

Abstract

Titel: Wie Betriebliche Sozialberatung Unternehmenskulturen positiv beeinflussen kann – Thematisierung subtiler Unternehmenshintergründe

Kurzzusammenfassung:

Die Arbeit geht der Frage nach, durch welche Einflüsse *Unternehmenskulturen* geprägt werden und schildert dies unter anderem anhand der *Organisationstheorien*. Einen dritten Faktor bilden *betriebswirtschaftliche Komponenten*. Die multifunktionellen Aufgaben und Verantwortungen von Unternehmen sind komplex und besonders für Führungskräfte ein heikles Unterfangen. In dieser Arbeit wird geschildert, wie Betriebliche Sozialberatung mittels ausgewählter Angebote und Methoden im Rahmen der Unternehmenskulturförderung Arbeitnehmende und Führungskräfte gleichermaßen zu unterstützen und zu entlasten vermag.

Autorin: Angelika Inge Studer

Referent/-in: Prof. Dr. Reto Eugster

Publikationsformat: BATH
 MATH
 Semesterarbeit
 Forschungsbericht
 Anderes

Veröffentlichung (Jahr):2012

Sprache: deutsch

Zitation: Studer, Angelika Inge. (2012). *Wie Betriebliche Sozialberatung Unternehmenskulturen positiv beeinflussen kann – Thematisierung subtiler Unternehmenshintergründe*. Unveröffentlichte Bachelorarbeit, FHS St.Gallen, Fachbereich Soziale Arbeit.

Schlagwörter (Tags): Betriebliche Sozialberatung, Unternehmenskultur, Organisationstheorie.

Ausgangslage:

Unternehmenskultur prägt den Arbeitsalltag aller Gesellschaftsmitglieder, seien dies Arbeitgebende, Arbeitnehmende, Kunden, Lieferanten oder anderweitig involvierte Akteure einer Unternehmung. Organisationen beeinflussen unsere Lebenswelt als Kunden oder Klienten, sei dies gewollt oder durch eine von aussen herangetragene Pflicht. Extern treten wir als Nutzer in mannigfaltiger Form Unternehmungen gegenüber, intern als Arbeitnehmende. Die in dieser Arbeit formulierte Hypothese: *„Obwohl wissenschaftlich breit erforscht und abgehandelt, ist die Umsetzung der Untersuchungsergebnisse mittels konkreter Massnahmen zur Kulturförderung in Unternehmen praktisch ungenügend verbreitet und mangelhaft etabliert“*, zeigt den Missstand auf, welcher die treibende Kraft für das Verfassen dieser Arbeit war.

Fragestellung und Ziel:

Die vorliegende Arbeit beleuchtet einerseits die subtilen Phänomene von Unternehmenskulturen und deren Wirkungen nach innen und nach aussen, andererseits werden Zusammenhänge aufgezeigt, welche in der Form in der Fachliteratur nur fragmenthaft vorzufinden sind. In all den Herangehensweisen und dem Zusammenführen von Teilaspekten mit Relevanz zur Unternehmenskultur, kommt der Betrieblichen Sozialberatung die Protagonistenrolle zu. Gerade im Beleuchten dieser Rolle liegt das Ziel dieser Arbeit: es wird aufgezeigt, dass Fachkräfte der Betrieblichen Sozialberatung mittels gezielter Methoden, Angebote und Instrumente die subtilen Komponenten von Kultur in der Unternehmung zu erfassen und positiv zu beeinflussen vermögen. Aufgrund des Technologiedefizits in der Sozialen Arbeit zeigen sich die behandelten Dynamiken als schwer mess- und greifbar. Die Legitimation der Betrieblichen Sozialarbeit kann dennoch mittels empirischer Untersuchungen belegt werden. Ziel dieser Arbeit ist die Verdeutlichung der weit verbreiteten Missstände in Unternehmenskulturen und deren weitreichenden Konsequenzen, nicht nur für den Erfolg des Unternehmens, sondern auch in Bezug auf alle involvierten Anspruchsgruppen. Die Sensibilisierung aller Betroffenen, im Besonderen der verantwortlichen Führungspersonen, soll Antrieb für das Verändern alter, überholter und demotivierender Arbeitsstrukturen sein.

Vorgehen:

Diese Arbeit basiert auf literarischen Recherchen und einschlägigen Onlineinformationen sowie Fachgesprächen mit Arbeitnehmenden aus verschiedensten Branchen. Um ein methodisches Vorgehen zur Verfassung dieser Arbeit zu gewährleisten, dient der relativ ausführliche Theorieteil dem grundsätzlichen und historischen Verständnis von Organisationen. In Anbetracht der in dieser Arbeit steigenden Komplexität der Thematik, ist das Verstehen der Grundzüge des Funktionierens von Organisationen unerlässlich.

Die Herangehensweise vom Grossen zum Kleinen, von der Makroebene (Organisationsumwelt und -bedingungen) über die Mesoebene (die Organisation als solches mit ihren zentralen Eigenschaften) zur Mikroebene (die Individuen in der Organisation), ermöglicht das schrittweise Annähern zum Kern: die Betriebliche Sozialberatung als interne oder externe Unterstützungs- und Beratungseinheit von Unternehmen zwecks Kulturförderung und -verbesserung.

Wichtigste Ergebnisse:

Die Flut an empirischen Untersuchungen und an entsprechender Literatur bezüglich der hier behandelten Thematik ist überwältigend – nach Erfahrung der Autorin nicht selten überkomplex, schwammig, schlecht in der Alltagspraxis umsetzbar und somit wenig pragmatisch.

Der Fakt, dass Unternehmenskultur und die Art und Weise der Unternehmensführung eng miteinander verwoben sind und sich gegenseitig beeinflussen, ist eine zentrale Erkenntnis. Die Werte einer Kultur widerspiegeln die Werte der Menschen, welche diese geprägt haben und umgekehrt. Die Interdependenz von Unternehmenskultur und Führung ist empirisch erwiesen. Dies macht deutlich, dass Unternehmenskultur alltagssprachlich in breiten Kreisen oberflächlich verstanden wird, dem Ausmass der Wirkungen im Arbeitsalltag wenig Beachtung geschenkt wird. Dass Kultur historisch begründet ist und auf dauerhaften Lernprozessen beruht, macht deutlich, dass Kulturveränderungen sorgsam geprüft werden müssen. Gespräche mit „Insidern“ sind hier unerlässlich um zu erfassen, was ist und was sein sollte – das methodische Vorgehen zwingend.

Untersuchungen zu den Inhalten der in dieser Arbeit behandelten Themen sind in der Fachliteratur zahlreich vorhanden. Allerdings sind explizite Zusammenhänge von Unternehmenskultur und Betrieblicher Sozialberatung nicht oder nur ansatzweise vorhanden. Diese Arbeit beleuchtet diese Lücke und zeigt auf, dass sich in Sachen Unternehmenskultur ein Feld für die Soziale Arbeit eröffnet, welches das Engagement für Unternehmen auf allen Ebenen lohnenswert macht.