



Familienfreundliche Beschäftigung im Dritten Sektor – Anspruch oder Realität?

Dr. sc. Eckhard Priller

Workshop am 4. Dezember 2013

„Mit familiengerechten Arbeitszeitmodellen zu mehr Arbeitgeberattraktivität“
Projekt „Debora – Fach- und Führungskräftevielfalt sichern“, Diakonie Württemberg,

Gliederung

1. Anlage und Fragestellungen
2. Organisationen unter Druck
3. Beschäftigtenstruktur und Arbeitsbedingungen
4. Familienfreundliche Unterstützungsleistungen
5. Zusammenfassung



1. Anlage und Fragestellungen



Fragestellungen

- Unter welchen Rahmenbedingungen arbeiten Organisationen im Dritten Sektor?
- Welche Rolle spielen Wettbewerb und Ökonomisierung?
- Welche Besonderheiten kennzeichnen die Beschäftigungsstruktur des Dritten Sektors, insbesondere in den Sozialen Diensten?
- Wie beurteilen die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen?
- Wie zufrieden sind die Beschäftigten in Dritte-Sektor-Organisationen mit ihrer Beschäftigungssituation?
- Mit welchen familienfreundlichen Maßnahmen unterstützen die Organisationen ihre MitarbeiterInnen?

Mitarbeiter- und Organisationsbefragung

„Gute Arbeit“

- Mitarbeitersicht
- Erhoben vom DGB seit 2007
- 2011 Oversampling vom WZB
→ 733 Befragte aus dem Dritten Sektor

Themen

- Veränderungen in der Arbeitswelt des Dritten Sektors
- aktuelle Arbeitsbedingungen und deren Bewertung durch die ArbeitnehmerInnen

Fragen

- Allgemeines zum Arbeitsverhältnis
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität
- Zum Dritten Sektor:
Arbeitszufriedenheit, Engagement, u.a.

„Organisationen heute“

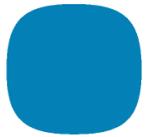
- Organisations-sicht
- Erhoben Sept. 2011 - Jan. 2012
- 3.111 teilnehmende Organisationen

Themen (u.a.)

- Ökonomisierung und deren Auswirkungen auf die Organisationsstruktur und die Arbeitsweise der Organisationen
- Veränderungen bei Beschäftigungsverhältnissen und Gründe dafür

Fragen

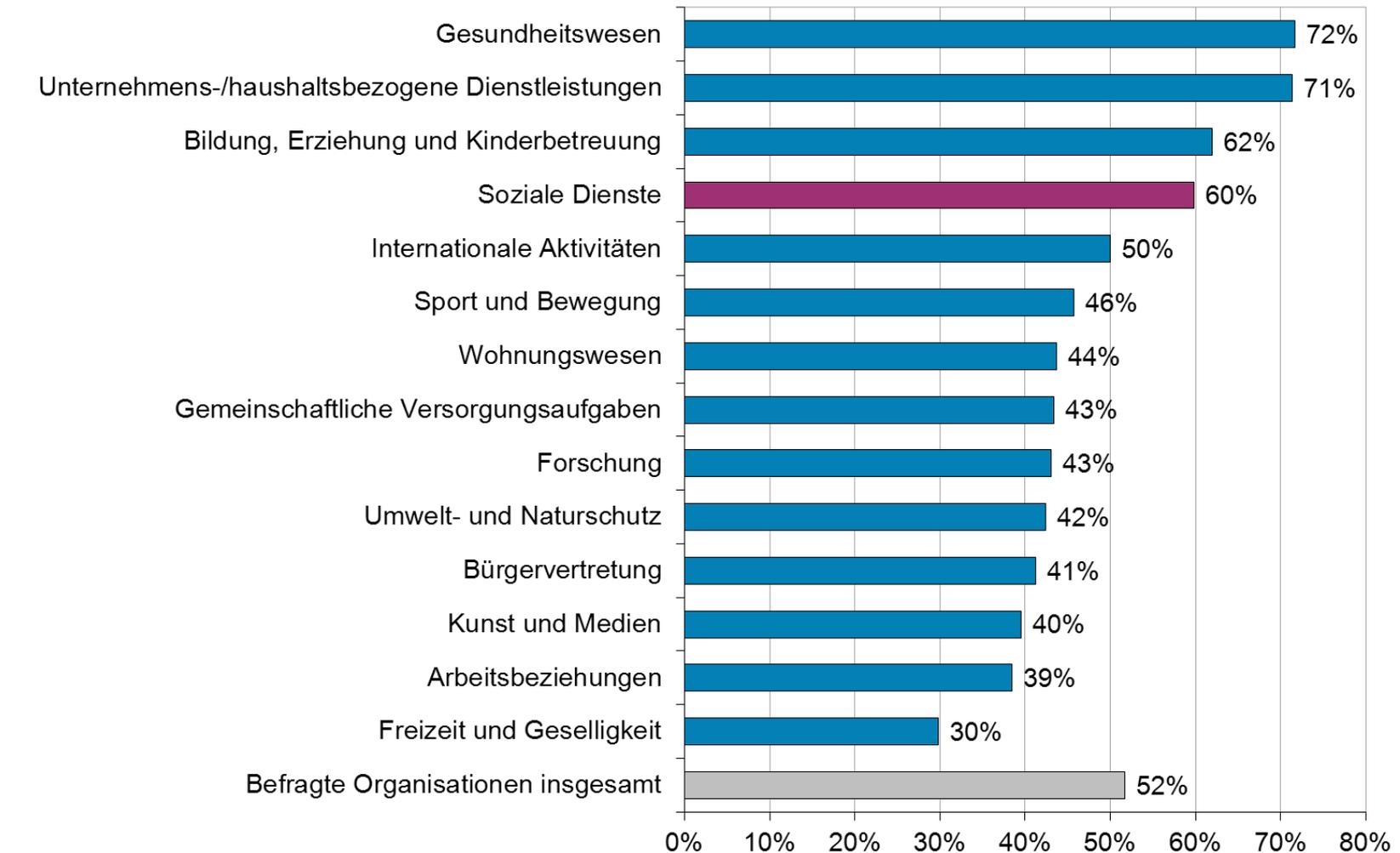
- Organisationsstruktur, Tätigkeitsfelder
- Mitgliedschaft, Engagement & Ehrenamt
- Beschäftigung
- Kooperationen, Finanzierung



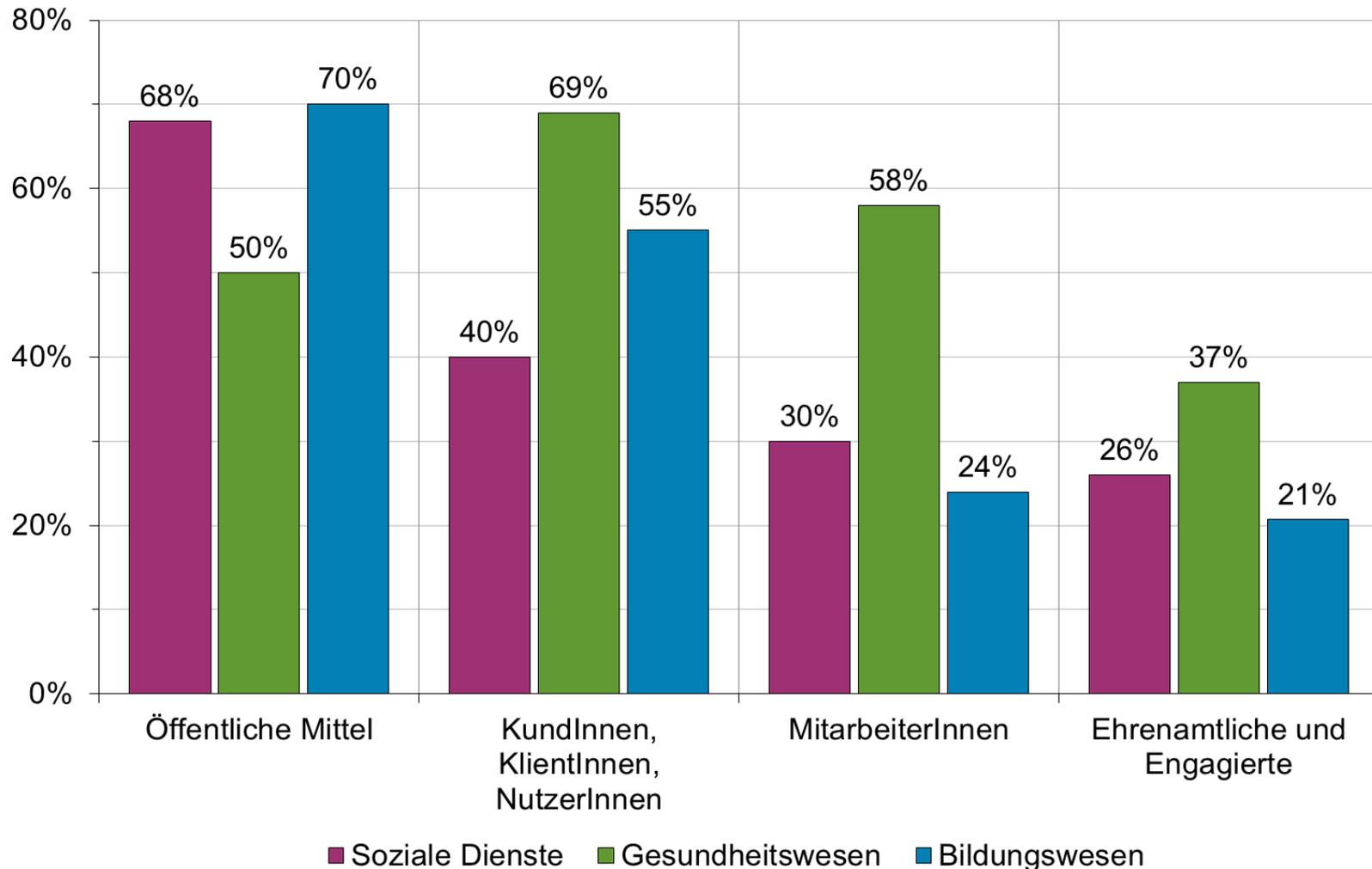
2. Organisationen unter Druck



Organisationen mit Wettbewerbszunahme nach Tätigkeitsbereich



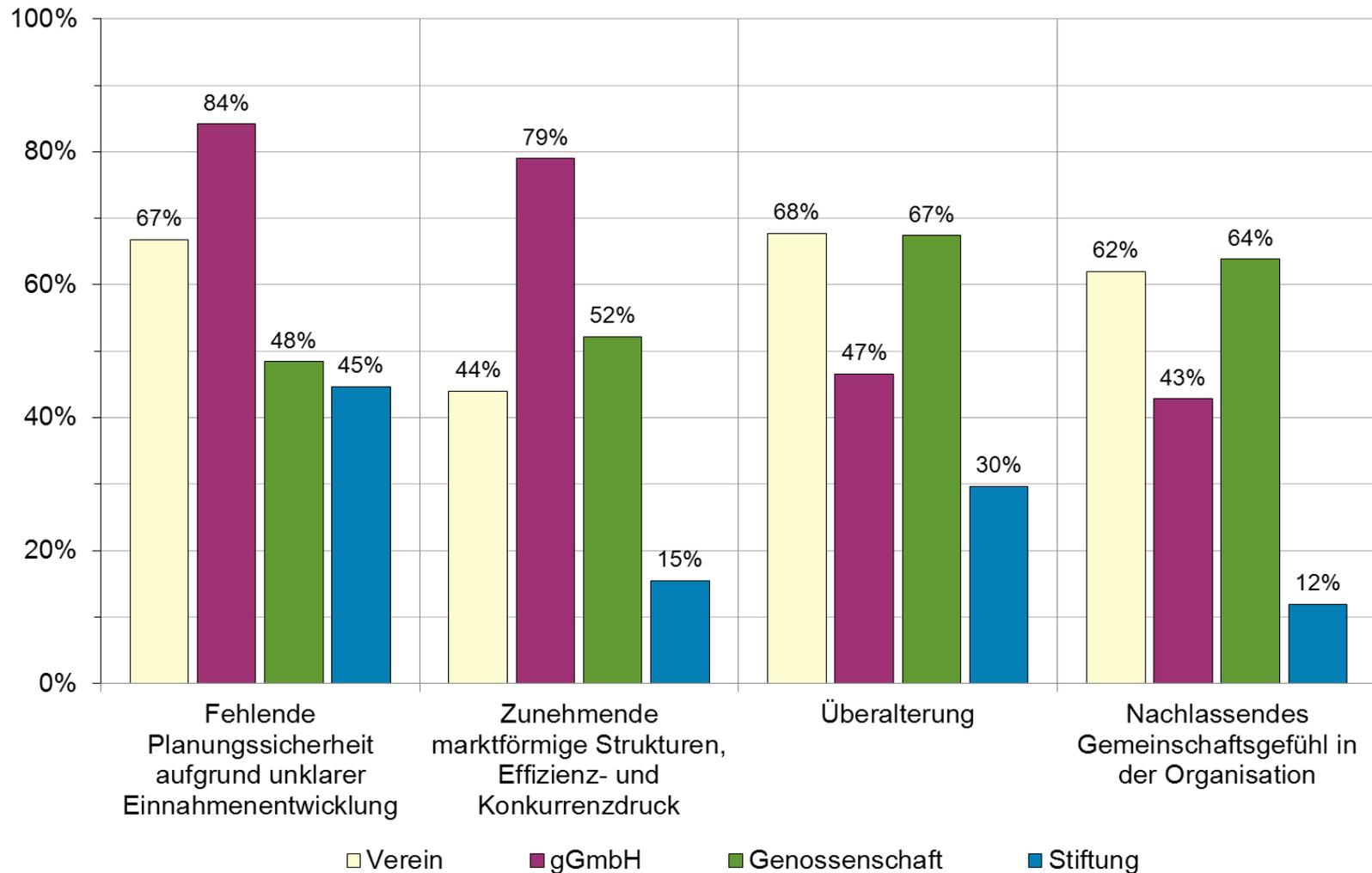
Inhalte des Wettbewerbs nach Tätigkeitsbereich*

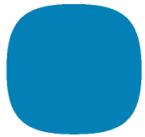


*Antwort: „stark“ (weitere: „mittel“, „gering“, „trifft nicht zu“)

Datenbasis: Organisationen heute 2011/2012.

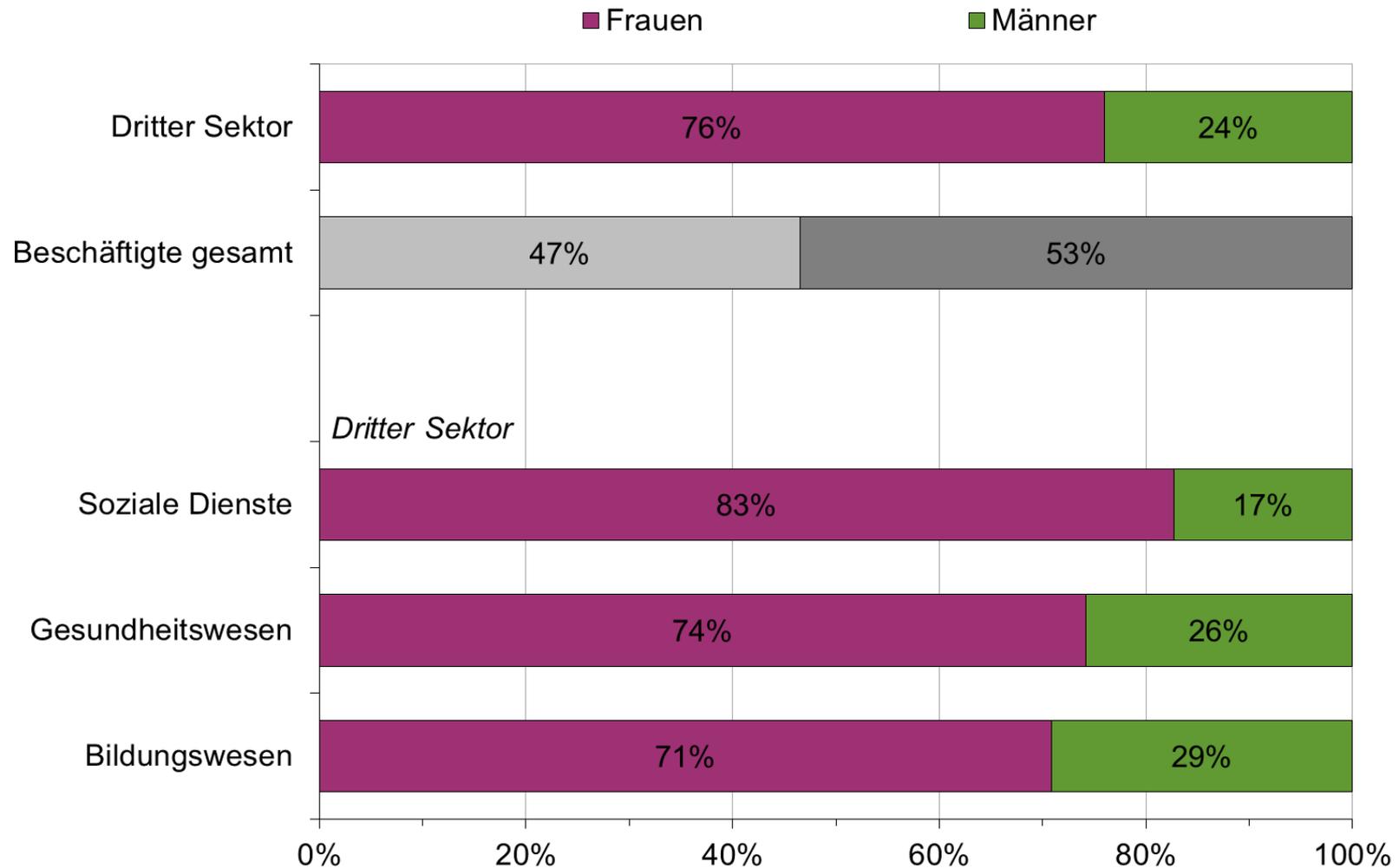
Probleme der Organisationen nach Rechtsform



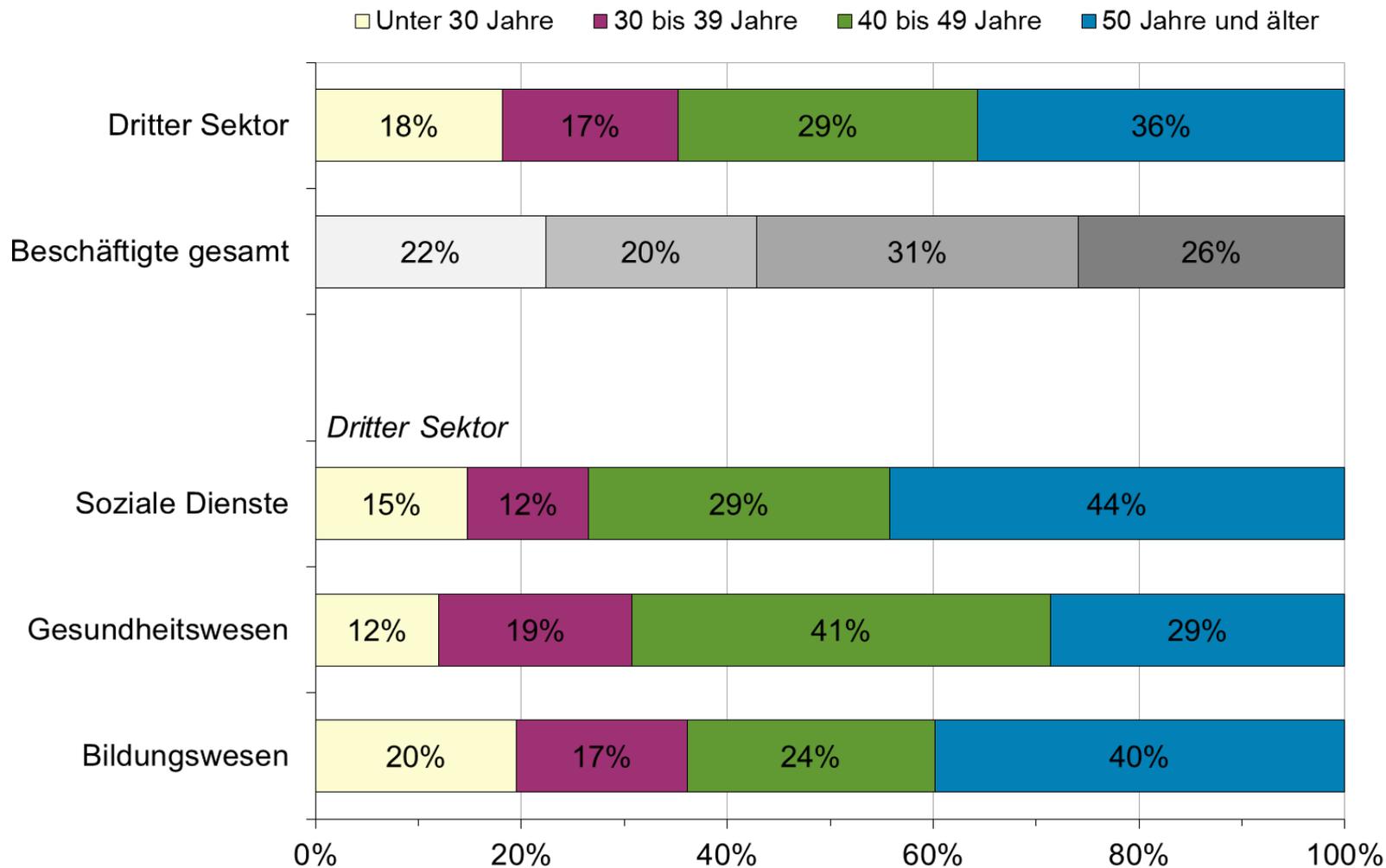


3. Beschäftigtenstruktur und Arbeitsbedingungen

Beschäftigte im Dritten Sektor nach Geschlecht



Beschäftigte im Dritten Sektor nach Alter



Dimensionen der Arbeitsbedingungen

Arbeitsklima, Qualifikation	Motivation, Identifikation	Konflikt-potential	materielle Sicherheit	Arbeitszeit	Gesundheit	Erholung	Zukunfts-ängste
respektlose Behandlung	eigene Ideen einbringen	schwer zu vereinbarenden Anforderungen	angemessenes Einkommen	Arbeit am Wochenende	körperlich schwere Arbeit	nach Arbeit abschalten	Sorgen um berufliche Zukunft
guter Informationsfluss	selbstständige Planung	Konflikte mit KundInnen/ PatientInnen	Verbesserung der Altersvorsorge	Arbeit abends (18-23:00 Uhr)	ungünstige Körperhaltung	zu Hause noch an Schwierigkeiten denken	nichts Neues bei Arbeitslosigkeit
Wertschätzung vom Vorgesetzten	Einfluss auf Arbeitsmenge	für Aufgaben zu wenig ausgebildet	Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	Arbeit nachts (23-6:00 Uhr)	Lärm	im Urlaub an Probleme denken	Überflüssigwerden des Arbeitsplatzes
Unterstützung von KollegInnen	Verlass auf Planung der Arbeitszeit	unerwünschte Unterbrechungen	weitere Sozialleistungen	Erreichbarkeit in Freizeit	widrige Umgebungsbedingungen		
Vorgesetzte/r unterstützt Weiterbildung	wichtiger Beitrag für Gesellschaft	Hetze und Zeitdruck	Auskommen mit Einkommen				
gute Führung des Betriebs	wichtiger Beitrag für Betrieb	Qualität der Arbeit leidet unter Zeitdruck	Auskommen mit späterer Rente				
freie Meinungsäußerung	Identifikation mit der Arbeit						
Fort- und Weiterbildung	Stolz auf Arbeit						
Weiterentwicklung von Können/Wissen							

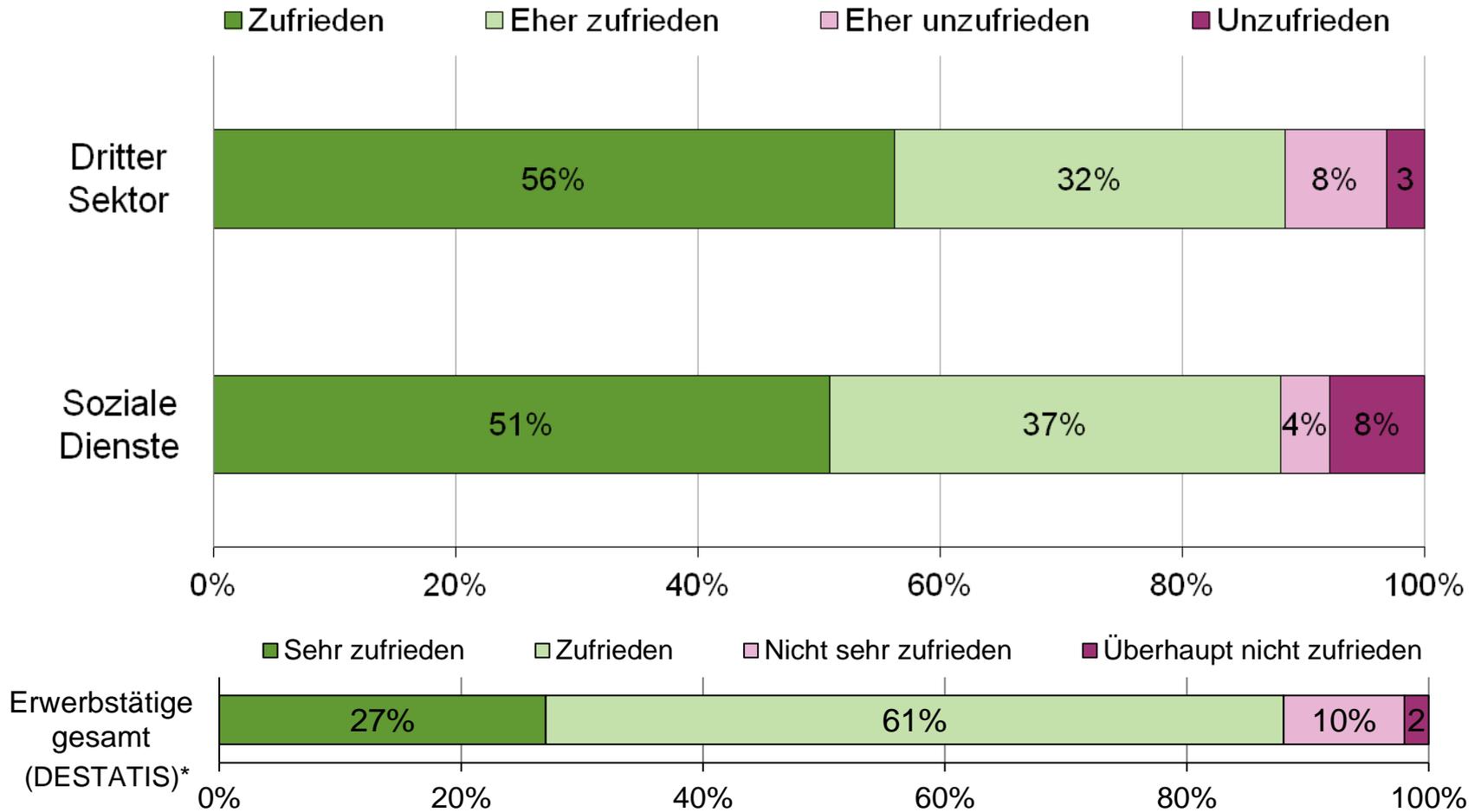
Bewertung der Arbeitsbedingungen I

Dritter Sektor	Soziale Dienste		Beschäftigte gesamt
68%	76%	⇒ glauben, einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten ⇐	45%
72%	70%	⇒ sind stolz auf ihre Arbeit ⇐	64%
71%	77%	⇒ identifizieren sich mit ihrer Arbeit ⇐	64%
66%	68%	⇒ machen sich keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz ⇐	57%

Bewertung der Arbeitsbedingungen II

Dritter Sektor	Soziale Dienste		Beschäftigte gesamt
21%	30%	⇒ empfinden ihr Einkommen als nicht angemessen ⇐	14%
34%	50%	⇒ glauben, mit ihrer späteren Rente nicht auszukommen ⇐	29%
15%	21%	⇒ können die gestellten Anforderungen nur schwer miteinander vereinbaren ⇐	9%
27%	24%	⇒ haben keine Probleme, nach der Arbeit abzuschalten ⇐	35%

Arbeitszufriedenheit



Datenbasis: WZB-Oversampling/DGB Gute Arbeit 2011.

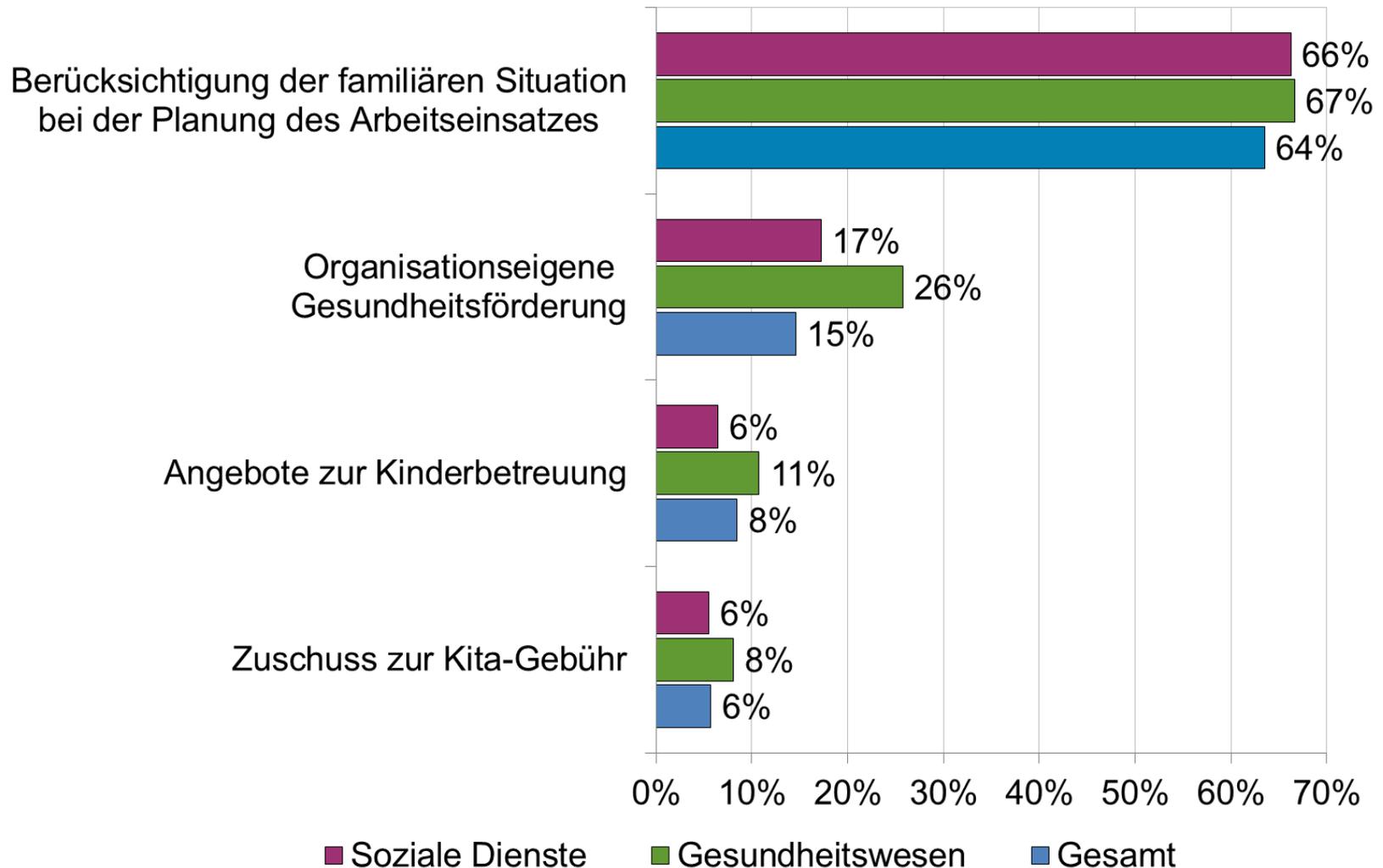
*Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit 2012



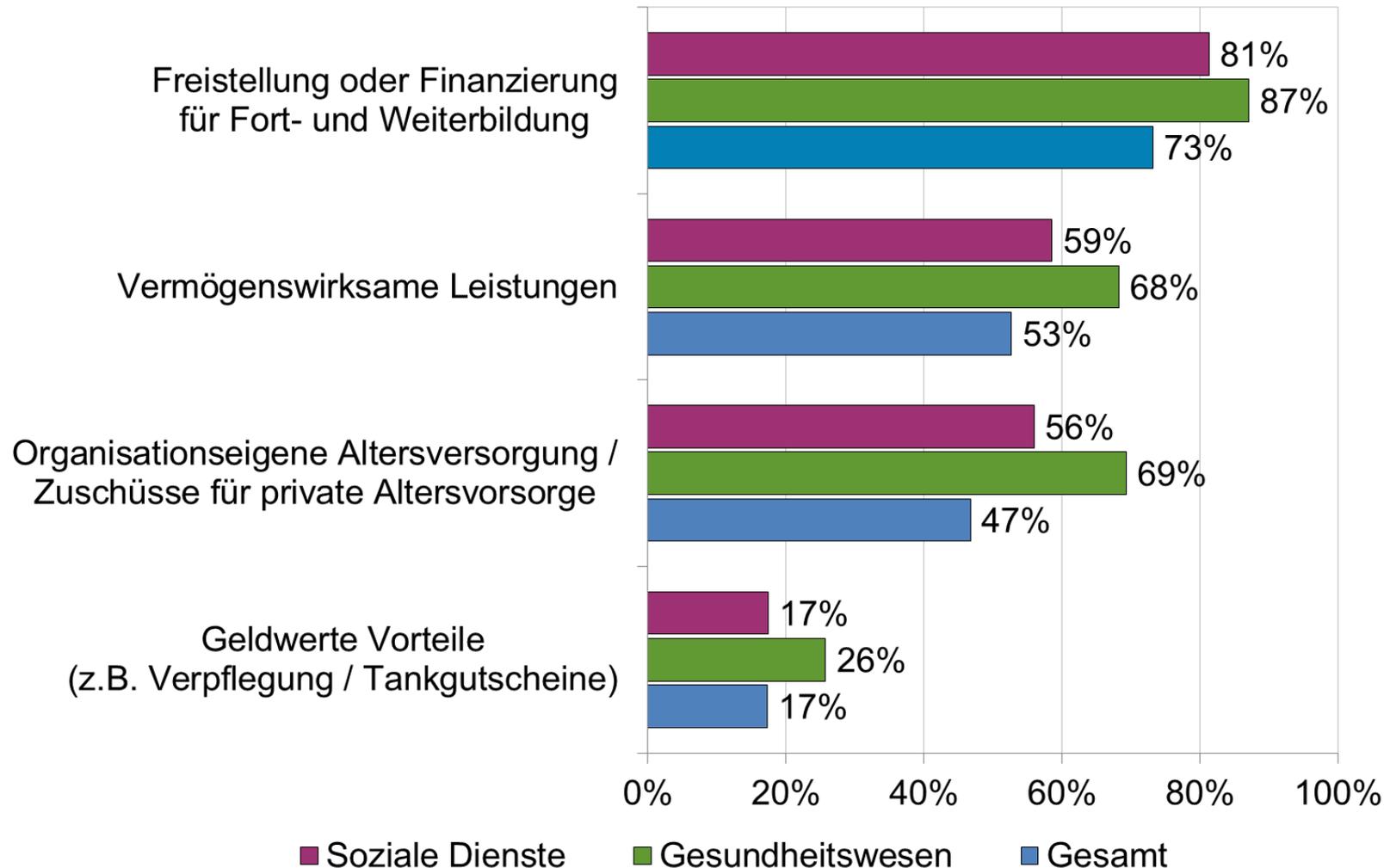
4. Familienfreundliche Unterstützungsleistungen



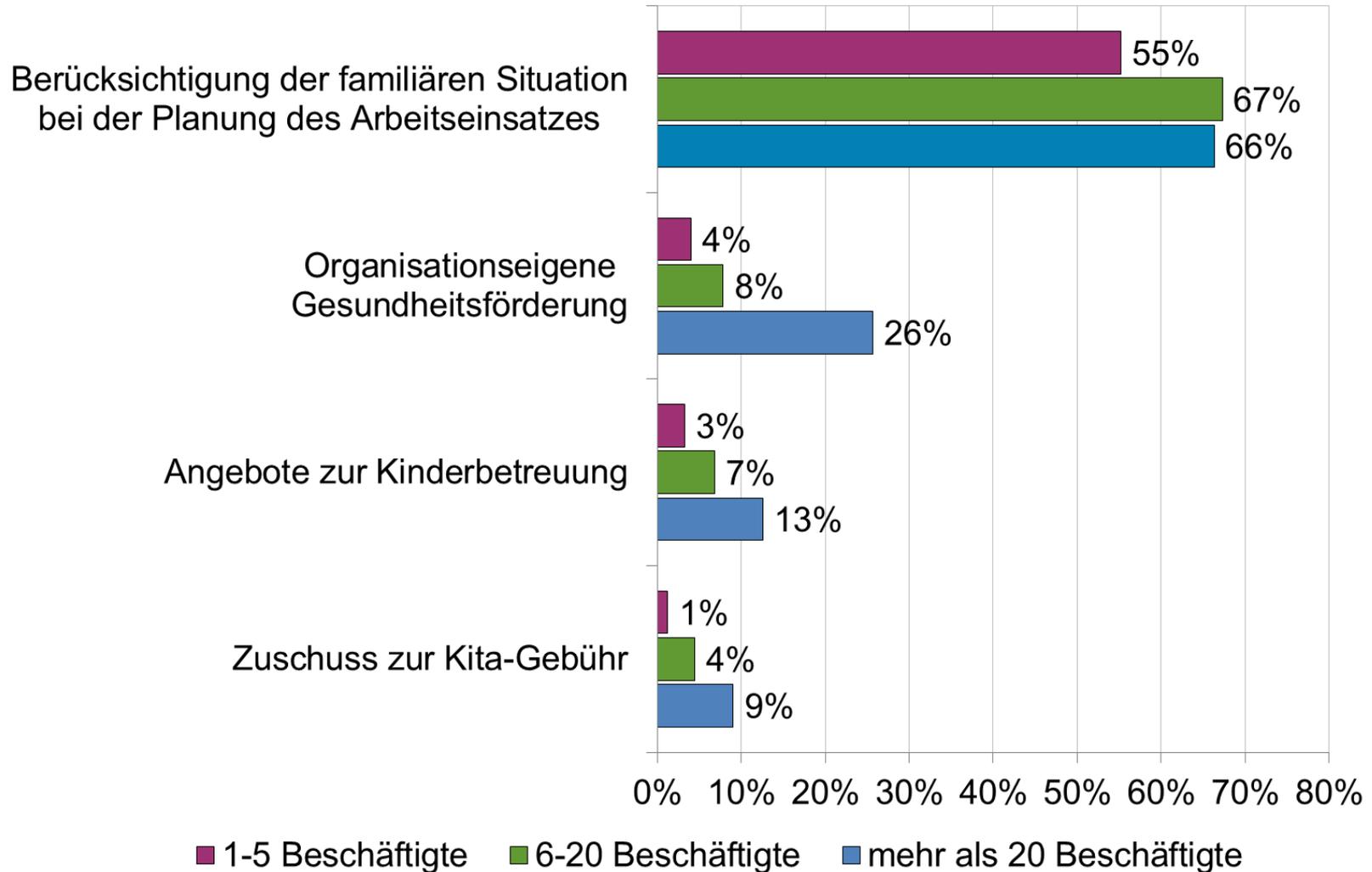
Maßnahmen zur Unterstützung der MitarbeiterInnen nach Tätigkeitsbereich I



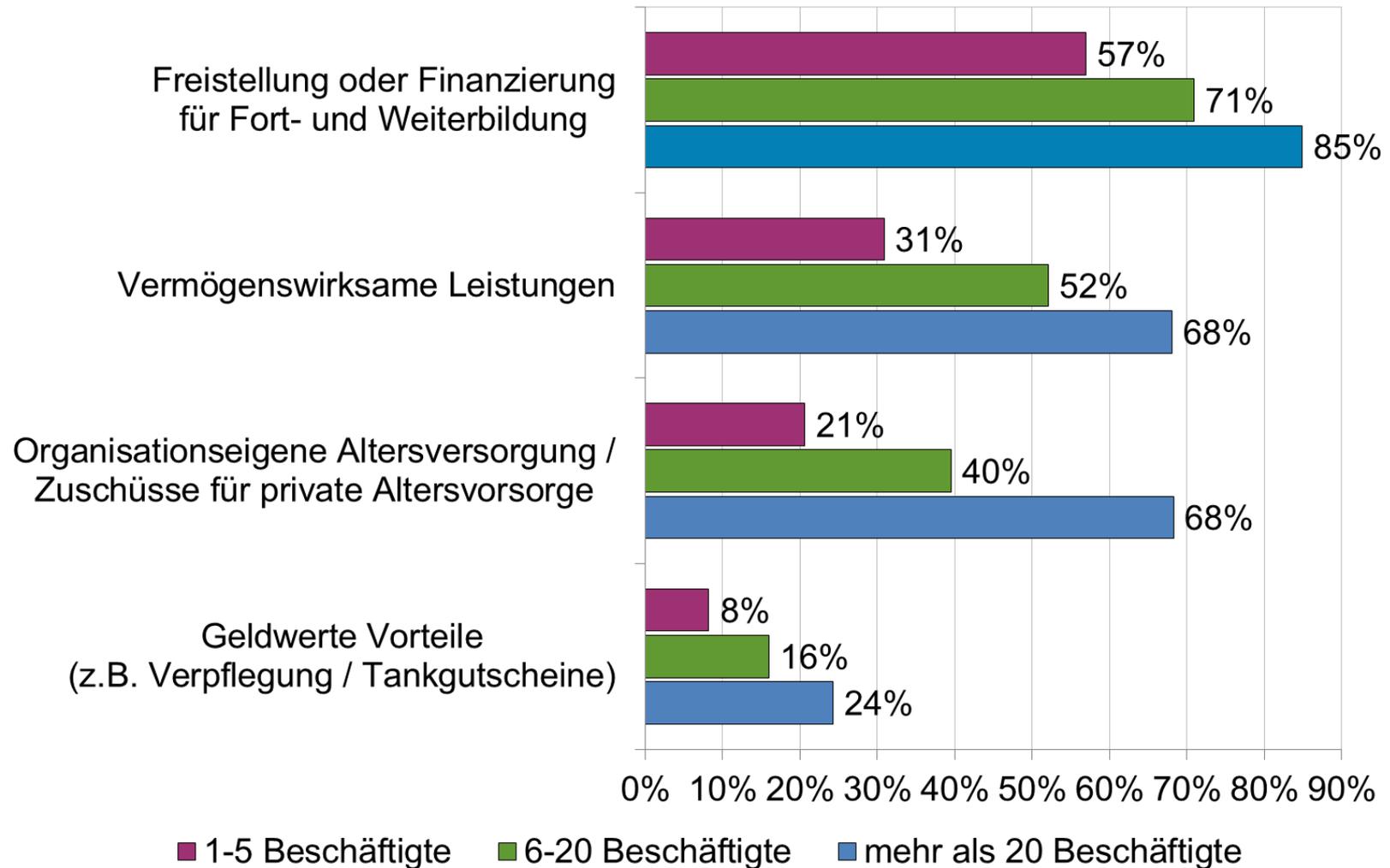
Maßnahmen zur Unterstützung der MitarbeiterInnen nach Tätigkeitsbereich II



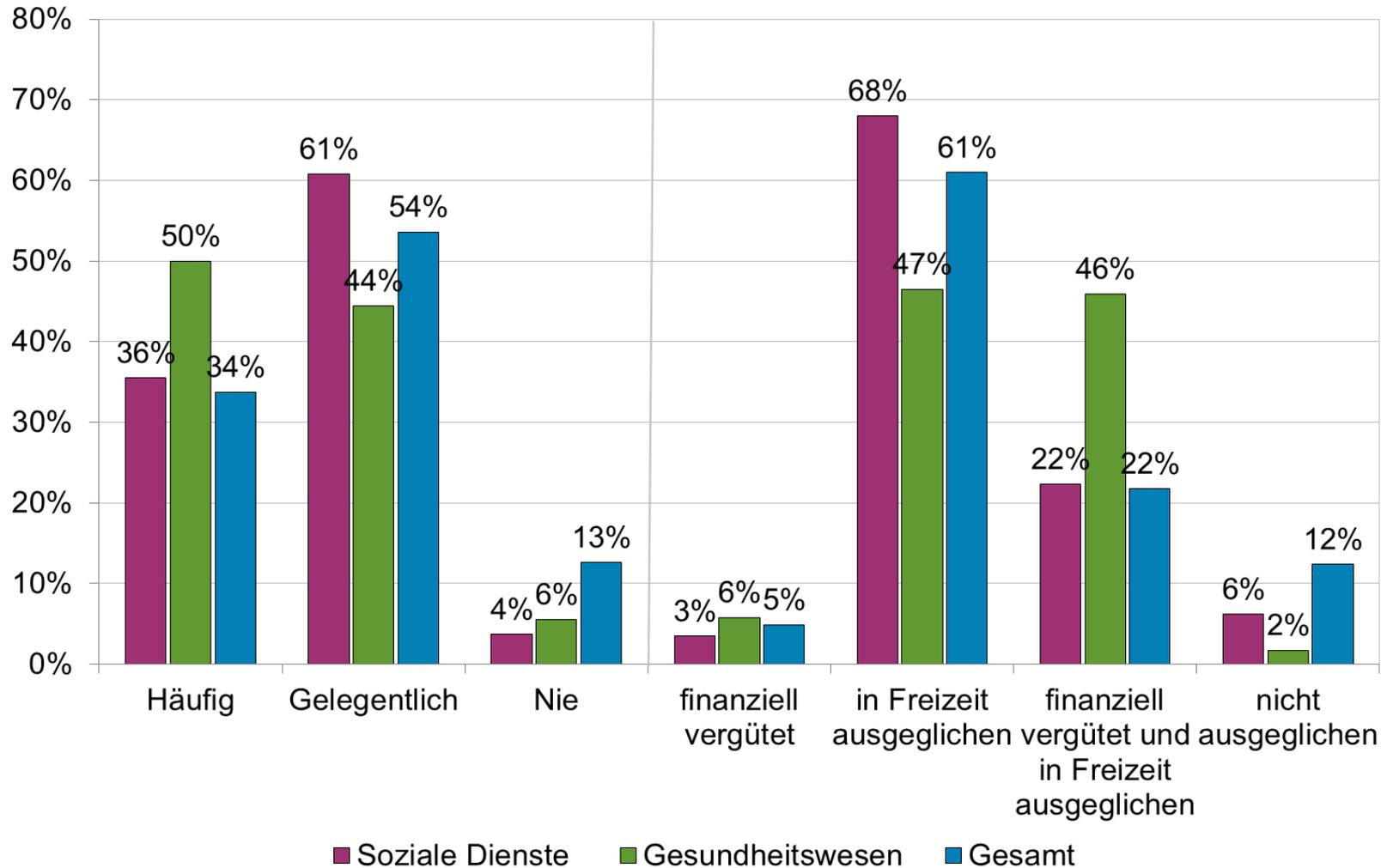
Maßnahmen zur Unterstützung der MitarbeiterInnen nach Beschäftigtenanzahl I



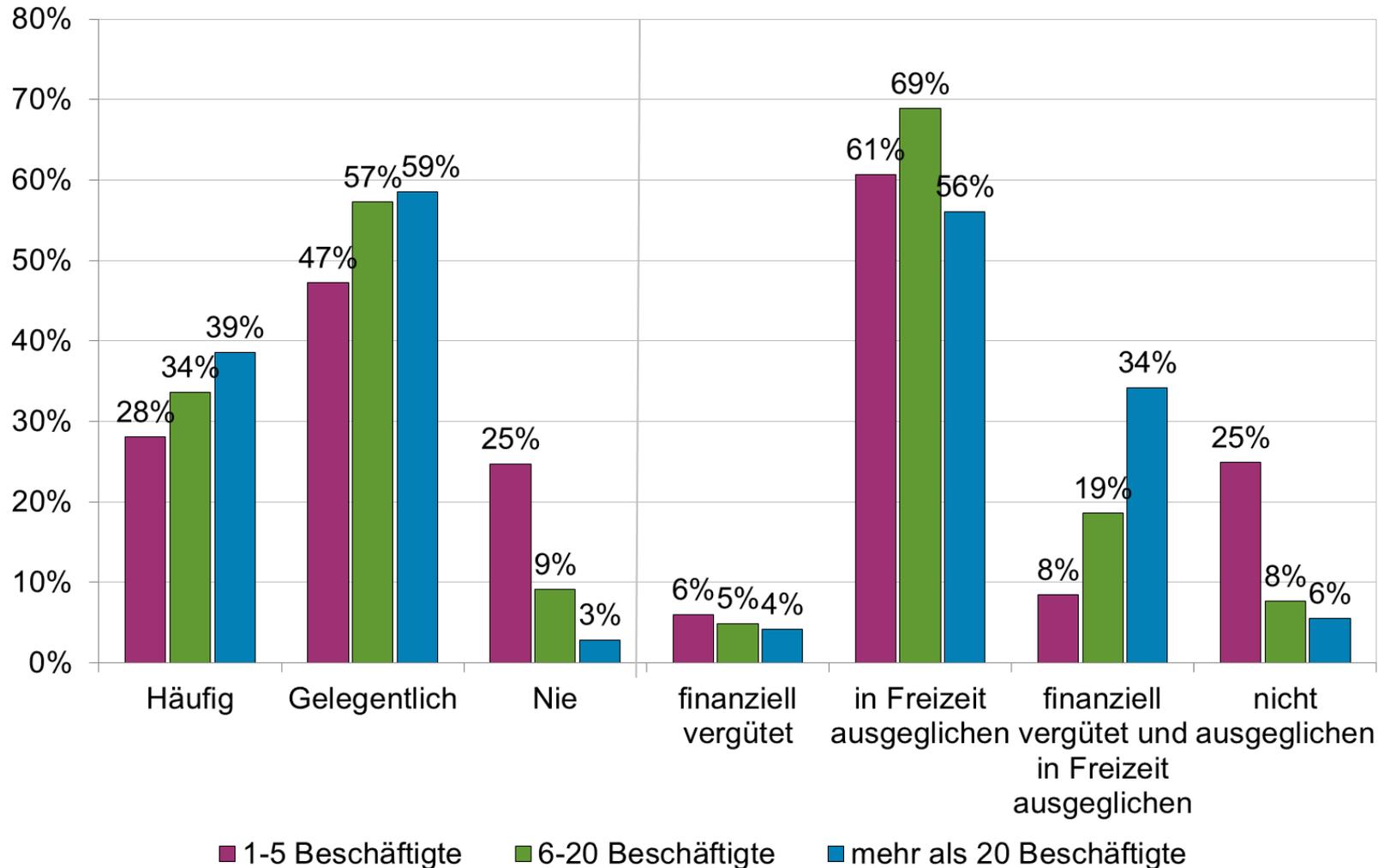
Maßnahmen zur Unterstützung der MitarbeiterInnen nach Beschäftigtenanzahl II



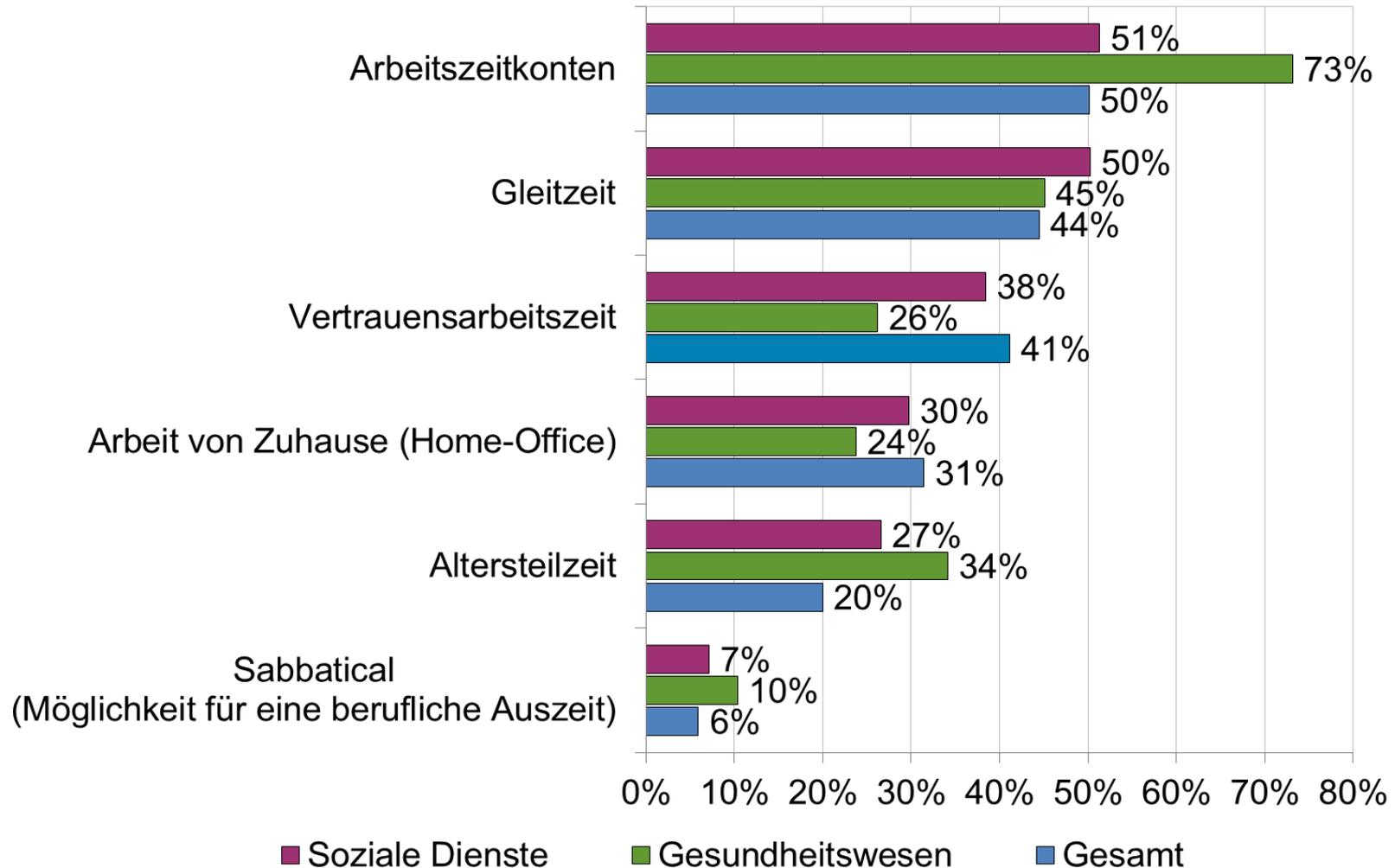
Überstunden und deren Ausgleich nach Tätigkeitsbereich



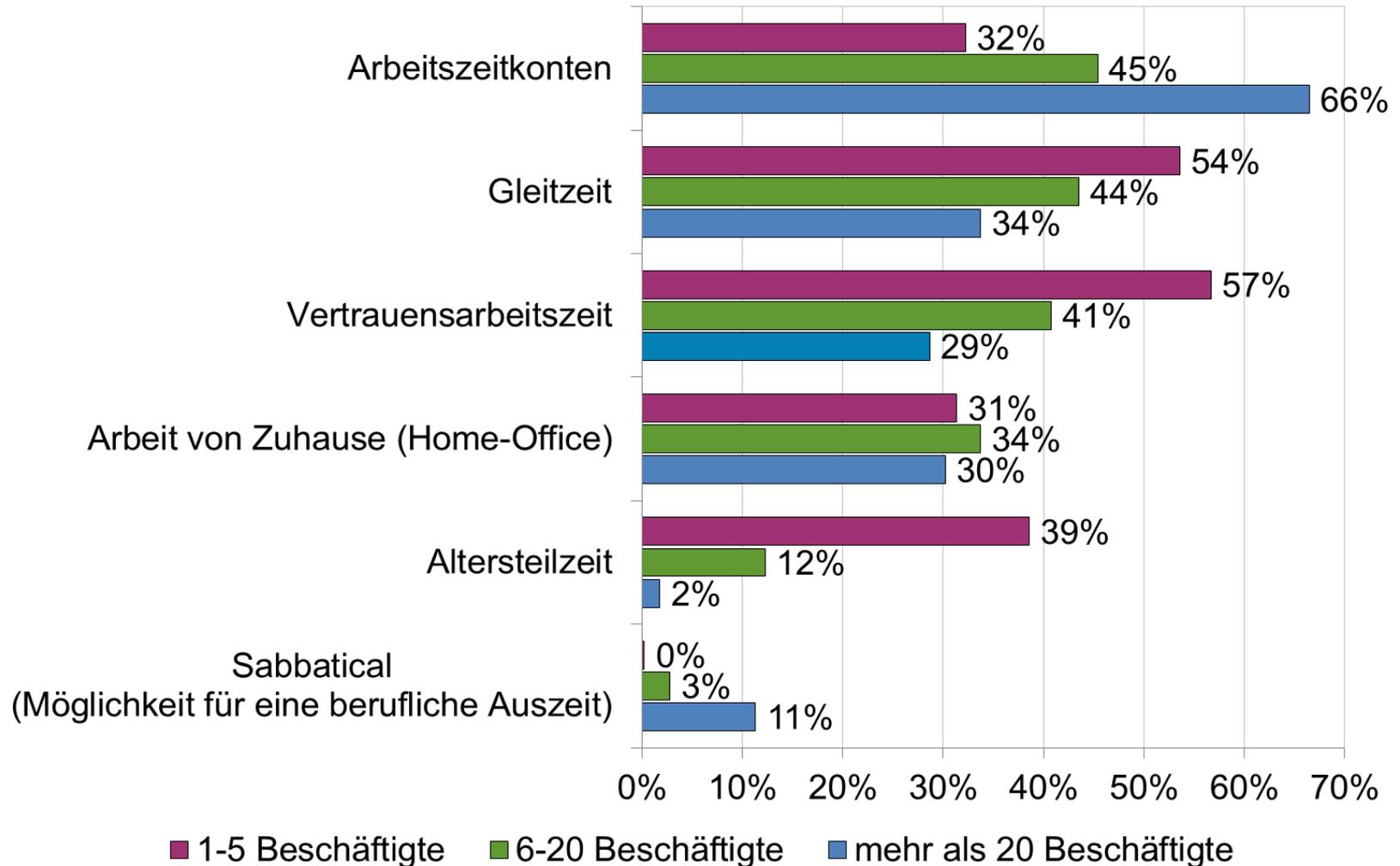
Überstunden und deren Ausgleich nach Beschäftigtenanzahl

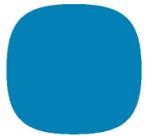


Arbeitszeitmodelle nach Tätigkeitsbereichen



Arbeitszeitmodelle nach Beschäftigtenanzahl





5. Zusammenfassung



Zusammenfassung

- Zunahme von Ökonomisierung und Wettbewerb in Organisationen
- Fehlende Planungssicherheit, Effizienz- und Konkurrenzdruck sowie Überalterung beeinflussen die Tätigkeit der Organisationen
- Hohe Identifikation und intrinsische Motivation der MitarbeiterInnen führen zu einer positiven Bewertung der Arbeitsbedingungen
- Materielle Faktoren wie Einkommen und Rente werden eher negativ beurteilt
- Arbeitszufriedenheit ist relativ hoch
- Rücksicht auf familiäre Situation hat in Organisationen hohen Stellenwert
- Direkte Unterstützungsleistungen für Kinder sind kaum vorhanden
- Häufige Überstunden werden vor allem durch freie Zeit ausgeglichen
- Arbeitszeitmodelle unterscheiden sich stark nach der Anzahl der Beschäftigten