

Sonja Lehmann-Leuenberger, Gabriela Mathys

Betriebliche Sozialberatung **Aufgabenfelder und Handlungsmöglichkeiten in der Theorie und Praxis**

abstract

Mit dem Wandel von Gesellschaft und Wirtschaft haben sich in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren auch die Aufgabenfelder der Betrieblichen Sozialberatung (BSB) verändert. Neben der klassischen Einzelfallberatung werden in der Literatur vermehrt neue Aufgabenfelder der BSB beschrieben, die in die Spezialgebiete Personal- bzw. Organisationsentwicklung hinein fließen. Zudem ist die BSB Teil einer Verwaltung oder eines Wirtschaftsunternehmens, welche/s nicht primär soziale Ziele verfolgt. Aus der Literatur ist zu vernehmen, dass die Aufgabenfelder und Handlungsmöglichkeiten der BSB vom Unternehmen, welchem sie angehören, beeinflusst werden.

Ausgehend davon wird in der Arbeit den Fragen nachgegangen, welche Aufgabenfelder der BSB in der Theorie und der Praxis zu finden sind bzw. wie die strukturellen Bedingungen einer Organisation die Aufgabenfelder und Handlungsmöglichkeiten der BSB beeinflussen.

Zur Bearbeitung der Thematik werden im Theorieteil die BSB beschrieben und ergänzend ein Überblick über die in der Literatur festgehaltenen Aufgabenfelder verschafft. In einem zweiten und dritten Schritt werden die Organisation eines Unternehmens, ihre strukturellen Bedingungen sowie deren Einfluss auf die Aufgabenfelder und Handlungsmöglichkeiten der BSB behandelt.

Anhand der quantitativen Untersuchung in neun BSB und einer qualitativen Befragung mittels eines Experteninterviews mit fünf Sozialberatenden/Leitenden konnten die Aufgabenfelder und der Einfluss der strukturellen Bedingungen auf die Aufgabenfelder und Handlungsmöglichkeiten erfragt werden. Die Auswertung und Interpretation dessen ermöglicht die Gegenüberstellung von Theorie und Praxis.

Die exemplarische Untersuchung bestätigt, dass die Allzuständigkeit und Interdisziplinarität, die der Sozialen Arbeit inne liegen, in den Aufgabenfeldern der BSB zum Ausdruck kommen: Die Aufgabenschwerpunkte der BSB liegen in der Einzelfallberatung und der Personalentwicklung. Weiter halten organisationsbezogene Massnahmen Einzug in das Arbeitsfeld der BSB, gewisse neue Aufgaben wie z.B. die Moderation von Führungsgesprächen oder Kommunikationstraining etablieren sich wiederum nur punktuell. Mit der Übernahme von neuen Aufgaben kann die BSB zur Konkurrenz anderer Professionen (z.B. der Personalentwicklung und des Gesundheitsmanagements) werden, deshalb muss die sachliche Zuständigkeit transparent geklärt werden.

Die strukturellen Bedingungen beeinflussen die BSB massgebend. Daher muss sich die BSB zwingend mit ihnen auseinandersetzen, um vom Unternehmen und dessen Mitarbeitenden wahrgenommen zu werden, einen breiten Katalog von Aufgaben übernehmen und ihren Handlungsspielraum und die Einflussmöglichkeiten auf das Unternehmen nutzen zu können.

Die Schlussfolgerungen unterstreichen die Bedeutung der Legitimation der BSB innerhalb ihres Unternehmens. Die Legitimation muss durch eine eigene Identität sowie die Nähe zu den Hauptakteuren des Unternehmens gefestigt werden.

2007 / 209 Seiten

ISBN 978-3-03796-193-3

Fr. 41.00 / € 25.50 (zzgl. Versandkosten)

Bestelladresse Verkauf:

Edition Soziothek, Riedbachstrasse 9, PF 265, 3027 Bern

Tel. +41 (0)31 994 26 94, Fax +41 (0)31 994 26 95, mail@soziothek.ch

Online-Bestellung: www.soziothek.ch

Die Studie erscheint in der Schriftenreihe Diplomarbeiten des Fachbereichs Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule, in welcher Diplomarbeiten mit dem Prädikat „sehr gut“ oder „hervorragend“ aufgenommen werden.