

# Familienorientierte Personalpolitik in Kirche und Diakonie

## **Motivation, Ausgestaltung und betriebswirtschaftliche Effekte**

Die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt ist längst nicht nur Aufgabe des Staates. Unternehmen und Organisationen besitzen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften erheblichen Einfluss auf die konkreten Arbeitsbedingungen und damit auch darauf, ob und wie Mitarbeitende Familie und Beruf vereinbaren können. Familienorientierte Personalpolitik ist jedoch nicht allein für Mitarbeitende von hoher Bedeutung: Der zunehmende Fachkräftemangel macht es für Unternehmen und Organisationen notwendig, Mitarbeitenden mit Familienverantwortung familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu bieten. Denn nur so können qualifizierte und erfahrene Fachkräfte gehalten oder hinzugewonnen werden. Zudem ist Familienfreundlichkeit ein wichtiger Faktor "guter" Arbeit und kann zu höherer Produktivität beitragen. Es gibt mittlerweile verschiedene Studien, die die Familienfreundlichkeit von Unternehmen der freien Wirtschaft untersuchen.

### **Ausgangslage:**

Eine auf Kirche und Diakonie bezogene Studie liegt bislang nicht vor. Die familienpolitische Positionierung der EKD und Landeskirchen sind ein aktuell diskutiertes Thema, das in Zukunft weiter an Gewicht gewinnen wird. Kirche und Diakonie verfolgen das Ziel, in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberinnen eine gemeinsame Haltung zu familienbewusster Personalpolitik zu entwickeln. Sie stehen zudem in der Verantwortung, ihr Eintreten für familienfreundliche Arbeitsbedingungen am eigenen Beispiel vorzuleben.

### **Ziel des Projektes:**

Die Studie untersucht Ausprägung, Gestaltung und betriebswirtschaftliche Effekte familienorientierter Personalpolitik in Kirche und Diakonie. Dabei wird folgenden übergeordneten Fragen nachgegangen:

- . Ist familienorientierte Personalpolitik in der Organisationsstrategie verankert?
- . Welche Rolle spielen Unternehmenskultur und Führung bei der Initiierung, Kommunikation und Umsetzung familienorientierter Personalpolitik? Welche Rolle spielen andere Akteure?
- . Welche familienorientierter Maßnahmen und Aktivitäten werden (bevorzugt) angeboten?
- . Mit welcher Motivation werden Maßnahmen erarbeitet und angeboten? Geht es in erster Linie um betriebswirtschaftliche Ziele oder wird auch aktiv gesellschaftliche Verantwortung wahrgenommen?
- . Welche Effekte hat familienorientierte Personalpolitik für Dienstnehmer und Dienstgeber?
- . Welche zukünftigen Handlungsbedarfe für die sachgerechte Ausgestaltung familienorientierter Personalpolitik können identifiziert werden?

### **Methode/Vorgehensweise:**

- Sekundäranalyse vorhandener Datenquellen.
- Vorstrukturierende Interviews mit acht Funktionsträgern verschiedener evangelischer Organisationen.
- Leitfadeninterviews mit 27 Experten aus dreizehn evangelischen Organisationen sowie fünf Experten aus der evangelisch-diakonischen Arbeitswelt.
- Einschätzungen von 18 Mitarbeitenden der befragten Organisationen, die einen Bedarf an

familienfreundlichen Maßnahmen haben, mithilfe von Gruppendiskussionen.

- Analyse von den untersuchten Organisationen rückgemeldeter Steckbriefe zu konkreten Aktivitäten.
- Modellrechnung zu ökonomischen Effekten ausgewählter Maßnahmen.

**Projektdurchführung:**

Die xit GmbH in Nürnberg ist in Zusammenarbeit mit dem SI der EKD und Vertreter/innen der EKD für die Durchführung beauftragt worden.

**Laufzeit des Projektes:**

Januar 2011 bis März 2012

Die Projektergebnisse liegen in Form einer **Broschüre** vor (90 Seiten, 8,50 Euro plus Porto).

Zur Bestellung: [info@si-ekd.de](mailto:info@si-ekd.de)

**E'KD-Pressemitteilung**

**Kontakt:**

Andreas Mayert

[andreas.mayert@si-ekd.de](mailto:andreas.mayert@si-ekd.de) 0511-554741-22

- **Anhang 1: Beteiligte Organisationen, Projektgruppe**

| **PDF 63,5 kB**

- **Anhang 2: Grafiken, Übersichten (familienfreundliche Maßnahmen), Modellrechnung zu monetären Effekten** | von Thomas Rinklake u.a. (xit GmbH Nürnberg)

| **PDF 462,9 kB**

<http://www.ekd.de/si/projekte/abgeschlossen/21802.html>, 20.04.2015.

## Familienfreundliche Personalpolitik in Kirche und Diakonie

### Neue Studienergebnisse des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD

Auch für Einrichtungen der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie mit ihren insgesamt 675.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist familienfreundliche Personalpolitik wichtig. Das zeigen die Ergebnisse einer vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) in Auftrag gegebenen Studie, die das Sozialwissenschaftliche Institut der EKD (SI) erarbeitet hat. Sie trägt den Titel:

"Familienfreundliche Personalpolitik in Kirche und Diakonie" und liegt nun in Form einer Broschüre vor. Untersucht wurden Ausprägung, Gestaltung und betriebswirtschaftliche Effekte familienorientierter Personalpolitik in Kirche und Diakonie.

"Kirche und Diakonie können sich in ihren Anstrengungen zur Familienfreundlichkeit sehen lassen und im Ranking der gesellschaftlichen Institutionen standhalten", lautet das erste Fazit von SI-Direktor Gerhard Wegner. Die Untersuchung zeige jedoch auch ein spezifisches, für Kirche und Diakonie typisches, Ergebnis: Hohes individuelles Engagement bei geringer strategischer Ausrichtung. Die Anstrengungen, so Wegner, erfolgten vielfach auf einer informellen, individuellen Ebene - bisher verfolgten nur wenige Einrichtungen Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ein organisatorisches Ziel.

Die Studie bestätigt darüber hinaus, dass Familienfreundlichkeit ein wichtiger Faktor "guter Arbeit" ist und zu höherer Produktivität beitragen kann. Eine große Rolle für mehr Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz spielt das Betriebsklima. "Es scheint insgesamt eine große Solidarität unter den Mitarbeitenden vorhanden zu sein, die Kolleginnen und Kollegen die Wahrnehmung von Familienverantwortung erleichtert", sagt Thomas Rinklake von der xit GmbH, die die Datenerhebung für das SI durchgeführt hat. In diesem Rahmen wurden Interviews mit Expertinnen und Experten aus dreizehn evangelischen Organisationen sowie mit fünf Experten aus der diakonischen Arbeitswelt geführt sowie Mitarbeitende befragt und in Gruppendiskussionen eingebunden.

Die Interviews machten deutlich, so Andreas Mayert, der Projektleiter für die Studie, dass sich die Situation in der Sozialen Arbeit anders darstelle als im Verwaltungsbereich. Ein weiteres Ergebnis sei, dass die Vermittlung einer familienfreundlichen Organisationskultur besser gelinge, wenn Führungskräfte selbst ohne Einschränkung alle Maßnahmen familienorientierter Personalpolitik nutzen könnten. Mayert: "Es dominiert häufig noch die Haltung, dass Leitungsaufgaben nicht mit Teilzeitbeschäftigung in Einklang zu bringen sind".

Die Studie gibt desweiteren einen Überblick über konkrete Maßnahmen und entwickelt zudem praktikable Empfehlungen, die sich insbesondere an Leitende in Kirche und Diakonie richten - von der systematischen Bedarfsermittlung über eine verbesserte Kommunikation der eigenen Aktivitäten, der Nutzung familienorientierter Maßnahmen durch Führungskräfte bis hin zur Stärkung der Familienorientierung in den Dienstvereinbarungen und der Überprüfung von Kooperationspotenzialen.

<http://www.ekd.de/si/presse/22386.html>, 20.04.15.