

# Familienorientierung als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen

Daniela De Ridder<sup>1</sup>

1 CEDIN Consulting, Belm,  
Deutschland

## Abstract

In Deutschland ist die Wissenschaftslandschaft starken Veränderungen ausgesetzt. Dazu gehört neben der wachsenden Wettbewerbsorientierung, wie sie die Exzellenzinitiative (und mit ihr die internationalen Peers, die nach mehr Genderorientierung verlangten) noch einmal verstärkt hat, auch die Bewältigung des demographischen Wandels. Immer mehr rückt zudem der Beitrag der Hochschulen als Akteurinnen gesellschaftlicher Zielsetzungen in den Mittelpunkt. Damit einher geht die Relevanz eines neuen Blicks auf die Anspruchsgruppen einer Hochschule, die von „ihrer“ Hochschule dabei auch erwarten, dass an Arbeitsplatz und Studienort Beruf, Studium und Familie vereinbart werden können – ob für Mütter oder Väter von kleineren Kindern oder zur Pflege der eigenen älter werdenden Eltern.

Unsere Erfahrung verweist auf ganz unterschiedliche Aspekte, wenn Familienorientierung als Hochschulstrategie verstanden wird.

Zunächst einmal ist der Trend zu beobachten, dass junge Menschen – ob als Studierende oder als Nachwuchswissenschaftler(innen) – ihre Familienplanungsphase stets auf jene Lebensphase verschieben, in denen sie hoffen, Planungssicherheit zu haben, denn: Kinder muss man sich leisten können, zeitlich und auch finanziell. Primiparae jenseits des 40. Lebensjahres sind daher – allen medizinischen Bedenken zum Trotz – häufig Akademiker(innen).

Was also kann eine Hochschule tun, um im Wettbewerb um die klügsten Köpfe mit einem familienfreundlichen Profil Studierende sowie (wissenschaftlich) Beschäftigte zu attrahieren und an die Hochschule zu binden? Zunächst einmal muss Familienfreundlichkeit als strategische Aufgabe und somit als „Chefsache“ verstanden werden. So könnten Fortschritte bei der Kinderbetreuung anhand von Ganztagsbetreuungsplätzen, spezifische Serviceeinrichtungen und Dienstleistungen (die auch in Kooperation mit Kommunen und Betrieben angeboten werden können) oder die Flexibilisierung von Arbeitszeiten

im Anreizsystem und bei der internen Mittelverteilung honoriert werden. Familiengerechtigkeit schließlich bedeutet auch, dass sich die Hochschulen als potenzial-, ressourcen- und zukunftsorientierte Arbeitgeber begreifen, die bei der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung den Wunsch nach Planungssicherheit berücksichtigen und für junge Familien eine Willkommenskultur pflegen müssen.

Ohne Familienorientierung jedenfalls ist kein Staat und erst recht keine Hochschule zu machen!

## Interessenkonflikt

Die Autorin erklärt, dass sie keinen Interessenkonflikt im Zusammenhang mit diesem Artikel hat.

### Korrespondenzadresse:

Dr. Daniela De Ridder  
CEDIN Consulting, Vehrter Kirchweg 34 a, 49191 Belm,  
Deutschland  
daniela.deRidder@cedin-consulting.de

### Bitte zitieren als

De Ridder D. Familienorientierung als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc28.  
DOI: 10.3205/zma000798, URN: urn:nbn:de:0183-zma0007981

### Artikel online frei zugänglich unter

<http://www.egms.de/en/journals/zma/2012-29/zma000798.shtml>

**Eingereicht:** 16.03.2011

**Überarbeitet:** 04.08.2011

**Angenommen:** 24.05.2011

**Veröffentlicht:** 23.04.2012

### Copyright

©2012 De Ridder. Dieser Artikel ist ein Open Access-Artikel und steht unter den Creative Commons Lizenzbedingungen (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de>). Er darf vervielfältigt, verbreitet und öffentlich zugänglich gemacht werden, vorausgesetzt dass Autor und Quelle genannt werden.

# Family Policies as a Competition Factor at Universities

Daniela De Ridder<sup>1</sup>

1 CEDIN Consulting, Belm,  
Germany

## Abstract

The scientific community in Germany is undergoing major change. This includes the growing spirit of competition, increased further by the Excellence Initiative (and with it the international peers, who demanded more gender orientation) and the management of demographic change. The contribution of universities as an agent of social objectives is becoming more and more of a focal point. This entails the relevance of a new look at the university stakeholders who also expect "their" university to enable them to combine a career, studies and family life while at the workplace and while studying, whether through the need of parents caring for young children or the need of caring for one's own aging parents.

Our own experience refers to many different aspects if family policies are taken as a university strategy.

First, a trend has been observed for young people, whether as students or as young scientists, to always move their family planning phase to that phase of life in which they hope to have planning security as children require resource, both in terms of finance and time. Parents with their first child over the age of 40 are therefore, despite all medical concerns, usually academics.

So in the competition for the best minds, what can a university do to attract and retain students and (scientific) staff with a family-friendly policy? First of all, a family-friendly policy must be seen as a strategic task and therefore be given top priority. This would allow progress in child care through day care places, dedicated service facilities (which can also be offered in cooperation with municipalities and companies) or more flexible working in the incentive scheme and the internal allocation of resources. Family-friendly ultimately also means that universities understand themselves as potential-, re-

source- and future-oriented employers who consider the desire for planning security in the recruitment, development and retention of staff and cultivate a welcoming strategy towards young families.

The lack of a family-friendly approach is no longer workable, especially at university!

## Competing interests

The author declares that she has no competing interests.

### Corresponding author:

Dr. Daniela De Ridder

CEDIN Consulting, Vehrter Kirchweg 34 a, 49191 Belm,  
Germany

daniela.deRidder@cedin-consulting.de

### Please cite as

De Ridder D. Familienorientierung als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen. *GMS Z Med Ausbild.* 2012;29(2):Doc28.

DOI: 10.3205/zma000798, URN: urn:nbn:de:0183-zma0007981

### This article is freely available from

<http://www.egms.de/en/journals/zma/2012-29/zma000798.shtml>

Received: 2011-03-16

Revised: 2011-08-04

Accepted: 2011-05-24

Published: 2012-04-23

### Copyright

©2012 De Ridder. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.en>). You are free: to Share — to copy, distribute and transmit the work, provided the original author and source are credited.