

Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Danksagung	10
1. Einleitung	13
<i>Beate Hofmann</i>	
2. Interdisziplinäre Kontexte und aktuelle Diskurse zum Konzept „Diakonische Unternehmenskultur“	26
<i>Beate Hofmann</i>	
2.1 Diskurse um diakonische Identität – Einsichten aus der Organisationsforschung.....	26
2.2 Zum kirchenrechtlichen Kontext des Projektes.....	32
2.3 Zum theologischen Diskurs um das „Diakonische“	37
2.4 Zum religionssoziologischen Kontext	43
2.5 Zum Konzept „Diakonische Unternehmenskultur“	47
2.6 Konsequenzen für den Ansatz des Forschungsprojektes: Die zentrale Hypothese	50
3. Unternehmenskultur erforschen – Grundfragen	52
<i>Beate Hofmann</i>	
3.1 Unternehmenskultur verstehen und erforschen.....	52
3.2 Methodologische Herausforderungen.....	55
4. Methodologie und angewandte Methoden	58
<i>Beate Hofmann, Heike Schneider, Carolin Brune, Tim Hagemann</i>	
4.1 Methodologie	58
4.2 Angewandte Methoden	59
4.2.1 Forschungsdesign	59
4.2.2 Feldzugang	61

4.2.3	Sample.....	61
4.2.4	Fokusgruppe	65
4.2.5	Experten*innen-Interview	72
4.2.6	Fragebogenerhebung.....	75
4.2.7	Fragebogen Rahmenbedingungen	83
4.2.8	Kulturbeschreibungen als Form der Ergebnisdarstellung ..	83
4.2.9	Interviews.....	85
4.3	Zu den Grenzen unseres Zugangs	90
5.	Ergebnisse	96
	<i>Beate Hofmann, Heike Schneider, Carolin Brune, Tim Hagemann</i>	
5.1	Beschreibung der Stichproben	96
5.1.1	Stichprobe der Fokusgruppen mit Mitarbeitenden	96
5.1.2	Stichprobe der Interviews mit Einrichtungsleitenden.....	97
5.1.3	Stichprobe der Fragebogenerhebung.....	97
5.1.4	Stichprobe der Interviews mit Mitarbeitenden ohne ACK-Mitgliedschaft.....	100
5.2	Merkmale diakonischer Unternehmenskultur aus Sicht von Mitarbeitenden.....	102
5.2.1	Welche Merkmale diakonischer Unternehmenskultur werden von Mitarbeitenden wahrgenommen?	102
5.2.2	Was macht Einrichtungen diakonisch? Wahrnehmung von Diakonizität	116
5.3	Einflussfaktoren auf diakonische Unternehmenskultur	125
5.3.1	Differenzierungen im Blick auf Lage, Tradition und Strukturen der Einrichtungen	125
5.3.2	Differenzierungen anhand demografischer Daten der Mitarbeitenden	128
5.3.3	Differenzierungen anhand der Arbeitszufriedenheit.....	129
5.3.4	Differenzierungen anhand der Rahmenbedingungen	130

5.4	Detailanalysen.....	133
5.4.1	Heranführung an Merkmale diakonischer Unternehmenskultur	133
5.4.2	Rolle der Führungskraft.....	145
5.4.3	Trägerspezifische „Unternehmens“-Kultur?	153
5.4.4	Wahrnehmung von Kirche und Kirchenbezug	156
5.4.5	Familiale Muster in der Diakonie	162
5.4.6	Was motiviert und bindet Mitarbeitende in diakonischen Einrichtungen?.....	163
6.	Wie verhalten sich Mitarbeitende ohne Kirchenbindung zu diakonischer Unternehmenskultur? Erste Befunde	168
	<i>Beate Hofmann, Heike Schneider</i>	
6.1	Wer sind „nicht kirchlich gebundene“ Mitarbeitende in der Diakonie?.....	168
6.2	Wie verhalten sich konfessionslose Mitarbeitende zu religiösen Merkmalen der Unternehmenskultur in ihrer Einrichtung?	169
6.3	Wie verhalten sich aus der Kirche ausgetretene Mitarbeitende zu religiösen Merkmalen der Unternehmenskultur in ihrer Einrichtung?	175
6.4.	Wie verhalten sich muslimische Mitarbeitende zu religiösen Merkmalen der Unternehmenskultur in ihrer Einrichtung?	178
6.5	Wie verhalten sich Mitarbeitende aus anderen christlichen Kirchen zu religiösen Merkmalen der Unternehmenskultur in ihrer Einrichtung?	182
7.	Unternehmenskultur aus der Perspektive von Bewohner*innen – Empirische Befunde.....	184
	<i>Eva-Maria Bunner, Daniela Krause-Wack</i>	

7.1	Vorüberlegungen zur Methodik.....	185
7.2	Methodisches Vorgehen und Fallauswahl.....	187
7.2.1	Methodisches Vorgehen bei der Datenerhebung und Auswertung	187
7.2.2	Fallauswahl.....	192
7.3	Ergebnisse	193
7.3.1	Beschreibung des Samples und der Stichprobe	193
7.3.2	Themenfelder aus Sicht der Bewohner*innen.....	194
7.3.3	Übergreifende Themen: Gottesdienst, Abschiedskultur, Geburtstag und erkennbar religiöse Personen	200
7.3.4	„Typisch diakonisch“ – diakonisch identifizierte Merkmale von Unternehmenskultur	204
7.4	Den Blick weiten – Bewohner*innen als Akteur*innen	207
7.4.1	Abschiedskultur als Spannungsfeld	207
7.4.2	Gottesdienste als Kennzeichen diakonischer Kultur – Verbindungen zur Ortsgemeinde.....	209
7.4.3	Die Einrichtung als Ort von Religion(-sfreiheit)	209

8.	Einbettung der Ergebnisse in den aktuellen Diskurs	211
----	---	-----

Beate Hofmann

9.	Konsequenzen und Herausforderungen für Diakonie und Kirche	217
----	---	-----

Beate Hofmann

9.1	Die zentrale Herausforderung: Plausibilisierung religiöser Kulturmerkmale.....	217
9.2	Heranführung von Mitarbeitenden an christliche Unternehmenskultur	219
9.3	Anker für christliche Unternehmenskultur	223
9.4	Klare Kommunikation von Erwartungen und Selbstverständnis	229
9.5	Religiöse Artefakte in der Unternehmenskultur in wachsender Pluralisierung	236

Inhaltsverzeichnis	9
9.6 Raum für eigene Religiosität?	238
9.7 Vorbild im Umgang mit Diversität in der Gesellschaft?	241
10. Kommentare zu den Ergebnissen des Forschungsprojektes	243
10.1 Diakonie als Kultur verstehen.....	243
<i>Thorsten Moos</i>	
10.2 Forschungsprojekt: Merkmale diakonischer Unternehmens- kultur in einer pluralen Gesellschaft – Kommentar.....	248
<i>Ralf Evers</i>	
10.3 Forschungsprojekt: Merkmale diakonischer Unternehmens- kultur in einer pluralen Gesellschaft – ein Kommentar zur Abschlusstagung aus der Sicht eines diakonischen Landesverbandes.....	254
<i>Christian Heine-Göttelmann</i>	
10.4 Bemerkungen zu dem Forschungsbericht des Projektes: Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft – eine Perspektive aus den v.Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel	259
<i>Johanna Will-Armstrong</i>	
11. Ausblick – Offene Fragen und weiterer Forschungsbedarf.....	266
<i>Beate Hofmann</i>	
Literaturverzeichnis.....	269
Verzeichnisse	283
Anhang.....	289