte Angebote festgestellt, welche von Mitarbeiter*innen einer Organisation von der betrieblichen Sozialarbeit behandelt/ angeboten werden sollen. So wird erhoben, welche Angebote der betrieblichen Sozialen Arbeit von den zukünftigen Klient*innen erwartet werden und auch ob es hier Hindernisse gibt, diese Angebote wahrzunehmen. Auch das Grundverständnis über betriebliche Soziale Arbeit wird hierbei abgefragt und evaluiert. Diese Ergebnisse werden hilfreich für zukünftige Anbahnungen der betrieblichen Sozialen Arbeit an Organisationen sein, welche diese bislang nicht in Anspruch nehmen. Dies kann auch den Unternehmer*innen einen Überblick verschaffen, welche Angebote von Mitarbeiter*innen an deren Arbeitsplätzen gewünscht werden.

Betriebliche Sozialarbeit im Allgemeinen, befasst sich mit den Themen und Problemfeldern von Mitarbeiter*innen einer Organisation, welche Einfluss auf deren Arbeitsalltag haben. Hier finden persönliche, familiäre, soziale, psychische Probleme und Herausforderungen ebenso Raum wie Konflikte am Arbeitsplatz, aber auch Sucht, Wiedereingliederung in das Berufsleben, Verschuldung, Pensionierungsprozesse, Coaching von Führungskräften und weitere Aufgaben innerhalb des Gesundheits- und Qualitätsmanagements (vgl. Appelt 2015).

Auch die gemeinsame Entwicklung oder das Hinführen zu einer gemeinsamen Organisationskultur, zum Beispiel durch gemeinsame Events im Unternehmen, könnte ein Auftrag der betrieblichen Sozialarbeit sein. Durch das offenkundig sehr breit gefächerte Themengebiet der betrieblichen Sozialarbeit, stellte sich mir die Frage, welche Themenfelder und Angebote von Seiten der Mitarbeiter*innen eines Unternehmens von der betrieblichen Sozialarbeit erwartet werden. Aus diesem Gedanken konnte ich dann eine erste Forschungsfrage erstellen, welche wie folgt lautet:

*„Wie ist das Angebot einer neu eingeführten betrieblichen Sozialarbeit aus Perspektive der Mitarbeiter*innen zu gestalten?“*

Durch meine bereits gesammelte Erfahrung im Bereich der betrieblichen Sozialarbeit fand ich diese Frage sehr interessant, da auch in der Praxis ein sehr breit gefächertes Angebot gestellt werden muss, um möglichst viele Mitarbeiter*innen als „betriebliche/r Sozialarbeiter*in“ zu erreichen.

So konnte ich in meiner Forschungsfrage noch einen zusätzlichen Aspekt erkennen, welcher durch die Ergebnisse der Datenerhebung betrachtet werden kann. So kann man die ausgewerteten Daten auch als eine Unterstützung bei der Anbahnung betrieblicher Sozialer Arbeit an ein Unternehmen sehen, welches dieses Angebot bisher nicht in Anspruch nahm.

Hieraus entwickelten sich zwei Subforschungsfragen, welche wie folgt lauten:

*„Welche Bedarfe gibt es von Seiten der Mitarbeiter*innen an die betriebliche Sozialarbeit?“*

„Welche Maßnahmen betrieblicher Sozialarbeit können hier greifen?“

Die hier gewonnenen Erkenntnisse, können zukünftig für betriebliche Sozialarbeiter*innen als Anhaltspunkt dienen und einen „Grundriss“ liefern. Die Ergebnisse sollen ebenfalls durch weitere Forschung bekräftigt und erweitert werden.

Ebenfalls können hier Hindernisse und Problemfelder erkannt werden, welche die Inanspruchnahme der betrieblichen Sozialen Arbeit hemmt. Dies wird ebenfalls in den erhobenen Daten ermittelt.

Die Relevanz der Arbeit ist bei der derzeit noch wenig präsenten betrieblichen Sozialen Arbeit in Österreich sehr hoch.

Ein Dankeschön gilt hier auch der Fachhochschule Sankt Pölten, welche mir den Feldzugang und die Datenerhebung ermöglichte.

2 Betriebliche Soziale Arbeit

Zu Beginn der Arbeit möchte ich gerne das Handlungsfeld der betrieblichen Sozialen Arbeit, sowie die Geschichte und Entwicklung von diesem darlegen. So soll ein Überblick geschaffen werden, welcher helfen soll, das Handlungsfeld auch in der geschichtlichen Entwicklung zu verstehen.

Ebenfalls befasst sich dieses Kapitel mit den Aufgaben und möglichen Problemlagen, welcher die betriebliche Soziale Arbeit gegenüberstehen kann. Hier wird gezeigt welch ein breit gefächertes Handlungsfeld die betriebliche Soziale Arbeit ist und mit welch komplexen und auch unterschiedlichen Problemlagen eine*n Sozialarbeiter*in hier konfrontiert werden kann.

2.1 Geschichte der betrieblichen Sozialen Arbeit

Im folgenden Abschnitt soll nun der Ursprung sowie auch die geschichtliche Entwicklung der betrieblichen Sozialen Arbeit näher untersucht werden. So findet man über die Zeit auch verschiedene Begrifflichkeiten, welche für die die betriebliche Soziale Arbeit verwendet wurden. So ist im Laufe der Zeit von Fabrikpflege, Volkspflege, Betriebs- oder Werksfürsorge, Mitarbeiterberatung, betriebliche Sozialberatung u.Ä. zu lesen (vgl. Stoll 2013:20).

All diese Berufe hatten viele Gemeinsamkeiten und beschreiben viele der Aufgaben heutigen betrieblichen Sozialen Arbeit. Ebenso haben sich die Aufgaben, welche im Ursprung teilweise sehr pädagogisch gehalten waren, zur heutigen Zeit auch etwas verändert. Auch diese Entwicklung soll in diesem Kapitel dargelegt werden.

2.1.1 Entstehung der betrieblichen Sozialen Arbeit

Die ersten bekannten Kooperationen mit sozial caritativen Aufgaben von Bergmännern gehen bereits auf das Jahr 1260 zurück. Im Jahr 1499 entstanden für Bergleute und deren Knappen Regelwerke in denen die Rechte und Pflichten der Arbeiter*innen festgelegt wurden. So wurden in einigen Revieren auch die Begräbnisse von Bergleuten bezahlt und deren Kinder weiter versorgt und begabte Kinder wurden schulisch gefördert (vgl. Leinenbach 2020:3). Diese bildeten den Ursprung von Kooperationen zwischen Mitarbeiter*innen und Unternehmer*innen. Im Laufe der Zeit bildeten sich einige Arbeiter*innenvereine welche auch zur Entstehung der betrieblichen Sozialen Arbeit beigetragen haben. Ab Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden hier Maßnahmen, welche heute teils rechtlich verpflichtend sind oder unter dem Begriff "freiwillige betriebliche Sozialleistungen" fallen. Dies sind zum Beispiel Kranken- und Sterbekassen, Werkswohnungen, Kindertagesstätten, Prämiensystemen. Einige Zeit später entwickelte sich hier schließlich auch die betriebliche Soziale Arbeit (vgl. Becker 2003).

Den Ursprung im deutschsprachigen Bereich findet die betriebliche Soziale Arbeit bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Im Jahr 1900 vermittelte Karl Friedrich Zimmer, Begründer des evangelischen Diakonievereins, eine Krankenschwester an eine Textilfabrik in Gummersbach. Diese war in der Krankenpflege geschult sowie in der Fabrikspflege. Sie sollte weitere Arbeiterinnen aus Heimen anlernen und diese ebenfalls beaufsichtigen. Hier entstand, durch eine Kombination aus Krankenpflege und Fabriksarbeit, der Name der Fabrikspflege. Diese ist als Ursprung der heutigen betrieblichen Sozialen Arbeit zu sehen. Den Frauen wurde dabei geholfen ihr Bedürfnis nach Selbstverwirklichung zu befriedigen. Sie erhielten eine Krankenpflegeausbildung sowie eine Ausbildung zur Fabrikpflegerin. Bis etwa 1914 folgten weitere 20 (auch große) Werke welche Fabrikpflegerinnen bei sich einstellten. Die Fabrikpflege war organisatorisch als Betreuungsstab direkt unter der Betriebsleitung angesiedelt (vgl. ebd.; vgl. Stoll 2013).

Die Ausbildung zur Fabrikspflegerin war zu dieser Zeit fast ausschließlich kirchlichen Organisationen zugeschrieben. Hier gab es einen vierwöchigen theoretischen Kurs mit einjähriger Lehrzeit in den Fabriken. So sollte sichergestellt werden, dass die Fabrikspflegerinnen ausreichend im sozialen sowie auch im technischen Bereich geschult werden. Hierzu zählten Aufgaben wie Beratungen bei Ernährungsfragen oder Beratungen zur Versorgung der Kinder und der Unterkunft (vgl ebd.:27).

2.1.2 Betriebliche Soziale Arbeit während des 1. Weltkrieges

Vor dem ersten Weltkrieg waren in etwa 20 Fabrikspflegerinnen in Deutschland beschäftigt. Einen großen Aufschwung erhielt die betriebliche Soziale Arbeit während des ersten

Weltkrieges. Durch einen enormen Anstieg des Einsatzes von Frauen in Industriebetrieben - auch in solchen, welche damals als reine „Männerberufe“ galten – wurden spezielle fürsorgerische Maßnahmen notwendig. Insbesondere im Krieg waren Frauen durch die Mehrfachbelastung der Fabriksarbeit, genauso wie durch das Führen des kompletten Haushaltes und der Kinderversorgung oftmals krankheitsbedingt ausgefallen. Diese Ausfälle von den Arbeiter*innen durch die Mehrfachbelastung war den Unternehmer*innen ein Dorn im Auge (vgl. ebd.).

Im Jahre 1916 wurde von den Kriegsamtsstellen, welche für die Durchführung des „Hilfegesetzes“ zuständig waren, zwangsweise Fabrikspflege in Rüstungs-, Textil-, Schuh- und Lebensmittelfabriken eingeführt. Diese wurden anfangs von Unternehmer*innen noch skeptisch gesehen, doch bald fand die Fabrikpflege allgemeine Anerkennung und auch Unterstützung bei Arbeitgeber*innen und auch Abreitnehmer*innen (vgl. Girmes 1970:29)

Bis 1918 wuchs die Zahl der Fabrikspfleger*innen auf etwa 750. Diese waren für etwa 800.000 Arbeiter*innen zuständig. Sie wurden direkt von den Unternehmer*innen angestellt und trotz der teils konträren Meinungen kam es selten zu Konflikten wegen des Arbeitsverhältnisses (vgl. Girmes 1970).

Die Aufgaben der damaligen Fabrikspfleger*innen waren sehr breit gestreut. So waren sie teils Vermittler zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sowie auch Vermittler von Hauskrankendiensten oder gaben Hilfestellung bei der Kinderbetreuung (durch Hausbesuche genauso wie durch Vermittlung von Tagesmüttern o.Ä.). Auch geeignete Wohnverhältnisse für Arbeitnehmer*innen sowie Hilfestellungen bei persönlichen, wie finanziellen Notlagen gehörten zu den Aufgaben der Fabrikspfleger*innen (vgl. Stoll 2013:27).

Die Ausbildung zum/zur Fabrikspfleger*in wurde in dieser Zeit auch ausgeweitet und neben den kirchlichen Institutionen auch an sozialen Frauenschulen gelehrt (vgl. ebd.:28).

2.1.3 Betriebliche Soziale Arbeit während der Weimarer Republik

Nach dem ersten Weltkrieg kam es zu einer Abnahme der Fabrikspfleger*innen. Bereits im Jahr 1925 waren nur noch wenige Fabrikpflegerinnen in den Betrieben/ Fabriken eingestellt. Durch das zwanghafte Einführen der betrieblichen Sozialen Arbeit durch die Kriegsamtsstellen, war diese Stelle immer mit einem Zwang verbunden. Als dieser nach dem Krieg fiel, wurden auch die Fabrikspfleger*innen immer weniger. Durch das rasche Aufkommen der hohen Nachfrage während des ersten Weltkrieges wurden auch nicht vollends geschulte Fabrikspfleger*innen an Unternehmer*innen vermittelt, bei welchen es nicht verwundert, dass diese von Seiten der Arbeitgeber*innen nicht weiter beschäftigt wurden. Aufgrund anhaltender und mehrfacher Krisen wurden bis ins Jahr 1930 insgesamt mehr als 700 Fabrikspfleger*innen entlassen. Im Jahr 1929 waren nur noch etwa 50 Fabrikspfleger*innen im Einsatz. Auch die Aufgaben der betrieblichen Sozialen Arbeit änderten sich in dieser Zeit. Durch die Inflation lag der Schwerpunkt in dieser Zeit auf der Säuglingsversorgung, der Versorgung der Kinder und auch der Familienfürsorge. Hausbesuche und Beratungssitzungen sollten dabei helfen Lösungsstrategien für Familien zu erstellen. Die Korrespondenz mit Behörden und Ämtern wurde auch oft von den

Fabrikpfleger*innen übernommen. Während dieser Zeit wurde die „Fabrikspflege“ auch zur „Werkfürsorge“ (vgl. Klein 2021:24–26).

2.1.4 Betriebliche Soziale Arbeit während des 2. Weltkrieges

Nachdem die betriebliche Soziale Arbeit vor dem zweiten Weltkrieg wie oben beschrieben im Abnehmen war, erfuhr dieser Bereich während des zweiten Weltkrieges wieder einen Aufschwung. Im Jahr 1935 führte die deutsche Arbeitsfront die Bezeichnung der Betriebspflege ein. Diese wurden in dieser Zeit nicht mehr ausschließlich in Unternehmen angestellt, sondern auch in den Verwaltungen. Alle sozialen Berufsgruppen wie Sozialbeamter*innen, Fürsorger*innen, und Wohlfahrtspfleger*innen wurden hier unter dem Begriff der Volkspflege zusammengeführt (vgl Stoll 2013:29). Die Funktion wird in einer Verfügung von 1934 wie folgt beschrieben:

„Sie hat in Ihrem Arbeitsgebiet durch helfende Tat und kräftige Anleitung zu Selbsthilfe und zu Nächstenliebe ein frohes Bewusstsein zu erwecken, dass alle Deutschen nunmehr in einer echten Volks- und Schicksalsgemeinschaft zusammenstehen“ (Reinicke 1988:207)

Die meisten der erzieherischen und kontrollierenden Maßnahmen richteten sich auch hier gegen die Frauen. Diese sollten sich zu „arbeitenden, nationalsozialistisch-selbstbewussten Frauen entwickeln, die Ihre Männer und Kinder versorgen und den Haushalt pflegen.“

Weitere Aufgaben der Volkspfleger*innen waren sowohl betriebspolitische (zum Beispiel: Lösen von Spannungen am Arbeitsplatz, Arbeitsplatzgestaltung), gesundheitspolitische (zum Beispiel Mithilfe im Sanitätszimmer) als auch pädagogische (zum Beispiel Erziehung der Jugendlichen im Betrieb) Unterstützungen (vgl Stoll 2013:29,30).

Wie im gesamten Bereich der sozialen Arbeit fand auch im Bereich der Volkspfleger*innen ein starker politischer Eingriff statt. So wurde die Ausbildung auch umgestellt und als Anforderung waren nun (nur noch) kurze Praktika sowie 5-jährige Arbeit in einer Fabrik angegeben. Die Politik wollte durch die Volkspfleger*innen auch Druck auf Unternehmer*innen ausüben und diese durch die betriebliche Soziale Arbeit auch politisch beeinflussen. Während des zweiten Weltkrieges stieg die Zahl der Betriebspfleger*innen, auch aufgrund dieser Umstände, wieder auf einen Wert wie zu Ende des ersten Weltkrieges (vgl. Reinicke 1988:207; vgl. Stoll 2013:29–30).

2.1.5 Betriebliche Soziale Arbeit nach dem 2. Weltkrieg – 1980

In der Nachkriegszeit entwickelte sich die Betriebspflege, erklärlicherweise, sehr stark in Richtung der Werksfamilienfürsorge. Zu dieser Zeit war es wichtig die Familien in den Fabriken, sowie bei deren Haushalt und der Erziehung zu unterstützen (vgl. Girmes 1970:37). Auch die Wiedereingliederung von rückkehrenden Soldaten waren hier Themen. Durch die Beratungen ergaben sich immer wieder Themen, welche von den Betriebspfleger*innen mit den Betriebsräten besprochen werden mussten. Auch bei amtlichen Wegen wurde unterstützt. Durch die guten Verhandlungen der Betriebspfleger*innen und Betriebsräte, wurden Werke wieder attraktiver für Menschen und konnten so wieder mehr Personal akquirieren. So wurde

die Betriebspflege nun nicht mehr als eine unabhängigen Stabsstelle gesehen sondern war eher in der Personalabteilung verordnet.

Man erkannte auch, dass eine Professionalisierung unentbehrlich ist. Da es diesen professionellen Ansatz in Deutschland beziehungsweise Europa nicht gab, richtete man den Blick in die USA. Hier übernahm man insbesondere die Methodiken der Einzelfallhilfe und der sozialen Gruppenarbeit. Auch die Beratungen auf Augenhöhe und der gegenseitige Respekt (weg vom damaligen patriarchalen Standard) waren hier wichtige Punkte welche hier eingeführt und betrachtet wurden (vgl. Klein 2021:28).

Nach 1960 konnte die betriebliche Soziale Arbeit nur existieren wenn sie sich selbst Arbeit suchte und schaffte. Die Einzelberatungen wurden auch hierdurch immer häufiger. Fragen betreffend schwieriger Lebenslagen sowie Betreuungs-, Alltags- und Lebenshilfen waren hier immer öfter vorkommend. In den 60er Jahren bekam der Ausspruch „Hilfe zur Selbsthilfe“, welcher schon immer ein Leitmotiv der sozialen Arbeit war, einen Aufschwung. Durch diesen Ansatz konnte auch die angespannte Beziehung zwischen Betriebspfleger*innen und Arbeitnehmer*innen wieder gestärkt werden. In den 1970er Jahren wurden, durch die Professionalisierung und Humanisierung des Arbeitsmarktes, wieder mehr Betriebspfleger*innen in den Unternehmen eingestellt. Die Einzelfallhilfe kristallisierte sich hierbei immer mehr als das geeignete Mittel heraus, wobei Gruppenberatungen nur mehr punktuell eingesetzt wurden. Beratungen über psychosoziale, persönliche und wirtschaftliche Problemlagen sowie die prinzipielle Inanspruchnahme des Angebots der Betriebspfleger*innen, auf allen Geschäftsebenen, wurden immer häufiger (vgl. ebd.; vgl. Stoll 2013:23).

Das Ziel der betrieblichen Sozialen Arbeit war „die Produktionssteigerung durch personale Entlastung der Führungskräfte und die Unterstützung der Mitarbeiter*innen bei der Bewältigung individueller Probleme.“ (Lau-Villinger 1994:26)

2.1.6 Betriebliche Soziale Arbeit 1980 – heute

In den 1980er-Jahren erweiterte sich das Aufgabenfeld der betriebliche Soziale Arbeit abermals. Vor allem im Bereich der Suchtkrankenhilfe wusste die betriebliche Soziale Arbeit zu überzeugen. Die Aufgaben der betrieblichen Sozialen Arbeit waren nun nicht mehr auf individuelle Beratungen beschränkt, sondern wurden um das Angebot der Information, Prävention, Aufklärung und Schulungen zu bestimmten Themen des Betriebs erweitert. Durch gute Arbeit im Bereich der Suchtkrankenhilfe, wurden betriebliche Sozialarbeiter*innen auch immer öfter bei organisationsbezogenen Themen hinzugezogen. In den 80-er und 90-er Jahren waren die vorwiegenden Themen der betrieblichen Sozialen Arbeit die Suchtkrankenhilfe, Beratungen betreffend der Fehlzeiten von Mitarbeiter*innen sowie Aufdeckung und Hilfe beim Lösen von Kommunikationsdefiziten (auch in der Führungsebene). Mitte der 90-er Jahre wurde in Deutschland der „Bundesdachverband Betriebliche Sozialarbeit e.V.“ gegründet. Dieser sollte helfen rechtliche Aspekte zu klären aber auch die Professionalisierung in diesem Handlungsfeld voranzutreiben. In den 2000-er Jahren wurde festgestellt, dass Beratungen im psychischen Kontext zugenommen haben, wobei Beratungen über körperliche Beschwerden abnahmen. Dies erklärt sich durch die Abnahme an „harter Fabriksarbeit“ wie dies noch zu Beginn der betrieblichen Sozialen Arbeit der Fall war. Jedoch führen der erhöhte Stress sowie der Druck welchem Arbeitnehmer*innen heutzutage

ausgesetzt sind zu einem signifikanten Anstieg im Bereich der psychischen Beratungen. Aus diesem Grund wurde auch die Burnout-Prävention ein neuer Bestandteil der betrieblichen Sozialen Arbeit. Es wurde sichtbar, dass betriebliche Soziale Arbeit sich nicht mehr rein auf betriebsinterne Thematiken beschäftigen kann. So müssen auch andere Lebenswelten miteinbezogen werden, da in diesen oft ein Auslöser für Thematiken zu finden ist, welcher sich auf das Arbeitsleben auswirken kann. Es wird für die betriebliche Soziale Arbeit, mit recht geringen Ressourcen, daher sehr komplex. Grund dafür ist, dass klassische, psychische und soziale Belastungsfaktoren hier ineinander spielen und zu neuen Phänomenen führen können (vgl. Klein 2021:29–37).

2.2 Aufgaben der betrieblichen Sozialen Arbeit

Dieser Abschnitt soll nun darstellen, welche Problemlagen und dadurch Aufgaben die heutige betriebliche Soziale Arbeit bearbeitet. In den folgenden Unterkapiteln wird so die Breite des Handlungsfeldes dargestellt.

„Es zeigt sich, dass die psychosoziale Beratung, Begleitung und Unterstützung von Mitarbeiter_innen und Führungskräften die zentrale Aufgabe der betrieblichen Sozialen Arbeit darstellt“ (vgl. Nguyen / Bohlinger 2020:300).

So sind die Aufgaben der betrieblichen Sozialen Arbeit nicht nur auf die wohl bekanntesten Aufgaben wie Einzel- und Gruppenberatungen im Bereich der psychischen, physischen Problemlagen die Arbeit betreffend beschränkt. Es werden auch Aufgaben bezüglich Suchthilfe sowie welche auf der Ebene der organisatorischen Entwicklung, zum Beispiel im betrieblichen Eingliederungsmanagement oder im Projektmanagement, übernommen. Diese Aufgaben werden sowohl präventiv als auch akut behandelt.

Das übergeordnete Ziel der betrieblichen Sozialen Arbeit ist es einen Beitrag zum Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen und zum Arbeitsergebnis zu leisten. Sie ist Bestandteil der Unternehmenskultur und trägt zur Erhaltung und Verbesserung von Motivation und Arbeitsleistung bei. Sie übernimmt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen eine allparteiliche, beratende Rolle (vgl. AvenirSocial – Soziale Arbeit Schweiz 2014).

Die Komplexität des Feldes wird auch durch eine Aussage einer der führenden Firmen im Bereich der betrieblichen Sozialen Arbeit bekräftigt:

„Die Bezeichnung Betriebliche Sozialarbeit oder Betriebliche Soziale Arbeit hat nicht mehr nur den/die einzelne*n Mitarbeiter*in im Blick, sondern betrachtet die sozialen und betrieblichen Zusammenhänge, in die Menschen eingebettet sind. Ein Problem kann demnach nicht immer über das Individuum gelöst werden. In manchen Fällen wird der Kontext dahingehend verändert, dass Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden gefördert werden“ (Movis AG 2023).

2.2.1 Sozialberatung

Die Sozialberatung nimmt in der betrieblichen Sozialen Arbeit wohl den größten Platz ein. Diese wird auch bei der von mir durchgeführten Online-Umfrage als wichtigster Bestandteil des Handlungsfeldes betrachtet. So kann dies in Einzel- sowie auch Gruppensettings

passieren. Die Themen der Sozialberatung sind sehr breit gestreut. Die häufigsten Gründe für die Inanspruchnahme des Angebots sind psychische oder physische Probleme welche Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben.

Die klassische individuelle Beratung von Mitarbeiter*innen ist also immer noch die Kernaufgabe der betrieblichen Sozialen Arbeit. Geändert hat sich hier das Bild des*der Klient*in. So nahm die Inanspruchnahme des Angebotes durch Führungskräfte stark zu. Bei einer Befragung gaben hier 92% der befragten betrieblichen Sozialarbeiter*innen an auch mit der Führungsebene Einzelberatungen durchzuführen. Die Breite der bearbeiteten Themen ist beachtlich. Private Themen wie Finanzprobleme, Probleme in/mit der Familie, Probleme bei/mit Kinderbetreuung sind weiterhin stark vertreten. Es kam hierbei auch zu der Erkenntnis, dass finanzielle Angelegenheiten als Thema in praktisch allen Sozialberatungen (91%) relevant sind. Belastungen und Konflikte am Arbeitsplatz bleiben jedoch weiter ein zentrales Aufgabengebiet der betrieblichen Sozialen Arbeit. 93% der befragten Sozialarbeiter*innen hatten solche Beratungen in ihren Unternehmen schon durchgeführt. Jüngst an Bedeutung haben Themen wie die Kinderbetreuung, familiäre Hilfen und die Betreuung älterer Personen gewonnen. Dies zeigt, dass sich gesellschaftliche Entwicklungen auch in der betrieblichen Sozialen Arbeit niederschlagen (vgl. Baumgartner 2022a,b).

Eine große Schweizer Firma, welche im Bereich der betrieblichen Sozialen Arbeit angesiedelt ist, beschreibt die (betriebliche) Sozialberatung wie folgt:

„Betriebliche Sozialberatung ist ein Angebot, welches Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stellen. Im Zentrum stehen die Erhaltung und die Wiederherstellung des Wohlbefindens von Arbeitnehmenden, um so einen Beitrag zur günstigen Entwicklung eines Unternehmens oder einer Organisation zu leisten“ (SozialatelierPlus GmbH 2023).

2.2.2 Suchtprävention und Suchthilfe

Die Suchtkrankenhilfe ist, besonders seit den (Nach-)Kriegszeiten, ein fester Bestandteil der betrieblichen Sozialen Arbeit. Insbesondere der Alkoholismus war hier ein großes Problem. Die Entwicklung führte dann dahin das nicht nur akute Hilfe, sondern auch präventive Maßnahmen ein Teil des Aufgabengebiets der betrieblichen Sozialen Arbeit sind. Die Aufgaben der betrieblichen Sozialarbeiter*innen liegen daher nicht nur darin Suchtverhalten am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und betroffene Personen in die Suchtmittelhilfe zu begleiten sondern auch darin, das Thema im Unternehmen zu enttabuisieren. Deshalb ist es notwendig eine Anlaufstelle für Information und Aufklärung zu sein. Dies verlangt nach einer stetigen Weiterbildung des*der Betriebssozialarbeiter*in auf diesem Gebiet (vgl. Klein 2021:112). Auch der offene Umgang mit der Thematik spielt hier eine große Rolle. Dieser Bereich der betrieblichen Sozialen Arbeit ist einer bei dem die Klient*innen oft aktiv akquiriert werden müssen. Hier folgend nun eine Tabelle welche aus dem Werk „Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe - Ein Handbuch für die Praxis“ der

„Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e. V.“ übernommen wurde. Diese beschreibt Auffälligkeiten, welche als Anlass für fürsorgliche oder klärende Gespräche gelten sollten.

„Unspezifische“ Auffälligkeiten bei Beschäftigten als Anlass zur fürsorglichen oder klärenden Ansprache	
Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten, in der Arbeitsleistung und in der Arbeitshaltung	
<ul style="list-style-type: none">• unkoordinierte Arbeitsplanung, Arbeitsrückstände, fehlerhafte Arbeitsergebnisse u. a.• aktive Arbeitsphasen mit wiederholt deutlichem Leistungsabfall im Tagesablauf• Unzuverlässigkeit häufen sich, verpasste Termine, Verspätungen• Desinteresse an den Arbeitsaufgaben oder an der Arbeitsqualität	
Auffälligkeiten im sozialen Miteinander	
<ul style="list-style-type: none">• unberechenbare Stimmungswechsel belasten das Arbeitsklima• Konflikte werden aggressiv ausgetragen• Desinteresse an Kontakten zu Kolleginnen und Kollegen; Vereinnahmung Einzelner in der „Rettenden-Rolle“• Gereiztheit, teilweise auch Distanzlosigkeit im Umgang mit Kundschaft, Patientinnen und Patienten, Klientel• beschäftigte Person kann nicht zwischen sachlicher und persönlicher Kritik unterscheiden	
Auffälligkeiten im Gesundheitsverhalten	
<ul style="list-style-type: none">• Erschöpfung und Übermüdung• Befindlichkeiten nehmen zu: „hier ist immer nur Stress“, psychosomatische Beschwerden• häufige Kurzerkrankungen oder längere Fehlzeiten• Bagatellisierung eines riskanten Gesundheitsverhaltens• trotz ernster gesundheitlicher Beeinträchtigung Ablehnung von Hilfe und Behandlung	

Abbildung 1: Auffälligkeiten bei Suchtverhalten am Arbeitsplatz (Dr. Wienemann, Elisabeth / Pegel-Rimpl, Ute (2022): Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe - Ein Handbuch für die Praxis.o.A.: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V.

In beratenden Gesprächen soll dann versucht werden den*die Mitarbeiter*in an die Suchtmittelhilfe anzuknüpfen. So ist neben der Vernetzung mit anderen Bereichen der sozialen Arbeit auch die Wichtigkeit der Beziehungsarbeit mit dem*der Klient*in hervorzuheben.

2.2.3 Krisenintervention

Sehr oft ist der Auslöser betriebliche Soziale Arbeit in Anspruch zu nehmen der Eintritt einer Krise im Unternehmen. Ein Arbeitsunfall, der zum Tode führt, sei hier als Beispiel genannt. Verzweiflung, Kontrollverlust und Erschöpfung können zu einer völligen Destabilisierung der Lebensziele führen. Spätestens hier wird die betriebliche Soziale Arbeit hinzugezogen. Durch seelischen Beistand und gezielte Methoden der Krisenintervention sollen Unternehmer*innen sowie Angestellte bei der Bewältigung der Krise unterstützt werden (vgl. ebd.:118). Dadurch stellt die Krisenintervention und -bewältigung oft den „Einstieg zur betrieblichen Sozialen Arbeit“ für Betriebe dar.

2.2.4 Beschaffung

Zu dem Punkt Beschaffung sei gesagt, dass sich dieser in einigen Bereichen der Aufgaben der betrieblichen Sozialen Arbeit wiederfindet. Es geht hier um die Unterstützung bei zum Beispiel der Beschaffung von Geldleistungen, oder anderen Unterstützungen für den*die Angestellte sowie dessen* deren Familie. Dieses Thema kommt oftmals einhergehend mit Sozialberatungen auf, in welchen man von den Problemlagen der Klient*innen erfährt. Auch organisationsinterne Hilfeleistungen sind vielen Mitarbeiter*innen oftmals nicht bekannt und werden mit Hilfe des*der oder durch den*die Sozialarbeiter*in angestoßen. Ein wichtiger Punkt, der hier mitbedacht werden muss, ist dass die tatsächliche Ausführung von den Geld- und/oder Hilfeleistungen nicht von dem*der Betriebssozialarbeiter*in entschieden und durchgeführt wird (vgl. ebd.:122).

Das bedeutet, dass hier auch Feingefühl in der Arbeit mit Klient*innen gefragt ist um die aufgebaute Beziehung bei Nicht-Erhält einer Unterstützung nicht zu gefährden.

2.2.5 Coaching

Coaching als Teil der betrieblichen Sozialen Arbeit, kann sich auf viele der Problemlagen, mit welchen Mitarbeiter*innen konfrontiert sind, beziehen. Persönliche Weiterentwicklung kann genauso wie das Aufzeigen von betrieblichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und das hierauf Hinarbeiten, Thema sein. Auch Coaching zur Personalführung ist bei vielen Betrieben, welche betriebliche Soziale Arbeit anbieten, ein Teil des Portfolios.

Die Methode des Coachings ist durch ihre Zielintention für einige Klient*innen die geeignete Methode. „Als personales, am Handlungsprozess der Klienten orientiertes Beratungsformat verbindet sich die Erfolgsgeschichte von Coaching vom Sport über die betriebliche Personalentwicklung bis hin zu Herausforderungen der Adressatengruppen Sozialer Arbeit“ (Birgmeier et al. 2012:34).

Auch Alois Huber, Professor an der Fachhochschule St. Pölten und langjährig beschäftigter betrieblicher Sozialarbeiter sieht die Bereiche eng verknüpft. So beschrieb er betriebliche Sozialarbeit in einem Interview wie folgt: „Es kann speziell zwischen dem großen Feld der "Betrieblichen Gesundheitsförderung" und dem "Betrieblichen Coaching" angesiedelt werden (Fachhochschule St. Pölten 2019).

2.2.6 Mediation

Zur Konfliktlösung wird in der betrieblichen Sozialen Arbeit auch oftmals auf die Mediation zurückgegriffen. In Deutschland besitzen viele der professionellen betrieblichen Sozialarbeiter*innen auch eine Mediationsausbildung.

Da Konflikte in einem Unternehmen unvermeidbar und auch wichtig zur Weiterentwicklung sind ist dieser Bereich der betrieblichen Sozialen Arbeit ein wichtiger. Konfliktlösung ist in jedem Unternehmen eine wichtige Komponente zum Erhalt der Motivation der Mitarbeiter*innen und fördert ebenso die Produktivität (vgl. Klein 2021:125).

So können Mitarbeiter*innen das Gefühl gewinnen an den Umständen im Betrieb positiv mitwirken zu können.

2.2.7 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein immer wichtiger werdender Aufgabenbereich der betrieblichen Sozialen Arbeit in der heutigen Zeit ist das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Um die Aufgaben der betrieblichen Sozialen Arbeit darzulegen, möchte ich hier die Arbeiterkammer Österreich zitieren: „Das BEM ist eine Aufgabe der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wiederherzustellen oder zu erhalten. Durch frühzeitige Interventionen sichert das BEM die Chance, den Arbeitsplatz zu erhalten und das Arbeiten bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu ermöglichen“ (fit2work 2022).

So ist hier auch zu erkennen, dass es sich sowohl um präventive als auch akute Fälle handeln kann. Durch den immer größer werdenden Leistungsdruck in der Arbeitswelt wird das betriebliche Eingliederungsmanagement als eine der Kernaufgaben der heutigen betrieblichen Sozialen Arbeit gesehen (vgl. Nguyen / Bohlinger 2020).

2.2.8 Psychische Gefährdungsbeurteilung

Seit dem Inkrafttreten der Arbeitnehmer*innenschutznovelle im Jahr 2013 wird auch den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz intensiver Aufmerksamkeit geschenkt.

„Psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, sind neben den Belastungen des Muskel-Skelett-Apparates eine häufige Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen“ (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft / Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat 2022).

Die Aufgabe des*der betrieblichen Sozialarbeiter*in ist es hier potenzielle Quellen psychischer Gefährdung von Mitarbeiter*innen zu eruieren oder selbst zu erkennen. Diese Gefahren können sowohl mit dem Arbeitsumfeld (Lärm, Hitze, usw.) wie auch mit Kolleg*innen und Vorgesetzten zu tun haben (vgl. Klein 2021:132).

2.2.9 Case-Management

Auch das Case-Management ist in der betrieblichen Sozialen Arbeit sehr wichtig. So ist das interdisziplinäre Arbeiten hier ein großer Faktor. Im Zuge einer Beratung kann so ein passendes Angebot aufgrund der Bedürfnisse des*der Mitarbeiter*in geschaffen werden. Aber auch akut kann durch lösungsorientierte Ansätze schnell geholfen werden. Auch hier hilft eine gute Vernetzung mit anderen Professionen.

„Auf Einzelfallebene ist Case Management eine Form von Beratung. In der Betrieblichen Sozialen Arbeit findet sich oft ein systemisches, ressourcenorientiertes, lösungsorientiertes oder motivationsförderndes Case Management“ (ebd.:135).

2.2.10 Projektmanagement

Eine, wie auch die durchgeführte Online-Umfrage bestätigt, eher weniger der betrieblichen Sozialen Arbeit zugeordnete Aufgabe betrifft das Projektmanagement. Doch gerade im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Projektarbeit von besonderer Bedeutung. Hier führte eine von Nguyen durchgeführte Umfrage zu dem Ergebnis, dass es bei den Befragten Personen Mitarbeiter*innen gab die für Projektleitung und -steuerung verantwortlich sind. Einen größeren Anteil hatten die Personen, welche als Projektmitarbeiter*innen tätig waren und in diesem Rahmen spezifische Aufgaben wie konzeptionelle Arbeit, die Erstellung von Statistiken oder Netzwerkarbeit übernahmen (vgl. Nguyen / Bohlinger 2020:302).

So kann man davon ausgehen, dass das Projektmanagement in der Zukunft einen immer größeren Teil des Aufgabengebietes einnehmen wird.

2.3 Zielgruppe der betrieblichen Sozialen Arbeit

Das Finden der Zielgruppe ist in der betrieblichen Sozialen Arbeit ein wichtiger Punkt. Es kann vorkommen, dass die Zielgruppen der BSA bereits in den Rahmenvereinbarungen und Verträgen mit den Unternehmen geklärt sind. Zum Beispiel wenn die BSA sich nur mit Mitarbeiter*innen, jedoch nicht mit den Lehrlingen im Betrieb auseinandersetzen soll. Doch wenn die Zielgruppe(n) nicht klar vertraglich geklärt sind, gilt es für den*die Sozialarbeiter*in jede*n Angestellte*n und jede Führungskraft des Unternehmens als mögliche*n Klient*in zu sehen. Auch das Durcharbeiten von diversen Betriebsvereinbarungen und auch Arbeitsschutzvereinbarungen kann hier helfen potenzielle Gefahrenherde zu erkennen und dadurch eine potenzielle Zielgruppe zu finden. Aber so kommt es, dass die BSA innerhalb eines Unternehmens verschiedene Zielgruppen und auch verschiedene Aufgabengebiete wahrnehmen muss. Denn so gibt es von zum Beispiel einem Lehrling andere Anforderungen und Bedürfnisse an die BSA als von einer Führungskraft.

2.4 Stand der Forschung

Der derzeitige Stand der Forschung bezüglich der Anforderungen und Wünsche, welche von Mitarbeiter*innen an die BSA gestellt werden sei nun dargelegt. So widmete sich eine Masterarbeit der Fachhochschule St. Pölten kurz den „Empfehlungen, die BSA gut zu implementieren“. Hier wird jedoch eher der Prozess der Implementierung der BSA, als die Anforderungen/Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen betrachtet. Was aus dieser Studie jedoch heraus geht ist, dass Transparenz des Angebotes der BSA (berufliche sowie private Problemlagen können besprochen werden) ein sehr wichtiges Mittel sei, um diese gut in einem Unternehmen zu implementieren (vgl. Dr. Akyurt et al. 2021:125). Über genaue Wünsche der im Betrieb angestellten Personen wurde jedoch hier nicht geschrieben.

Auch andernorts konnte ich leider keine Studie finden, welche die Anforderungen und die Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen an die BSA bearbeitet. Es könnte daran liegen, dass solche Umfragen oftmals in Form einer Mitarbeiter*innenbefragung stattfinden und diese Ergebnisse sind dann nicht zugänglich. Deshalb war es mir ein Anliegen, zu eruieren welche Anforderungen von Mitarbeiter*innen an die BSA gestellt werden. Dies könnte auch dabei helfen das Aufgabengebiet im heutigen Rahmen der Zeit zu betrachten.

3 Ziele der Forschungsarbeit

Durch die Breite der in dieser Arbeit beschriebenen Aufgaben(felder) der betrieblichen Sozialen Arbeit, war es mein Ziel mit dieser Forschungsarbeit die Wünsche und Anregungen von Mitarbeiter*innen zu erheben, um einerseits die Aktualität des Forschungsstandes zu überprüfen und andererseits eine Möglichkeit zu finden, mitarbeiter*innengerechte Angebote an Unternehmen stellen zu können, welche die Absicht haben betriebliche Soziale Arbeit einzuführen. Aus dieser Aufgabenstellung ergaben sich folgende Fragestellungen meiner Forschungsarbeit.

3.1 Hauptforschungsfrage - „Wie ist das Angebot einer neu eingeführten betrieblichen Sozialarbeit aus Perspektive der Mitarbeiter*innen zu gestalten?“

Meine Hauptforschungsfrage beschäftigt sich mit dem Thema, wie BSA aus Sicht der befragten Personen gestaltet werden sollte. Bei meiner Recherche fand ich eine große Anzahl an Umfragen über die BSA. In den meisten ging es jedoch darum den Return-of-Invest zu eruieren oder auch um die Aufgaben, welche von betrieblichen Sozialarbeiter*innen wahrgenommen werden. Auch über Wege der Implementierung der BSA in einem Unternehmen konnten Unterlagen gefunden werden. Bei all der Recherche konnte ich jedoch keine Studie finden, welche sich mit den Anforderungen und Wünschen von Mitarbeiter*innen einer Organisation an die BSA auseinandersetzt. Hieraus entstand meine Hauptforschungsfrage:

*„Wie ist das Angebot einer neu eingeführten betrieblichen Sozialarbeit aus Perspektive der Mitarbeiter*innen zu gestalten?“*

Ich wollte durch diese Forschungsfrage einen bisher noch nicht erforschten Blickwinkel bei der Einführung der BSA beleuchten. Hier werden sowohl Kenntnisstand als auch Wünsche und Anforderungen von Mitarbeiter*innen einer Organisation erhoben, welche bisher noch keine BSA besitzt. Dies kann auch für zukünftige Annäherungen der BSA wichtig sein und auch das Aufgabengebiet der BSA kann hierdurch etwas eingeengt werden.

3.2 Subforschungsfrage 1 - „Welche Bedarfe gibt es von Seiten der Mitarbeiter*innen an die betriebliche Sozialarbeit?“

Eine für wohl jedes Unternehmen individuell zu betrachtende Frage ist, welches Angebot die BSA wirklich stellen soll. In meinem Beispiel an einer Fachhochschule wollte ich jedoch wissen, welche Bedarfe es seitens der Mitarbeiter*innen an eine*n betriebliche*n Sozialarbeiter*in gäbe. So entstand meine Subforschungsfrage:

*Welche Bedarfe gibt es von Seiten der Mitarbeiter*innen an die betriebliche Sozialarbeit?“*

In dieser Subforschungsfrage sollen, nachdem das breite Angebot geklärt wurde, die am meisten von den befragten Personen in der betrieblichen Sozialen Arbeit verorteten Themen sowie die Themen, bei welchen sie Unterstützung bei der BSA suchen würden, betrachtet werden. Hier werden auch Unterschiede des Bedarfs zwischen den Geschlechtern thematisiert.

3.3 Subforschungsfrage 2 - „Welche Maßnahmen betrieblicher Sozialarbeit können hier greifen?“

Nachdem die Bedarfe der befragten Mitarbeiter*innen geklärt wurden, fand ich es interessant aus den Auswertungen potenzielle Maßnahmen zu überdenken, welche in diesem Kontext greifen könnten. Hieraus leitete sich meine zweite Subforschungsfrage ab.

„Welche Maßnahmen betrieblicher Sozialarbeit können hier greifen?“

Das Ziel hierbei ist es der Fachhochschule, welche sich für die Befragung zur Verfügung gestellt hat, mögliche Maßnahmen aufzuzeigen die von deren Mitarbeiter*innen gewünscht werden. So könnte in Zukunft leichter BSA in dem Unternehmen implementiert werden, da bereits Umfragewerte vorhanden sind.

4 Erhebungsmethode

Bei der Auswahl des geeigneten Instruments kam ich im Zuge des Forschungsprozesses schnell darauf eine Online Umfrage zu erstellen. Hierzu nutzte ich die Internetseite <https://www.umfrageonline.com/>. Der Fragebogen enthielt 9 Fragen, wobei hier auch einige mit Mehrfachauswahl dabei waren. Bei der Erstellung des Fragebogens arbeitete ich mit einem Experten zusammen und erhielt von diesem guten Input zur Fragengestaltung und einen Überblick über potenzielle Angebote. Wie auch in dem Buch von Kallus zu lesen ist, so ist die Aussendung eines Fragebogens in einem Unternehmen mit allen relevanten Stellen abzusprechen (vgl. Kallus 2010:133). Dies zeigte sich in meinem Fall erstmals als kleines Problem, da die verantwortlichen Personen leider nicht das endgültige „Okay“ zum Aussenden der Umfrage geben konnten. Nach einigen Telefonaten und einem Treffen, wurde der

Fragebogen dann doch innerhalb der Fachhochschule ausgesandt. Jedoch leider nicht wie anfangs gewünscht, an alle Mitarbeiter*innen der Fachhochschule.

4.1 Online-Fragebogen

Bei der Auswahl der geeigneten Datenerhebung war mit Absprache mit einem Experten sowie meinem Lehrbeauftragten an der Fachhochschule schnell klar, dass diese Art von Daten, in diesem Klientel gut über einen Online Fragebogen erhoben werden können. Auch mit dem Wissen, dass aus Konsequenz von immer mehr werdender Online-.Fragebögen, Forscher vor der Herausforderung stehen bei der Konzeption und Durchführung von Online-Befragungen besonders sorgfältig vorzugehen (vgl. Wagner / Hering 2014:662). Ich begab mich dann auf die Suche nach einem geeigneten Online-Tool, mit Hilfe welchem ich meinen Fragebogen professionell erstellen und dann versenden konnte. Ich stieß hier recht schnell auf die schon erwähnte Seite <https://www.umfrageonline.com/> auf welcher ich meinen Fragebogen erstellen und im Anschluss auch versenden konnte. Auch diverse Auswertungen sind mit dem Programm möglich, weshalb ich mich zur Erstellung des Fragebogens hiermit entschied.

4.2 Erstellung des Fragebogens

Bei der Erstellung des Fragebogens war ich in engem Kontakt mit einem Experten, welcher schon seit vielen Jahren auf dem Gebiet der BSA tätig ist. Von diesem konnte ich einige Situationen eruieren, welche ich als Beispiel in meinen Fragebogen aufnehmen konnte. Es war mir wichtig Situationen zu konstruieren, welche nahe den realen Fällen sind mit der BSA zu tun hat.

Bei der Erstellung des Fragebogens war es für die befragten Personen, durch die Forschung auf einem weniger bekannten Gebiet, auch wichtig die betriebliche Soziale Arbeit und auch mein Anliegen und den Nutzen der Umfrage zu erklären. Danach wurden einige allgemeine Parameter wie Alter, Geschlecht und Art der Anstellung abgefragt. Die befragten Personen konnten danach aus einigen Angeboten auswählen, welche die BSA stellen kann. Auch das Interesse der Teilnahme an solchen Angeboten wurde abgefragt. Es gab auch bei mehreren Fragen die Chance, eigene Freitextantworten zu erstellen. Insbesondere bei dem Thema des gewünschten Angebots, welches die BSA liefert, war mir dies ein wichtiger Punkt.

4.3 Feldzugang

Zu Beginn meiner Forschungsarbeit war schnell klar, dass ich für die Durchführung einer Befragung die Unterstützung einer Fachhochschule erhalte. Diese würde derzeit abwägen BSA einzuführen und wäre in diesem Zusammenhang auch an den Ergebnissen der Wünsche der Mitarbeiter*innen interessiert. Auch seitens der Lehrkräfte und des Betriebsrates gab es hier schnell eine Ansprechperson. Nach erster Euphorie und der Fertigstellung meines Fragebogens, wollte ich diesen, nach Absprache mit der zuständigen Person, an die Mitarbeiter*innen der Fachhochschule aussenden. Hier wurde mir dann aber mitgeteilt, dass

dies nochmals abgesegnet werden muss und noch nicht erledigt werden kann. Nach einigen Telefonaten und auch Kompromissen, konnte der Fragebogen mit Hilfe von einigen Lehrkräften dann doch auf der Fachhochschule in Umlauf gebracht werden. Hier waren wieder die begrenzten Möglichkeiten sichtbar schnell eine Umfrage in einer Organisation zu versenden. Durch den verzögerten Versand war letztendlich nicht der Zugang zu allen Mitarbeiter*innen der Fachhochschule gegeben. Der Fragebogen wurde zum großen Teil an die Mitarbeiter*innen des Department „Soziales“ versandt und von diesen beantwortet.

5 Methoden der Auswertung und Darstellung der Ergebnisse

Die Methoden Auswertung der von mir gesammelten Daten, wird in dem folgenden Kapitel dargelegt. So werden allgemeine Daten zusammengefasst sowie aufgezeigt wie die gewählten Fragen des Fragebogens, mit den untersuchten Forschungsfragen zu verknüpfen sind.

Die Auswertung wurde mittels einer Excel-Datei, welcher von der Umfrageplattform downgeloadet wurde, durchgeführt.

Zur bestmöglichen Beantwortung meiner Forschungsfrage, war es notwendig sowohl mit univariater sowie multivariater Analyse zu arbeiten. So konnten insbesondere Unterschiede des Angebotes sowie der Wünsche der Mitarbeiter*innen nach Geschlecht und gegebenenfalls auch Alter und Art des Beschäftigungsausmaßes festgestellt werden.

Zur Darstellung der Auswertungen wurde mit Balkendiagrammen gearbeitet.

5.1 Univariate Auswertung

Die univariate Auswertung betrachtet eine einzelne Variable und untersucht ihre Verteilung und zentrale Tendenzen wie den Mittelwert, den Median oder den Modus. Es ist ebenfalls ein gutes Mittel und ein erster Schritt, sich einen Überblick über Häufigkeitsverteilungen der einzelnen Variablen zu betrachten und die gesammelten Informationen auf zentrale Aussagen zu verdichten. (vgl. Tausendpfund 2019:99)

Die univariate Analyse ist einfach und schnell durchzuführen und eignet sich besonders für die Beschreibung von Daten, die normalverteilt oder symmetrisch sind. Dies konnte ich in meiner Arbeit für mehrere Fragestellungen nutzen. Ein weiterer Vorteil der univariaten Analyse ist, dass sie auch für kleine Datenmengen gut geeignet ist, wie dies auch bei meiner Umfrage der Fall war. Ein Nachteil ist jedoch, dass sie keine Informationen über Zusammenhänge zwischen den Variablen liefert, weshalb auch die multivariate Analyse nötig war.

5.2 Multivariate Auswertung

In den meisten Fällen, ist man nicht nur an einem Merkmal interessiert sondern an mehreren Merkmalen und deren Zusammenhang. Dazu muss man diese Merkmale einer gemeinsamen Analyse unterziehen. (vgl. Duller 2019:143)

Die multivariate Auswertung betrachtet daher mehrere Variablen gleichzeitig und untersucht die Beziehungen und Abhängigkeiten zwischen ihnen. Multivariate Methoden können helfen, komplexe Zusammenhänge zwischen Variablen aufzudecken, die mit univariaten Methoden nicht erkennbar sind. Zum Beispiel können multivariate Analysen zeigen, wie sich die Änderung einer Variable auf eine andere auswirkt, oder wie sich mehrere Variablen zusammen auf ein bestimmtes Ereignis auswirken können. Dies wurde bei mir im Fall des Geschlechts, des Alters und des Beschäftigungsausmaßes notwendig. Ein weiterer Vorteil der multivariaten Analyse ist, dass sie die Vorhersage von Ereignissen oder Trends ermöglicht. Ein Nachteil der multivariaten Analyse ist, dass sie aufgrund der Komplexität der Daten und der statistischen Methoden, die verwendet werden, aufwendiger ist als die univariate Analyse. Beide Ansätze haben Vor- und Nachteile, und die Wahl der geeigneten Methode hängt von der Art der Daten und der Fragestellung ab.

5.3 Balkendiagramme

Um die ausgewerteten Ergebnisse darzustellen, wurde mit Balkendiagrammen gearbeitet. Balkendiagramme können in verschiedenen Farben und Stilen gestaltet werden, um die Darstellung der Daten zu verbessern und die Lesbarkeit zu erhöhen. Es können verschiedene Farben verwendet werden, um einzelne Balken zu markieren oder um Unterschiede zwischen den Balken hervorzuheben. Eine der Hauptvorteile von Balkendiagrammen ist ihre einfache Interpretation. Aufgrund ihrer klaren Struktur können sie leicht verstanden werden, auch von Personen, die keine Erfahrung im Umgang mit Diagrammen haben. Balkendiagramme sind auch sehr flexibel und können angepasst werden, um verschiedene Arten von Daten darzustellen. Balkendiagramme eignen sich gut zur Darstellung von Daten, die in einer begrenzten Anzahl von Kategorien vorliegen. Sie können jedoch unhandlich werden, wenn viele Kategorien oder Datenpunkte dargestellt werden müssen. In diesen Fällen können andere Diagrammtypen, wie z. B. das gestapelte Balkendiagramm, besser geeignet sein.

Gestapelte Balkendiagramme sind eine Form von Balkendiagrammen, die verwendet werden, um den Beitrag jeder Kategorie zu einem Gesamtziel darzustellen. Sie bestehen aus einer Reihe von horizontalen Balken, die nebeneinander angeordnet sind und jeweils aus mehreren Abschnitten bestehen, die die einzelnen Kategorien darstellen. Die Kategorien werden in der Regel farblich unterschieden, um sie visuell voneinander zu unterscheiden. Jeder Abschnitt des Balkens repräsentiert den Beitrag einer bestimmten Kategorie zum Gesamtziel, während die Gesamthöhe des Balkens den Gesamtbeitrag darstellt. Gestapelte Balkendiagramme eignen sich besonders gut für die Darstellung von Daten, bei denen es wichtig ist, den Anteil jeder Kategorie am Gesamtziel zu verstehen. Sie können in verschiedenen Bereichen verwendet werden. Insgesamt bieten gestapelte Balkendiagramme eine einfache und effektive Möglichkeit, komplexe Daten visuell darzustellen. Durch die Verwendung von Farben und

Abschnitten können sie schnell und einfach verständliche Informationen liefern und helfen, wichtige Erkenntnisse zu gewinnen.

6 Forschungsergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Datenerhebungen verschriftlicht und dargelegt.

So werden allgemeine Ergebnisse betrachtet und wie das Angebot der betrieblichen Sozialen Arbeit aus der Perspektive der befragten Mitarbeiter*innen zu gestalten sei. Auch aus den Befragungen abgeleitete Möglichkeiten, welche die betriebliche Soziale Arbeit den Mitarbeiter*innen bieten kann, werden hier thematisiert. Die mögliche weitere Verwendung der hier gesammelten Daten und Ergebnisse ist ebenfalls Teil dieses Abschnitts.

6.1 Allgemeine Daten der Erhebung

Im folgenden Abschnitt werden die abgefragten „allgemeinen Daten“ der Erhebung betrachtet. So wurden im Fragebogen folgenden „allgemeine Daten“ abgefragt: Geschlecht, Alter und Beschäftigungsausmaß.

Der erste große Unterschied wird bereits hier deutlich. Die Umfrage wurde von insgesamt 29 Personen vollständig beantwortet. 19 hiervon gaben ihr Geschlecht als weiblich an. Im Gegensatz hierzu waren 8 der befragten Personen männlich. 2 Personen beantworteten die Frage nach dem Geschlecht mit „Keine Angabe“. Dies musste man auch bei weiteren Auswertungen im Hinterkopf behalten, um die Ergebnisse trotz der „Schiefe“ der befragten Personen richtig werten zu können. Hier könnte man den Rückschluss ziehen, dass es für weibliche Mitarbeiter*innen wichtiger ist die betriebliche Soziale Arbeit erfolgreich in ihrem Unternehmen zu implementieren. Bei den weiteren allgemeinen Daten konnten keine großen Unterschiede festgestellt werden. So waren es jeweils 14 Vollzeit- sowie 14 Teilzeit-Angestellte, die die Umfrage abgeschlossen haben. Eine Person gab über das Beschäftigungsausmaß keine Angabe. So kann man hieraus schließen, dass die BSA für Voll- sowie Teilzeitangestellte gleich wichtig ist. Bei dem Vergleich des Alters gaben 12 Personen an sie seien 40 Jahre oder jünger. 16 Personen gaben ihr Alter mit 40 Jahre oder älter an. 2 Personen haben hier keine Angabe zu ihrem Alter gemacht. Insgesamt könnte man den Rücklauf von 29 vollständigen Beantwortungen als einen eher geringen sehen. Trotz der anfänglichen Schwierigkeiten beim Versand der Umfrage, sind auch im Department Soziales der Fachhochschule (laut Homepage der Institution) etwa 130 Personen angestellt. Dies ist eine Rücklaufquote von etwa 20 %.

6.2 Erhobene Wünsche und Anregungen an die betriebliche Soziale Arbeit

Im folgenden Abschnitt sollen nun die Auswertungsergebnisse, welche meine Hauptforschungsfrage betreffen, betrachtet werden. Die Frage meines Fragebogens „Mit wem, würden Sie die folgenden Situationen am ehesten besprechen?“ zielte darauf ab, das Angebot zu eruieren bei welchem die Mitarbeiter*innen die BSA kontaktieren oder aufsuchen würden, beziehungsweise bei welcher Art von Problemen noch im privaten Umfeld nachgefragt wird oder Vorgesetzte kontaktiert werden. Um die Wünsche bestmöglich abzubilden, habe ich mich dazu entschieden das Angebot auf Bereiche festzulegen, welche von Mitarbeiter*innen bei Bedarf genutzt werden würde sowie den geäußerten Wünschen, welche sie an die BSA in ihrem Unternehmen hätte, entspricht. So werden einerseits Angebote aufgezeigt welche sich Mitarbeiter*innen explizit im Unternehmen wünschen und andererseits auch aufgezeigt, ob sie dieses Angebot, wenn nötig, in Anspruch nehmen würden.

Mit 72% der befragten Personen, zeigt das Ergebnis der Fragestellung „Mit wem würden Sie diese Situation am ehesten besprechen?“ hier, dass das Thema der Suchtproblematik welche Auswirkungen auf das Arbeitsleben hat das größte ist. Knapp danach, folgt die Situation eines Todesfalles im beruflichen Umfeld. 66% der befragten Personen würden dies mit der BSA besprechen und dies auch als Thema der BSA sehen. Die dritte Antwort, welche mehr als die Hälfte der befragten Personen, nämlich 52 %, mit der BSA besprechen würde ist, wenn es zu einer hohen Anzahl von Krankenständen kommt. Dies zeigt auch die folgende Grafik.

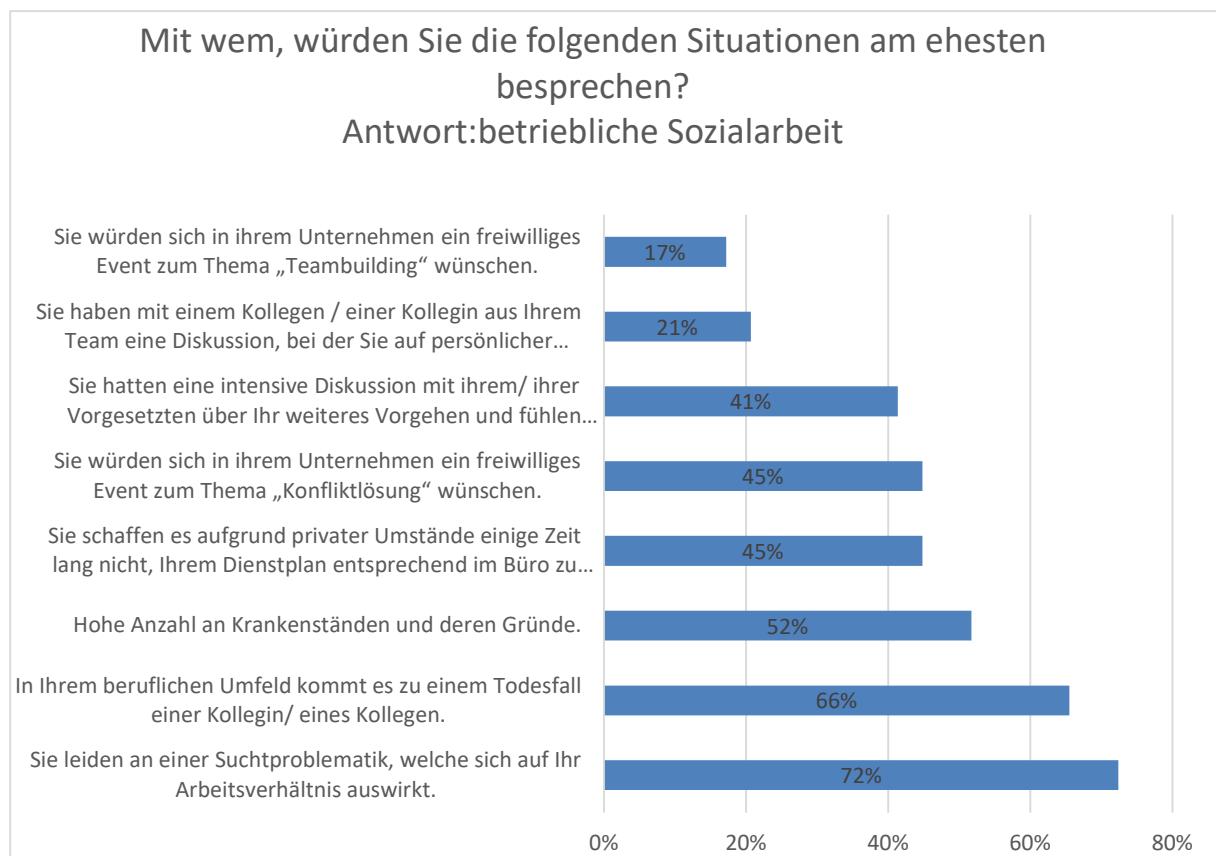


Abbildung 2: eigene Umfrage

So kann man aus diesen Auswertungen die Hypothese schließen, dass das Angebot der BSA auf jeden Fall Kenntnisse im Thema der Suchtberatung sowie Prävention haben soll, da diese bei Bedarf von Mitarbeiter*innen in Anspruch genommen würde. Auch die Begleitung bei Todesfällen im Umfeld einer Organisation sind den befragten Mitarbeiter*innen ein wichtiges Thema. Dies lässt darauf schließen, dass Krisenintervention insbesondere bei Vorkommnissen am oder den Arbeitsplatz betreffend in diesem Unternehmen ein gewünschtes Angebot sind und offensiv von der BSA beworben werden sollte. Also sind auch verschiedene Methoden der Krisenintervention sowie das Pacing in der Gesprächsführung mit den Klient*innen hier gefragt.

Mehr als die Hälfte der Befragten sahen auch eine hohe Anzahl von Krankenständen als Thema der BSA. Hier könnte man in der betrieblichen Sozialen Arbeit ansetzen und beim Aufmerksam werden der Häufung der Krankenstände versuchen den*die Mitarbeiter*in als Klient*in der BSA zu gewinnen und versuchen die Gründe hierfür zu eruieren. Diese könnten gut im Zuge von Beratungsgesprächen abgeklärt werden.

Das Angebot, welches am häufigsten genannt wurde als es um die Nennung der Wünsche an die BSA ging, war „Einzel-/ Gruppenberatungen bei Problemen innerhalb eines Teams/ einer Abteilung“. Der Wunsch nach einem solchen Angebot lag mit 76% der befragten Personen bei mehr als zwei Dritteln. Passend hierzu war auch die Auswertung, welche besagt, dass 78% die BSA für „Einzel-, Gruppenberatung nach Vorkommnissen am Arbeitsplatz“ in Anspruch nehmen würden. Auch „Einzel-/Gruppenberatung bei privaten Problematiken würden von 89% der befragten Mitarbeiter*innen in Anspruch genommen werden.“

Anhand dieser Zahlen lässt sich erkennen, dass die BSA in diesem Unternehmen auf jeden Fall das Angebot von Einzel- und Gruppenangeboten stellen sollte. Dieses Angebot würde laut Befragung von drei Viertel der Mitarbeiter*innen gewünscht und auch wahrgenommen.

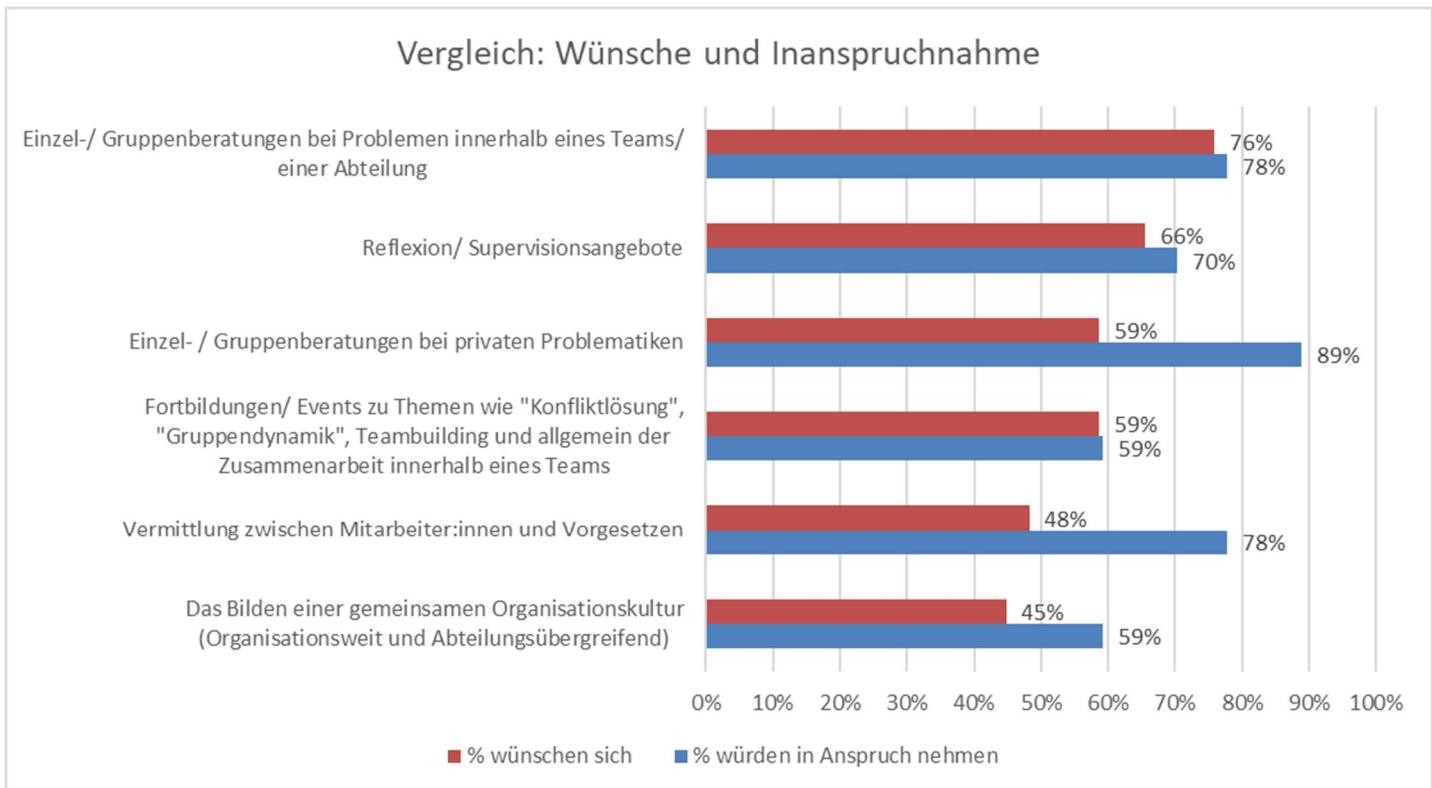


Abbildung 3: eigene Umfrage

Ein weiteres wichtiges Angebot der BSA ist die „Krisenintervention“. Wie bereits in Abbildung 6 zu sehen war, gaben zwei Drittel der Befragten (66%) an, das Thema eines Todesfalls im beruflichen Umfeld am ehesten mit einem*einer betriebliche*n Sozialarbeiter*in zu besprechen. Da auch 93% der befragten Mitarbeiter*innen das Angebot der Krisenintervention in den Bereich der BSA verorten, lässt darauf schließen, dass Krisenintervention insbesondere bei Vorkommnissen am oder den Arbeitsplatz betreffend in diesem Unternehmen ein gewünschtes Angebot ist und bei Bedarf offensiv von der BSA beworben werden sollte. Hier sehe ich Potenzial hoher Frustration der Mitarbeiter*innen, sollte BSA nicht geschult im Umgang bei und mit Krisen sein.

Zusammenfassend würde ich behaupten, dass die oben abgebildeten Bedarfe es belegen, dass das Angebot der BSA aus Sicht der Mitarbeiter*innen sehr breit aufgestellt sein muss. So gibt es einige Punkte welche im Bedarfsfall tatsächlich genutzt und gewünscht sind. Diese kommen jedoch in den meisten Unternehmen nicht allzu oft vor. Hier wäre das Beispiel eines Todesfalls im betrieblichen Umfeld genannt. Ein hohes Maß an Zustimmung erhielten, geschlechterunabhängig, alle Arten der Beratung. Es wäre dahingehend ratsam Beratungseinheiten (im beruflichen wie privaten Kontext) anzubieten.

6.3 Beantwortung Subforschungsfragen

Durch Auswertung der Beantwortungen der Fragen „Welches dieser Angebote würden Sie, wenn es nötig wäre, in Anspruch nehmen?“ und „Welche der folgenden Angebote, würden Sie sich in Ihrem Unternehmen wünschen?“ konnten in der vorliegenden Studie die Bedarfe von Mitarbeiter*innen hinsichtlich betrieblicher Sozialarbeit untersucht werden. Hierzu wurden die Teilnehmenden nach ihren Präferenzen bezüglich verschiedener Angebote befragt, die im Rahmen der betrieblichen Sozialarbeit zur Verfügung gestellt werden können.



Abbildung 4: eigene Umfrage

Die Ergebnisse zeigen, dass die Krisenintervention, sowie Einzel- und Gruppenberatungen nach Vorkommnissen am Arbeitsplatz mit einer Zustimmung von 93% Angebote sind, welche von der BSA bei Bedarf auf jeden Fall gefordert sind und somit angeboten werden sollten. Ebenfalls 89% haben eine hohe Präferenz für Einzelberatungen bei privaten Problemen geäußert, die sich auf die Arbeit auswirken, womit auch Einzelberatung als ein sehr wichtiges Gebiet der BSA erscheint. Die Teilnehmenden zeigten in gleichen Teilen eine hohe Präferenz für Hilfestellung bei der Moderation von Unstimmigkeiten (78%), Gruppenberatungen bei Spannungen im Team (78%) sowie für Einzelberatungen bei Problemen, die die Arbeit betreffen (78%). Eine moderate Präferenz zeigte sich für Teambuildingmaßnahmen bei Schwierigkeiten im Team (59%) und für Rat der Sozialarbeit bezüglich der Organisationskultur (59%).

Bei der Auswertung fiel hier auch ein interessanter Fakt bezüglich der Geschlechterverteilung auf. Durch die Schiefe der Teilnehmenden können in vielen Fällen keine konkreten

Rückschlüsse gezogen werden, hier jedoch kam es im spezifischen bei der Teambuildingmaßnahmen bei Schwierigkeiten im Team zu einem Unterschied. Hier würden 75% der Männer das Angebot nutzen, wohin gegen 53% der befragten Frauen dieses Angebot in Anspruch nehmen würden. Der einzige Punkt, in welchem es eine höhere prozentuale Zustimmung auf Seiten der weiblichen befragten Personen gab, war jener der Gruppenberatungen bei Spannungen im Team (79% zu 75%). Dies ist auch in der folgenden Grafik ersichtlich.

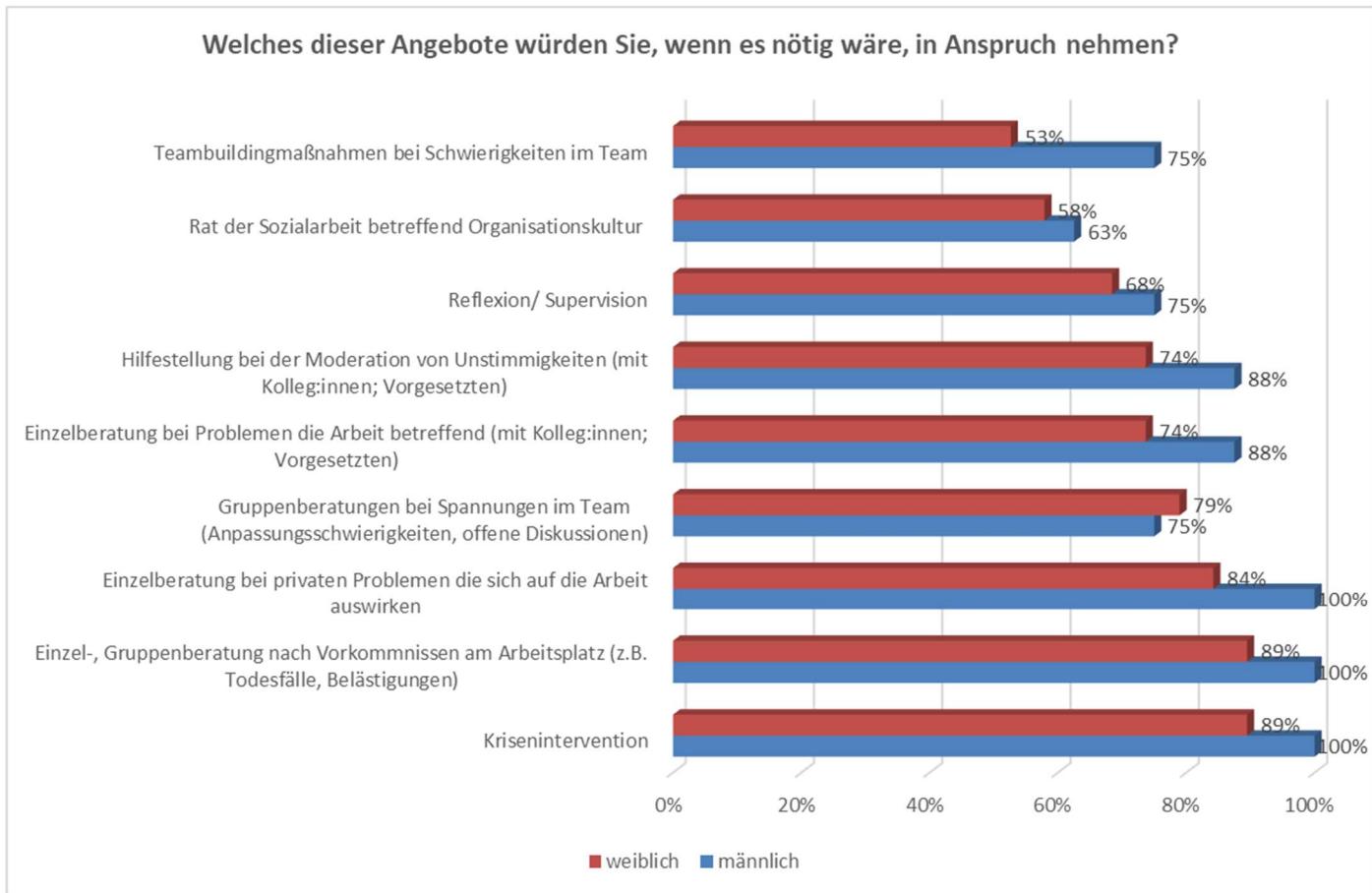


Abbildung 5: eigene Umfrage

Durch die insgesamt breite Zustimmung der Mitarbeiter*innen an den abgefragten Angeboten die BSA liefern kann - keiner der abgefragten Punkte erhielt weniger als 53% Zustimmung - scheint es erforderlich den Bedarf der Mitarbeiter*innen genauer zu erheben. So wurde durch die Frage „Welche der folgenden Angebote, würden Sie sich in Ihrem Unternehmen wünschen?“ explizit abgefragt was Mitarbeiter*innen sich von der BSA wünschen.

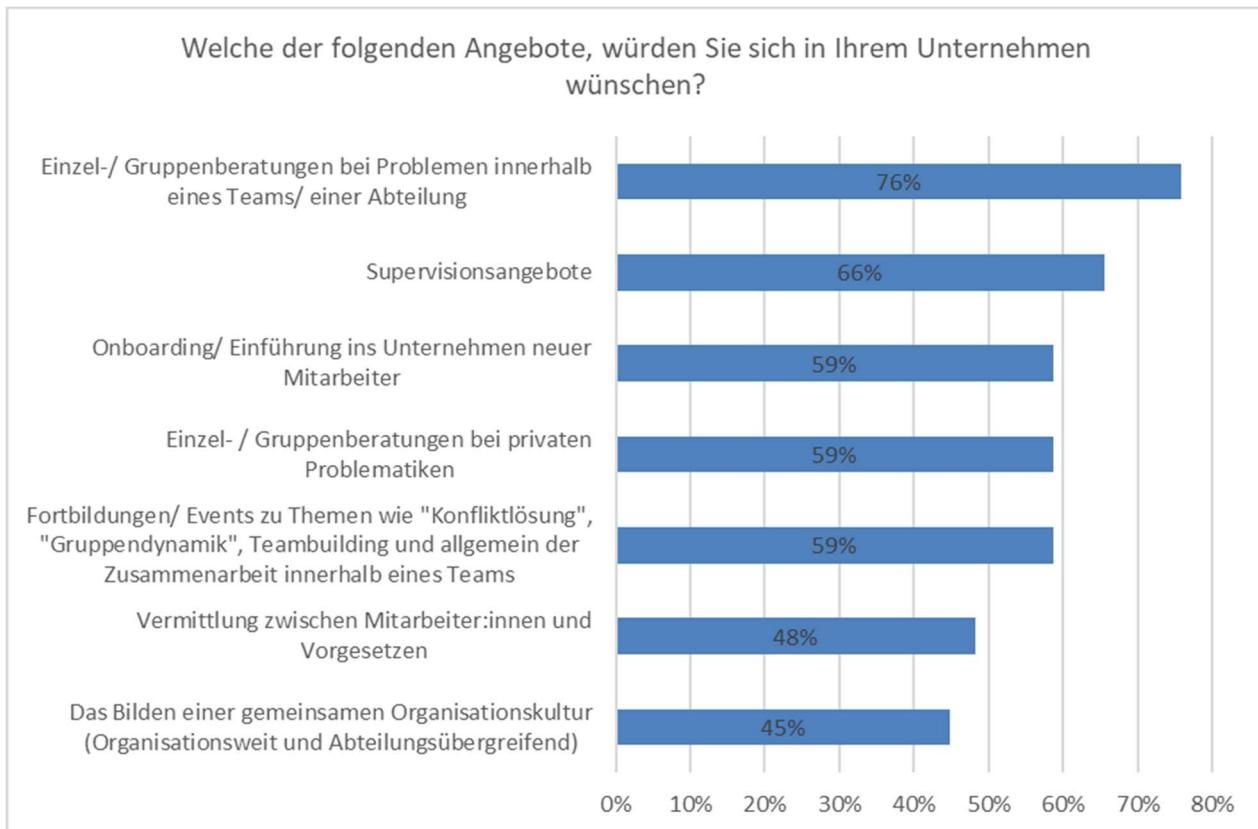


Abbildung 6: eigene Umfrage

Bei den ausgewerteten Daten zeigte sich, dass die befragten Mitarbeiter*innen sich in ihrem Unternehmen das Angebot einer Einzel-/ Gruppenberatung bei Problemen innerhalb des Teams/der Abteilung wünschen. Dieses Angebot war 76% der befragten Personen wichtig. Die zweitmeiste Zustimmung erhielt das Angebot zur Supervision. 66% der Teilnehmenden würden sich ein derartiges Angebot in ihrer Organisation erhoffen. Die Daten zeigen ebenfalls, dass die Punkte „Vermittlung zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten“ sowie „das Bilden einer gemeinsamen Organisationskultur“ am wenigsten Zustimmung erhielten. Diese beiden Punkte wurden von weniger als 50% der befragten Personen gewünscht. Mit jeweils 59% sind die Themen des „Onboardings/Einführung neuer Mitarbeiter“, „Einzel- / Gruppenberatungen bei privaten Problematiken“ und „Fortbildungen/ Events zu Themen wie "Konfliktlösung", "Gruppendynamik", Teambuilding und allgemein der Zusammenarbeit innerhalb eines Teams“ Angebote, welche sich mehr als die Hälfte der befragten Mitarbeiter*innen in der Organisation wünschen. Hier gab es, wie auch bei der vorherigen Frage, Unterschiede in der geschlechterspezifischen Betrachtung der Beantwortung. Dies zeigt die folgende Grafik.

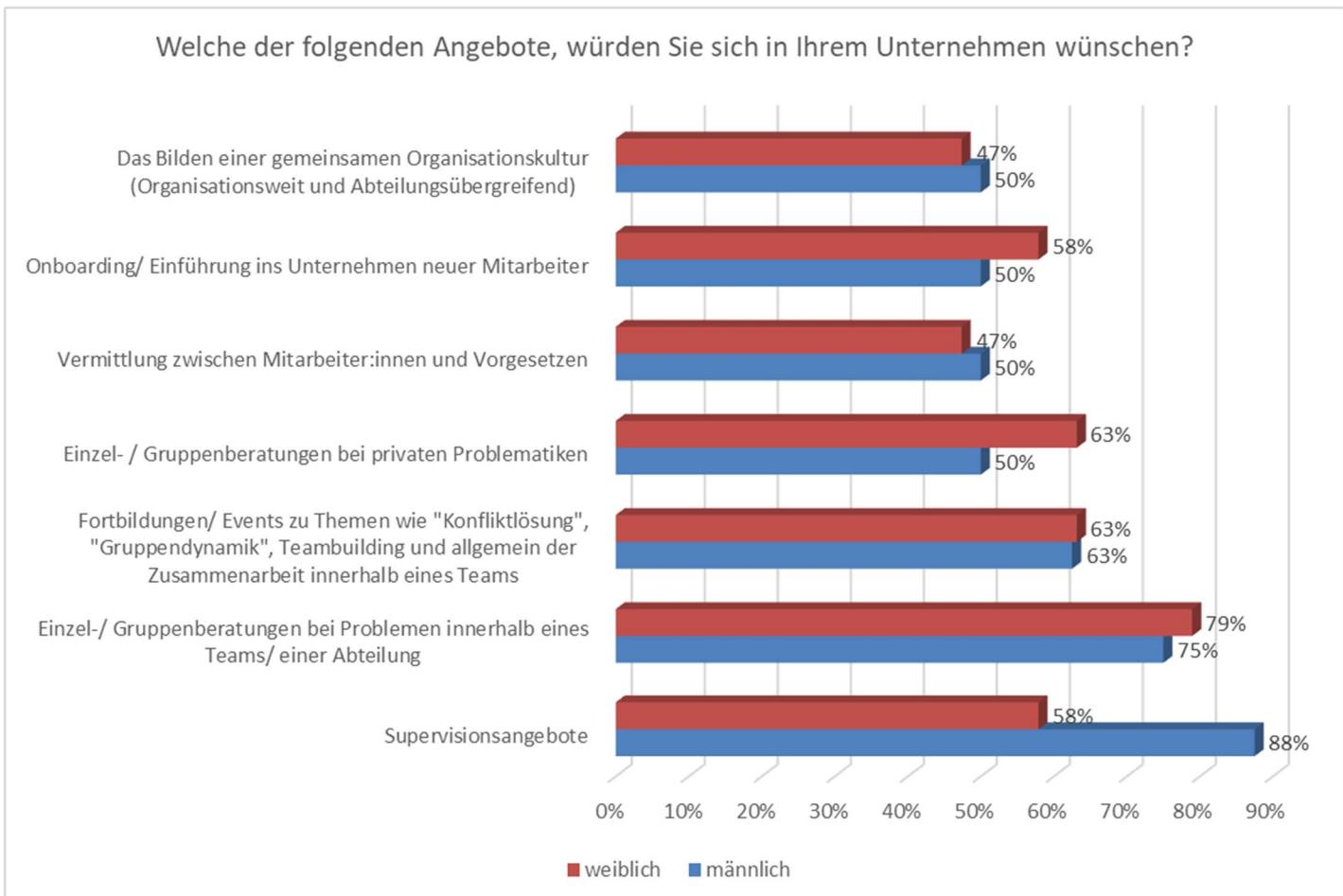


Abbildung 7: eigene Umfrage

Wie man aus der Tabelle ablesen kann, sind die Werte der prozentualen Zustimmung bei fast allen Angeboten etwa gleich verteilt. Die nennenswerten Ergebnisse der Betrachtung sind, dass 88% der männlichen Befragten sich ein Angebot zur Supervision wünschen würden. Im Vergleich hierzu wünschen sich nur 58% der weiblichen Befragten dieses Angebot. Anders sieht es bei dem Punkt der „Einzel-/ Gruppenberatungen bei privaten Problematiken“ aus. Hier würden sich 63% der weiblichen Befragten ein solches Angebot wünschen, wohin gegen bei den männlichen Befragten hier nur 50% ihre Zustimmung ausdrückten. So zeigt sich auch bei dieser Auswertung, dass BSA sich bei der Erstellung von Angeboten nicht auf geschlechtsspezifische Unterschiede berufen kann.

6.4 Potenzielle Möglichkeiten & Maßnahmen der betrieblichen Sozialen Arbeit

Im vorliegenden Beispiel war den Daten zu entnehmen, dass die BSA in diesem Betrieb verstärkt als Anlaufstelle für Einzel- und Gruppenberatungen betrachtet werden würde. In Zusammenarbeit mit zum Beispiel dem bereits vorhandenen Betriebsrat könnte hier ein

Angebot geschaffen werden welches von den Mitarbeiter*innen erfolgreich angenommen wird. Das positive interne Marketing könnte hier seitens des Betriebsrates unterstützt werden, da auch dieser in den meisten Fällen ähnliche Anliegen wie die BSA hat und bei gewissen Themen, die von der BSA behandelt werden könnten, als frühere Ansprechpartei gesehen wurde. Hier könnte die Vermittlung bei Problematiken wie „intensiven Diskussionen mit Vorgesetzten nach denen sie sich ungerecht behandelt fühlen“ sowie „wenn eine Dienstplanänderung aufgrund privater Probleme von Vorgesetzten nicht genehmigt wird.“ an die BSA stattfinden und so auch ein „Einstieg“ in die BSA gelingen da dies Themen sind welche gut in einer Beratung abgearbeitet werden können.

Nachdem die BSA in dem Unternehmen etabliert ist, könnte begonnen werden die Aufgabenbereiche auszuweiten und auch die Themen des Onboardings neuer Mitarbeiter*innen (oder Wiedereingliederung von Mitarbeiter*innen) und im Rahmen dessen das Bilden bzw. Hinarbeiten auf eine gemeinsame Organisationskultur zu bearbeiten. In weiteren Schritten könnten dann auch Events zu aktuellen Themen (Konfliktlösung, Gruppendynamik, Teambuilding, usw.) von der BSA geplant werden. Die Zustimmung hierfür lag bei etwa 60 % der Befragten. Bei Inanspruchnahme des Beratungsangebotes kann in großen Unternehmen ebenfalls überlegt werden zusätzliche Personen für die BSA zu engagieren um der Nachfrage gerecht zu werden und so für mehr Zufriedenheit bei den Angestellten sorgen.

6.5 Weitere Ergebnisse der Erhebung

Ein weiteres Ergebnis der Erhebung ist aus den bereits benannten Auswertungen entstanden. So wurde ersichtlich, dass BSA nicht geschlechterspezifisch betrachtet werden kann. Die befragten Mitarbeiter*innen haben hier zumeist, unabhängig von deren Geschlecht, dieselben Angebote präferiert oder als Teil der BSA gesehen. Bei der allgemeinen Rücklaufqoute war jedoch ein großer Unterschied der teilnehmenden Personen. Es waren fast 3 mal so viele weibliche Teilnehmende als männliche. So könnte man hieraus schließen, dass weibliche Mitarbeiterinnen ein größeres Interesse an der guten Gestaltung des Angebots der BSA bei dem untersuchten Unternehmen haben. Auffällig war auch, dass keine Person die weniger als Teilzeitbeschäftigt ist, an der Umfrage teilgenommen hat. Hieraus könnte auch der Rückschluss gezogen werden, dass geringfügig angestellte Personen kein großes Interesse an der BSA in einem Unternehmen haben. Dies könnte mit der geringen Stundenanzahl zusammenhängen.

7 Zusammenfassung und Ausblick

Im abschließenden Kapitel soll nun noch eine kurze Zusammenfassung der Forschungsergebnisse stattfinden sowie zukünftige Verwendungen der Forschungsergebnisse aufgezeigt werden.

7.1 Zusammenfassung der Forschungsergebnisse

Aus den ausgewerteten Daten ließen sich bezüglich meiner Hauptforschungsfrage folgende Punkte feststellen:

Das Angebot der BSA sollte laut den befragten Mitarbeiter*innen bei Bedarf auf jeden Fall fähig sein, Krisensituation im betrieblichen Umfeld auflösen zu können. Die Forschung ergab hier, dass die Krisenintervention von über 90% der befragten Personen als Teil der BSA gesehen wird und sie ebenfalls von über 90% bei Bedarf wahrgenommen werden würde. Auch die Wichtigkeit von Einzel-, und Gruppenberatungen wird bei den Auswertungen ersichtlich. So würden sich 76% der Mitarbeiter*innen ein solches Angebot wünschen. Ebenfalls 89% würden ein derartiges Angebot auch annehmen.

Die Breite des Handlungsfeldes wird durch die geschichtliche Betrachtung der betrieblichen Sozialen Arbeit, insbesondere im deutschsprachigen Raum, und den ausgewerteten Daten ebenfalls ersichtlich. So gab es bei keiner der gefragten Umstände weniger als 53% Zustimmung für die Inanspruchnahme eines Angebotes der BSA, wenn es nötig ist.

Weitere Erkenntnisse meiner Studie beziehen sich darauf, dass durch eine geschlechterspezifische Ungleichheit bei der Beantwortung der Umfrage für dieses Gebiet leider nur geringe Informationen gewonnen werden konnten. Wenn Umfragewerte stark auseinanderklafften, wurde dies jedoch auch veranschaulicht. Man konnte jedoch trotz dieser Ungleichheit kleine Unterschiede bei Wünschen an die BSA und auch den Angeboten, welche in Anspruch genommen werden würden, erkennen. So war die prinzipielle Resonanz auf die Umfrage bei Frauen 3 mal so hoch als bei Männern. Ebenfalls konnte festgestellt werden, dass sich 88% der befragten männlichen Personen das Angebot einer Supervision wünschen würden. Im Gegensatz hierzu wünschen sich das 55% der befragten Frauen. In den meisten Fällen waren die Umfragewerte jedoch ähnlich. Auch im Alter und dem Beschäftigungsausmaß konnten nur geringe Unterschiede bei den Beantwortungen festgestellt werden, so dass diese nicht groß thematisiert wurden.

Als potenzielle Maßnahmen der betrieblichen Sozialen Arbeit – in diesem bestimmten Fall – wurde festgestellt, dass der Betriebsrat bei bestimmten Themen, welche auch von der BSA abgeklärt werden könnten, kontaktiert wird. So könnte durch eine Zusammenarbeit der BSA mit dem Betriebsrat eine gute Implementierung gelingen und das Angebot stufenweise ausgebaut werden, da auch andere Bedarfe ersichtlich wurden. Dass die BSA nach den befragten Personen eine Anlaufstelle für diverse Einzelberatungen sein könnte, wird ebenfalls ersichtlich. So könnte beim stufenweisen Ausbau der BSA auch die Möglichkeit bestehen, dass aufgrund erhöhter Nachfrage eine weitere Person für die BSA eingestellt wird.

7.2 Weitere Verwendung der Forschungsergebnisse

Die von mir ermittelten Forschungsergebnisse können im ersten Schritt nun dazu genutzt werden, das Angebot der BSA der beforschten Organisation individuell und bestmöglich zugeschnitten zu gestalten. Diese Daten können zum Beispiel als Anhaltspunkt bei Verhandlungen aber auch beim Entwickeln der passenden sozialarbeiterischen Angebote genutzt werden. In diesem speziellen Fall, wie aber auch für zukünftige Anbahnungen an ähnliche Organisationen. Man könnte es als Grundlagenforschung für eine weiterführende Arbeit betrachten, welche sich mit der betrieblichen Sozialen Arbeit in größeren Unternehmen oder anderen Hochschulen beschäftigt. Weiters zeigen die Ergebnisse, dass die Angebote, welche die BSA liefert, vom Großteil der Mitarbeiter*innen positiv angenommen werden würden.

Es könnten ebenfalls erforscht werden, ob die BSA bei geringerer „Schiefe“ der Daten doch größere geschlechtsspezifisch andere Wünsche und Anregungen an die BSA hat. Hier zeichnete sich in meiner Arbeit in einigen Bereichen ein Trend ab, welcher leider durch „Schiefe“ in den Daten nicht endgültig bestätigt werden konnte. Man könnte auch betrachten ob die Umfrageergebnisse bei höherer Teilnahme auch altersspezifisch andere Wünsche und Anregungen hervorbringen. Ebenfalls könnte bei höherer Rücklaufquote auf Basis der Daten das Ergebnis eine aktualisierte Version einer Bedarfserhebung an das Handlungsfeld der BSA sein. So könnte man versuchen die Breite des Handlungsfeldes einzuschränken.

Literatur

Appelt (2015): Taschenwörterbuch Soziale Arbeit. 2., durchges. und erw. Aufl, Bad Heilbrunn: Klinkhardt, Julius.

AvenirSocial – Soziale Arbeit Schweiz (2014): Leitbild Betriebliche Sozialarbeit.
https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/AS_DE_BSA_def_17-1-14_1.pdf

Baumgartner, Edgar (2022a): 100 Jahre Betriebliche Soziale Arbeit in der Schweiz. In: SozialAktuell.

Baumgartner, Edgar (2022b): Betriebliche Soziale Arbeit in der Schweiz: Geschichte, aktueller Stand und Herausforderung. 1. Auflage, Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Becker, Ulf (2003): Historische Entwicklung, gegenwärtiger Stand und Perspektiven betrieblicher Sozialarbeit in Unternehmen. <https://www.grin.com/document/16708>

Birgmeier, Bernd / Loebbert, Michael / Wegener, Robert (2012): Das Zusammenspiel von Coaching und Sozialer Arbeit-Vorschläge für ein Konzept eines sozialpädagogischen Coachings.pdf. In: SozialAktuell., Jg. 5/2012, 2.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft / Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat (2022): Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen, https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen.html [16.04.2023].

Dr. Akyurt, Zeki / Heller, Katharina BA / Mag.a Jünemann, Agnes / Schön, Marlene BA / Sengül, Deniz BA / Thalmann, Barbara BA / Tudosa, Paul BA / Türk, Manuela BA / Wilhelmer, Christoph BA / Winter, Janine BA (2021): Betriebliche Sozialarbeit – Eine Chimäre!? Aspekte der Betrieblichen Sozialarbeit. Fachhochschule Sankt Pölten.

Duller, Christine (2019): Multivariate deskriptive Statistik. In: Duller, Christine (Hg.): Einführung in die Statistik mit EXCEL und SPSS: Ein anwendungsorientiertes Lehr- und Arbeitsbuch. Berlin, Heidelberg: Springer, 143–173. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59410-0_7

Fachhochschule St. Pölten (2019): Huber: Ausblicke für Betriebliche Sozialarbeit, <https://www.fhstp.ac.at/de/newsroom/news/huber-ausblicke-fuer-betriebliche-sozialarbeit> [11.04.2023].

fit2work (2022): Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), <https://fit2work.at/artikel/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem> [16.04.2023].

Girmes, Margarethe (1970): Die Sozialarbeiterin im Industriebetrieb: Versuch e. soziolog. Positionsanalyse. Weinheim, Berlin, Basel: Beltz.

Kallus, Konrad Wolfgang (2010): Erstellung von Fragebogen. 1. Aufl, Wien: facultas.wuv.
Klein, Martin (2021): Eine kleine Einführung in die Betriebliche Soziale Arbeit. 1. Auflage 2021, Weinheim Basel: BeltzJuventa.

Lau-Villinger, Doris (1994): Betriebliche Sozialberatung als Führungsaufgabe. Frankfurt am Main: Verl. d. Gesellschaft zur Förderung Arbeitsorientierter Forschung und Bildung.

Leinenbach, Michael (2020): Die betriebliche Soziale Arbeit - Über die Fabrikpflege – Fabrikfürsorge – Werksfürsorge bis zur betrieblichen Sozialen Arbeit.

Movis AG (2023): Betriebliche Sozialberatung. <https://www.movis.ch/ueber-uns/betriebliche-sozialberatung/>

Nguyen, Hoang Long / Bohlinger, Sandra (2020): Soziale Arbeit in Betrieben. In: Sozial Extra. Nr. 5, Jg. 44, 298–303.

Reinicke, Peter (1988): Die Sozialarbeit im Betrieb. Von der Fabrikpflege zur Betrieblichen Sozialberatung.

SozialatelierPlus GmbH (2023): Betriebliche Sozialarbeit und Sozialberatung, <https://www.sozialatelierplus.ch/betriebliche-sozialarbeit.html> [07.04.2023].

Stoll, Bettina (2013): Betriebliche Sozialarbeit: Aufgaben und Bedeutung; praktische Umsetzung. 2. Aufl, Regensburg: Walhalla-Fachverl.

Tausendpfund, Markus (2019): Quantitative Datenanalyse: eine Einführung mit SPSS. Wiesbaden [Heidelberg]: Springer VS.

Wagner, Pia / Hering, Linda (2014): Online-Befragung. In: Baur, Nina / Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 661–673. https://link.springer.com/10.1007/978-3-531-18939-0_48

Abkürzungen

BSA – Betriebliche(n) Sozialen Arbeit

Abbildungen

Abbildung 1: Auffälligkeiten bei Suchtverhalten am Arbeitsplatz (Dr. Wienemann, Elisabeth / Pegel-Rimpl, Ute (2022): Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe - Ein Handbuch für die Praxis.o.A.: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. ...13	
Abbildung 2: eigene Umfrage	23
Abbildung 3: eigene Umfrage	25
Abbildung 4: eigene Umfrage	26
Abbildung 5: eigene Umfrage	27
Abbildung 6: eigene Umfrage	28
Abbildung 7: eigene Umfrage	29

Anhang



Betriebliche Sozialarbeit

Liebe/r Teilnehmer/in,
mein Name ist Daniel Meisel, ich studiere Soziale Arbeit an der FH St. Pölten und derzeit verfasse ich meine Bachelorarbeit zum Thema "betriebliche Sozialarbeit". Hierzu würde ich von Ihnen gerne mehr zu den Wünschen/ Anregungen sowie den Erfahrungen welche Sie an und mit der betrieblichen Sozialarbeit gemacht haben, einholen.

Für den Erfolg der Studie ist es wichtig, dass Sie den Fragebogen vollständig ausfüllen und keine der Fragen ausgelassen werden.
Alle Daten werden anonym erhoben, diese können Ihrer Person nicht zugeordnet werden und werden streng vertraulich behandelt.
Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Hier nun zuerst zu Ihrer Person:

Ihr Geschlecht:

<input type="radio"/> männlich
<input type="radio"/> weiblich
<input type="radio"/> divers
<input type="radio"/> keine Angabe
<input type="radio"/> Andere

Ihr Alter:

<input type="radio"/> bis inklusive 30 Jahre
<input type="radio"/> 31 - 40 Jahre
<input type="radio"/> 41 - 50 Jahre
<input type="radio"/> 50 Jahre und älter
<input type="radio"/> keine Angabe

Wie hoch ist Ihr Beschäftigungsmaß?

<input type="radio"/> Vollzeit
<input type="radio"/> Teilzeit
<input type="radio"/> geringfügig
<input type="radio"/> keine Angabe

Nun zu den Themen, welche von Ihnen der betrieblichen Sozialarbeit zugeschrieben werden und Ihren Wünschen und Anregungen an die betriebliche Sozialarbeit.

Inwieweit sehen Sie die folgenden Themen in der betrieblichen Sozialarbeit verortet? *

	sehr stark	stark	wenig	überhaupt nicht
Komplikationen mit Vorgesetzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stress im Arbeitsalltag der Mitarbeiter:innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komplikationen mit Kolleg:innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
private Probleme von Mitarbeiter:innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anpassungsschwierigkeiten im Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reflexion / Supervision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorgesetzten über Missstände aufklären und beratend zur Seite stehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einzelberatungen mit Mitarbeiter:innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moderation zwischen zwei oder mehreren Parteien bei Konflikten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gruppen-/ Teamberatungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teambuildingmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung/ Übernehmen von täglichen Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriseninterventionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Bilden einer Organisationskultur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gibt es sonstige Angebote, welche Sie von der betrieblichen Sozialarbeit erwarten?

Welches dieser Angebote würden Sie, wenn es nötig wäre, in Anspruch nehmen? *

	ja	nein
Einzelberatung bei Problemen die Arbeit betreffend (mit Kolleginnen; Vorgesetzten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einzelberatung bei privaten Problemen die sich auf die Arbeit auswirken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfestellung bei der Moderation von Unstimmigkeiten (mit Kolleginnen; Vorgesetzten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teambuildingmaßnahmen bei Schwierigkeiten im Team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gruppenberatungen bei Spannungen im Team (Anpassungsschwierigkeiten, offene Diskussionen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reflexion/ Supervision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krisenintervention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rat der Sozialarbeit betreffend Organisationskultur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einzel-, Gruppenberatung nach Vorkommnissen am Arbeitsplatz (z.B. Todesfälle, Belästigungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gibt es sonstige Angebote, welche Sie sich von der betrieblichen Sozialarbeit wünschen?

**Im folgenden Abschnitt werden verschiedene Situationen skizziert.
Sie beantworten bitte mit wem Sie diese Angelegenheit besprechen würden.**

Mit wem, würden Sie die folgenden Situationen am ehesten besprechen? *

Sie können mehrere Optionen pro Zeile auswählen

Familie, Freunde	Vorgesetzte: r	Kolleg:innen	betriebliche Sozialarbeit	Haus- bzw. Facharzt	Gewerkschaf t
------------------	----------------	--------------	---------------------------	---------------------	---------------

Sie hatten eine intensive Diskussion mit ihrem/ ihrer Vorgesetzten über ihr weiteres Vorgehen und fühlen sich auch nach langem Überlegen immer noch im Recht bzw. ungerecht behandelt.

Sie haben mit einem Kollegen/ einer Kollegin aus Ihrem Team eine Diskussion, bei der Sie auf persönlicher Ebene beschimpft werden.

Sie schaffen es aufgrund privater Umstände einige Zeit lang nicht, ihrem Dienstplan entsprechend im Büro zu erscheinen. Sie bitten ihren Vorgesetzten / Ihre Vorgesetzte um andere Dienstzeiten, diese: r lehnt ab.

Sie würden sich in ihrem Unternehmen ein freiwilliges Event zum Thema „Teambuilding“ wünschen.

Sie leiden an einer Suchtproblematik, welche sich auf Ihr Arbeitsverhältnis auswirkt.

Hohe Anzahl an Krankenständen und deren Gründe.

Sie würden sich in ihrem Unternehmen ein freiwilliges Event zum Thema „Konfliktlösung“ wünschen.

In Ihrem beruflichen Umfeld kommt es zu einem Todesfall einer Kollegin/ eines Kollegen.

Zum Abschluss:

Welche der folgenden Angebote, würde Sie sich in Ihrem Unternehmen wünschen? *

Sie können mehrere Optionen auswählen.

Einzel- / Gruppenberatungen bei Problemen innerhalb eines Teams/ einer Abteilung

Fortbildungen/ Events zu Themen wie „Konfliktlösung“, „Gruppendynamik“, Teambuilding und allgemein der Zusammenarbeit innerhalb eines Teams

Einzel- / Gruppenberatungen bei privaten Problematiken

Vermittlung zwischen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten

Supervisionsangebote

Onboarding/ Einführung ins Unternehmen neuer Mitarbeiter

Das Bilden einer gemeinsamen Organisationskultur (Organisationsweit und Abteilungsübergreifend)

Andere

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit und die Teilnahme an der Umfrage!

Eidesstaatliche Erklärung

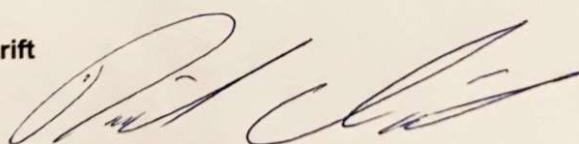
Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Daniel Meisel**, geboren am **26.07.1992** in **Wien**, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Groß-Enzersdorf, am 25.04.2023

Unterschrift

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Daniel Meisel".