

KOMPASS

Das Magazin der Sozial- und Lebensberatung der BASF Stiftung



 **BASF**
We create chemistry

 **STIFTUNG**



Die BASF Stiftung ist eine mildtätige und gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts. Sie umfasst drei Säulen: International Development Projects, Finanzielle Unterstützung und Sozial- und Lebensberatung. So unterstützt die BASF Stiftung weltweit humanitäre Projekte, gewährt Beihilfen und Darlehen und berät Mitarbeitende und Angehörige bei verschiedenen Problemstellungen.

Vorwort - Wer Wir Sind

Das Jahr 2020 hat viele Herausforderungen und Veränderungen mit sich gebracht. Diese betrafen auch die BASF Stiftung. Die Jahresinformation der Sozial- und Lebensberatung zeigt sich im neuen Gewand. Das Logo wurde überarbeitet. Außerdem symbolisiert der Name des Hefts „Kompass“, der auf den Weg und ans Ziel führt, begleitet von helfenden Händen, Mission und Aufgabe der Sozial- und Lebensberatung. „Kompass“ als Name wurde von der Mehrzahl der Mitarbeitenden gewählt. Was sich hinter dem Begriff „Regazin“ verbirgt, wollen wir Ihnen nicht vorenthalten: Es ist die bewusste Mischung aus REport und MaGAZIN. Lesen Sie „Kompass“ als informierenden Report und gleichzeitig als Magazin, das Einblicke in die Arbeit der Sozial- und Lebensberatung gibt. Aus aktuellem Anlass – Pandemie, Lockdown, Home Office und Home Schooling – sind wir alle insbesondere Veränderungen im Berufs- und Privatleben ausgesetzt.

Was verbirgt sich hinter diesen Aspekten? Der Wandel von Arbeit durch Digitalisierung verändert persönliche sowie berufliche Anforderungen und Ressourcen, Arbeitsprozesse, organisationale Strukturen und Werthaltungen. Die Veränderungen betreffen nicht nur die BASF und die BASF Stiftung (und damit auch die Sozial- und Lebensberatung), sondern die Art und Weise, wie wir Berufsalltag und Privatleben erleben. Während große Teile des Wandels von Organisationen getragen und vorangetrieben werden, müssen wir uns als Mitarbeitende stetig anpassen. Eine Pandemie stellt eine besondere Herausforderung dar.

Oft sind persönliche Ressourcen, wie beispielsweise emotionale Stabilität, durch komplexe und zeitintensive Aufgaben bereits stark strapaziert, so dass die Bewältigung zusätzlicher Belastungen für viele von uns nur schwer möglich ist. Da wir individuell mit Anforderungen unterschiedlich umgehen, wirken sich zusätzliche Belastungen entsprechend verschieden auf uns aus. Einige von uns empfinden die wachsenden alltäglichen Belastungen als so herausfordernd, dass sie Hilfe benötigen. Ob die Pflege Angehöriger, Schicksalsschläge oder (eigene) Krankheit: all diese Ursachen können lebensverändernde Konsequenzen nach sich ziehen. Mit der Sozial- und Lebensberatung haben die BASF-Belegschaft und ihre Angehörigen eine Möglichkeit, professionelle Beratung und Hilfestellung in Anspruch zu nehmen.

Wir von der BASF Stiftung – Sozial und Lebensberatung – möchten auf den folgenden Seiten des Regazins auf die letzten beiden Jahre zurückblicken. Wir gewähren Einblicke in unsere Aufgaben und Standorte. Auf den letzten Seiten geben wir einen Ausblick auf aktuelle Themen und Herausforderungen als Folge der Pandemie und schließen mit einer kurzen Teamvorstellung ab.

Wir hoffen, Sie finden Gefallen am neuen Format. Viel Lese-Vergnügen wünscht Ihnen,

Ihre Sozial- und Lebensberatung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort – Wer wir sind	3
Inhaltsverzeichnis	4
1. Worauf wir zurückblicken	6
2. Wofür wir stehen	9
3. Wo wir zu finden sind	10
Standort Ludwigshafen	11
Standorte der BASF Coatings GmbH	20
Standort Schwarzheide	29
4. Aktuelles und Ausblick	33
5. Das sind wir	36



1. Worauf wir zurückblicken

1865 - 1875
Staatliche Armenhilfe

1865 - 1875

1875 - 1909
Sozialfonds, Milchküche,
Erholungsheim und
Heilkuren.

1875 - 1909

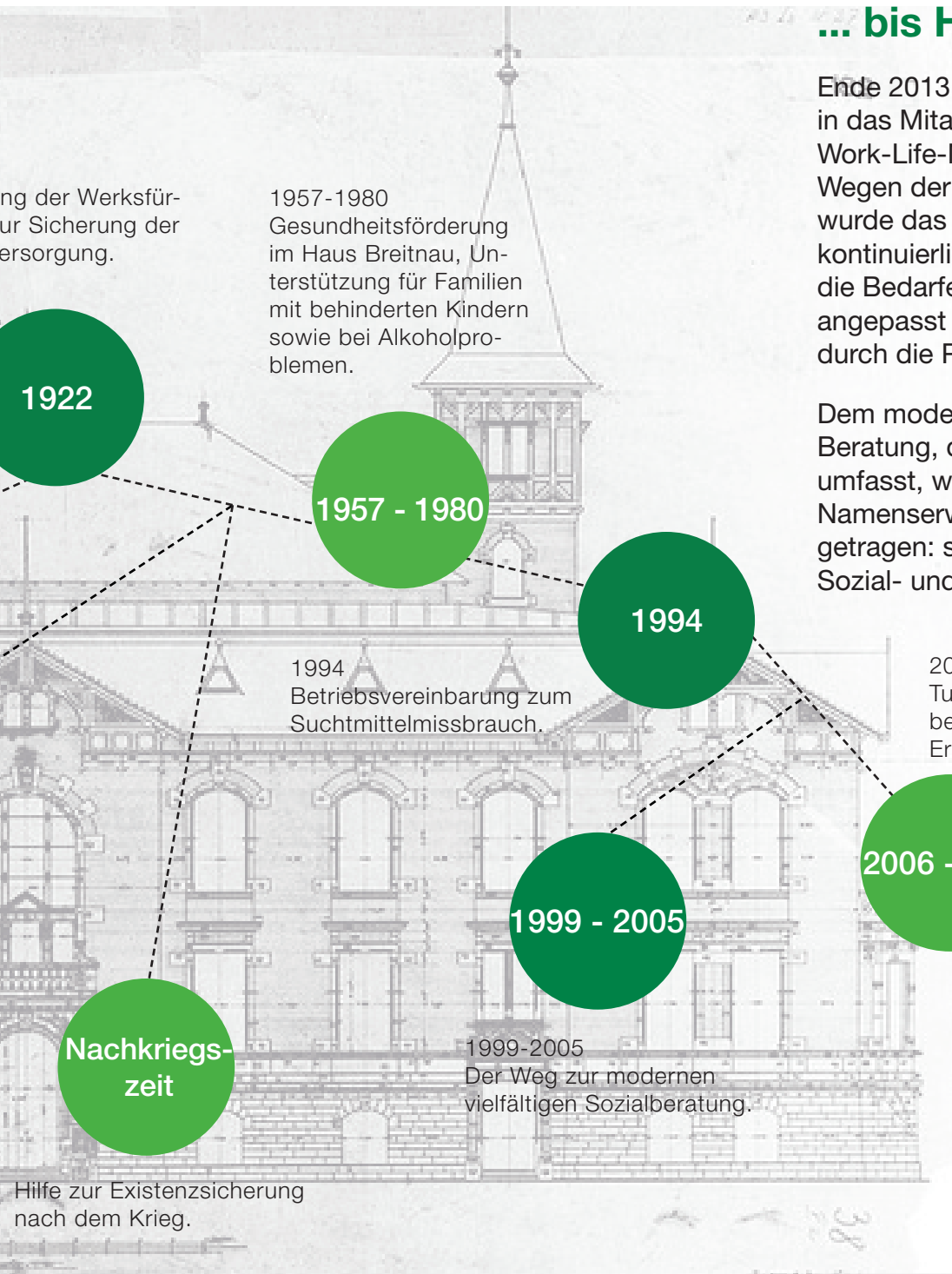
1922
Gründu
sorge z
Grundv

Ab 1941

Ab 1941 Finanzielle
Unterstützung für unver-
schuldet in Not gera-
tene Mitarbeiter und bei
schwierigen Geburten.

Von den Anfängen der Stiftung...

Nach der Gründung der BASF 1865 wurden – parallel zu Technik- und Produktionsentwicklungen, Mitarbeiterbewegungen, staatlichen Sozialrechtsordnungen und innerbetrieblichen sozialen Absicherungen – freiwillige soziale Leistungen für die Belegschaft erbracht. Zusätzlich zur staatlichen „Armenhilfe“ linderten diese die Nöte bedürftiger Beschäftigter und deren Familien.



... bis Heute

ng der Werksfür-
ur Sicherung der
ersorgung.

1922

1957-1980
Gesundheitsförderung
im Haus Breitnau, Un-
terstützung für Familien
mit behinderten Kindern
sowie bei Alkoholpro-
blemen.

1957 - 1980

1994

1994
Betriebsvereinbarung zum
Suchtmittelmissbrauch.

2006-2012
Tutorensystem, Schulden-
beratung, Spezialisierung und
Erweiterung des Angebots.

2006 - 2012

1999 - 2005

1999-2005
Der Weg zur modernen
vielfältigen Sozialberatung.

ab 2013

Nachkriegs-
zeit

Hilfe zur Existenzsicherung
nach dem Krieg.

Ende 2013 zog die Sozialberatung
in das Mitarbeiterzentrum für
Work-Life-Management – LuMit.
Wegen der gestiegenen Nachfrage
wurde das Beratungsangebot
kontinuierlich ausgebaut, an
die Bedarfe der Mitarbeitenden
angepasst und beispielsweise
durch die Pflegeberatung ergänzt.

Dem modernen Verständnis von
Beratung, das alle Lebensbereiche
umfasst, wurde in der
Namenserweiterung Rechnung
getragen: seit 2017 heißt sie
Sozial- und Lebensberatung.



Achtung, Respekt und Wertschätzung gegenüber allen Beteiligten kennzeichnen unsere Grundhaltung. Diese Haltung leben und zeigen wir unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Kultur, Status, sexueller Orientierung, Weltanschauung und Religion.

2. Wofür wir stehen

Alle Beratungen unterliegen neben den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes auch der besonderen Schweigepflicht nach § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen), die mit Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe geahndet wird.

Unsere Arbeit gründet auf einem positivistischen sowie humanistischen Menschenbild. Zentrale Voraussetzung unserer Arbeit ist die freiwillige und eigenverantwortliche Inanspruchnahme unserer Hilfs-

beratung sicherzustellen, befinden sich alle Mitarbeiter in regelmäßiger Fort- und Weiterbildung.

Wir respektieren unterschiedliche Lebensentwürfe und erkennen die Kompetenz jedes Einzelnen an, seine Lebenswelt selbst zu gestalten. Dies schließt die Fähigkeit, Lösungen für sich selbst zu erkennen, ein. In manchen Fällen reichen die eigenen Lösungsansätze nicht aus, um einen dauerhaft stabilen Zustand herzustellen. Mit unserer Beratung möchten wir

- **Vertraulichkeit und Schweigepflicht**
- **Achtung, Wertschätzung und Respekt**
- **Selbstbestimmung und Autonomie**
- **Hilfe zur Selbsthilfe**
- **Positivistisch-humanistische Haltung**
- **Ganzheitliche Betrachtung**

angebote. Achtung und Wertschätzung gegenüber allen Beteiligten kennzeichnen unsere Grundhaltung. Diese Haltung leben und zeigen wir unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Kultur, Status, sexueller Orientierung, Weltanschauung und Religion der Ratsuchenden.

Wir bieten Ratsuchenden in einem konstruktiven und motivierenden Dialog Begleitung und Unterstützung an. Gemeinsam entwickeln wir Lösungsmöglichkeiten. Die Hilfe zur Selbsthilfe steht dabei im Zentrum der Beratung. Sie erfordert von Sozialberatern ein hohes Maß an Kompetenz und Einfühlungsvermögen. Um optimale Be-

Ratsuchende unterstützen, gemeinsam mit uns neue Strategien zu erarbeiten und eine positive und konstruktive Haltung zu fördern. Dabei betrachten wir die Problemstellung der Ratsuchenden aus unterschiedlichen Perspektiven mit dem Ziel, alle wichtigen Aspekte in die Lösungsansätze zu integrieren. Bei komplexen Sachlagen ist zur Lösung öfter auch die Fachkenntnis Dritter erforderlich. Deshalb arbeiten wir, das Einverständnis der Klienten vorausgesetzt, intensiv mit internen und externen Fachstellen zusammen. Wir möchten Ratsuchenden die bestmögliche Unterstützung zukommen lassen.

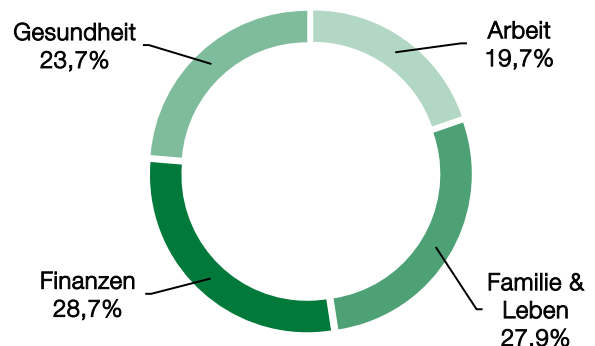
3. Wo wir zu finden sind



Verteilung der Ratsuchenden* in %	
Mitarbeiter	71,5
Pensionäre	2,0
Auszubildende	15,7
Angehörige/Lebenspartner	4,3
Externe	6,5

In Zeiten des Wandels von Arbeitsweisen und Arbeitsmitteln ändern sich Kultur, Strukturen und Denkweisen. Auch wenn die Standorte in ihren Arbeits- und Denkweisen unterschiedliche Schwerpunkte setzen, sind die Anliegen der Ratsuchenden nur geringfügig anders. In der folgenden Grafik wird die Verteilung der Themen sichtbar, mit denen Ratsuchende die Sozial- und Lebensberatung aufsuchten.

Beratungen je Themenbereich*



Wussten Sie, dass...

die Angebote der Sozial- und Lebensberatung (kurz SLB) bis 2019 an fünf Standorten vorzufinden waren? Aktuell stehen Beratende in Ludwigshafen, Münster, Schwarzheide und Würzburg für ihre Zielgruppe zur Verfügung. Das größte Team hat seinen Sitz in Ludwigshafen. Dort wurde die Sozial- und Lebensberatung gegründet und 2012 in ihre heutige Gesellschaftsform überführt.

Mit fast 34 % nahmen die 50-59-Jährigen die Beratung am häufigsten in Anspruch. Unter den ratsuchenden Personen war der Frauenanteil mit 45 % geringer als der Männeranteil mit 55 %. Berücksichtigt man die Geschlechterverteilung in der primären Zielgruppe (BASF-Beschäftigte), nehmen verhältnismäßig mehr Frauen Beratungsleistungen in Anspruch.

* die aufgeführten Daten sind standortübergreifend, Zeitraum: 2020

Neben der Einzelberatung werden auch Gruppenformate wie Vorträge, Seminare und Workshops angeboten. Fast alle Veranstaltungen haben Information, Wissensvermittlung und Prävention zum Ziel. Trotz der pandemiebedingten Absage einiger Präsenz-Formate konnten in Online-Veranstaltungen 3.280 Personen erreicht werden (2019: 5.920).

Wie bereits im letzten Jahresbericht erwähnt, so wurde am jährlichen Besuch von Michael Heinz am Standort Ludwigshafen festgehalten. Es ist auch weiterhin sein Anliegen, mit der Beleg-

schaft im Austausch über Trends und Stimmungen zu bleiben sowie Aktuelles über unser Engagement zu Beratung und Krisenintervention zu erfahren. So wurden zum Beispiel besonders häufig genannte Anliegen und Erkenntnisse aus den Beratungen beleuchtet und über Veränderungen gesprochen, die mit der COVID-19-Pandemie einhergehen.

In welcher Form sich diese Trends in den Anliegen der Ratsuchenden widerspiegeln und welche Herausforderungen diese für Beratende darstellen, sollen im Regazin verdeutlicht werden.

Standort Ludwigshafen

Nachfolgend informieren wir Sie über die Aktivitäten der Sozial- und Lebensberatung am Standort Ludwigshafen, die wir nach den Themenschwerpunkten Arbeitsleben, Privatleben, Gesundheit sowie Schulden und Insolvenz aufgegliedert haben.

Arbeitsleben

Ratsuchende traten mit folgenden Themen an uns heran (TOP 5 am Standort Ludwigshafen):

1. **Arbeitsbelastung**
2. **Konflikte am Arbeitsplatz**
3. **Psychosoziale Belastungen**
4. **Leistungseinschränkung (Krankheit)**
5. **Mobbing am Arbeitsplatz**

Flexibilisierte Arbeit geht mit Vor- und Nachteilen einher. Die Vorteile bestehen in Aufgabenvielfalt und der Möglichkeit, unterschiedliche Fähig- und Fertigkeiten einbringen zu können. Die Nachteile liegen in einer zeitweisen Überforderung beim

Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten, beispielsweise für neue technische Arbeitsmittel, Software und Programme. Grundsätzlich nimmt die Komplexität von Arbeit zu. Dies betrifft Aufgaben und Tätigkeitsfelder in unterschiedlichem Maß. Festzuhalten bleibt, dass mehr Komplexität der Arbeit mit einer höheren Anforderung und Ressourcenauslastung einhergeht. Für Mitarbeitende und Führungskräfte stehen diese mit einem hohen Anpassungsdruck in Verbindung, welcher sich in physischen, psychischen und sozialen Spannungen äußern kann.

Arbeitsbelastungen

Wer von starker Belastung durch Arbeitsmenge und Anpassungsdruck betroffen ist, dessen persönliche Ressourcen sind bereits stark strapaziert. Arbeitsbelastungen schlagen sich unterschiedlich nieder. Häufig zeigen sich erschöpfte Ressourcen bei Mitarbeitenden in Form von Leistungsminderung respektive Leistungseinschränkungen. Auf deren Befinden kann im Arbeitsalltag jedoch nicht ausreichend eingegangen werden. Mitarbeitende mit für sich selbst spürbaren Leistungseinschränkungen trauen sich oft nicht sich mitzuteilen, da sie monetäre Einbußen, eine Versetzung oder gar den Verlust ihres Arbeitsplatzes befürchten. Je nach Anliegen der Mitarbeitenden kann die Beratung sehr unterschiedlich aussehen. Häufig ist es hilfreich, die jeweiligen Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren sowie hilfreiche Strategien zum Umgang mit Stress und Belastungen zu erarbeiten.

Konflikte in Teams

Konflikte in Teams sind keine Seltenheit. In einem Team treffen verschiedene Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen aufeinander. Unterschiedliche Erfahrungen, Erwartungen an die Zusammenarbeit oder Einstellungen zur Arbeit können einige Gründe sein, weshalb es immer wieder zu Konflikten zwischen den Mitarbeitenden kommt. In Verbindung mit einer erhöhten Arbeitslast und der gestiegenen Komplexität im Arbeitsalltag können Konfliktsituationen in Teams verstärkt werden. Werden diese Konflikte nicht oder verspätet angesprochen, kann das negative Folgen für das gesamte Team haben. Eine neutrale Kon-

fliktmoderation kann hier hilfreich sein, um den Konflikt konstruktiv zu bearbeiten. Die Anforderung an Beratende ist in solchen Fällen eine sorgfältige Rollen- und Auftragsklärung. Es bedarf der klaren Abgrenzung der Aufgaben von Führung, der Arbeitnehmersvertretung und der Beratenden. Berücksichtigt wird dabei immer die Haltung zur Konfliktlösung: Freiwilligkeit, Wertschätzung und die Würdigung der Perspektiven aller Beteiligten. Konfliktberatung und Mediation unterscheiden sich. Reicht eine Konfliktberatung nicht aus, weil der Konflikt über einen längeren Zeitraum nicht bewältigt werden konnte, kann ein Mediationsprozess der nächste Schritt sein. Allen gerecht zu werden bedeutet nicht, dass eine Konfliktmoderation ohne Reibung verläuft. Die Rolle der Beratenden besteht in der Vermittlung eines neuen Weges der Kommunikation und des professionellen Umgangs.

Belastungen wegen Umstrukturierung

Das Personalkonzept 2019/2020 sieht sogenannte Strukturmaßnahmen in Form von Zusammenlegung, Umstrukturierung von Einheiten und ersatzlosen Einsparungen von Stellen vor. Die besondere Herausforderung, die bei dieser Art von Beratungen an Sozialberatende gestellt wird, ist Neutralität zum Unternehmen und zum Ratsuchenden zu wahren. Während auf Emotionen in Form von Trauer um den Job oder auch empfundenen Kränkungen eingegangen werden muss, ist es ebenso erforderlich gemeinsam zu überlegen, wie Betroffene für sich sorgen können, um einsatzfähig zu bleiben oder es wieder zu werden. Die Enttäuschung Betroffener überschattet oft den Prozess der (Re-)

Motivation. Einigen fällt es schwer, sich auf etwas Neues einzulassen oder Geduld aufzubringen, da es nicht immer sofort Anschlussalternativen gibt. Die Verbundenheit mit dem Unternehmen nimmt ab. Mit geringerer Identifikation sinken wiederum auch Orientierung und Sicherheit, die vorher fester Bestandteil der Beziehung zum Unternehmen waren. In derartigen Fällen ist es sowohl für Beratende als auch Betroffene hilfreich, kurzfristige Perspektiven zu erarbeiten. Auch hier ist die Rollenklärung von besonderer Bedeutung, da die SLB keine juristische Beratung anbietet.

Das bringt Beratende mit der Anzahl zunehmender Fälle an Grenzen: Betroffene stehen vor der Herausforderung, strukturelle Veränderungen, wie Arbeitsverdichtung oder Zusammenlegung von Arbeitsgebieten, durch persönliche Anpassung zu kompensieren.

Sozial- und Lebensberatung für Auszubildende

Im Allgemeinen unterscheiden sich die Anliegen von Auszubildenden im Vergleich zu (langjährigen) Mitarbeitenden nur gering. Hinzu kommen jedoch Prüfungsstress, der erste Liebeskummer und persönliche Krisen des Erwachsenwerdens. Auch Auszubildenden fällt es im persönlichen Gespräch leichter, einen Lösungsweg zu finden. Vor Ort unterstützt hierbei ein Sozialberater die knapp 2.500 Auszubildenden und ist gleichzeitig Ansprechpartner für alle Auszubildenden. Durch Informationsvorträge bei allen Auszubildenden eines Jahrgangs und durch viele Workshops mit Aus-

zubildenden ist der Bekanntheitsgrad des Sozialberaters hoch und die Vernetzung in die Ausbildung gut. Die Vernetzung verkürzt dabei nicht nur Zugangswege, sondern erhöht auch Akzeptanz. Für Auszubildende ist Lern- und Prüfungscoaching ein spezielles Anliegen, das in der Gesamtlehrerschaft eher selten vorkommt. In dem Zusammenhang gibt es individuelle Coachings zu Lernmethoden, -plänen, -strukturen und -regeln.

Das Angebot für Auszubildende umfasst weiterhin das Tutorensystem zur Suchtprävention in der Ausbildung. Hierbei handelt es sich um ein peergrouporientiertes Suchtpräventionsmodell. Pro Jahrgang werden circa 50 Auszubildende als sogenannte Tutoren geschult. Sie lernen Methoden der motivierenden Gesprächsführung, erhalten Hintergrundinformationen über Suchtmittel und erfahren, welche Rahmenbedingungen bei diesem Thema innerhalb der BASF bestehen. Sie werden damit zu Ansprechpartnern für Kollegen, können aber auch gezielt Peers ansprechen, wenn ihnen etwas auffällt. Sie übernehmen Verantwortung, indem sie selbständig mit ihrer Ausbildungsgruppe einen mehrstündigen Workshop zum Thema Drogen durchführen. Von Vorteil ist hierbei die Akzeptanz unter den Peers und darüber hinaus deren enge Vernetzung zum Sozialberater. Der Vorteil bei der Peergroup orientierten Suchtprävention ist, dass Auszubildende mit Problemen (auch ohne Suchtmittelhintergrund) über Tutoren früher und schneller in ein Beratungssetting gelangen.

Diversity Challenge 2019

Auszubildenden-Team kommt in die Top-10

Die Diversity-Challenge war ein deutschlandweiter Wettbewerb für Auszubildenden-Teams zum Thema Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Unter Anleitung der Sozial- und Lebensberatung kam eine Gruppe von Auszubildenden mit ihrem Beitrag unter die besten Zehn. Entstanden ist ein Konzept, um mit Gruppen in einen Austausch über Vorurteile, Stereotype und Alltagsdiskriminierung zu kommen. Grundlage war dabei das Video „Uffbasse!“, das das Auszubildenden-Team mit anderen Auszubildenden drehte.



“

*Dass die BASF uns aufklärt
ist nicht selbstverständlich.
Ich finde das richtig gut!*

*Ich weiß jetzt was sexuelle
Belästigung ist und wen ich
in der BASF
ansprechen kann.*

*Es sollten auch Männer sen-
sibilisiert werden.*

Sensible Themen und Aufklärung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Im Dezember 2019 gab es mit 18 weiblichen Auszubildenden den ersten Pilotworkshop zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ziel war es den Teilnehmerinnen zu vermitteln, worin sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz besteht und ihnen die Haltung der BASF SE zu verdeutlichen. Ebenfalls dargelegt wurden Unterstützungsangebote, Anlaufstellen und geeignete Reaktionsmaßnahmen aus der Perspektive der Betroffenen und der Bystanderin (Beobachterin). Aufgrund der hohen Nachfrage wurde der Workshop auch in 2020 angeboten. Zusätzlich finden für alle Auszubildenden und für alle Auszubildenden Informationsvorträge statt, um möglichst viele Personen zu diesem Thema zu sensibilisieren.

Privatleben

Das Themenfeld umfasst vielfältige Anliegen die aus dem privaten Bereich heraus entstehen. Die Themen werden von der individuellen Lebenssituation der Klienten bestimmt.

Die fünf häufigsten Themenbereiche:

1. **Psychosoziale Belastung**
2. **Trennung/Scheidung**
3. **Allgemeine Lebensfragen**
4. **Partnerschaft**
5. **Eltern/Kind**

Das Zusammenleben in der Familie, der Umgang im Freundeskreis oder mit anderen läuft nicht immer harmonisch. Unterschiedliche Lebensentwürfe und Meinungsverschiedenheiten gehören zum Alltag dazu. Erwachsene daraus schwerwiegende Konflikte, kann sich das negativ auf das eigene Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit auswirken. Auch Ängste oder Schwierigkeiten mit anderen in Kontakt zu kommen, sind immer wieder Themen in der Beratung. Ratsuchende werden dabei unterstützt, sich zu öffnen und über diese Themen zu sprechen.

An dieser Stelle soll näher auf Konflikte bezüglich der Fälle sexueller Orientierung eingegangen werden. Diese Fälle treten sehr selten auf, sind jedoch aufgrund ihrer weitreichenden Konsequenzen beratungsintensiv. Nach wie vor wird Heterosexualität als Norm angesehen. Dies macht es Betroffenen anderer sexueller Orientierungen, wie Homo-, Bi- oder Transsexualität schwer, offen damit umzugehen und akzeptiert zu werden. Für Menschen, die sich nicht mit ihrem angeborenen biologischen Geschlecht identifizieren, gestaltet sich

die Situation oft besonders schwierig. Oft fühlen sie sich falsch im eigenen Körper. Betroffene erleben meist schwere innere Konflikte. Ein Outing geht dabei oft mit erheblichen Konsequenzen im sozialen und beruflichen Umfeld einher. Eine Personenstandsänderung und gegebenenfalls eine geschlechtsangleichende Operation anzustreben, beinhaltet einen sich über Jahre erstreckenden Prozess mit medizinischen und psychotherapeutischen Gutachten. Diese umfassen ebenfalls den Kampf um Kostenübernahmen und zwischenmenschliche Konflikte. Als SLB beraten und begleiten wir Ratsuchende mit diesen Herausforderungen und unterstützen Vorgesetzte und Kollegen bei Unsicherheiten im Umgang mit dieser Thematik.

Seit 2017 ist „*Einfach mal innehalten - individuelles Reflexionsgespräch zur aktuellen Lebenssituation*“ Teil des Beratungsangebots. Ziel dieses Präventivangebotes ist es, Mitarbeitende anzusprechen, die sich nicht in einer akuten Krise befinden. Hier können zum Beispiel diffuse oder ganz konkrete Wünsche nach Veränderung besprochen werden. Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit herausfordernden Themen kann sich positiv auf das eigene Leben auswirken.

Gesundheit

Im Bereich Gesundheit besteht die Aufgabe der Sozialberatenden darin, praktische Unterstützung mit psychosozialer Stärkung sowie sozialrechtlicher Beratung zu verbinden.

Am häufigsten nachgefragte Bereiche:

1. Psychische Erkrankungen
2. Pflege
3. Suchtthemen
4. Körperliche Erkrankungen
5. Mitarbeitende mit behinderten Kindern

Pflegeberatung

Die Pflegeberatung wurde insgesamt etwas weniger in Anspruch genommen als im Jahr zuvor. Informationsvorträge zu „Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung“ und „Was tun, wenn der Pflegefall eintritt“ wurden mit positiver Resonanz angenommen und gut besucht. Seit Beginn der Pandemie wurden Beratungen, Workshops und Vorträge virtuell durchgeführt. Mitarbeitende konnten standortübergreifend erreicht werden. Die Veranstaltungen boten Informationen zu Leistungen der Pflege- und Krankenversicherung sowie betrieblichen und gesetzlichen Arbeitszeitregelungen an. Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, neigen stärker dazu, sich zu überfordern. Eine wichtige Aufgabe der Pflegeberatung ist es, in der ganzheitlichen Betrachtung der Pflegesituation einen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit zu leisten. Der Selbstsorgeaspekt wurde durch den neu entwickelten Workshop „Und wo bleibe ich?“ in den Vordergrund gerückt. Auch 2019/2020 wurde der Workshop „Demenz - verstehender Umgang mit Erkrankten“ angeboten und erfolgreich durchgeführt, zuletzt online. Das Angebot des

Gesprächskreis für pflegende Angehörige wurde mangels Nachfrage eingestellt.

„Mitarbeiter mit behinderten Kindern“

In das Programm „Mitarbeiter mit behinderten Kindern“ wurden 2020 26 Personen aufgenommen (aktuell gesamt 274 Teilnehmende). Das Programm, das bereits seit 50 Jahren existiert, sieht je nach Schweregrad der Behinderung eine bis zu sechs Tage bezahlte Freistellung vor, um auf Betreuungsengpässe zu reagieren oder das Kind zu Arztbesuchen, Therapien und Klinikaufenthalten begleiten zu können. Die fachliche Prüfung zur Aufnahme in das Programm wird von der für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderungen zuständigen Werksärztin durchgeführt. Auch hier können Synergieeffekte von Sozialberatung und Arbeitsmedizin genutzt werden. In den Gesprächen wurde deutlich, dass viele Mitarbeitende eher später oder durch Zufall darauf aufmerksam werden und sich erst dann bei der BASF Stiftung melden.



Schulden und Insolvenz

Die Beratenden unterstützen sowohl im Hinblick auf die finanzielle Situation als auch die psychosozialen Ursachen und Folgen.

Die nachgefragten Beratungsinhalte verteilen sich insbesondere auf die klassische Schuldenberatung, die Insolvenzberatung sowie die Budgetberatung. Mehr als drei Viertel der erreichten Ratsuchenden sind den Gruppen der Mitarbeiter, Auszubildenden und Pensionäre zuzuordnen, Angehörige von Mitarbeitenden sind mit etwa 11 % vertreten, Externe mit 9,6 %. Die Anzahl der jährlichen Neuaufnahmen ist in den letzten drei Jahren kontinuierlich gestiegen und erreichte mit 72 Neuaufnahmen in 2020 einen neuen Höchstwert. Die Anzahl der Personen, die sich nach einem Beratungsabschluss erneut an die Schulden- und Insolvenzberatung wandten (32), stabilisierte sich. In mehr als 50 % der Fälle waren die Beratungen längerfristig. Das heißt, es fanden drei oder mehr persönliche Beratungsgespräche statt. Knapp 18 % aller Beratungsverläufe erstreckten sich über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren.

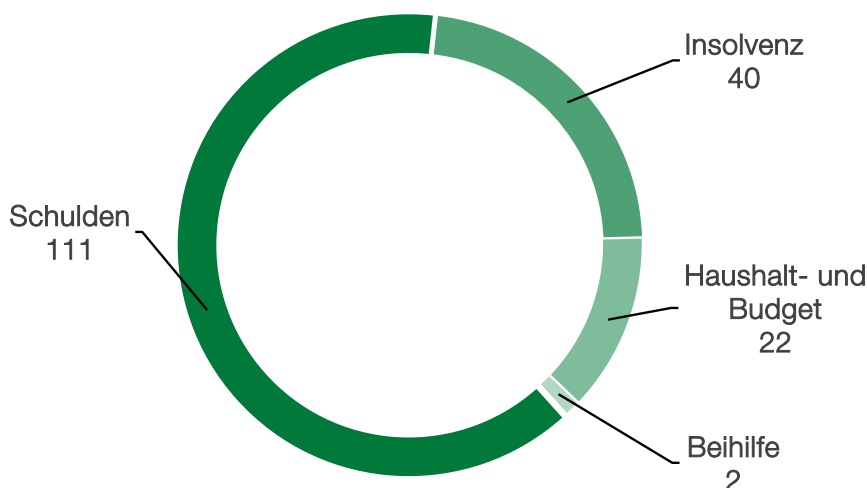
2020 konnten 24 Ratsuchende in gerichtlichen Insolvenzverfahren begleitet werden, wobei sich hierunter auch Personen befanden, die den Kontakt zur betrieblichen Schulden- und Insolvenzberatung erst im laufenden Insolvenzverfahren aufgesucht haben. Die kontinuierliche Begleitung im laufenden Verbraucherinsolvenzverfahren sowie die Unterstützung zur Erlangung einer vorzeitigen Restschuldbefreiung, erfordern neben fachlicher Expertise ein hohes Einfühlungsvermögen, da diese Beratungen in der Regel bürokratisch und langwierig sind.

2019 und 2020 hat sich das Team der Schulden- und Insolvenzberatung am fachlichen Diskurs durch diverse Beiträge in Fachzeitschriften (BAG-SB Info, ZVI), Vorträge und die damit verbundene Repräsentation engagiert. Die in den letzten Jahren aufgenommene interne und externe Netzwerkarbeit ist konsequent weitergeführt und intensiviert worden.

Weitere besondere Leistungen, die erbracht wurden:

- 49 Vollstreckungsschutzmaßnahmen
- 10 außergerichtliche Einigungsversuche mit/ohne Insolvenzkontext
- 1 Antrag auf vorzeitige Restschuldbefreiung
- 5 gerichtliche Verbraucherinsolvenzverfahren
- 5 außergerichtliche Gesamtanierungen/-regulierungen
- 1 Widerspruchsverfahren/Beschwerde

Fälle je Themenbereich (175)



Finanzielle Unterstützung

Die BASF Stiftung erfüllt durch die Gewährung von Beihilfen und Unterstützungsdarlehen ihren traditionellen Stiftungszweck.

Beihilfen

In unverschuldeten materiellen Notlagen können allgemeine Beihilfen sowie Beihilfen aus dem Programm „Witwen und Pensionäre mit geringem Einkommen“ vergeben werden. Hauptanlässe für die Beantragung waren die Sonderfinanzierungsbedarfe im Zusammenhang mit behindertengerechten Umbauten, wie bei PKW und Wohnungen. 2020 gingen nahezu gleich viele Unterstützungsanfragen für Beihilfen ein. In 31 Fällen erfolgte eine Bewilligung. Die verbleibenden Anfragen wurden entweder abgelehnt oder seitens der Antragsteller zurückgenommen.

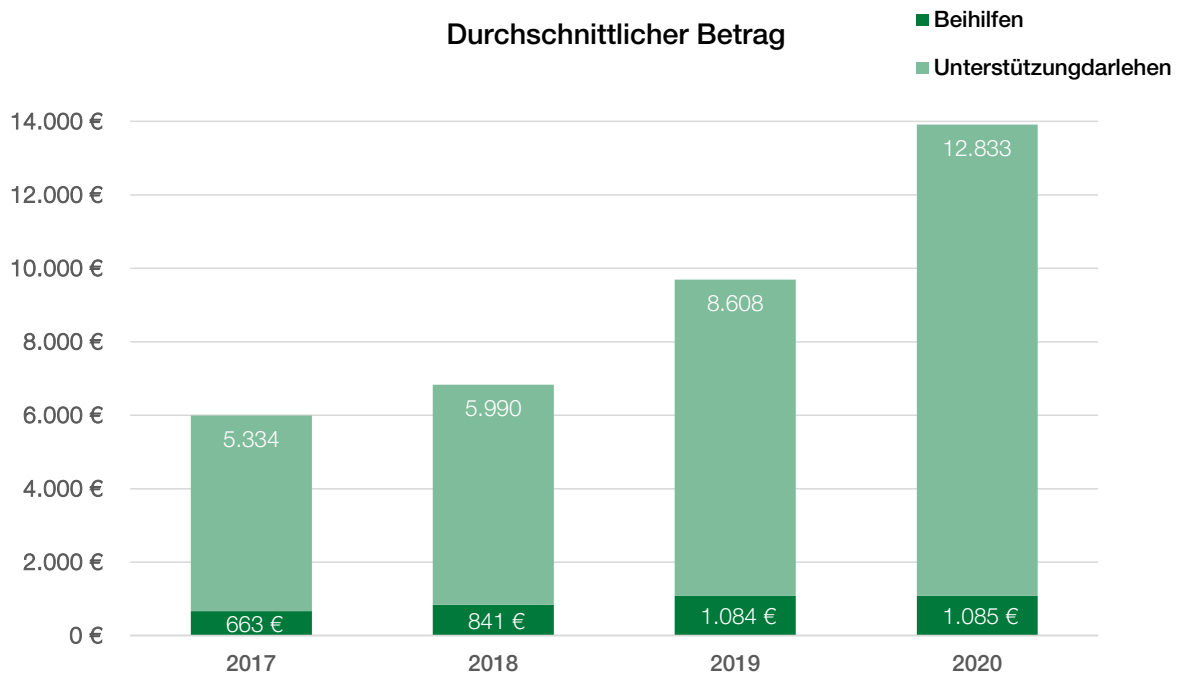
Die Summe der Beihilfen belief sich dabei auf ein Gesamtvolumen von 33.638

Euro. Im Vergleich der letzten drei Jahre zeigt sich, dass die Summe der gewährten Beihilfen bei etwa konstanter Empfängeranzahl kontinuierlich gestiegen ist. Beihilfen aus dem Programm „Witwen und Pensionäre mit geringem Einkommen“ werden im Halbjahresturnus vergeben. 2020 wurde in 33 Fällen materielle Unterstützung bewilligt. In Abhängigkeit von persönlichen Verhältnisse erhalten Berechtigte pro Auszahlung zwischen 200 und 900 Euro (Gesamtsumme 2020: 26.650 Euro). Die oben beschriebenen Auszahlungen ermöglichen es Empfängern, Gesundheitsleistungen oder dringende Anschaffungen, wie beispielsweise eine Winterjacke, vorzunehmen und lindern so konkrete Not.



Unterstützungsdarlehen

Unterstützungsdarlehen werden anlassbezogen zur Überwindung persönlicher Notlagen gewährt. In diesem Bereich deutet sich ein Trend an: Die nachgefragten Darlehensbeträge stiegen zwischen den Jahren 2017 und 2020 kontinuierlich an.



Standorte der BASF Coatings GmbH

2012 implementierte die BASF Stiftung die Sozial- und Lebensberatung am Standort Münster für die BASF Coatings GmbH. Über die Zeit entwickelte sich das Angebot, dem Bedarf entsprechend, weiter. Zusätzliche Standorte, wie Oldenburg und Würzburg, wurden in das Beratungsangebot integriert.



Standort Münster



Standort Würzburg



Standort Oldenburg

Unsere Leistung für BASF Coatings

- Sozial- und Lebensberatung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Kriseninterventionsteam (KIT)

Seit 2016 koordinieren die Sozialberaterinnen das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Im gleichen Jahr wurde, in Kooperation mit der Werkfeuerwehr, das Kriseninterventionsteam (KIT) gegründet. Anfänglich durch eine Sozialberaterin, stellen derzeit zwei Berater und eine Administrationskraft dieses vielfältige Angebot sicher und arbeiten mit den Verantwortlichen der BASF Coatings ständig daran, dieses bedarfsgerecht anzupassen. Mit der Veräußerung des Bau-Chemie-Geschäfts im Juni 2020, wurde das Beratungsangebot am Standort Oldenburg eingestellt.

Die Corona-Pandemie veränderte unsere Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen. Einzel-, Paar- und Gruppenberatungen finden in der Regel persönlich statt. Für Mitarbeitende im Außendienst und andere, die nicht an einem persönlichen Gespräch teilnehmen können, wurden auch schon vorher medienvermittelte Beratungen angeboten. Im Zuge der Maßnahmen im Rahmen der Pandemiebekämpfung wurden die virtuellen Formate stark ausgebaut und von den Ratsuchenden gut angenommen. Die digitale Transformation betraf auch die administrativen Abläufe und Arbeitsprozesse. Mit dem ersten Lockdown wurde innerhalb weniger Tage eine Hotline für Ratsuchende von den Standorten Münster, Schwarzheide und Würzburg bereitgestellt, Seminar und Workshops fanden ausschließlich im virtuellen Rahmen statt.

Sozial- und Lebensberatung

Nachfolgend informieren wir Sie über die Aktivitäten der Sozial- und Lebensberatung für BASF Coatings GmbH, die wir nach den Themenschwerpunkten Privatleben, Gesundheit, Arbeit, Schulden und finanzielle Unterstützung aufgliedert haben.

In der ganzheitlichen Betrachtung und im Verlauf des Beratungsprozesses zeigt sich häufig eine Überschneidung in anderen Themen. Statistisch erfassen wir das vordergründige Beratungsthema.

Bei komplexen Beratungsanfragen gilt es, in einem Erstgespräch die Themen zu sortieren, zu priorisieren und zu konkretisieren. In vielen Fällen ist die Dauer individuell verschieden und richtet sich nach Fragestellung und Ziel der Ratsuchenden.

Privatleben

Ratsuchende traten mit folgenden Themen an uns heran (TOP 5 bei BASF Coatings)

- 1. Trennung / Scheidung**
- 2. Eltern / Kind**
- 3. Psychosoziale Belastungssituation**
- 4. Allgemeine Lebensfragen**
- 5. Vereinbarkeit Privat- und Berufsleben**

Familie und das soziale Umfeld sind wichtige Ressourcen für die psychische Gesundheit. Zugleich bergen private Sorgen oft das Potential für Herausforderungen. Die Individualisierung von Lebensentwürfen und Pluralisierung von Familienformen, zunehmende Multilokalität des privaten Netzwerkes und die Anforderungen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erfordern hohe Anpassungsleistungen.

Je nach Lebenssituation kann es in diesem Zusammenhang zu kritischen Ereignissen kommen. Es lässt sich schlussfolgern, dass sich private Herausforderungen positiv und negativ auf Motivation und Leistungsfähigkeit im Berufsleben auswirken können.

Sozialberatende werden häufig mit vielfältigen Fragestellungen konfrontiert. Sie unterstützen in akuten Herausforderungssituationen, wie Konflikten, (drohender) Trennung oder Scheidung. Ebenso rasch leisten sie Beistand bei Verlust und Krankheit eines Angehörigen, da Stabilisierung elementar für den Erhalt psychischer Gesundheit ist. Beratungen finden größtenteils in Einzelsettings statt. Diese werden, je nach Problemstellung, auf Partner oder Familie ausgeweitet und die entsprechenden Personen werden in die Beratung miteinbezogen.

Damit aus kurzfristigen Belastungen keine Langzeitproblematiken werden, wurde das bestehende Präventionsangebot ausgebaut. Seit der Gesundheitsaktion „Bewusst_er_leben“ gibt es die Beratungsangebote „*Bewusster Umgang mit Veränderung*“ und „*Einfach mal innehalten – Reflexion zur aktuellen Lebenssituation*“.

Die dazugehörigen Postkarten mit Anregungen für Achtsamkeitsübungen im (Berufs-)Alltag sind bei den Mitarbeitenden sehr beliebt und werden immer wieder angefragt.

Gesundheit

Ratsuchende traten mit folgenden Themen an uns heran (TOP 5 bei BASF Coatings)

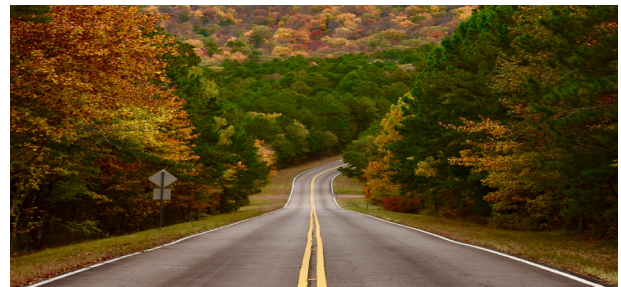
1. **Psychische Erkrankung**
2. **Pflege**
3. **Beratung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**
4. **Körperliche Erkrankungen**
5. **Behinderung**

Im Themenfeld Gesundheit bestand bei Mitarbeitenden großer Bedarf an Pflegeberatung. Ratsuchende kommen mit verschiedenen Fragen, die in der Pflegesituation auftreten können. Dies betraf sowohl die Organisation der Pflege zu Hause als auch im stationären Bereich. Ratsuchende hatten praktische Fragen, wie zum Beispiel welche Kosten auf sie zukommen, welcher Leistungsträger wann und wie einzubeziehen ist oder wie ein Termin mit Gutachtern des medizinischen Dienstes abläuft und wie man sich darauf vorbereiten kann. In der Regel sind Anliegen von Ratsuchenden zeitnah geklärt.

Neben den praktischen Fragen stehen pflegende Angehörige oft vor der Herausforderung, eine dauerhafte Überlastung zu vermeiden und die Vereinbarkeit von Beruf und der Pflegesituation in Einklang bringen zu können. Eine wichtige Aufgabe der Pflegeberatung ist es, in der ganzheitlichen Betrachtung der Situation einen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit zu leisten.

Ein weiterer Schwerpunkt im Themenbereich Gesundheit ist die Beratung aufgrund psychischer Erkrankung. Hier gilt zu erwähnen, dass Beratungen bei psychischen Erkrankungen deutlich intensiver ausfallen, als bei Beratungen zur Pflege von An-

gehörigen. Beratungen bei psychischen (Vor-)Erkrankungen dienen in vielen Fällen zur Stabilisierung oder zur Überbrückung bis Ratsuchende therapeutische Unterstützung erhalten. Der Umgang mit einer psychischen Erkrankung ist nicht nur eine Herausforderung für Betroffene selbst, sondern auch für ihr berufliches und privates Umfeld. Die ganzheitliche Betrachtung von Problemlagen (privat und beruflich) wird bei der Ausgestaltung der Beratung speziell berücksichtigt. Das Einverständnis der Ratsuchenden vorausgesetzt werden Arbeitgeber (zum Beispiel im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagement) oder Familienangehörige eingebunden.



Arbeitsleben

Ratsuchende traten mit folgenden Themen an uns heran (TOP 5 bei BASF Coatings)

1. **Konflikte am Arbeitsplatz**
2. **Arbeitsbelastung**
3. **Psychosoziale Belastung**
4. **Krankheitsbedingte Leistungseinschränkung**
5. **Mobbing/Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Hauptanliegen Ratsuchender betreffen Beratungen im Umgang mit, bzw. Klärung von Konflikten am Arbeitsplatz. Bei

der Lösung von Konflikten gilt es in der Auftragsklärung das Anliegen mit den Klienten herauszuarbeiten. Wichtig dabei ist ebenfalls, die zugrunde liegende Thematik auf individueller und struktureller Ebene zu differenzieren. Daraus werden weitere Interventionen abgeleitet. Klärungsprozesse können im Rahmen von Einzelsettings stattfinden, in denen Ratsuchende weitere Handlungsmöglichkeiten erarbeiten, um für sich einen anderen Umgang mit der Situation zu erhalten. Im Einverständnis mit Ratsuchenden werden ergebnis- und prozessorientiert weitere Personen einbezogen, um konstruktive Veränderung zu bewirken. Bei einem Großteil der Anfragen reicht es aus, mit Ratsuchenden eigene Handlungsoptionen zu erarbeiten, so dass sie in der Lage sind, eine Klärung selbst herbeizuführen.

Weitere Beratungsanfragen betrafen die Themen Mobbing- und Belästigungsvorfälle im Arbeitsumfeld.

Der Themenbereich „Arbeit“ umfasst auch Fragen von Führungskräften zu gesundheitsorientierter Führung oder Coaching zu Führungsfragen und Konfliktlösung. Der Fokus besteht darin, Führungskräften Einsichten in Team-Dynamiken anzubieten, ihre Rolle als Führungskraft zu reflektieren und eigene Handlungsmöglichkeiten, die die Zusammenarbeit in Teams verbessern, herauszuarbeiten. Meist trägt diese Hilfe bereits zur Entspannung bei. Nur in Einzelfällen sind moderierte Gruppensitzungen zur Klärung erforderlich.

Ein weiteres Anliegen, auf Grund dessen Führungskräfte Rat suchen, ist der Umgang mit psychisch belasteten oder erkrankten Mitarbeitenden. Hier stehen Fragen des Umgangs mit Betroffenen, Aufgabe und Rolle der Führungskraft im Vordergrund.

Außerdem werden Hinweise zur Kommunikation angeboten, die Mitarbeitende motivieren sollen, Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen.

Seit mehreren Jahren wird das Führungskräfteseminar „*Psychische Gesundheit für mich und meine Mitarbeiter*“ und „*Sucht am Arbeitsplatz*“ angeboten. Mit Hilfe der Einführungsveranstaltung neuer Führungskräfte und der genannten Seminare werden nicht nur praktische Handlungsempfehlungen vermittelt, sondern auch das Angebot der SLB vorgestellt. Führungskräfte sind wichtige Multiplikatoren bei dem Ziel, langfristigen Folgen durch psychische Belastungen, wie gesundheitliche Beeinträchtigungen, Fehlzeiten, Veränderung in der Leistungsfähigkeit, sinkende Motivation und Konflikte, vorzubeugen.

In der Präventionsarbeit sind wichtige Aspekte, dass Mitarbeitenden und Führungskräfte frühzeitig reagieren, psychische Gesundheit im Arbeitsalltag zum Thema gemacht wird und möglichst viele über die Angebote informiert sind. Neue Mitarbeitende wurden seit mehreren Jahren standardmäßig beim Onboarding informiert. Aus dem Arbeitskreis „Gesundheit“ wurde der SLB dert Auftrag übertragen, eine Übersicht über die unterschiedlichen Angebote bei BASF Coatings zum Thema psychische Gesundheit zu erstellen. In einem Ampelsystem wurden die Angebote übersichtlich dargestellt: grün für die der Vorsorge und Erhaltung der psychischen Gesundheit, gelb bei akuten Belastungen und Herausforderungen sowie psychischen Erkrankung, rot bei akuten Krisen und psychiatrischen Notfällen.

Weiterhin soll das Thema psychische Gesundheit zielgruppen- und einheitsorien-

tiert kommuniziert werden. Set Beginn der COVID-19-Pandemie und den damit einhergehenden Veränderungen und Maßnahmen zum Infektionsschutz, konnten geplante Präsenzveranstaltungen nicht stattfinden.

Auch bei Coatings wurde das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufgegriffen. Ein Vortrag der SLB beim Netzwerktreffen „Women in Coatings“ hat dazu beigetragen, das Tabu-Thema zu adressieren. Die Resonanz im Netzwerk war durchweg positiv und der Wunsch wurde zurückgemeldet, auf unterschiedlichen Ebenen weiter darauf aufmerksam zu machen und den Umgang damit zu enttabuisieren.

Spezifische Angebote für Auszubildende

Seit mehreren Jahren nehmen Auszubildende vom Standort Münster an der Tutorenausbildung der SLB teil und haben für ihre Kollegen einen Workshop am Suchtpräventionstag angeboten. Mit Beginn der Pandemie und dem daraus resultierenden Lockdown mussten die Azubis im Homeoffice ihre Ausbildung fortsetzen. Kurzfristig haben wir virtuelle Workshops für alle Ausbildungsgruppen unter #stayathome angeboten, um die Auszubildenden bei den psychosozialen Herausforderungen im Rahmen des Lockdowns zu unterstützen. Hier zeigte sich das Tutorensystem auch als großartige Möglichkeit über die Tutoren den Bedarf der Auszubildenden zu erfassen und in Kontakt zu treten.

Die in den einzelnen Abteilungen mit der Ausbildung beauftragten Mitarbeitenden nehmen regelmäßig wieder an unseren Schulungen zum Thema „soziale Kompetenz“ teil. Hier werden Techniken der

Gesprächsführung und spezifische Kompetenzen, die mit der Rolle des Ausbildungsbeauftragten zusammenhängen, beleuchtet und reflektiert.



Schulden und finanzielle Unterstützung

Mitarbeiter in unverschuldeten Notlagen können finanzielle Hilfen in Form von Beihilfen oder Unterstützungsdarlehen beantragen. Unterstützungsdarlehen wurden keine vergeben. Des Weiteren werden auch Beratungen bei finanziellen Schwierigkeiten durchgeführt. In solchen Fällen besteht die Beratung in existenzsichernden Maßnahmen, sozialrechtlichen Fragestellungen oder beidem. Bei umfangreichen Überschuldungssituationen oder bei Privatinsolvenzen erfolgt eine Kooperation mit der Schuldner- und Insolvenzberatung der Caritas Münster. Die Kosten übernimmt dabei die BASF Stiftung. Durch diese Form der Kooperation wird es Ratsuchenden ermöglicht, innerhalb von zwei Wochen Zugang zu einer Beratung zu erhalten. Ohne die Kooperation betrüge die Wartezeit bis zu sechs Monate.

Koordination des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Die BASF Stiftung ist am Standort Münster mit der BEM-Koordination beauftragt. Dies umfasst die Kontaktaufnahme zu den BEM-berechtigten Mitarbeitenden und die Koordination des daraus folgenden strukturierten und gleichzeitig individuell ausgerichteten Case-Managements.

Das BEM ist Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagement mit dem Ziel:

- **die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern**
- **Arbeitsunfähigkeit zu überwinden**
- **Behinderung sowie chronische Erkrankungen zu vermeiden**
- **Fachkräfte für das Unternehmen und Arbeitsplätze der Mitarbeitenden zu sichern**

2020 wurden 359 BEM-Verfahren administriert und koordiniert. Davon wurde der Großteil durch den standardisierten Anschreibprozess nach 42 Tagen Arbeitsunfähigkeit innerhalb von 12 Monaten begonnen. Die Teilnahme am BEM ist für Mitarbeitende freiwillig und nicht immer sind Maßnahmen zur Wiedereingliederung notwendig, z.B. wenn Mitarbeitenden ohne gesundheitliche Einschränkungen ihre Tätigkeiten wieder aufnehmen konnten.

Das BEM Informationsgespräch dient dazu, Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, vertraulich über ihre persönliche Situation zu sprechen. Dieses Gespräch beinhaltet Informationen darüber, ob und welche Möglichkeiten das BEM ihnen bieten kann, wie das BEM abläuft und wer zusätzlich zu ihrem Arbeitgeber mit einbezogen wird. Außerdem werden Betroffene über Aspekte wie Datenschutz und Vertraulichkeit informiert. Je nach gesundheitlicher Situation werden dem Mitarbeitenden bereits im Informationsgespräch Optionen aufgezeigt, welche die Wiederherstellung oder Aufrechterhaltung der Arbeits-

fähigkeit positiv beeinflussen können. In BEM-Gesprächen wird geprüft, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestehen, und wie sich diese auf die Ausübung der Tätigkeit auswirken. Zusätzlich wird untersucht, ob es für die Erkrankung arbeitsplatzbedingte Ursachen gibt. In Abhängigkeit dazu werden gemeinsam passende Maßnahmen entwickelt und eingeleitet.

Je nach Bedarf werden arbeitsplatzbezogene Maßnahmen und betriebliche Unterstützungsmaßnahmen mit Empfehlungen zu außerbetrieblichen Maßnahmen ergänzt. Dies können beispielsweise Leistungen der Kranken- und Rentenversicherungen, Rehabilitationsmaßnahmen, Therapie oder spezifische Beratungsangebote sein. BEM-Fälle sind unterschiedlich komplex, bedingt durch bestehende gesundheitliche Einschränkungen und den Möglichkeiten, bzw. Bedingungen am Arbeitsplatz.

Die Top 5 der arbeitsplatzbezogenen und betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen:

- **stufenweise Wiedereingliederung**
- **Einbindung des werksärztlichen Dienstes**
- **Modifizierung der Aufgaben am Arbeitsplatz**
- **Arbeitszeit- oder Arbeitsplatzwechsel**
- **Angebote der Gesundheitsförderung**

Auch in der Dauer variiert ein BEM-Fall, von einem einmaligen Gespräch bis hin zu einer Begleitung über mehrere Monate. Für den BEM-Koordinator gilt, im Sinne der Allparteilichkeit, den Einschätzungen, Möglichkeiten und Grenzen, sowie Lösungsvorschläge aller Beteiligten Raum zu geben und dafür Sorge zu tragen, dass alle Maßnahmen, die im Rahmen des BEM möglich sind, geprüft und ergriffen werden.

Vorrangiges Ziel ist die Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz, gegebenenfalls mit Hilfen. Erst wenn sämtliche Maßnahmen ausgeschöpft sind, werden andere Arbeitsplätze oder Tätigkeiten erwogen und geprüft. Falls auch hier keine Perspektive mehr besteht, muss ein BEM, wenn auch nur in selten Fällen, ohne Wiedereingliederung beendet werden.

Die BEM-Administration sowie die Prozesskoordination und das situations- und bedarfsgerechte Case-Management, erfordern eine hohe Fach- und Methodenkompetenz. Die BEM-Koordinierenden müssen in der Moderation, Gesprächsführung und im Fallmanagement geschult sein. Diese Kompetenzen wurden durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) geprüft und zertifiziert. Ein

Koordinator befand sich zum Zeitpunkt der Regazin-Erstellung noch in der Ausbildung zum Disability-Manager.

Seit der Übernahme der BEM-Koordination wurden Prozesse stetig überprüft, angepasst und optimiert. Während der Prüfung werden Zielerreichung, Kundentreue und Schnelligkeit, aber auch Rechtskonformität, Datenschutz und Wirksamkeit untersucht. Aktuell wird eine Befragung der am BEM teilnehmenden Mitarbeiter vorbereitet. Die Befragung stellt eine Erweiterung der Wirksamkeitsmessung dar. Zudem werden eingängige Erklärvideos erstellt, damit Mitarbeitende und Führungskräfte über das BEM und dessen Ziele gut informiert sind.

Mit dem Beginn der Pandemie mussten wir je nach Infektionsgeschehen die Durchführung des BEMs und die daraus folgenden Maßnahmen den Veränderungen und Vorkehrungen des Infektionsschutzes anpassen. Im Rahmen der Kontaktbeschränkung galt es auf (Video-) Telefonie oder Hybrid-Besprechungen umzustellen und den besonderen Schutz von Risikogruppen zu gewährleisten. Die veränderte Situation verlangte allen Beteiligten besonders hohe Flexibilität ab.



Leitung des Kriseninterventionsteams (KIT) und Psychosoziale Unterstützung für Einsatzkräfte (PSU)

Aufgaben des KIT

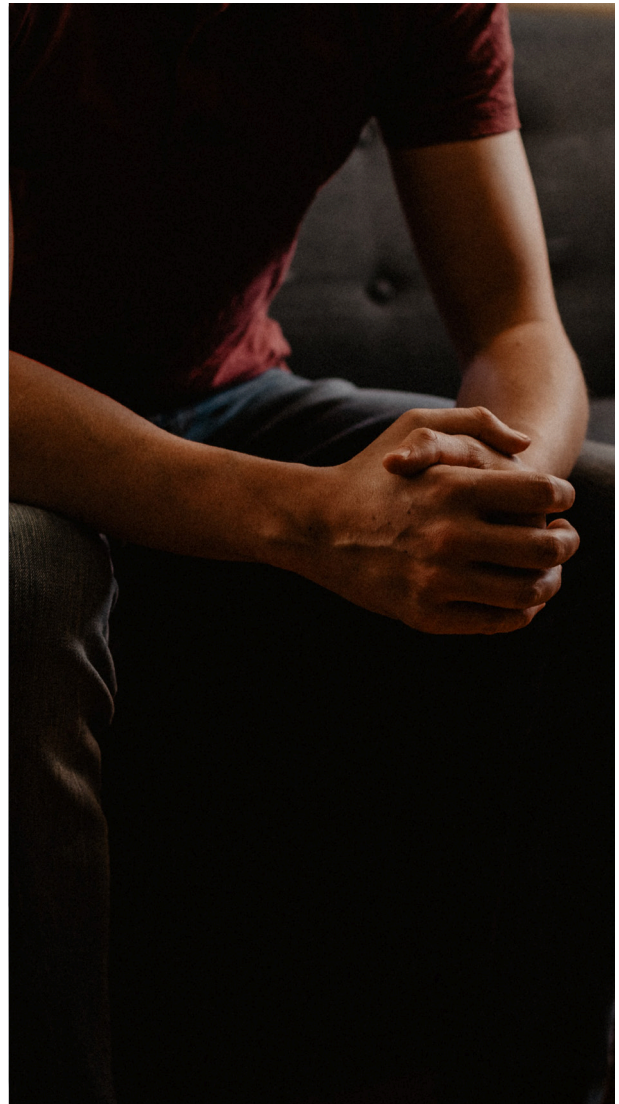
- Einleitung psychosozialer Nachversorgung
- Koordination psychosozialer Notfallversorgung
- Psychosoziale Erste Hilfe
- Strategische Einsatzplanung & Nachsorge
- Stabs- & Führungskräfteberatung

Die Mitglieder des Kriseninterventionsteams sind kollegiale Ansprechpartner (Peers) bei kritischen Ereignissen auf dem Werksgelände.

Das KIT hat zum Ziel, bei Betroffenen akute Stressreaktionen zu mildern und die Weitervermittlung in professionelle psychosoziale Versorgung sicherzustellen. Des Weiteren sollen aus dem Vorfall resultierende psychische Belastungen, Erkrankungen, Arbeits- und Berufsunfähigkeiten verhindert werden. Um dies zu erreichen, werden Peers im „Critical Incident Stress Management (CISM)“ ausgebildet. Interventionsmethoden werden dem Kriseninterventionsteam durch Schulungen und bei regelmäßigen Team-Meetings vermittelt, wiederholt und vertieft.

In der Funktion der „*Fachberatung für psychosoziale Beratung und Unterstützung für die Werkfeuerwehr*“ wird gemeinsam mit der Berufsfeuerwehr der Stadt Münster auch die psychosoziale Unterstützung von Einsatzkräften nach belastenden Einsätzen sichergestellt. Die Berufsfeuerwehr der Stadt Münster und die Werkfeuerwehr

der BASF Coatings haben hierzu ein gemeinsames Team, das im Notfall alarmiert wird. Die Bündelung der Teams sollen Ressourcen schonen, Synergien schaffen, durch eine einheitliche Fortbildung profitieren und schließlich ein werkszaunübergreifendes Notfallmanagement bilden.



Standort Schwarzheide

Seit 2018 ist die BASF Stiftung mit der Sozial- und Lebensberatung (SLB) am Standort Schwarzheide mit ihren Unterstützungs- und Beratungsangeboten präsent. 2018 erfolgten mit monatlichen Präsenzterminen der schrittweise Aufbau und eine Bedarfsanalyse durch einen Kollegen aus dem Ludwigshafener Stammteam. Da sich dabei ein großer Bedarf in Schwarzheide an betrieblicher Sozialberatung und an der Koordination und Prozessdurchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zeigte, wurde 2019 eine Vollzeitstelle geschaffen und mit einer So-



zialpädagogin aus der Region besetzt. So kann die BASF Schwarzheide GmbH nun auf insgesamt drei Jahre erfolgreiche SLB und BEM-Prozesssteuerung durch die BASF Stiftung zurückblicken. Die Sozialberaterin implementierte eigenständig Beratungsangebote, die an die Besonderheiten und Bedarfe des Standortes und Bedürfnisse der Mitarbeitenden kontinuierlich konzipiert und angepasst wurden.

So berät und unterstützt die BASF Stiftung im Rahmen der SLB, koordiniert und steuert den BEM-Prozess und ist im Krisenstab in der Stabsfunktion "Mitarbeiterbetreuung" vertreten. Dies beinhaltet neben den Bereitschaftsdiensten auch praktische Übungen in Kooperation mit der Werksfeuerwehr. Diese Angebote richten sich an etwa 2.000 Mitarbeitende der BASF Schwarzheide GmbH. Es erfolgte vor allem in den ersten eineinhalb Jahren eine intensive Bekanntmachung, Netzwerkarbeit und ständige Optimierung der SLB und des BEM-Prozesses. Dabei wurden die Angebote der BASF Stiftung von Anfang an von allen internen Kooperationspartnern und der Belegschaft in Schwarzheide dankbar und mit großer Neugier, Offenheit und Akzeptanz angenommen.

So stellte die Sozialberaterin die Angebote der SLB und den BEM Prozess in verschiedenen Standortgremien und Einheiten ausführlich vor. Intern arbeitet die SLB eng und konstruktiv mit dem Betriebsrat, der Personalabteilung, der Standortleitung, dem Werksärztlichen Dienst, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugendauszubildendenvertretung und der Referentin für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zusammen. Auch auf externe Netzwerkarbeit wurde Wert gelegt: so wurden seit 2019 Kooperationen und fachlicher Austausch aufgebaut und gepflegt, u.a. mit dem regionalen Selbsthilfezentrum, der Suchtberatungsstelle des Landkreises und der Caritas, der psychotherapeutischen Klinik Bad Liebenwerda sowie dem Pflegestützpunkt und dem Inklusionsgremium Südbrandenburg.

Neben der originären Beratungsarbeit, die hauptsächlich als Einzelberatung im Sinne von Casemanagement stattfindet, bietet die SLB auch Paar- und/oder Gruppenberatung an. Die Beratung umfasst auch Telefon-, E-Mail- und Kurzkontakte.

Die Beratungsangebote sind offen für alle Mitarbeitenden, deren nahe Angehörigen und Pensionäre der BASF Schwarzheide GmbH. Zusatzangebote und Unterstützungsmaßnahmen der SLB, die seit 2019 durch die Mitarbeiterin konzipiert und realisiert werden, sind themenspezifische Vorträge, Workshops und Informationsveranstaltungen. Dazu gehören z.B. Seminare im Rahmen der alljährlich standortübergreifenden globalen Gesundheitsaktion und zum Thema psychische Gesundheit und Stressbewältigung. Speziell für die Teil-

nehmenden des internen Projektes „Start in den Beruf“ werden regelmäßig Suchtpräventionszyklen angeboten. Zudem finden einmal monatlich „soziale Pausen“ im digitalen Format mit wechselnden Themen statt.

Seit Ende 2019 schult die SLB in Kooperation mit der Referentin für BGM im Rahmen des „New Leader Programms“ neue Führungskräfte des Standortes in Halbtagsseminaren zur Thematik BGM.

Weiterhin ist die Sozialberaterin Mitglied im Ausschuss „BGM“ und in der Steuergruppe „psychische Gefährdungsbeurteilung“. Das letzte Jahr war geprägt durch die Digitalisierung der Beratungs- und Schulungsangebote sowie des BEM-Prozesses, um das vielfältige Angebot der SLB auch während der Pandemie aufrechtzuerhalten.

Sozial- und Lebensberatung findet zu folgenden Schwerpunkten statt:

Privatleben

Ratsuchende traten in Schwarzheide mit folgenden Beratungsanlässen an uns heran:

1. **Psychosoziale Belastungssituationen**
2. **Partnerschaft**
3. **Allgemeine Lebensfragen**
4. **Trennung/Scheidung**
5. **Eltern/Kind**

Sämtliche psychosoziale Konflikte und Belastungen, die im Laufe eines menschlichen Lebens auftreten können, zeigen sich auch in der Sozialberatung im betrieblichen Kontext.

Mitarbeitende nutzen die SLB, um für sich

einen anderen Umgang mit Belastungen, negativen Lebensereignissen und Lebenskrisen finden zu können. Durch Beratungsprozesse werden alternative Sichtweisen eruiert und individuelle Lösungswege aus Konflikten gefunden. Dies leistet einen entscheidenden Beitrag zur psychischen Gesunderhaltung und zum Erhalt von Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Belegschaft. Durch die Beratungsangebote in diesem Themenfeld wird einer Chronifizierung von belastenden privaten Umständen entgegengewirkt und Ratsuchende können gemeinsam mit der Beraterin alternative Lösungswege erarbeiten und im Bedarfsfall auch weiterführende externe Beratungs- und Behandlungsangebote für sich nutzen.

Gesundheit

Die Top 5 im Bereich Gesundheit:

1. Körperliche Erkrankungen
2. Psychische Erkrankungen
3. Suchtproblematiken
4. Beratungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
5. Behinderung

Hier dominieren Beratungen im Zusammenhang mit körperlichen Erkrankungen, die meist die Arbeits- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.

Am Standort ist ein großer Beratungsbedarf bei psychischen Erkrankungen sichtbar. Diese Beratungsprozesse sind meist komplexer und benötigen intensivere Beratung und Unterstützung.

Ebenso wird Unterstützung in Zusammenhang mit der Organisation oder Übernahme der Pflege von nahen Angehörigen angefragt.

Suchtmittelkonsum als temporärer „Problemlöser“ ist auch im betrieblichen Umfeld ein häufiger Beratungsanlass. Hier dominieren alkoholbezogene Problemstellungen. Durch die Implementierung der SLB am Standort, wird nun auch die Suchtberatung laut „Betriebsvereinbarung Sucht“ angeboten.

Arbeitsleben

Die Top 4 Beratungsanlässe:

1. Karriereplanung
2. Konflikte am Arbeitsplatz
3. Arbeitsbelastungen
4. Umstrukturierungen

Im Beratungskomplex Arbeitsleben zeigte sich am Standort, dass Beratungsprozesse hier eher kürzer sind und hier oft ein bis zwei lösungsorientierte Beratungsgespräche helfen.

Vorrangige Themen waren hier Teamkonflikte, inadäquates Führungsverhalten und Belastung durch Arbeitsverdichtung.

Neben direkt Betroffenen wurden auch Vorgesetzte und obere Führungskräfte beraten.

Finanzen

In außergewöhnlichen finanziellen und/oder psychosozialen Notsituationen, wie z.B. schwerer Erkrankung mit verringertem Einkommen oder bei Engpässen in der Betreuung behinderter Kindern hat die SLB in enger Kooperation mit dem Betriebsrat den Härtefallfond aktiviert. So konnten schnelle, pragmatische und unbürokratische monetäre und/oder zeitliche Hilfen zur Verfügung gestellt werden, die für Betroffene unmittelbare Entlastung bewirken. Mitarbeitende in unverschuldeten Notlagen können auch finanzielle Hilfen in Form von Beihilfen oder Unterstützungsdarlehen bei der BASF Stiftung beantragen. Finanz- bzw. Schulden- und Insolvenzberatungen wurden bisher am Standort nicht bei der SLB angefragt - hier gibt es aktuell keine Beratungsbedarfe der Mitarbeiterschaft.

Koordination des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit 02/2019 wurde das BEM entsprechend der geänderten Betriebsvereinbarung von der BASF Stiftung am Standort Schwarzheide übernommen. Die Sozialberaterin führt im Auftrag der BASF Schwarzheide GmbH einen großen Teil des BEM-Prozesses durch. Eingeleitet wird der Prozess über das Shared Service Center Berlin (SSC). Das daraus folgende individuelle Case-Management verantwortet die Sozial- und Lebensberatung am Standort. Die Sozialberaterin vor Ort hat die Ausbildung zur Disability Managerin abgeschlossen. Damit steht eine noch kompetentere BEM-Koordinatorin für die Mitarbeitende der Schwarzheide GmbH zur Verfügung.

Wie am Standort Münster ist das BEM ein wesentlicher Bestandteil des BGM's und hat zum Ziel:

- Erwerbsfähigkeit erhalten
- chronifizierte Krankheitsverläufe verhindern
- frühzeitige Berentung und/oder Ausscheiden aus dem Unternehmen verhindern
- bei der Realisierung leistungsgerechter Arbeitseinsätze für chronisch Kranke und/oder (Schwer-)Behinderte unterstützen
- krankheitsbedingte Kosten für das Unternehmen minimieren
- Fachkräfte und Wissensträger erhalten

Die BASF Schwarzheide GmbH bietet somit allen Mitarbeitenden, die innerhalb von 12 Monaten länger als 42 Tage erkranken, ein individuell abgestimmtes BEM-Verfahren an. Ziel ist, die optimale Reintegration in den Arbeitsalltag, gegebenenfalls

auch mit noch bestehenden Leistungseinschränkungen, zu gewährleisten und somit weitere längere Arbeitsunfähigkeitszeiten bzw. frühzeitige Berentungen o.Ä. zu vermeiden.

BEM-Prozesse sind hierbei sehr unterschiedlich. Im Jahr 2020 wurden 267 Mitarbeitern das BEM-Verfahren angeboten.

Je nach Erkrankung und individueller Lebens- und Krankengeschichte ist das BEM-Verfahren oft ein längerer Prozess, um die optimalen betrieblichen und/oder außerbetrieblichen Maßnahmen für den Einzelnen zu identifizieren und umzusetzen. Die häufigsten eingeleiteten Maßnahmen sind die stufenweise Wiedereingliederung, Anpassungen von Arbeitstätigkeiten, -zeiten oder -verantwortlichkeiten, sowie die Vermittlung zu den Angeboten des BGM.

Für jeden BEM-Einzelfall wird bedarfsgerecht ein BEM-Team zusammengestellt.

BEM-Teammitglieder sind hierbei in der Regel Vertreter von Betriebsrat, werksärztlichem Dienst, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung sowie die Führungskraft und die BGM-Referentin. In besonders komplexen Fällen werden auch externe Beratungs- und/oder Leistungsträger involviert (z.B. Deutsche Rentenversicherung und/oder Integrationsfachdienste).

Durch das BEM soll ein frühzeitiges Identifizieren von Gesundheitsgefahren und dahingehend zielgerichteten Maßnahmen im Rahmen von betrieblicher Prävention und Rehabilitation sichergestellt werden. So entsteht für die Abteilung ein Mehrwert über den BEM-Einzelfall hinaus.

Aktuelles und Ausblick

Die Covid-19-Pandemie hat sich auf unser aller Leben ausgewirkt und tut dies noch, unabhängig vom Privat- oder Berufsleben. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Pandemie nicht nur zu erheblichen Veränderungen bezüglich der Rahmenbedingungen – Arbeit zuhause– geführt hat, sondern sich auch hinsichtlich der Zusammenarbeit im Team und mit Ratsuchenden ausgewirkt hat. Der Grad der Digitalisierung spielt bei der Ausübung der täglichen Arbeit eine starke Rolle. Speziell bei auf Papierunterlagen basierenden Beratungsinhalten, wie Insolvenzanträgen, machen sich die Umstände der Pandemie negativ bemerkbar, da diese die Arbeit im Home-Office erschweren. Trotz der teils störungsärmeren Arbeitsbedingungen müssen auch wir stärkere Belastungen für uns verzeichnen. Nicht nur, dass der Austausch mit Kollegen fehlt, oft entspricht die Arbeitsplatzausstattung im heimischen Arbeitszimmer (sofern vorhanden) nicht in dem Maß ergonomischen Ansprüchen, wie sie in den Räumlichkeiten der BASF Stiftung vorzufinden sind. Neben zusätzlicher Ausstattung wären mehr Sicherheit im Umgang mit verschiedenen virtuellen Kommunikationsmöglichkeiten wünschenswert. Die Pandemie hat auch hier Digitalisierung und das Selbstlernen beschleunigt. Die Vielfalt der Arbeitsmittel hin zur digitalen Arbeit, sind eine Konsequenz. Zum Einsatz kommen seither verstärkt Videotelefonie und digitale Plattformen, die Klienten-Beratung als auch die Teamarbeit verändern. Die SLB muss seit Beginn der Pandemie ihre Beratungsgespräche vor Ort weitest-

gehend aussetzen und diese per Telefon und Video-Telefonie im Home-Office durchführen.

Doch nicht nur auf Seiten der Beratenden haben sich Arbeits- und Lebensumstände verändert. Klienten sind aufgrund der besonderen Situation zusätzlich belastet. Des Weiteren führen verschlechterte Lebensbedingungen zu einem höheren Beratungsbedarf. Als Folge der Kontaktbeschränkungen wurde der Zugang zu Psychotherapie bereits in der ersten Welle der Pandemie erheblich erschwert. Auch wenn inzwischen mehr audiovisuelle Sitzungen möglich sind, decken diese jedoch nach wie vor nicht den Bedarf ab. Dies führt zu mehr Anfragen nach Überbrückungsgesprächen durch die SLB.

Die Video-Beratungen und Telefongespräche stellen zwar eine Alternative dar, sprechen jedoch nicht alle Zielgruppen in gleichem Maße an. Diese Kommunikationskanäle schließen solche Ratsuchende von der Teilhabe aus, die aufgrund mangelnder Medienkompetenz die Plattformen und Software der unterschiedlichen Anbieter nicht zu installieren und bedienen in der Lage sind. Des Weiteren sind auch solche Ratsuchende ausgeschlossen, denen die notwendigen technischen Voraussetzungen fehlen, wie beispielsweise entsprechende Geräte und eine ausreichend schnelle Internetverbindung. Grundsätzlich ergibt die telefonische Beratung ein ambivalentes Bild: Während es einigen Klienten leichter fällt mitzuwirken, kann es genauso zu gegenteiligen Effekten kommen.

Der Trend ist jedoch deutlich: In komple-

xen Konfliktsituationen, in denen moderiert oder mediiert werden muss und in die mehrere Personen involviert sind, ist die Beratung per Telefon nicht von Vorteil. Positiv einzuordnen ist, dass trotz limitierender Faktoren (z.B. Mimik und Gestik) Kontaktalternativen wie Telefon und Video angenommen und genutzt werden. Der schriftliche Weg wird von Ratsuchenden weniger häufig gewählt. Aus dieser Beobachtung ergibt sich, dass Klienten zukünftig wählen können sollten, welcher Kommunikationskanal ihnen entspricht: zeitversetzte Kommunikation wie E-Mail und Chat, oder direkte Interaktion via Telefonie, Video-Telefonie oder persönlichen Austausch.

Aktivitäten zur Unterstützung von Mitarbeitenden

Zusätzlich zu erweiterten telefonischen Beratungszeiten ist eine Informationsreihe „Sozial- und Lebensberatung informiert“ erstellt worden. In der Reihe wurden bislang Themen wie „Achtsam durch die Krise“, „Häusliche Pflege“, „Corona und die finanziellen Folgen“ oder „Stark in der Familie“ aufbereitet. Zusätzlich sind Informationsseiten im Intranet erstellt worden, die wichtige Infos und Links bündeln. Des Weiteren finden sogenannte Experten-Befragungen statt: hierbei kommen Unternehmensvertreter und Sozialberatende in Interviews zusammen und beleuchten das Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aus beiden Perspektiven. Die Informationsvorträge der SLB wurden zu großen Teilen auf Webinar-Formate umgestellt. Sie erfreuen sich hoher Zustimmung und lassen aufgrund der Zeitunabhängigkeit eine größere Anzahl an

Teilnehmenden zu als Präsenzveranstaltungen. Ebenso werden zu den Themen Pflege und Vorsorge, Stress-Management für Eltern in Corona-Zeiten sowie Burnout-Prävention Online-Formate angeboten.

Für Auszubildende wurde während des ersten Lockdowns ein Multiplikatoren-Konzept für Online-Gesprächsgruppen zum Thema „Corona & Home-Office“ errichtet, da sie ab März 2020 im Home-Office arbeiten mussten. Multiplikatoren sind beispielsweise Betreuungsausbilder oder Gruppensprecher, denen ein Konzept für das Führen von Online-Gesprächsgruppen vermittelt wurde. Die Strukturen der Gruppengespräche förderten den Austausch zu Fragen zum Umgang mit dem Arbeiten im Home-Office, genauso wie zu einer optimierten Gestaltung des Arbeitsalltags. Adressiert wurden auch Bedenken und Ängste im Zusammenhang mit der Pandemie. Neben diesem Angebot gibt es aktuell auch wieder Lern-Coachings. Ein individuelles Lern-Coaching gibt Antworten auf Fragen wie ein guter Lernplan aussieht, worin eine passende Lernstruktur besteht und wie nützliche Lernregeln aussehen. Diese sind insbesondere in Zeiten von Home-Office wichtig für die Selbstorganisation und eine gute Tagesstruktur.

Mitarbeitende in Haushalten, die infolge der Pandemie in finanzielle Schwierigkeiten gekommen sind, konnten über die außerordentliche „Corona-Beihilfe“ zusätzliche Unterstützung beantragen. Die Gelder hierfür wurden durch die Corona-Spendenaktion „HelpingHands“ gewonnen.

Organisationsstruktur der SLB

Nicht nur in der Arbeitsweise kam es zu Veränderungen. Auch strukturell gab es Neuerungen in der Sozial- und Lebensberatung. Diese teilt sich seit 2020 in drei Teams und einen Stab auf, der die Bündelung und Koordination übergeordneter Querschnittsthemen bearbeitet. Team (1) „Gesundheit, Arbeit und Privatleben“, (2) „Finanzen“ und das dritte Team, das für die Außenstellen Münster und Schwarzheide zuständig ist.

Ziel der Umstellung ist es, Themenfelder und Zuständigkeiten zu bündeln, fachliche Weiterentwicklung sowie Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen weiter zu optimieren.

Ferner sollen mit dem vermehrten Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln beispielsweise ein Online-Chat, ein Chat-Bot sowie ein Online-Kalender zur selbständigen Termin-Buchung angeboten werden. Ziel ist es, Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten für Klienten und Interessierte leicht zugänglich zu machen und Zugangswege zu erweitern.

Gegenwärtig wird zur Verbesserung des Beratungsangebotes bei den Nutzenden eine Online-Befragung zur Zufriedenheitsmessung durchgeführt. Erfasst werden soll der Zeitraum vom Erstkontakt bis hin zur ersten Beratung, um so Aufschluss über Zugangswege und Wartezeiten zu gewinnen. Neben der Messgröße Erstkontakt werden die Qualität des Beratungsprozesses, die Auswirkungen auf die Lebenssituation und der Gesamtprozess der Beratung evaluiert.

BASF KrisenInterventionsTeam Ludwigshafen (BASF KIT)

Seit 2019 ist die Koordination des Kriseninterventionsteams Aufgabe der BASF Stiftung. Ein Großteil der Mitarbeitenden der SLB sind ebenfalls Mitglieder im KIT. Diese stehen rund um die Uhr in Bereitschaftsdiensten für Einsätze zur Verfügung. Im Jahr 2020 kam es zu 16 Einsätzen. Durch Covid-19 sind auch hier Änderungen eingetreten. Trotz der Einschränkungen werden nach Ermessen neben telefonischer Betreuung weiterhin Kriseninterventionen vor Ort angeboten. Aufgrund der vielen Mitarbeitenden und der Alterstruktur der Belegschaft erwarten wir mit zunehmender Bekanntheit des BASF KIT auch mehr Einsätze.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Inanspruchnahme von Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen setzt zunächst das Wissen über Angebote voraus, bei Betroffenen oder auch bei Multiplikatoren, die Ratsuchende für den ersten Schritt begleiten. Wir werden zukünftig weiterhin vielfältige Informationsmöglichkeiten zur Verfügung stellen, damit unsere Angebote und hilfreiche Informationen dort ankommen, wo sie gebraucht werden. Die Verwendung von Sprache unterliegt hierbei dem jeweiligen Zeitgeist. Neben unserer inklusiven Haltung schließen wir deshalb zukünftig auch sprachlich alle Geschlechter und Identitäten mit ein, damit sich alle Personen gleichermaßen angesprochen fühlen können.

Das sind wir



Shantala Bauer

BASF Stiftung

Geschäftsführerin,
Leiterin Sozial- und
Lebensberatung,
Ludwigshafen



Matthias Stampa

Stab/Sozialberater

Querschnittsthemen,
Schwerpunkt: Arbeitsleben,
Gesundheit und Privatleben,
Ludwigshafen



Katja Neumann

Sozialberaterin

Schwerpunkt: Teamleitung
Arbeitsleben, Gesundheit und
Privatleben,
Ludwigshafen



Susanne Reinhard

Sozialberaterin

Schwerpunkt: Arbeitsleben,
Gesundheit und Privatleben,
Ludwigshafen



Alexandra Zimmermann

Sozialberaterin

Schwerpunkt: Arbeitsleben,
Gesundheit und Privatleben,
Ludwigshafen



Maria Zänker

Sozialberaterin

Schwerpunkt: Arbeitsleben,
Gesundheit und Privatleben,
Ludwigshafen



Ralf Strokendl

Sozialberater

Schwerpunkt: Arbeitsleben,
Gesundheit und Privatleben,
Ludwigshafen



Oliver Eichhorn

Sozialberater

Schwerpunkt: Arbeitsleben,
Gesundheit und Privatleben
für die Ausbildung,
Ludwigshafen



Dr. phil. Kerstin Herzog

Sozialberaterin

Schwerpunkt:
Teamleitung Finanzen,
Ludwigshafen



Martin Strohschein

Sozialberater

Schwerpunkt: Finanzen,
Ludwigshafen



Sven Hofmann

Sozialberater

Schwerpunkt: Finanzen,
Ludwigshafen



Susan Ulrich

Administration

Schwerpunkt: Finanzielle
Unterstützung,
Ludwigshafen



Petra Meyer

Administration

Schwerpunkt: Finanzen,
Ludwigshafen



Alexandra Rieger

Sozialberaterin

Schwerpunkt: Finanzen,
Ludwigshafen



Cornelia Heiser

Sozialberaterin/
BEM-Koordinatorin

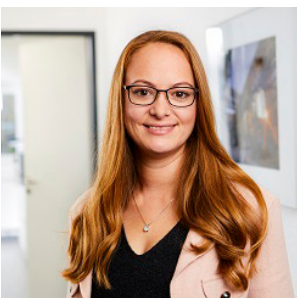
Schwerpunkt: Teamleitung
Außenstellen, Arbeitsleben,
Gesundheit und Privatleben,
Münster



Markus Piotti

Sozialberater/
BEM-Koordinator

Schwerpunkt: Arbeitsleben,
Gesundheit und Privatleben,
Schulden & finanzielle Unter-
stützung, Münster



Verena Griese

Administration

Administration für die Außen-
stellen, BEM-Prozesssteuer-
ung für BASF Coatings,
Münster



Madlen Kiessig

Sozialberaterin/
BEM-Koordinatorin

Schwerpunkt: Arbeitsleben,
Gesundheit und Privatleben,
Schwarzheide

Nachweise Bildquellen:

1	Mariah Hewines (TQ3JV9ECgLM) ¹
5	Jon Tyson (IXSDIGp9yIE) ¹
6-7	Gesellschaftshaus ²
11	Standort Ludwigshafen ²
14	Giorgio Trovato (_XTY6ID8jgM) ¹
16	Matheus Ferrero (yfmjALh1S6s) ¹
19	Julian Hochgesang (UmM372f0yuU) ¹
20	Standorte der BASF Coatings GmbH ²
22	Brendan Steeves (G-YAJ61qluU) ¹
24	Heidi Fin (f4amnWqRU70) ¹
26	Jen Theodore (tWqyWrqLntU) ¹
27	BASF Stiftung
28	Kelly Sikkema (f_aHTIof44U-unsplash) ¹
29	Standort Schwarzheide ²
35	Tim Stief (Is1ClqftnNY) ¹
36-37	BASF Stiftung

1: Unsplash.com, 2: BASF.com

Ad Legal :

Unsplash grants you an irrevocable, nonexclusive, worldwide copyright license to download, copy, modify, distribute, perform, and use photos from Unsplash for free, including for commercial purposes, without permission from or attributing the photographer or Unsplash. This license does not include the right to compile photos from Unsplash to replicate a similar or competing service.

The images provided by BASF are press photos. All rights reserved. Copyright BASF SE 2021.

Grußwort:
Shantala Bauer

Nachweise Berichtsvorlagen in alphabetischer Reihenfolge:
Cornelia Heiser, Madlen Kiessig, Matthias Stampa, Team Finanzen, Maria Zänker.

liebe Leserinnen, liebe Leser,

ich hoffe, Sie hatten viel Freude beim Lesen unseres neuen Magazins „KOMPASS“ und wir konnten Ihnen einen guten Einblick in die Arbeit der Sozial- und Lebensberatung geben.

Ich wünsche Ihnen - vor allem jetzt, in diesen herausfordernden Zeiten - Zuversicht, Gesundheit und Mut für Veränderungen.

Denn, frei nach Johann Wolfgang von Goethe:

„auch aus Steinen, die einem in den Weg gelegt werden, kann man Neues bauen.“

Höflichst,

Ihre Sharstala Bauer