



Sich kümmern



Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verlaufen oft fließend. Nicht nur, weil das Smartphone in der Tasche dazu einlädt, E-Mails auch nach Feierabend zu beantworten. Umgekehrt dringt auch das Privatleben – gewollt oder nicht – in die Arbeitswelt ein. Ob Sorgen um die Zukunft, Ausfälle bei der Kinderbetreuung, Eheprobleme oder Schulden: Wenn es zu Hause kriselt, fällt es Mitarbeitern schwer, sich während der Arbeitszeit voll auf den Job zu konzentrieren. Die Beschäftigten nicht mit ihren Problemen allein zu lassen, ist also auch im Interesse der Unternehmen. Eine Möglichkeit, sich diesen anzunehmen, ist das Angebot einer betrieblichen Sozialberatung.

Von Fürsorgern zu Fachberatern

Betriebliche Sozialarbeit gibt es in Deutschland schon seit über 100 Jahren. Anfang des

20. Jahrhunderts wurden speziell ausgebildete Krankenschwestern als Werkspflegerinnen in Fabriken und Großunternehmen eingestellt. Sie berieten die Arbeiter unter anderem zu Themen wie Kinderversorgung, Unterkunft oder Ernährung.

Heute gibt es Sozialberater in fast allen DAX-Unternehmen, aber auch in Kliniken, Ministerien, Hochschulen, Versicherungen und anderen Organisationen. „Allerdings hat sich das Tätigkeitsprofil in den letzten 120 Jahren erheblich verändert: Von der Pflege, Fürsorge und dem Einsatz in der Familie der beschäftigten Werksarbeiter hin zu einem qualifizierten, in der Sozialarbeit sehr spezialisierten Angebot innerhalb eines Unternehmens“, erklärt Christiane Brand, Mitglied im Vorstand des Bundesfachverbands Betriebliche Sozialarbeit (bbs). „Heute ist die Sozialberatung ein wichtiger Pfeiler des Betrieblichen Gesund-

heitsmanagements mit Projektarbeit und Führungskräftecoaching neben der Beratung von Beschäftigten.“

Nachdem die Entscheidung für eine soziale Beratung der Beschäftigten gefallen ist, bieten die Unternehmen diese Leistung in der Regel dauerhaft an. Betriebliche Sozialberatungen konzentrieren sich nicht nur auf die Einzelfallberatung, sondern begleiten auch Veränderungsprozesse in den Organisationen.

Auf eigene Ressourcen setzen

Wir helfen anderen – warum nicht auch uns selbst? Diese Frage hat sich die Rummelsberger Diakonie gestellt und gehandelt. Seit rund einem Jahr bietet die Diakonie betriebliche Sozialberatung für ihre Mitarbeiter an. „Bei uns ist die besondere Situation, dass wir bereits über ein eigenes Portfolio an sozialen Dienstleistungen und Beratungsstellen verfügen. Die Herausforderung ist es, die Ratsuchenden an die geeigneten Stellen zu vermitteln“, erklärt Diakonin Tina Dehm, Referentin für Social Care bei der Rummelsberger Diakonie. Die Mitarbeiter melden sich telefonisch bei ihr oder schreiben eine E-Mail, wenn sie sich zu einem bestimmten Thema beraten lassen möchten. Dehm vermittelt sie dann an die internen Experten wie Sozialarbeiter, Psychologen und Seelsorger oder externe Beratungsstellen.

Die Beratungsthemen und Anliegen der Diakonie-Mitarbeiter sind ganz unterschiedlich. Elternzeit, Pflegeorganisation, Eheprobleme oder finanzielle Fragen gehören zu den Top-Themen. „Bei finanziellen Problemen vermitteln wir die Ratsuchenden an externe Anbieter, weil wir selbst das Know-how nicht haben“, erklärt Dehm. Die Diakonie hat sich ein Netzwerk an Beratungsstellen aufgebaut, an die sie in solchen Fällen verweisen kann. Für Schulden und finanzielle Probleme ist dies

”

Betriebliche Sozialberatung ist eine wertvolle Investition in die Gesundheit der Beschäftigten.

Christiane Brand,
Mitglied im Vorstand des
Bundesfachverbands
Betriebliche Sozialarbeit,
Tübingen



zum Beispiel das Zentrum für Insolvenzberatung. Sollten für die externe Beratung Kosten anfallen, übernimmt diese die Diakonie.

Empfehlung schafft Vertrauen

Die betriebliche Sozialberatung bei der Rummelsberger Diakonie gibt es seit über einem Jahr. Etwa 3.500 der 6.000 Mitarbeiter können dieses kostenlose Angebot nutzen. Von Januar bis Dezember 2016 ließen sich knapp 70 Mitarbeiter beraten. „Das Beratungsangebot wurde von Anfang an angenommen“, erklärt Social-Care-Referentin Dehm. „Nach einem Vierteljahr hatten wir das erste Mal einen Ratsuchenden, der auf Empfehlung eines Kollegen zu uns kam.“

Die persönliche Weiterempfehlung sei unheimlich wichtig, sagt Dehm, Kollegen und



”

Wir möchten den Mitarbeitern signalisieren: Wir kümmern uns.

Diakonin Tina Dehm,
Referentin für Social Care bei
der Rummelsberger Diakonie,
Nürnberg

diese Investition lohnt. Diese Frage hat die Fachhochschule Nordwestschweiz im Rahmen einer Untersuchung beantwortet. Die Ergebnisse zeigen, dass sich bereits bei einer Erfolgsquote von 15 Prozent, also einer Verbesserung der Situation der Mitarbeiter, eine positive Erfolgsbilanz einstellt.

„Betriebliche Sozialberatung ist kein Luxus, den sich nur Großunternehmen leisten können“, erklärt bbs-Verbandsvorstandsmitglied Brand. „Die Nachfrage steigt auch bei kleinen und mittleren Unternehmen. Hier eine Vollzeitstelle ausschließlich für betriebliche Sozialberatung zu schaffen, wäre jedoch übertrieben.“ Stattdessen empfiehlt die Sozialpädagogin ein stunden- oder tagesweises Angebot durch interne oder externe Anbieter zu etablieren, das sich je nach Bedarf flexibel an den Beratungsbedarf anpassen lässt.

Signalisieren: Wir kümmern uns

Sich kümmern

Vorgesetzte wichtige Multiplikatoren. Doch allein auf die wollte sich die Diakonie nicht verlassen und setzte auf unterschiedliche Kommunikationsmittel, um das Angebot im Unternehmen bekannt zu machen: Informationsbroschüren, persönliche Gespräche, Kommunikation über den Betriebsrat, E-Mailings und Hinweise in der Mitarbeiterzeitschrift.

Kein Luxus für Großunternehmen

Wenn wie bei der Rummelsberger Diakonie bereits vorhandene Ressourcen für interne Zwecke genutzt werden können, fällt die Entscheidung für das Angebot einer betrieblichen Sozialberatung sicher leichter. Anders sieht es aus, wenn hierfür eine zusätzliche Stelle geschaffen werden muss. Vor allem kleinere Unternehmen fragen sich, ob sich

Egal, ob interner oder externer Berater: Vertrauen spiele eine zentrale Rolle, betont Dehm. Die Frage, ob es für die Mitarbeiter Berührungspunkte gebe, sich an die ehemalige Kollegin und Vorgesetzte nun mit ihren privaten Problemen zu wenden, verneint sie: „Als Diakonin habe ich gewissermaßen einen Vertrauensvorschuss.“ Die Lotsin wie auch alle Berater unterliegen außerdem der Schweigepflicht.

Um das Vertrauensverhältnis auch nach der Vermittlung noch aufrecht zu halten, hakt die Diakonin vier Wochen nach der Kontaktaufnahme noch einmal bei den Ratsuchenden nach. „Es ist wichtig nachzufragen, ob die Beratung etwas gebracht hat“, sagt Dehm. „Auf diese Weise zeigt sich oft auch, ob vielleicht noch einmal nachgesteuert werden muss. Wir möchten den Mitarbeitern damit signalisieren: Wir kümmern uns.“ *jbr*