

„Wie gestalten Unternehmen in NRW Vereinbarkeitsstrukturen von Beruf und Pflege?“

Management Summary zur Unternehmensbefragung im Auftrag
des „Servicezentrums Pflegevereinbarkeit NRW“

Autorinnen: Michaela Evans-Borchers, Julia Lenzen, Silke Völz,
Dr. Lena Marie Wirth (IAT)

Institut Arbeit und Technik,
Westfälische Hochschule Gelsenkirchen
Forschungsschwerpunkt „Arbeit und
Wandel“

Gelsenkirchen, 26.07.2024

DOI 10.17605/OSF.IO/TYJCG



Vereinbarkeit Beruf & Pflege
Landesprogramm NRW

IAT



Westfälische
Hochschule

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

INHALT

1. Hintergrund und Ausgangslage.....	3
2. Unternehmensbefragung: Erkenntnisinteresse, Fragestellungen und Methodik.....	4
3. Rücklauf und Samplestruktur.....	6
4. Zentrale Ergebnisse im Überblick.....	6
5. Fazit und Handlungsempfehlungen.....	9
6. Literatur.....	12
7. Grafik- und Tabellenband.....	14

1. HINTERGRUND UND AUSGANGSLAGE

Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stellt sich gegenwärtig mit neuer Dringlichkeit. Vereinbarkeit ist für Frauen und Männer kein lediglich individuell zu lösendes Problem, sondern adressiert angesichts des Wandels von Lebens- und Arbeitswelten ökonomische und soziale Sicherheit gleichermaßen (Mairhuber 2014: 191). Die besondere Dringlichkeit der Weiterentwicklung der Vereinbarkeitsstrukturen von Beruf und Pflege ergibt sich aus nachfolgend skizzierten verschränkten Entwicklungstrends und Befundlagen:

Die Zahl älterer und pflegebedürftiger Menschen steigt, die überwiegende Zahl pflegebedürftiger Menschen wird im häuslichen Umfeld versorgt: Knapp 5 Millionen Menschen gelten bundesweit als pflegebedürftig, rund 4,17 Millionen von ihnen (84 %) werden im häuslich-familialen Umfeld durch An- und Zugehörige versorgt (DESTATIS 2022). In Nordrhein-Westfalen (NRW) sind 1,19 Millionen Menschen pflegebedürftig, 86 % davon werden zu Hause versorgt (IT NRW 2022). Ergänzend zu häuslichen Sorgearrangements findet An- und Zugehörigenpflege auch dort statt, wo pflegebedürftige Menschen in stationären Einrichtungen leben. Bundesweit leisten rund 2,5 bis 3 Millionen Personen neben ihrer Erwerbstätigkeit Sorgearbeit für pflegebedürftige Personen im privaten Umfeld (Rebaudo et al. 2021: 17). Sorgetätigkeiten werden darüber hinaus auch von Kindern, Auszubildenden und Studierenden übernommen (Kuhlmei/Budnick 2023: 550) und damit von Zielgruppen, die zumeist nicht im Mittelpunkt einer auf Beruf und Pflege verengten Vereinbarkeitsdiskussion stehen (Reichert 2022). Die Übernahme familiärer Pflegeverantwortung kann zu Einschränkungen im Erwerbsleben führen, die bereits dann eintreten können, wenn regelmäßig häusliche Pflegetätigkeiten von mehr als einer Stunde pro Tag ausgeübt werden (Kuhlmei/Budnick 2022: 551). Im Kontext der individuellen Sorgearrangements kann die Pflege von Angehörigen dazu führen, dass die Erwerbstätigkeit reduziert oder ganz aufgegeben wird (Scheuermann et al. 2024; Czaplicki 2020; Schneekloth et al. 2017), Krankenstände sich aufgrund von Mehrfachbelastungen erhöhen sowie Einkommensverluste und Risiken für die soziale Sicherheit entstehen (Eggert et al. 2020; Ehrlich et al. 2020). Weibliche pflegende An- und Zugehörige haben zudem ein erheblich höheres Risiko für die Beendigung der Erwerbstätigkeit als männliche Pflegepersonen (Scheuermann et al. 2024: 42).

Familialen Sorgearrangements droht eine Überlastung, zugleich stoßen professionelle Leistungsstrukturen an ihre Grenzen: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist insgesamt gestiegen und seit den 1990er Jahren hat sich der Abstand der Erwerbsbeteiligung zwischen Frauen und Männern verringert. Rund 44,6 % der Frauen gingen 2022 einer Erwerbstätigkeit nach, allerdings hat sich der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen seit 2013 verlangsamt (DESTATIS 2024). Die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen hat zur Konsequenz, dass zwischen Erwerbstätigkeit und familialer Sorgearbeit Zeitkonkurrenzen entstehen können. Hinzu kommt, dass künftig mit einer deutlichen Zunahme von Singlehaushalten zu rechnen ist; bis zum Jahr 2040 werden rund 24 % aller in Privathaushalten lebenden Menschen allein wohnen (DESTATIS 2020). Hinzu kommen steigende zeitliche und räumliche Mobilitätsanforderungen sowie Pendelzeiten in der Arbeitswelt (Fuchs et al. 2024: 2). Durch räumliche Distanzen werden situative und zeitnahe Verfügbarkeiten familialer Unterstützungskapazitäten im Bedarfsfall erschwert. Dabei zeichnet sich ab, dass auch das professionelle Unterstützungssystem personalbedingt an seine Grenzen kommt: Akute Fachkräfteengpässe bei ambulanten Diensten führen in der Versorgungspraxis bereits dazu, dass professionelle Leistungskapazitäten aufgrund des Personal Mangels eingeschränkt werden und längere Wartezeiten entstehen. Zudem fehlt es oftmals strukturell an verfügbaren und bedarfsgerechten Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflegeplätzen sowie an passgenauen Angeboten der An- und Zugehörigenberatung (wir pflegen! 2023; Schermann et al. 2024). Dies hat zur Folge, dass Sorgenetzwerke, bestehend aus An- und Zugehörigen sowie informellen Unterstützungen und professionellen Diensten, fragiler werden (Eggert et al. 2021).

Aus betrieblicher Perspektive führen fehlende Vereinbarkeitsstrukturen zu individuellen, betrieblichen und standortpolitischen Diskontinuitäten und Friktionen: Angesichts des für viele Branchen und Berufe geltenden Fach- und Arbeitskräftemangels setzen Unternehmen darauf, Fachkräfte zu halten und so Erfahrungswissen innerbetrieblich zu sichern, um schwer verkraftbare Lücken in der Personal- und Qualifikationsstruktur sowie erhöhte Transaktionskosten durch Personalschwankungen zu vermeiden (Runst et al. 2021). Der „Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ hat darauf hingewiesen, dass eine gute Vereinbarkeit bestenfalls nicht nur die Gesundheit und Beschäftigungs-

fähigkeit pflegender Erwerbstätiger stützt, sondern auch die Betriebsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort stärkt (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2019). Zugleich steigen im Wandel der Arbeitswelt individuelle und betriebliche Anforderungen an Weiterbildung, Qualifizierung und Lernen (BMAS/BMBF 2022), während parallel die Übernahme familialer Sorgearbeit zu den Haupthinderungsgründen für Weiterbildungsbeteiligung zählt (Osiander/Stephan 2018). Vor dem Hintergrund des branchenübergreifenden Fachkräftemangels erkennen demzufolge Unternehmen die steigende Belastung von pflegenden An- und Zugehörigen als Risiko für die betriebliche Personalpolitik an. Ein erhöhter Krankenstand, die dauerhafte Reduktion der Arbeitszeit oder das vorzeitige Ausscheiden aus dem Berufsleben führen im Durchschnitt zu ca. 14.000 € Aufwand/Folgekosten pro Jahr pro pflegender Mitarbeitender bzw. pflegendem Mitarbeitendem für Unternehmen (Schneider et al. 2011).

Die Herausforderung, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren, findet ihren Ausdruck u. a. darin, dass pflegende Erwerbstätige vor allem den Wunsch nach einer Flexibilisierung von Arbeitszeit, einer Reduktion von Arbeitszeit sowie einem arbeitgeberseitigen Entgegenkommen bei Fehltagen äußern (Scheuermann et al. 2024a). Probleme in der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgetätigkeit zeigen sich häufig zunächst auf individueller Ebene informell Pflegenden und werden vorrangig als individuell zu lösende Aufgabe wahrgenommen (Borchers et al. 2021). Die Sicherstellung von Vereinbarkeit erfordert jedoch mehr als individuelle Flexibilisierungs-, Abgrenzungs- und Anpassungsleistungen, sondern adressiert die strukturelle Weiterentwicklung und systemübergreifende Koordinierung¹ von Unterstützungsleistungen für pflegende Erwerbstätige vor Ort (Evans-Borchers 2024).

Es existieren bereits zahlreiche Optionen, um Pflegevereinbarkeit zu unterstützen und Risiken für pflegende erwerbstätige Personen sowie Unternehmen zu minimieren. Dazu gehören gesetzlich geregelte Angebote, individuelle (professionelle) Dienstleistungen sowie betriebliche und regionale Maßnahmen. Trotz der verschiedenen Angebote zeigt sich jedoch, dass pflegende An- und Zugehörige sowie Betriebe diese Unterstützungsoptionen kaum in Anspruch nehmen oder dass diese die Pflegevereinbarkeit nur in geringem Maße verbessern (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2018). Darüber hinaus zeigt sich in der betrieblichen Praxis, dass Unternehmen sich sowohl hinsichtlich ihrer Sensibilität für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

als auch in ihren konkreten Unterstützungs- und Maßnahmenportfolios für pflegende Erwerbstätige deutlich unterscheiden (Völz et al. 2023).

2. UNTERNEHMENSBEFRAGUNG: ERKENNTNISINTERESSE, FRAGESTELLUNGEN UND METHODIK

Im Auftrag des Servicezentrums Pflegevereinbarkeit NRW des Landesprogramms Vereinbarkeit Beruf & Pflege NRW und in Kooperation mit ihm entwickelte das Institut Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen eine Unternehmensbefragung zur Evaluation der Maßnahmen im Rahmen des Landesprogramms. Zentraler Fokus der Erhebung waren eine Ist-Stand-Analyse sowie die Identifikation von Veränderungen (Unterstützungsstrategien, Unterstützungsangebote, Wirkungen) innerhalb der Betriebe zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege durch Maßnahmen, die durch die Aktivitäten des Landesprogrammes initiiert wurden (**Sample A: Unternehmen, die Zeitpunkt der Erhebung im Landesprogramm waren**). Weiterhin wurde eine modifizierte Befragung entwickelt und ausgewertet, die Aufschluss über die Vereinbarkeitsstrategien und Unterstützungsprofile zum Thema Beruf und Pflege in denjenigen Unternehmen gibt, die zum Zeitpunkt der Erhebung nicht die Charta des Landesprogramms unterschrieben hatten bzw. nicht Teil des Netzwerks des Landesprogramms waren (**Sample B: Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Erhebung nicht im Landesprogramm waren**). Parallel zur Unternehmensbefragung wurde vom Servicezentrum Pflegevereinbarkeit NRW eine Befragung der betrieblichen Pflege-Guides durchgeführt. Die Unternehmensbefragung zielte darauf ab, Antworten auf die folgenden Untersuchungsfragen zu liefern:

- » Wie bewerten Unternehmen für sich die derzeitige und künftige Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?
- » Welche Angebote des Landesprogramms wurden von den Unternehmen bislang genutzt und welche sind künftig geplant (nur Sample A)?
- » Wie ist die Bereitschaft bislang nicht beteiligter Unternehmen (nur Sample B), sich künftig am Landesprogramm zu beteiligen?

¹ Dies zeigte auch die Diskussion im Rahmen der Tagung „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Koordination und Kooperation von Arbeit in Betrieben und Sorgenetzwerken“ (17.1.2024, Loccum). Eine Zusammenfassung der Beiträge, Debatten und Befunde findet sich in Lange et al. 2024.

- » Mit welchen konkreten Maßnahmen und Aktivitäten unterstützen Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? (Programmspezifische Maßnahmen und weitere Maßnahmen)
- » Gibt es Unterschiede in den Maßnahmenportfolios, insbesondere zwischen den Unternehmen in Sample A und Sample B?
- » Wie überprüfen Unternehmen die Wirkung ihrer Maßnahmen und wie bewerten sie die konkreten Wirkungen?
- » Wo gibt es aus Perspektive der Unternehmen Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung von Vereinbarkeitsmaßnahmen?

Die vorliegenden Ergebnisse und Befunde geben zum einen (1) Aufschluss über Reichweite, Wirkungen und Attraktivität der im Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf & Pflege angebotenen Unterstützungsleistungen aus Perspektive von Unternehmen. Zum anderen tragen die Befunde dazu bei, (2) den wissenschaftlichen Erkenntnisstand im Forschungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Pflege um betriebliche Vereinbarkeitsstrukturen und Vereinbarkeitsportfolios zu erweitern und zu vertiefen. Und schließlich können aus den Befunden (3) konkrete Hinweise für die Gestaltungspraxis im Zusammenspiel von Arbeitsmarkt-, Gesundheits- und Pflege- sowie Unternehmens- und Wirtschaftspolitik zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Nordrhein-Westfalen gewonnen werden.

An dieser Stelle ist zudem auf Limitationen der Unternehmensbefragung einzugehen. Im Rahmen einer standardisierten Befragung können lediglich subjektive Einschätzungen und Bewertungen zum Erhebungszeitpunkt erfragt werden. Eine Objektivierung der erhobenen Befunde im Forschungsdesign, etwa durch Sekundäranalysen, qualitative Interviews oder Betriebsfallstudien, war nicht Gegenstand des Auftrags. Es lag zudem keine to-Erhebung vor Einführung des Landesprogramms vor, so dass Prä-Post-Vergleiche auf der Basis von Befragungsdaten nicht möglich waren. Hier wird ebenfalls auf subjektive Einschätzungen und Bewertungen der Befragten zurückgegriffen. Und schließlich wurden nur Funktionsträger in Unternehmen befragt, d. h., es handelte sich nicht um eine kombinierte Unternehmens- und Beschäftigtenbefragung. Trotz dieser Limitationen liefern die Ergebnisse erstmals einen vertiefenden Einblick in die Beiträge des Landesprogramms zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie in die zugeschriebenen Wir-

kungen der implementierten Maßnahmen. Aus den Erkenntnissen können im nächsten Schritt wertvolle Hinweise zur Weiterentwicklung von Ansprachestrategien und Unterstützungsmaßnahmen des Landesprogramms und seiner (auch lokalen/regionalen) Kooperationspartner gewonnen werden.

Um die vorab skizzierten Fragen beantworten zu können, wurde im Frühjahr 2024 eine Online-Befragung konzeptualisiert und umgesetzt. Das Institut Arbeit und Technik (IAT, Westfälische Hochschule Gelsenkirchen) entwickelte in Kooperation mit dem Servicezentrum Pflegevereinbarkeit NRW ein Befragungsinstrument für Unternehmen mit folgenden Themenschwerpunkten:

1. Ausgangslage und Motivation der Betriebe
2. Relevanz und Einbettung des Handlungsfeldes in die Unternehmenskultur/-strategie
3. Betriebliches und überbetriebliches Maßnahmenportfolio (bereits realisiert, konkret geplant, künftig geplant)
4. Wirkungseffekte der und Zufriedenheit mit den implementierten Maßnahmen
5. Hemmende Umsetzfaktoren; Bewertung der Vereinbarkeitskompetenz, Unterstützungsbedarfe
6. Strukturmerkmale (v. a. Branche, Betriebsgröße, Beschäftigtenstruktur, Zeitraum der Charta-Unterzeichnung)

Die Akquise und Ansprache der Unternehmen verlief in enger Abstimmung mit dem Servicezentrum Pflegevereinbarkeit NRW. Diejenigen Unternehmen, welche zum Zeitpunkt der Befragung die Charta unterzeichnet hatten, wurden per Mailanschreiben über das Servicezentrum Pflegevereinbarkeit NRW eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Die Kontaktierung der Sample-B-Unternehmen erfolgte in Absprache mit dem Servicezentrum Pflegevereinbarkeit NRW unter Beteiligung der Programmpartner sowie über Unternehmenskontakte. Für die Unternehmensansprache in beiden Samples wurden gesonderte Anschreibenerstellt, darüber hinaus wurde die Befragung über Internetseiten der Projektpartner, vorhandene Verteiler und Social-Media-Kanäle beworben. Zielgruppe der Befragung waren Funktionsträger und Funktionsträgerinnen in Unternehmen, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege befasst sind. Die Beantwortung der Befragung nahm rund 20 Minuten in Anspruch, die Datenauswertung erfolgte mit dem Statistikprogramm „SPSS Statistics“.

3. RÜCKLAUF UND SAMPLESTRUKTUR

Insgesamt nahmen 341 Unternehmen an der Befragung teil. 221 hatten zum Zeitpunkt der Erhebung die Charta unterzeichnet und waren somit Partner des Landesprogramms. Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Befragung 351 Unternehmen Programmpartner. Der Rücklauf im Sample A betrug damit 63 % und ist, gemessen an üblichen Rücklaufquoten bei standardisierten Erhebungen, als sehr hoch einzustufen. Der Rücklauf im Sample B fiel mit insgesamt 120 Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, deutlich geringer aus. Eine Rücklaufquote kann bei diesem convenience sampling nicht ausgewiesen werden. Die Sample-A-Unternehmen wurden in der Auswertung als eigene Gruppe angesehen und werden nachfolgend fokussiert betrachtet. Die teilnehmenden Unternehmen waren aus allen Regionen Nordrhein-Westfalens und es zeigte sich ein breites Branchenportfolio, allerdings war die Unternehmensgruppe „Organisationen ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung“ am stärksten repräsentiert (37,8 %).² Die spezifischen Angaben zu den Samplestrukturen sind dem anhängenden Grafik- und Tabellenband zu entnehmen ([s. Grafik- und Tabellenband](#)).

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse der Befragung skizziert. Wo dies sinnvoll und möglich ist, werden die Befunde von Sample A und Sample B gegenübergestellt und verglichen. Da es sich mit Blick auf die beiden Samples um umfangreiche Tabellen und Abbildungen handelt, enthalten die nachführenden Erläuterungen dynamische Links, die auf die entsprechenden Darstellungen im Grafik- und Tabellenband verweisen. Die fokussierte Ergebnisdarstellung innerhalb der Management Summary bedingt, dass innerhalb des folgenden Abschnitts nicht auf alle gestellten Fragen im Rahmen des Fragebogens eingegangen wird. Es können jedoch alle Antworten (Sample A und B) im Grafik- und Tabellenband transparent nachvollzogen werden.

4. ZENTRALE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Im Rahmen der Befragung wurde ermittelt, welche Motive der Unternehmen sichtbar werden, die darauf ausgerichtet sind, sich mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege intensiver zu befassen. Unternehmen, die die Charta unterzeichnet haben, nutzen die Angebote des Landesprogramms insbesondere, um

Fehlzeiten zu verringern und ihr Personalmarketing zu verbessern. 39,3 % der Unternehmen geben als Motivation für die Charta-Unterzeichnung an, dass sie damit eine Reduzierung von Belastungen und Fehlzeiten ihrer pflegenden Mitarbeitenden anstreben. Diese Motivation wurde am häufigsten von den befragten Unternehmen genannt. Der zweite zentrale Faktor für die Unterzeichnung der Charta ist der Wunsch nach einer Verbesserung der Personalbindung durch eine Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität, welcher von 31,6 % der befragten Unternehmen benannt wurde. Zudem möchten 31,1 % der Unternehmen ihr soziales Engagement anhand der Charta-Unterzeichnung nach außen sichtbar machen ([Abbildung 8](#)). Auch für Unternehmen, welche die Charta bislang nicht unterzeichnet haben, sind eine Reduzierung von Belastungen und Fehlzeiten pflegender Beschäftigter sowie eine Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität für die Personalgewinnung und Personalbindung die zentralen Faktoren, sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu beschäftigen ([Abbildung 9](#)).

Die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für die Personalstrategie wird sowohl aktuell als auch für die Zukunft von den teilnehmenden Unternehmen des Landesprogramms durchaus hoch bewertet. So erachten rund 76 % der teilnehmenden Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als wichtig oder sehr wichtig. Unternehmen, die bislang noch nicht Teil des Landesprogramms sind, bewerten die aktuelle Relevanz etwas niedriger, aber dennoch zu etwa 58 % als wichtig oder sehr wichtig ([Abbildung 10](#)). Auch wird ein Bedeutungsgewinn in den nächsten 5 Jahren von ca. 82 % der Unternehmen mit Charta-Unterzeichnung und von sogar rund 86 % der Unternehmen ohne Charta-Unterzeichnung erwartet ([Abbildung 11](#)).

Von denjenigen Unternehmen, die die Charta bislang nicht unterzeichnet haben, gaben 22,2 % an, dass sie bereits eine Entscheidung zur Teilnahme am Landesprogramm getroffen haben und Kontakt zum Servicezentrum Pflegevereinbarkeit NRW aufgenommen haben. Weitere 7,4 % haben sich ebenfalls für eine künftige Teilnahme entschieden, bislang aber noch keinen Kontakt aufgenommen. 40,7 % der Befragten gaben an, dass sie zwar darüber nachgedacht haben, sich am Landesprogramm zu beteiligen, aber bislang hierzu noch keine Entscheidung getroffen haben ([Abbildung 12](#)).

In der Befragung wurde deutlich, dass unzureichende betriebliche Informationsstrukturen über individuelle Vereinbarkeitsanforderungen vorliegen: Rund 49 % der

² Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass landeseigene Behörden aktiv an der Programmumsetzung beteiligt sind.

Unternehmen, welche die Charta bereits unterzeichnet haben, bekommen eher zufällig mit, dass ihre Beschäftigten Beruf und Pflege vereinbaren, und ca. 29 % haben keine Informationen darüber, welche Mitarbeitenden diese Thematik betrifft. Zum Vergleich: In den Unternehmen, die die Charta bislang nicht unterzeichnet haben, gaben 58 % der Befragten an, dass eher zufällig bekannt wird, welche Mitarbeitenden Beruf und Pflege vereinbaren müssen. Rund 28 % verwiesen darauf, dass hierzu keine Informationen vorliegen ([Abbildung 13](#)).

In der Befragung war von Interesse, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der Unternehmenskultur und Unternehmensstrategie verankert ist. Nur 9,8 % der Unternehmen, die die Charta zum Zeitpunkt der Befragung unterzeichnet haben, weisen ein pflegesensibles Unternehmensleitbild auf, deutlich verbreiteter ist hingegen ein familiensensibles Unternehmensleitbild (40,2 %). Vielmehr ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege über die Verfügbarkeit von themenspezifischen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (bei ca. 62 % der Unternehmen), das sichtbare Aushängen der unterzeichneten Charta (bei rund 55 % der Unternehmen) sowie über Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) (39,1 %) verankert. Im Vergleich hierzu bieten lediglich 30,2 % der Unternehmen ohne Charta-Unterzeichnung themenspezifische Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen an, ein pflegesensibles oder familiensensibles Unternehmensleitbild findet sich nur bei 4,8 % bzw. 27,0 % der befragten Unternehmen ([Abbildung 14](#)).

Hinsichtlich der bereits realisierten Maßnahmen des Landesprogramms wird bei den Unternehmen mit Charta-Unterzeichnung deutlich, dass insbesondere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie die zur Verfügung gestellten Kommunikations- und Organisationsentwicklungsangebote genutzt werden ([Abbildung 15](#)): 88,6 % dieser Unternehmen nennen als konkrete Maßnahme die Charta-Verleihung, 61,8 % nutzen das Webportal des Landesprogramms sowie den betrieblichen Pflegekoffer. Weiterhin haben 42,9 % den Newsletter des Landesprogramms eingeführt. Rund 57 % der befragten Unternehmen gaben zudem an, bereits Pflege-Guides als Maßnahme des Landesprogramms qualifiziert zu haben, wobei von 162 dieser Unternehmen rund 53 % einen Pflege-Guide und ca. 22 % zwei Pflege-Guides einsetzen ([Abbildung 16](#)).

Zum Zeitpunkt der Befragung wurde die innerbetriebliche Nachfrage nach Pflege-Guides von rund 56 % der Unternehmen als niedrig oder eher niedrig bewertet

([Abbildung 17](#)). Ein Grund hierfür könnte sein, dass viele Unternehmen im Sample A geantwortet haben, die erst in jüngster Zeit dem Landesprogramm beigetreten sind ([Abbildung 4](#)). Der durchschnittliche Stundenumfang der betrieblichen Pflege-Guides wird von 57,7 % der Unternehmen mit Charta-Unterzeichnung auf 0–1 Stunde pro Woche geschätzt ([Abbildung 18](#)).

Gefragt wurden die Unternehmen nicht nur nach bereits implementierten Maßnahmen, sondern auch nach den bereits konkret geplanten und künftig geplanten Maßnahmen, die sie mit Blick auf das Landesprogramm umsetzen möchten. Insbesondere die Qualifizierung betrieblicher Pflege-Guides (28,7 %), die Nutzung des Webportals und des betrieblichen Pflegekoffers (14,5 %) sowie die Teilnahme am Good-Practice-Transfer (12,9 %) wurden bei den bereits konkret geplanten Maßnahmen benannt ([Abbildung 15](#)). Mit Blick auf die künftig geplanten Maßnahmen waren insbesondere ein moderierter Erfahrungsaustausch der betrieblichen Pflege-Guides (36,7 %), die Teilnahme am Good-Practice-Transfer (35,6 %) sowie an regionalen Netzwerkveranstaltungen (26,7 %) für die Unternehmen von Relevanz. Weitere 25,8 % gaben als künftig geplante Maßnahmen die Prozessbegleitung im Unternehmen an ([Abbildung 16](#)). Deutlich wird, dass aus Sicht der Unternehmen damit nicht nur betriebliche Maßnahmen im engeren Sinne adressiert werden, sondern sich das Interesse auch auf einen überbetrieblichen Erfahrungsaustausch und auf regionale Netzwerkaktivitäten richtet.

Eine weitere Fragestellung der Erhebung fokussierte das über die Maßnahmen des Landesprogramms hinausgehende Maßnahmenportfolio der Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Dabei zeigte sich, dass Unternehmen mit Charta-Unterzeichnung derzeit eher arbeitszeit- und arbeitsortbezogene Maßnahmen, bspw. im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung, umsetzen ([Abbildung 19](#)): Ein großer Teil der Unternehmen ermöglicht mobiles Arbeiten und Homeoffice (93,7 %) sowie individuell flexible Arbeitszeitregelungen (91,7 % der Unternehmen), hat entsprechende Notfall- und Vertretungspläne (74,2 % der Unternehmen) oder bietet Möglichkeiten zum innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel an (73,2 %). In diesem Kontext zeigt sich, dass auch tarifliche Regelungen zur Vereinbarkeit (z. B. über Sonderurlaube) eine hohe Relevanz haben (73,2 %). Eine deutlich geringere Rolle spielen bislang Betriebsvereinbarungen, die Kontaktvermittlung zu pflegespezifischen Selbsthilfegruppen sowie Unternehmenskooperationen mit regionalen

Dienstleistern/Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände. Insbesondere die Kontaktvermittlung zu Pflegeselbsthilfegruppen, die Kooperation mit regionalen Dienstleistern/Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände sowie pflegespezifische Betriebsvereinbarungen sind jedoch mit Blick auf konkret geplante/künftig geplante Maßnahmen von Relevanz für die Unternehmen ([Abbildung 19](#)).

Von den Unternehmen, die aktuell nicht im Landesprogramm sind, haben 36,0 % eine Zertifizierung bzw. ein Gütesiegel für pflegefreundliche Unternehmenspolitik. Auch bieten 33,3 % dieser Unternehmen Schulungen und Implementierungen von betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, bspw. in Form von Pflege-Guides, oder betriebliche Checklisten an ([Abbildung 20](#)). Darüber hinaus haben ebenfalls viele Unternehmen ohne Charta-Unterzeichnung insbesondere Maßnahmen in den Bereichen der Arbeitsflexibilisierung umgesetzt: Häufig werden Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten bzw. Homeoffice (71,7 % der Unternehmen), individuelle flexible Arbeitszeitregelungen (69,6 % der Unternehmen) oder auch tarifliche Regelungen, wie bspw. Sonderurlaube (65,9 % der Unternehmen) oder innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel (63,9 %), angeboten ([Abbildung 21](#)). Bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stehen bei Unternehmen ohne Charta-Unterzeichnung insbesondere die Personalabteilung (bei rund 34 % der Unternehmen) oder der/die unmittelbare Vorgesetzte (bei ca. 30 % der Unternehmen) als Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen zur Verfügung ([Abbildung 22](#)).

Die Nachfrage nach Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege durch Mitarbeitende wird von Unternehmen im Landesprogramm im Vergleich zu Unternehmen ohne Charta-Unterzeichnung etwas geringer bewertet: Rund 35 % der Unternehmen ohne Charta-Unterzeichnung bewerten die Nachfrage als hoch bzw. eher hoch, wohingegen lediglich rund 14 % der Unternehmen im Landesprogramm die Nachfrage als hoch bzw. eher hoch wahrnehmen ([Abbildung 23](#)).

Im Mittelpunkt der Erhebung stand auch die Frage nach der Zufriedenheit der Unternehmen mit ihren implementierten Maßnahmen. Unternehmen, welche die Charta unterzeichnet haben, sind im Vergleich zu den befragten Unternehmen ohne Charta-Unterzeichnung deutlich zufriedener mit der Umsetzung ihrer betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Ca. 71 % der Unternehmen im Landesprogramm sind sehr oder eher zufrieden mit den Maßnahmen, wohingegen dies nur auf rund 40 % der Unternehmen ohne Charta-Unterzeichnung zutrifft ([Abbildung 24](#)). Auch

die Zufriedenheit von Beschäftigten mit den vorhandenen Maßnahmen wird von Unternehmen mit Charta-Unterzeichnung im Vergleich höher eingeschätzt ([Abbildung 25](#)).

Auch wenn die Zufriedenheit mit den Maßnahmen bei Unternehmen mit Charta-Unterzeichnung hoch ist, fehlen auf betrieblicher Ebene oftmals Instrumente der Evaluation ([Abbildung 26](#)): 51,2 % der Unternehmen geben eine Evaluation ihrer betrieblichen Maßnahmen an, jedoch führen lediglich 12,3 % nach eigenen Angaben eine systematische Auswertung durch. 37,7 % entwickeln auf Basis der Evaluationsergebnisse betriebliche Maßnahmen weiter und 14,8 % kommunizieren die Evaluationsergebnisse gegenüber den Mitarbeitenden. Als Kennzahlen der Evaluation dienen insbesondere Zufriedenheitsabfragen (40,5 %), die Anzahl der BEM-Gespräche (39,3 %), die Anzahl der Krankentage (35,7 %), der Anteil pflegebedingter Teilzeitarbeit (34,5 %) und der Anteil an Beschäftigten mit betrieblichen Unterstützungsleistungen für die Pflegevereinbarkeit (31 %) ([Abbildung 27](#)).

Neben der Zufriedenheit mit den Maßnahmen wurden die Unternehmen ebenfalls aufgefordert, die allgemeinen Wirkungseffekte der implementierten Maßnahmen zu bewerten. Dabei zeigt sich, dass Unternehmen mit Charta-Unterzeichnung insbesondere Effekte auf die Sensibilisierung für das Thema (87,6 %), eine schnellere (85,7 %) und qualitativ verbesserte (82,9 %) Unterstützung für pflegende Beschäftigte sowie eine positive Außendarstellung (79,4 %) wahrnehmen ([Abbildung 30](#)). Bei Unternehmen, welche die Charta bislang nicht unterzeichnet haben, zeigen sich im Vergleich geringere Wirkungsschätzungen der implementierten Maßnahmen auf die einzelnen Bereiche im Unternehmen ([Abbildung 31](#)).

Neben der Abfrage der allgemeinen Wirkungen zielte die Befragung darauf zu erfassen, welche spezifischen Verbesserungen in den Unternehmen durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erzielt werden. Unternehmen, die bereits Partner des Landesprogramms sind, nannten insbesondere die folgenden Verbesserungen: Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird von Mitarbeitenden häufiger aktiv angesprochen, betriebliche Pflegevereinbarkeitsmaßnahmen werden früher genutzt und es konnte eine dauerhafte Reduzierung von Arbeitszeit bei pflegenden Mitarbeitenden vermieden werden ([Abbildung 32](#)). Diejenigen Unternehmen, die bislang nicht am Landesprogramm beteiligt sind, berichten insbesondere von einer steigenden Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeitmodellen, einer Reduzierung des Belastungserlebens von

Mitarbeitenden sowie davon, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Mitarbeitenden öfter angesprochen wird ([Abbildung 33](#)). Überwiegend bewerten Unternehmen des Landesprogramms ihre Vereinbarkeitskompetenz insgesamt derzeit als gut (rund 52 %) und damit um ca. 28 % besser in dieser Antwortkategorie als Unternehmen, die die Charta bislang nicht unterzeichnet haben (rund 24 %) ([Abbildung 38](#)). Als hemmende Faktoren nennen Unternehmen des Landesprogramms insbesondere ein fehlendes Wissen über individuelle Vereinbarkeitsanforderungen (36 %), den Wunsch, im Bedarfsfall individuelle Lösungen zu erarbeiten (44,7 %), sowie fehlende Ressourcen für die Auseinandersetzung mit dem Thema (29,7 %) ([Abbildung 34](#)).

Konkrete Wünsche für weitergehende Unterstützung derjenigen Unternehmen, die bereits am Landesprogramm beteiligt sind, beziehen sich insbesondere auf Qualifizierung und Vernetzung, wie etwa Fortbildungen für Pflege-Guides (52,1 %), auf die regionale Vernetzung (39,7 %) oder auf die Führungskräfte sensibilisierung (38,8 %). Zudem spielt die Kooperation mit Pflege- und Betreuungsdienstleistern eine große Rolle (29,8 %). Unternehmen, die bislang nicht am NRW-Landesprogramm beteiligt sind, adressieren insbesondere die Themen Führungskräfte sensibilisierung (31,1 %), Bildungsangebote für Mitarbeitende (24,4 %) sowie Maßnahmen der Organisationsberatung (24,4 %) ([Abbildung 39](#)).

5. FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Implementierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist für Unternehmen ein wichtiges Merkmal der Arbeitgeberattraktivität im Hinblick auf die Personalgewinnung und Personalbindung. Unternehmen möchten hierüber einen Beitrag zur Reduzierung von Belastungen pflegender Erwerbstätiger leisten und belastungsbedingte Fehlzeiten reduzieren. Die aktuelle Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird hoch eingeschätzt und nach Ansicht der befragten Unternehmen in den nächsten Jahren noch deutlich steigen. Auch bei bislang nicht aktiv am Landesprogramm teilnehmenden Unternehmen besteht ein großes Interesse, sich am Programm zu beteiligen.

Allerdings adressieren Unternehmen in ihren Unternehmensleitbildern bislang eher seltener Pflegevereinbarkeit als solche, sondern haben primär ein familien-sensibles Unternehmensleitbild. Dies kann als Ausdruck der betrieblichen Herausforderung gewertet werden, unterschiedlichen lebensphasenbezogenen Gerechtigkeitsansprüchen von Mitarbeitenden in der betrieblichen Personalpolitik gleichermaßen gerecht werden zu müssen, ohne dabei in zielgruppenspezifische Legitimationsprobleme zu geraten.

Insbesondere die Maßnahmen der Charta-Verleihung, das Webportal des Landesprogramms, der betriebliche Pflegekoffer sowie der Newsletter werden von den Unternehmen im Landesprogramm genutzt. Mehr als jedes zweite befragte Unternehmen im Landesprogramm gab zudem an, bereits betriebliche Pflege-Guides qualifiziert zu haben. Mit Blick auf künftige Maßnahmen sind insbesondere ein moderierter Erfahrungsaustausch der betrieblichen Pflege-Guides und die Teilnahme am Good-Practice-Transfer sowie an regionalen Netzwerkveranstaltungen für die Unternehmen von Relevanz.

Die befragten Unternehmen bieten auch über die Maßnahmen des Landesprogramms hinaus Unterstützung für pflegende Erwerbstätige an. Hierbei prägen insbesondere Maßnahmen, die auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Arbeitsorten und innerbetrieblichen Arbeitsplätzen zielen, das Bild. In diesem Kontext zeigt sich zudem, dass auch tarifliche Regelungen zur Vereinbarkeit (z. B. über Sonderurlaube) eine hohe Relevanz haben. Eine deutlich geringere Rolle spielen bislang hingegen pflegespezifische Betriebsvereinbarungen, die Kontaktvermittlung zu pflegespezifischen Selbsthilfegruppen sowie Unternehmenskooperationen mit regionalen Dienstleistern/Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände. Insbesondere die Kontaktvermittlung zu Pflegeselbsthilfegruppen, die Kooperation mit regionalen Dienstleistern/Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände sowie pflegespezifische Betriebsvereinbarungen werden jedoch mit Blick auf konkret geplante/künftig geplante Maßnahmen benannt.

Auffällig ist, dass offensichtlich nach wie vor eine hohe Dunkelziffer dergestalt besteht, dass in den Unternehmen nicht immer bekannt ist, welche Mitarbeitenden konkret Beruf und Pflege miteinander vereinbaren. Dies kann entweder Ausdruck der Tatsache sein, dass Mitarbeitende das Thema als persönlich zu lösende Herausforderung rahmen (Individualisierungsthese), im Unternehmen und eventuell durch Mitarbeitende selbst Vereinbarkeit tabuisiert wird (Tabuisierungsthese) oder

aber Defizite bei der innerbetrieblichen Kommunikation individueller Vereinbarkeitsanforderungen existieren (Informationsthese). In diesem Zusammenhang ist auch der Befund relevant, dass Unternehmen nur selten systematisch Möglichkeiten und Maßnahmen evaluieren, und wenn, dann lediglich über klassische Zufriedenheitsabfragen oder andere Kennzahlen.

Unternehmen mit Charta-Unterzeichnung geben insbesondere Effekte auf die Sensibilisierung für das Thema, eine schnellere und qualitativ verbesserte Unterstützung für pflegende Beschäftigte sowie eine positive Außendarstellung als generelle Wirkungseffekte an. Bei Unternehmen, welche die Charta bislang nicht unterzeichnet haben, zeigen sich im Vergleich geringere Wirkungsschätzungen auf die einzelnen Bereiche im Unternehmen. Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den angebotenen Maßnahmen wird von Unternehmen mit Charta-Unterzeichnung im Vergleich zudem höher eingeschätzt als von Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht am Landesprogramm beteiligt waren. Insgesamt bewerten Unternehmen des Landesprogramms ihre Vereinbarkeitskompetenz derzeit als gut und durchschnittlich besser als Unternehmen, die die Charta bislang nicht unterzeichnet haben.

Auch werden von den Unternehmen konkrete Verbesserungen durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wahrgenommen: Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird von Mitarbeitenden öfter angesprochen, betriebliche Pflegevereinbarkeitsmaßnahmen werden früher genutzt und es wird angegeben, dass über die Maßnahmen einer dauerhaften Reduzierung von Arbeitszeit bei pflegenden Mitarbeitenden entgegengewirkt werden konnte. Diesen positiven Effekten steht jedoch auch das Problem entgegen, dass fehlendes Wissen und knappe Ressourcen von den befragten Unternehmen als hemmende Faktoren bei der Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Pflegevereinbarkeit angegeben werden. Konkrete Wünsche für weitergehende Unterstützung beziehen sich insbesondere auf Qualifizierungsangebote für Führungskräfte, Fortbildungen für Pflege-Guides sowie auf regionale Vernetzungsstrategien.

Handlungsempfehlungen:

Ausgehend von den skizzierten Befunden werden folgende Handlungsempfehlungen gegeben:

Ansprachestrategien für Unternehmen passgenau weiterentwickeln:

Die Befunde geben Auskunft darüber, welche konkreten Motive für Unternehmen relevant sind, um Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einzuführen bzw. weiterzuentwickeln. Zudem wird deutlich, dass das Interesse auch bislang nicht beteiligter Unternehmen grundsätzlich groß ist, sich an dem Landesprogramm zu beteiligen. Dies erfordert bereits zu einem frühen Zeitpunkt passgenaue Ansprachestrategien, welche die unternehmensspezifischen Ausgangslagen und Rahmenbedingungen sowie Motive und Erwartungen in den Mittelpunkt stellen.

Prozessbegleitung und betriebliche Wirkungsmessung stärken:

Deutlich wird, dass zu den künftig geplanten Maßnahmen der Unternehmen auch die Prozessbegleitung gehört. Zugleich zeigt sich, dass insbesondere mit Blick auf innerbetriebliche Kommunikationsprozesse und die Evaluation der Wirkungen der implementierten Maßnahmen noch Weiterentwicklungspotenziale bestehen. Vorhandene Unterstützungsmaßnahmen sollten stets evaluiert werden. Insbesondere sollte im Rahmen der Evaluation beantwortet werden, ob die Maßnahmen passend (bedarfsgerecht), ausreichend und zielführend sind. Dies erfordert eine Prozessbegleitung, die auch die Perspektive pflegender Erwerbstätiger im Unternehmen aufgreift, innerbetriebliche Kommunikations- und Informationsstrukturen in den Fokus rückt und Wissen über Evaluationsmethoden und -instrumente vermittelt.

Qualifizierungsangebote für Führungskräfte schaffen:

Bildungsangebote für Mitarbeitende und Angebote, die auf die Sensibilisierung von Führungskräften zielen, werden als konkrete Wünsche für weitergehende Unterstützungsangebote benannt. Entsprechende Angebote sollten komplementär zur Prozessbegleitung von betrieblichen Maßnahmen angelegt und somit betriebsnah und praxisorientiert ausgerichtet sein. Hierzu gehört auch, dass Führungskräfte dafür sensibilisiert werden, wie betriebliche Maßnahmen unter Beteiligung von Mitarbeitenden weiterentwickelt werden können. Ein erster Schritt wäre, Wissen im eigenen Unternehmen zu generieren: Wer übernimmt Sorge-/Pflegeaufgaben und wo entstehen Herausforderungen? Wo sollten Unterstützungsmaßnahmen ansetzen? Insbesondere größere Unternehmen oder Organisationen verfügen zudem über Betriebsärztinnen und -ärzte oder anderweitig qualifizierte Gesundheitspersonen, die ebenfalls bei der Maßnahmenentwicklung berücksichtigt werden sollten.

Fortbildung für Pflege-Guides und Prozessstandards erarbeiten: Der Einsatz betrieblicher Pflege-Guides eröffnet die Chance, nicht nur relevante Informationen weiterzuleiten, sondern passgenaue und bedarfsgerechte Hilfen für pflegende Erwerbstätige aus dem Setting Betrieb zu organisieren. Dies erfordert jedoch, dass betriebliche Pflege-Guides nicht nur Ansprechpersonen sind, die Informationen vermitteln, sondern im Bedarfsfall konkrete Hilfestellungen anbieten, eigene Netzwerkkontakte haben und ggfs. auch als Lotsinnen und Lotsen Kontakte zu konkreten Ansprechpersonen vermitteln. Ausgehend hiervon müssen Pflege-Guides auch über Kenntnisse über regionale Versorgungseinrichtungen und Kompetenzen im Umgang mit ihnen verfügen. Dies erfordert spezialisierte Fortbildungsangebote und einen Erfahrungsaustausch. Ein konkreter Bezugspunkt des Austausches kann sein, unternehmensübergreifend gemeinsam mit den Pflege-Guides Prozessstandards für eine erweiterte Lotsenfunktion zu erarbeiten.

Brückenschläge in die Versorgungslandschaft und neue Kooperationen initiieren: Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stellt alle Beteiligten – pflegende Erwerbstätige, Menschen mit Pflegebedarf, Unternehmen, aber auch Einrichtungen der Gesundheitsversorgung selbst – vor große Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll zu eruieren, inwiefern bestehende Pflegeberatungsangebote auch spezifisch auf Beratungsbedarfe pflegender Erwerbstätiger ausgerichtet sind und wie diese Beratungsangebote angenommen werden und ggfs. weiterentwickelt werden können. Die Befragung zeigt zudem, dass auch bei den Unternehmen der Wunsch nach regionaler Vernetzung und nach einem Aus- und Aufbau von regionalen Kooperationsstrukturen mit Pflegeanbietern besteht. Entsprechende Brückenschläge in die Versorgungslandschaft sollten darüber hinaus auch Rehabilitationseinrichtungen und -dienste (Rehabilitationsangebote für pflegende Erwerbstätige) sowie Selbsthilfevereinigungen (Selbsthilfe pflegender An- und Zugehöriger) verstärkt in den Fokus rücken. Hier eröffnen auch vorhandene regionale Gesundheitsnetzwerke, Zusammenschlüsse von Pflegedienstleistern, Selbsthilfeorganisationen und Unternehmensnetzwerke jenseits einzelbetrieblicher Initiativen interessante Kooperationsmöglichkeiten.

Wissenstransfers zwischen Unternehmen und Sozialpartnern befördern: Es wird deutlich, dass sich viele Unternehmen bereits mit unterschiedlichen Maßnahmenportfolios für pflegende Erwerbstätige engagieren. Die betrieblichen Erfahrungen sollten aufbereitet und genutzt werden, um einen Wissenstransfer zwischen Unternehmen zu befördern. Dies betrifft konkrete Maßnahmen und Umsetzungserfahrungen ebenso wie Wirkungen. Zudem zeigt die Befragung, dass ein Überblick über tarifliche Lösungen und Betriebsvereinbarungen für die Unternehmen wie auch für die organisierten Sozialpartner insgesamt sinnvoll wären. Das Landesprogramm bietet mit seinen Programmpartnern hier eine gute Möglichkeit, auch in diesem Feld den Wissenstransfer nachhaltig zu unterstützen und zu fördern.

Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation: Die vorliegende Befragung ist eine Momentaufnahme. Basierend auf den vorliegenden Befunden bietet es sich an, entsprechende Befragungen zu verstetigen und als kombinierte Neueinsteiger- und Panelstudie weiterzuführen. Dies würde es ermöglichen, auch längerfristige Erfahrungen und Entwicklungen in den Unternehmen zu erheben und längerfristige Wirkungen auf betrieblicher Ebene sichtbar zu machen. Zudem würde damit eine Basis geschaffen, um auch die Unterstützungsangebote für Unternehmen im Rahmen des Landesprogramms spezifischer weiterzuentwickeln. Wie skizziert, sind quantitative Erhebungen letztlich begrenzt, so dass bei künftigen Evaluationen empfohlen wird, spezifische Aspekte der Befragung im Rahmen qualitativer Interviews zu vertiefen.

6. LITERATUR

BMAS/BMBF (2022). Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Online verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [letzter Zugriff: 16.5.2024]

Borchers, U., Evans, M., Schnecke, J. H. & Völz, S. (2021). Mit besserer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu mehr regionaler Resilienz. *Public Health Forum* 29 (3), 191–193. <https://doi.org/10.1515/pubhef-2021-0066>

Czaplicki, C. (2020). Die Kombination von Pflege- und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf. Strukturen, Muster und Pfadabhängigkeiten. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30089-0>

DESTATIS (2024). Qualität der Arbeit. Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html> [letzter Zugriff: 19.7.2024]

DESTATIS (2020, 2. März). 2040 wird voraussichtlich jeder vierte Mensch in Deutschland alleine wohnen. Pressemitteilung Nr. 069. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_069_122.html [letzter Zugriff: 19.7.2024]

DESTATIS (2022, 21. Dezember). 5 Millionen Pflegebedürftige zum Jahresende 2021. Pressemitteilung Nr. 554. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_554_224.html [letzter Zugriff: 19.7.2024]

Eggert, S., Teubner, C., Budnick, A. & Gellert, P. (2021). Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: generelle und aktuelle Herausforderungen Betroffener. In Jacobs, K., Kuhlmeier, A., Greß, S., Klauber, J. & Schwinger, A. (Hrsg.), *Pflege-Report 2021. Sicherstellung der Pflege: Bedarfs-lagen und Angebotsstrukturen*. (S. 59–69). Berlin et al.: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-63107-2>

Eggert, S.; Teubner, C.; Budnick, A.; Gellert, P. & Kuhlmeier, A. (2020). Pflegende Angehörige in der COVID-19-Krise. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) (Hrsg.), Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.zqp.de/wp-content/uploads/ZQP-Analyse-AngehoeerigeCOVID19.pdf> [letzter Zugriff: 19.7.2024]

Ehrlich, U.; Minkus, L.; Hess, M. (2020): Einkommensrisiko Pflege? Der Zusammenhang von familiärer Pflege und Lohn. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 53 (1), 22–28. <https://doi.org/10.1007/s00391-019-01666-5>

Evans-Borchers, M. (2024). Beruf und Pflege: Vereinbarkeit erfordert mehr als den Ruf nach flexibler Stabilität. In Lange, J., Evans-Borchers, M., Wirth, L. M., Völz, S., Hülsken-Giesler, M. & Finking, G. (Hrsg.), *Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Koordination und Kooperation von Arbeit in Betrieben und Sorgenetzwerken*, (S. 11–25). Rehbürg-Loccum: Evangelische Akademie Loccum

Fuchs, M., Jost, R. & Weyh, A. (2024). Räumliche Mobilität der Beschäftigten in Deutschland. Frauen pendeln kürzer als Männer. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB-Kurzbericht 4/2024, Nürnberg. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-04.pdf> [letzter Zugriff: 19.7.2024]

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2018). Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. Online verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++bf2674ba-0a6a-11e8-bcc4-52540088cada> [letzter Zugriff: 19.7.2024]

IT NRW (2022, 10. November). NRW: 86,0 Prozent der Pflegebedürftigen wurden 2021 zu Hause versorgt. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/nrw-860-prozent-der-pflegebeduerftigen-wurden-2021-zu-hause-versorgt-18466> [letzter Zugriff: 19.7.2024].

Kuhlmeier, A., Budnick, A. (2023). Pflegende Angehörige in Deutschland: Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 66 (5), 550–556. <https://doi.org/10.1007/s00103-023-03687-3>

Lange, J., Evans-Borchers, M., Wirth, L. M., Völz, S., Hülsken-Giesler, M. & Finking, G. (Hrsg.) (2024). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Koordination und Kooperation von Arbeit in Betrieben und Sorgenetzwerken. Rehbürg-Loccum: Evangelische Akademie Loccum

Mairhuber, I. (2014). Vereinbarkeitsprobleme mit Zukunft? Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Angehörigenpflege in Österreich. In Aulenbacher, B. & Dammayr, M. (Hrsg.), Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft, (S.183–193). Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Osiander, C. & Stephan, G. (2018). Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB-Discussion Paper 4/2018, Nürnberg. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp0418.pdf> [letzter Zugriff: 16.5.2024]

Rebaudo, M., Calahorrano, L. & Hausmann, K. (2021). Daten zur Informellen Pflege – Pflegebedürftige und Pflegende. Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT), St. Augustin. Online verfügbar unter: <https://publica.fraunhofer.de/bitstreams/381478de-ee44-47c7-9685-d6f3becd624f/download> [letzter Zugriff: 19.7.2024]

Rothgang, H. & Müller, R. (2018). BARMER Pflegereport 2018. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 12. Siegburg: Asgard-Verlagsservice GmbH. Online verfügbar unter: <https://www.barmer.de/resource/blob/1028518/9186b971bab3f80267fc329d65f8e5e/barmer-pflegereport-2018-band-12-data.pdf> [letzter Zugriff: 16.5.2024]

Runst, P., Thomä, J., Haverkamp, K. & Proeger, T. (2021). Kleinbetriebliche Wirtschaftsstruktur – ein regionaler Resilienzfaktor in der Corona-Krise? Wirtschaftsdienst (Hamburg, Germany: 1949) 101 (1), 40–45. <https://doi.org/10.1007/s10273-021-2823-7>

Scheuermann, J.-S., Gräßel, E. & Pendergrass, A. (2024). Pflegebedingte Beendigung der Erwerbstätigkeit pflegender Angehöriger: Identifikation eines Risikoprofils. Gesundheitswesen 2024; 86 (Suppl. 1), 37–44. DOI: 10.1055/a-2183-674

Scheuermann, J.-S., Gräßel, E. & Pendergrass, A. (2024a). Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und häuslicher Pflege: Einflussfaktoren auf eine pflegebedingte Erwerbstätigkeitsreduktion und arbeitsbezogene Wünsche pflegender Angehöriger. Gesundheitswesen 2024; 86 (Suppl. 1), 45–53. DOI:10.1055/a-2191-2074

Schneekloth, U., Geiss, S. & Pupeter, M. (2017). Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I) im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), Abschlussbericht, München. Online verfügbar unter: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_Evaluation_PNG_PSG_I.pdf [letzter Zugriff: 19.7.2024]

Schneider, H., Heinze, J. & Hering, D. (2011). Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Expertise im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Westfälische Wilhelmsuniversität Münster; Steinbeis-Hochschule Berlin, Berlin. Online verfügbar unter: https://www.ffp.de/files/dokumente/2011/factsheet_folgekosten-pflege.pdf [letzter Zugriff: 19.7.2024]

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019). Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (Hrsg.), Berlin. Online verfügbar unter: https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf [letzter Zugriff: 19.7.2024]

Völz, S., Evans, M., Borchers, U. & Schnecke, J.-H. (2023). Wie unterstützen Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Eine explorative Typologie, Forschung Aktuell, No. 12/2023, Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen. Online verfügbar unter: https://www.iat.eu/media/forschungaktuell_2023-12.pdf [letzter Zugriff: 19.7.2024]

wir pflegen! (2023, 6. März). Pflegeentlastungsgesetz geht am Bedarf vorbei. Stellungnahme. Online verfügbar unter: <https://www.wir-pflegen.net/aktuelles/stellungnahmen/pressemitteilung-pflegeentlastungsgesetz-geht-am-bedarf-vorbei> [letzter Zugriff: 19.7.2024]

7. GRAFIK- UND TABELLENBAND

Abbildung 1: Unterzeichnung der Charta (Sample A und B, Filterfrage für die Samplezuteilung)	17
Abbildung 2: Bekanntheit des Landesprogramms (Sample B)	17
Abbildung 3: Bekanntheit einzelner Angebote des Landesprogramms (Sample B)	18
Abbildung 4: Zeitpunkt Unterzeichnung Charta (Sample A)	18
Abbildung 5: Zugangsweg zum Landesprogramm (Sample A)	19
Abbildung 6: Zugang zum Landesprogramm (Sample B)	21
Abbildung 7: Interesse an der Teilnahme am Landesprogramm (Sample B)	22
Abbildung 8: Motivation der Unternehmen zur Teilnahme am Landesprogramm (Sample A)	23
Abbildung 9: Motivation der Unternehmen zur Teilnahme am Landesprogramm (Sample B)	24
Abbildung 10: Aktuelle Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample A und B)	25
Abbildung 11: Künftige Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample A und B)	25
Abbildung 12: Interesse am Landesprogramm (Sample B)	26
Abbildung 13: Awareness für Vereinbarkeitsanforderungen (Sample A und B)	26
Abbildung 14: Einbettung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in die Unternehmensstrategie (Sample A und B)	27
Abbildung 15: Umgesetzte Angebote des Landesprogramms (Sample A)	28
Abbildung 16: Einsatz betrieblicher Pflege-Guides (Sample A)	29
Abbildung 17: Nachfrage betriebliche Pflege-Guides (Sample A)	29
Abbildung 18: Stundenumfang betriebliche Pflege-Guides (Sample A)	30
Abbildung 19: Weitere Maßnahmen der Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample A)	30
Abbildung 20: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample B)	31
Abbildung 21: Weitere Maßnahmen der Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample B)	32
Abbildung 22: Persönliche Ansprechpersonen für Mitarbeitende (Sample B)	33
Abbildung 23: Nachfrage nach Vereinbarkeitsmaßnahmen (Sample A und B)	34
Abbildung 24: Zufriedenheit mit betrieblichen Maßnahmen (Sample A und B)	34

Abbildung 25: Zufriedenheit Mitarbeitende mit Vereinbarkeitsmaßnahmen (Sample A und B)	35
Abbildung 26: Evaluation betrieblicher Maßnahmen (Sample A)	36
Abbildung 27: Kennzahlen zur Wirkungsmessung (Sample A)	37
Abbildung 28: Evaluation betrieblicher Maßnahmen (Sample B)	38
Abbildung 29: Kennzahlen zur Wirkungsmessung (Sample B)	38
Abbildung 30: Bewertung der allgemeinen Wirkungseffekte der betrieblichen Maßnahmen (Sample A)	39
Abbildung 31: Bewertung der allgemeinen Wirkungseffekte der betrieblichen Maßnahmen (Sample B)	39
Abbildung 32: Konkrete Verbesserungen durch Maßnahmen (Sample A)	40
Abbildung 33: Konkrete Verbesserungen durch Maßnahmen (Sample B)	40
Abbildung 34: Hemmende Faktoren bei der Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen (Sample A)	41
Abbildung 35: Hemmende Faktoren bei der Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen (Sample B)	41
Abbildung 36: Bewertung der Vereinbarkeitskompetenz I (Sample A)	42
Abbildung 37: Bewertung der Vereinbarkeitskompetenz I (Sample B)	42
Abbildung 38: Bewertung der Vereinbarkeitskompetenz II (Sample A und B)	43
Abbildung 39: Wunsch nach weitergehender Unterstützung (Sample A und B)	44
Abbildung 40: Rücklaufquote Charta-Unternehmen nach Regionen (Sample A)	45
Abbildung 41: Position/Funktion der Befragten (Sample A)	46
Abbildung 42: Unternehmen nach Betriebsgröße (Sample A)	46
Abbildung 43: Hauptsitz der befragten Unternehmen (Sample A)	47
Abbildung 44: Standort der befragten Unternehmen nach Regierungsbezirken in NRW (Sample A)	47
Abbildung 45: Rechtsform der befragten Unternehmen (Sample A)	48
Abbildung 46: Eigentümerstruktur der befragten Unternehmen (Sample A)	48
Abbildung 47: Unternehmen nach Branchen (Sample A)	49
Abbildung 48: Altersstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen (Sample A)	49
Abbildung 49: Belegschaftsstruktur nach Geschlecht (Sample A)	50
Abbildung 50: Position/Funktion der Befragten (Sample B)	50
Abbildung 51: Unternehmen nach Betriebsgröße (Sample B)	51

Abbildung 52: Hauptsitz der befragten Unternehmen (Sample B)	51
Abbildung 53: Standort der befragten Unternehmen nach Regierungsbezirken in NRW (Sample B)	52
Abbildung 54: Rechtsform der befragten Unternehmen (Sample B)	52
Abbildung 55: Eigentümerstruktur der befragten Unternehmen (Sample B)	53
Abbildung 56: Unternehmen nach Branchen (Sample B)	53
Abbildung 57: Altersstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen (Sample B)	54
Abbildung 58: Belegschaftsstruktur nach Geschlecht (Sample B)	54

Abbildung 1: Unterzeichnung der Charta (Sample A und B, Filterfrage für die Samplezuteilung)

Frage: Hat Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation die Charta des Landesprogramms Vereinbarkeit Beruf & Pflege unterzeichnet? (N = 341)

Variablenkürzel: A 101

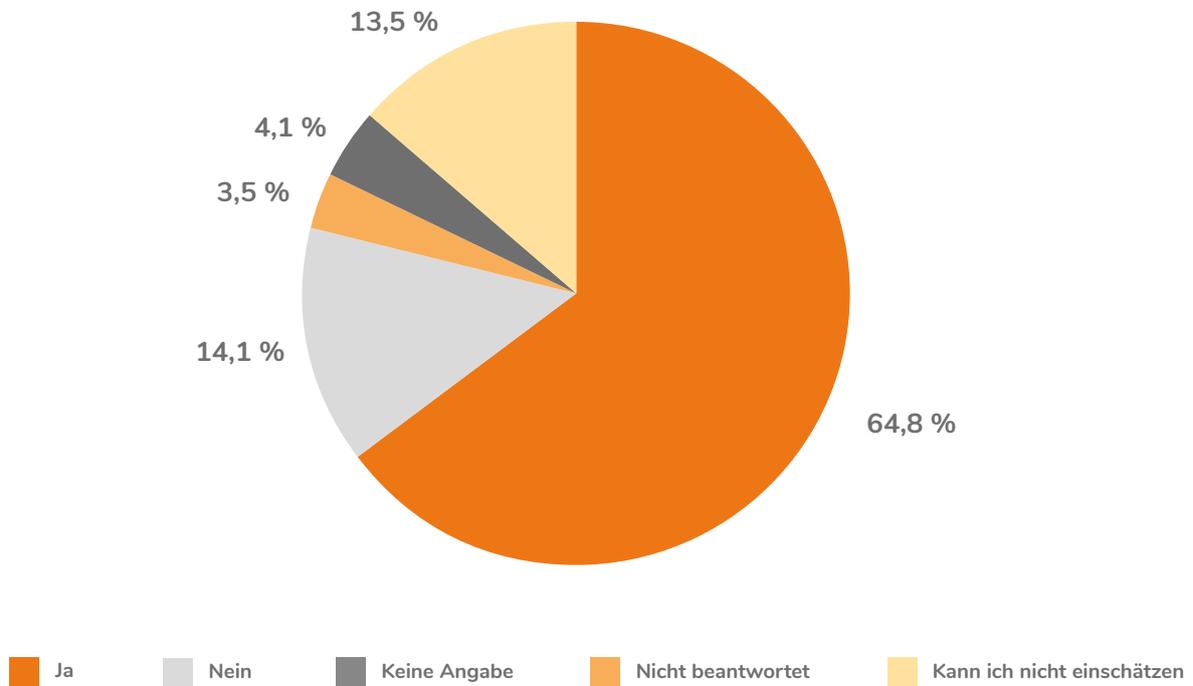


Abbildung 2: Bekanntheit des Landesprogramms (Sample B)

Frage: Ist Ihnen das Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf & Pflege bekannt? (n = 93)

Variablenkürzel: B 101

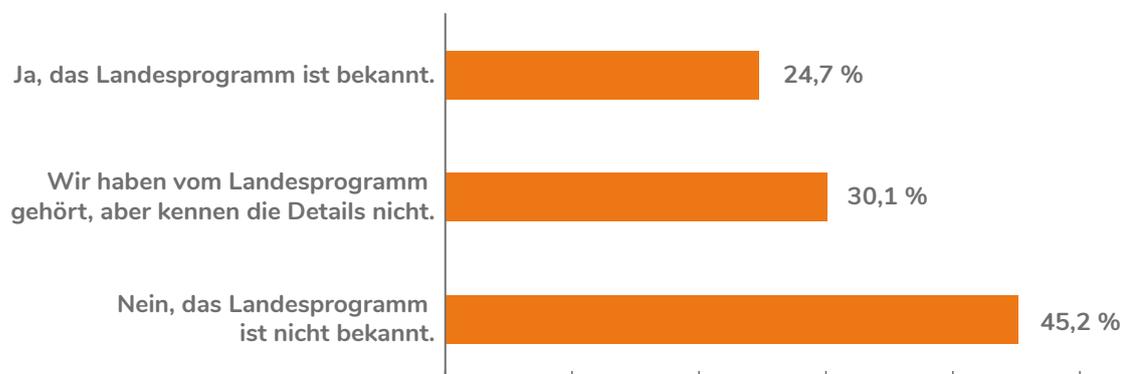


Abbildung 3: Bekanntheit einzelner Angebote des Landesprogramms (Sample B)

Frage: Welche Unterstützungsangebote des Landesprogramms Vereinbarkeit Beruf & Pflege sind Ihnen bekannt?
(Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: B 102

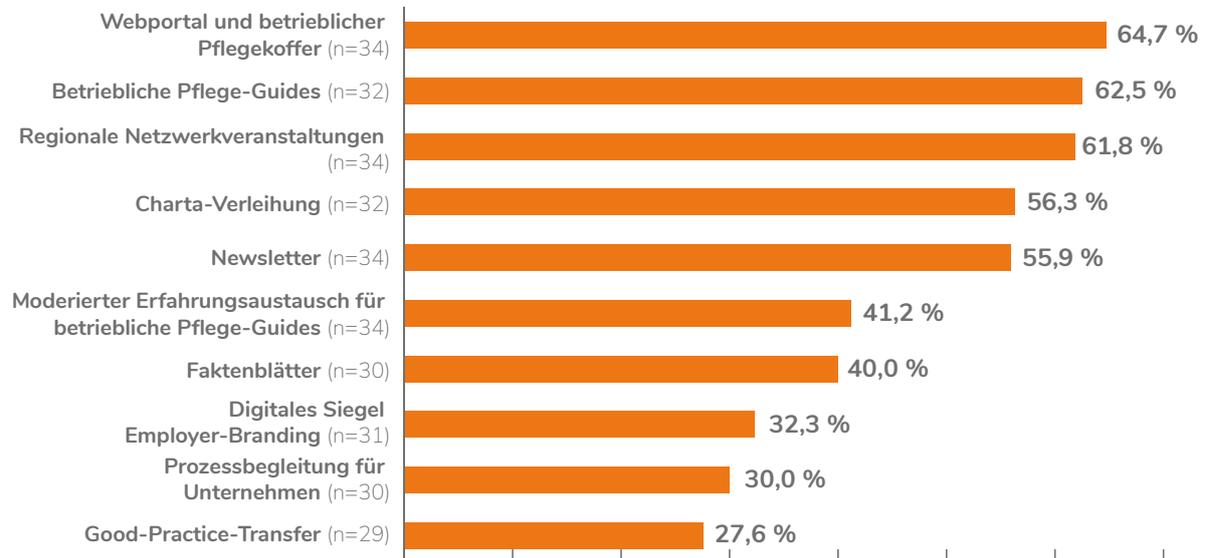


Abbildung 4: Zeitpunkt Unterzeichnung Charta (Sample A)

Frage: Wann hat Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation die Charta unterzeichnet? (n = 195)

Variablenkürzel: A 102

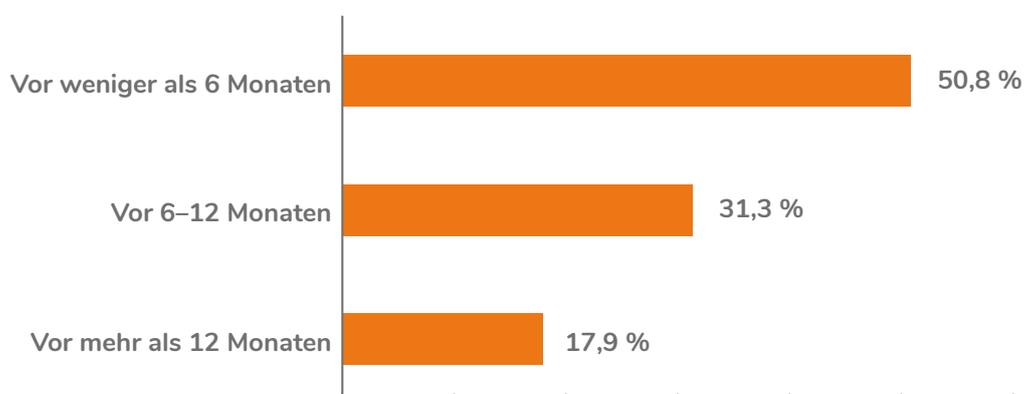
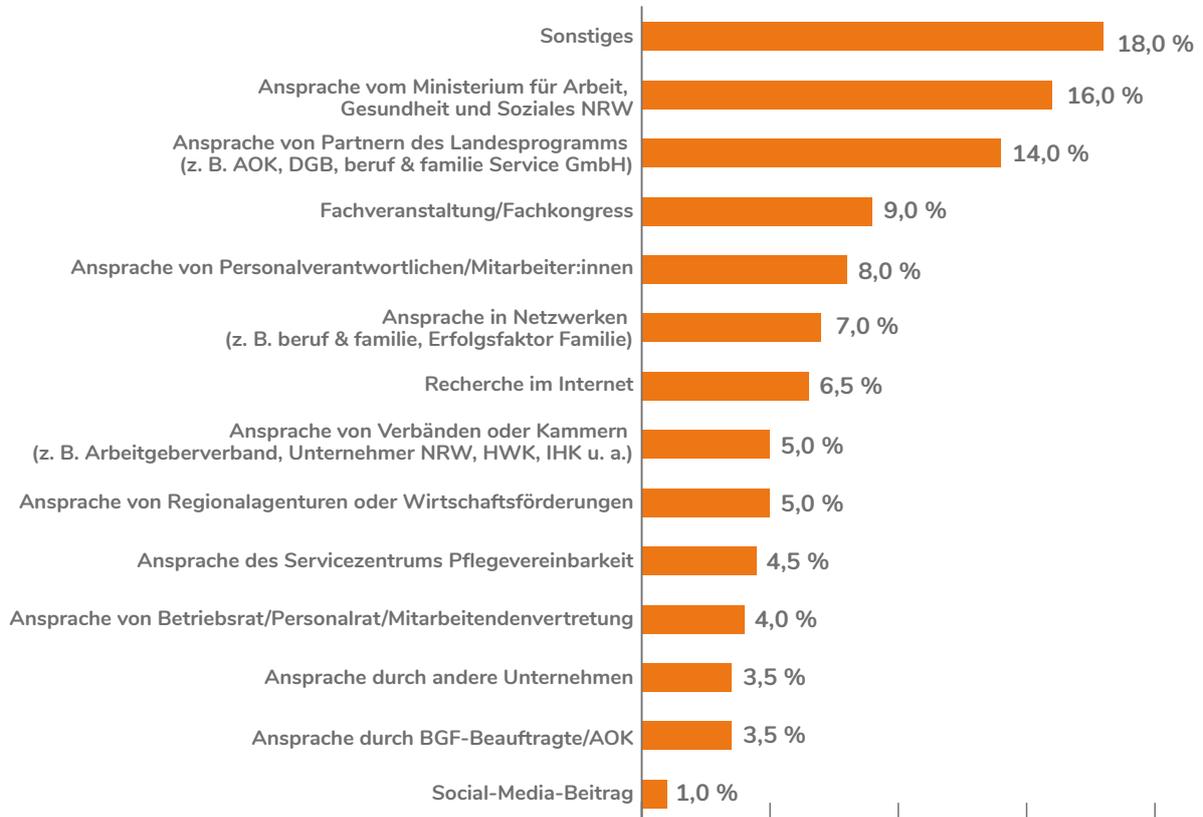


Abbildung 5: Zugangsweg zum Landesprogramm (Sample A)

Frage: Wie ist Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation auf das Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf & Pflege aufmerksam geworden? (n = 200, Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: A 103



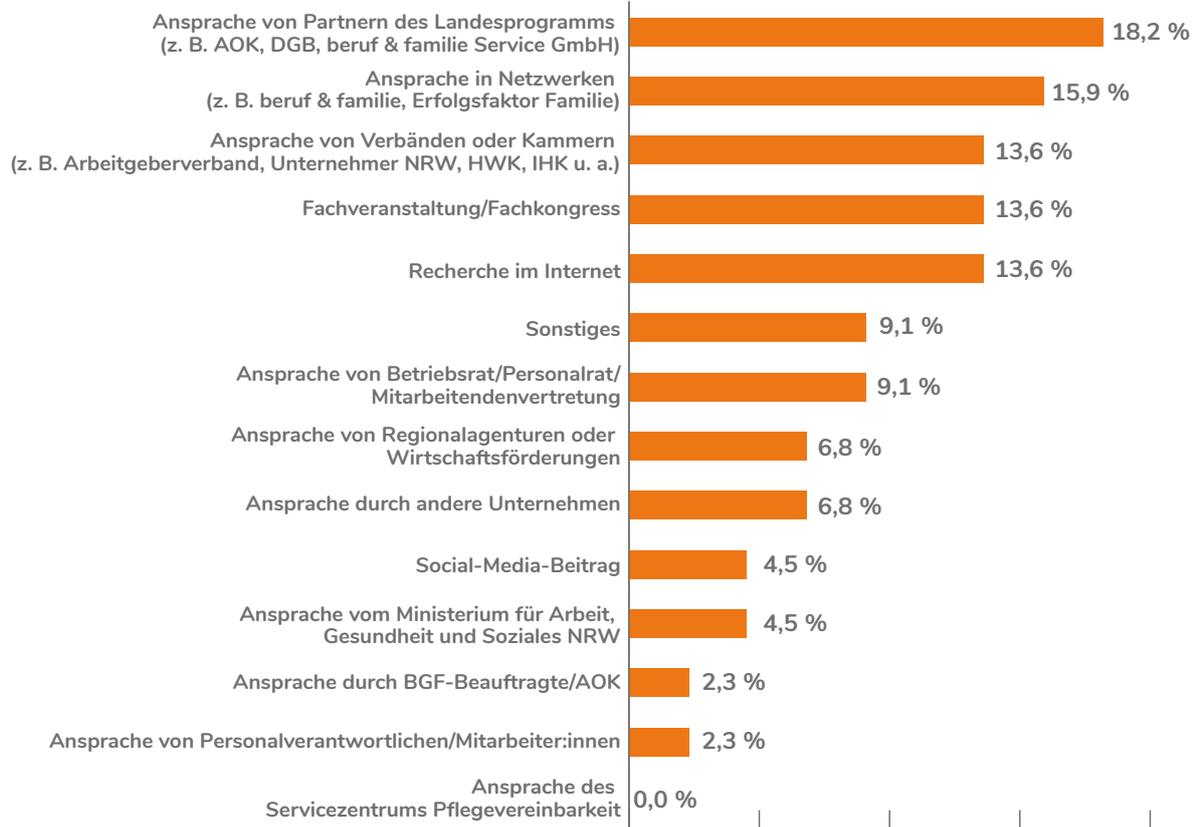
A 103: Sonstiges, und zwar ... (offenes Eingabefeld)

als Gleichstellungsbeauftragte ist mir das Thema seit Jahren wichtig, daher bin ich dsbzgl. immer mal wieder in der Recherche im Internet tätig;)	Innertriebliche Mitteilung
Ansprache der Mittelbehörde	Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck
Ansprache der Oberbehörde, Finanzverwaltung NRW	Kontakt zu MA des Landesprogramms
Ansprache durch einen Mitarbeiter	MdF NRW
Ansprache Oberfinanzdirektion NRW über das Ministerium der Finanzen NRW	Ministerium
Ansprache über ein befreundetes Unternehmen	Oberbehörde
Ansprache von Mittelbehörde der Finanzverwaltung NRW	OFD (4x)
audit berufundfamilie	OFD NRW
Überlegungen der Gleib zu diesem Thema mehr anbieten zu können	Presseartikel: Beitrag eines Unternehmens über den Beitritt
Erlass des Finanzministeriums NRW	privater Austausch
Erlass des FM NRW mit entsprechender Verfügung	Recherche einer Mitarbeiterin
Erlass des Ministeriums der Finanzen	Suche nach Qualifizierung Pflegeguide
Finanzministerium	über IHK und Competentia wurden bereits Pflegecoaches ausgebildet. Sie informierten uns über das Landesprogramm.
Finanzministerium und Oberfinanzdirektion NRW	vorgesetzte Dienstbehörde
Information über das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten	vorgesetzte Dienstbehörde
Information übergeordnete Behörde	Wirtschaftsförderungsgesellschaft

Abbildung 6: Zugang zum Landesprogramm (Sample B)

Frage: Wie ist Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation auf das Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf & Pflege aufmerksam geworden? (n = 44, Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: B 103



A 103: Sonstiges, und zwar ... (offenes Eingabefeld)

Agentur für Arbeit Bochum

Durch die Sozialholding der Stadt Mönchengladbach, Herrn Wallrafen

IG Metall Newsletter

Zusammenarbeit

Abbildung 7: Interesse an der Teilnahme am Landesprogramm (Sample B)

Frage: Ist eine Teilnahme am Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf & Pflege für Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation interessant? (n = 27)

Variablenkürzel: B 104

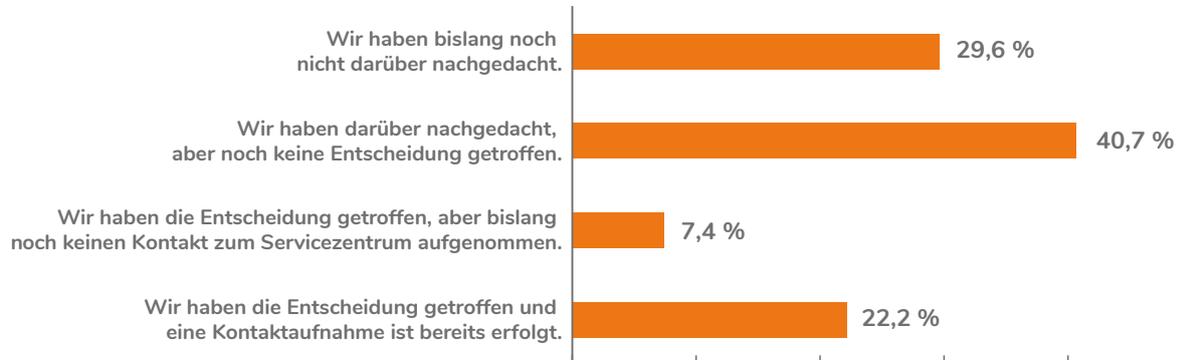


Abbildung 8: Motivation der Unternehmen zur Teilnahme am Landesprogramm (Sample A)

Frage: Was hat Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation motiviert, die Charta zu unterzeichnen?
(n = 196, Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: A 105



A 105: Sonstiges, und zwar ... (offenes Eingabefeld)

Stärkere Implementierung des Themas nach innen und außen

Verbesserung und Weltentwicklung des bereits vorher bestehenden Unterstützungsprogramms für Mitarbeitende

Vorgesetzte Behörde

Abbildung 9: Motivation der Unternehmen zur Teilnahme am Landesprogramm (Sample B)

Frage: Was sind für Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation die wichtigsten Gründe, sich mit der Vereinbarkeit Beruf und Pflege zu beschäftigen? (n = 73, Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: B 105



Abbildung 10: Aktuelle Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample A und B)

Frage: Wie wichtig ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aktuell für Ihre Personalstrategie? (Sample A: n = 181; Sample B: n = 52)

Variablenkürzel: A 201 und B 201

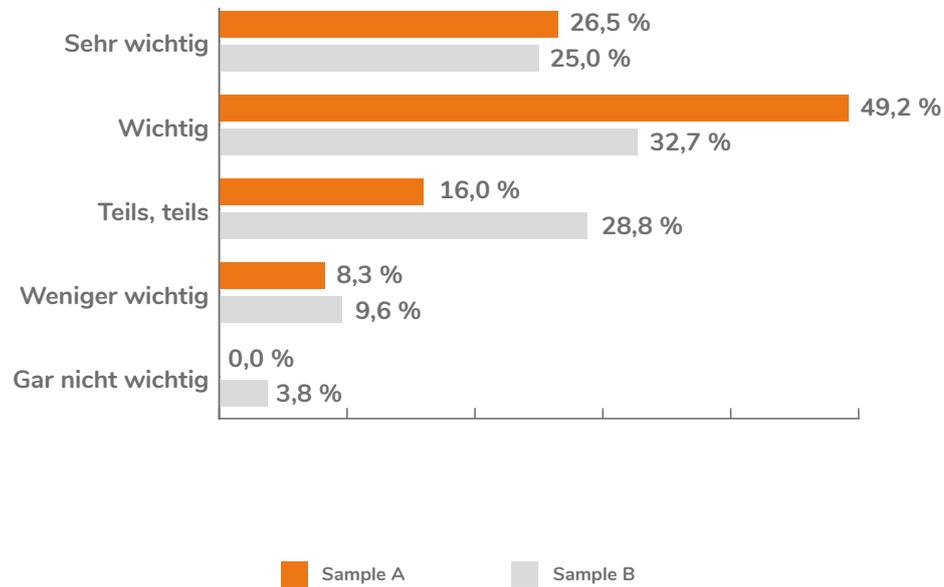


Abbildung 11: Künftige Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample A und B)

Frage: Wie wird sich die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Ihre Personalstrategie in den nächsten 5 Jahren entwickeln? Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird für uns ... (Sample A: n = 173; Sample B: n = 51)

Variablenkürzel: A 202 und B 202

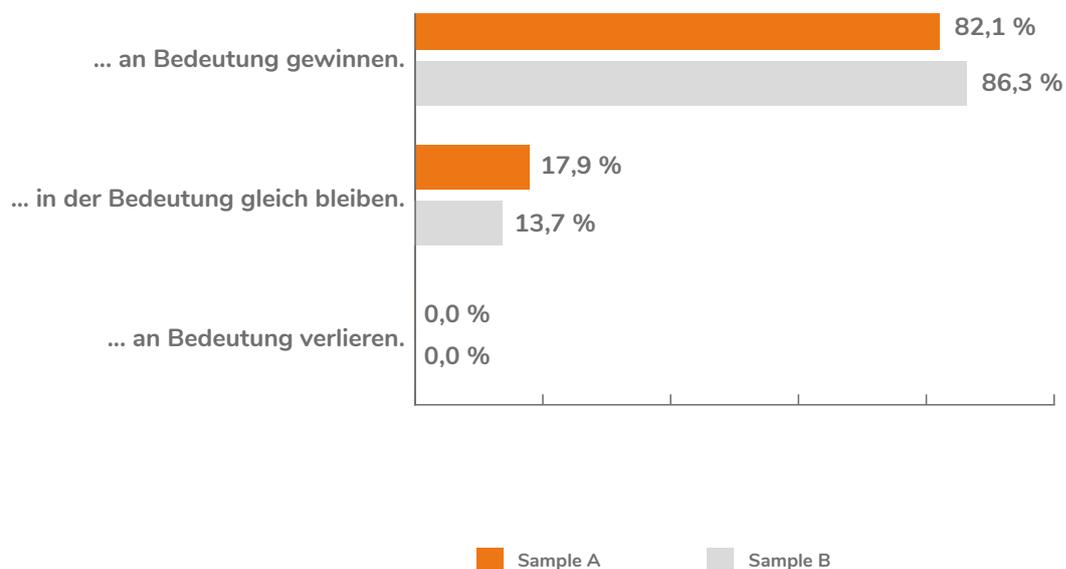


Abbildung 12: Interesse am Landesprogramm (Sample B)

Frage: Ist eine Teilnahme am Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf & Pflege für Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation interessant? (n = 27)

Variablenkürzel: B 104

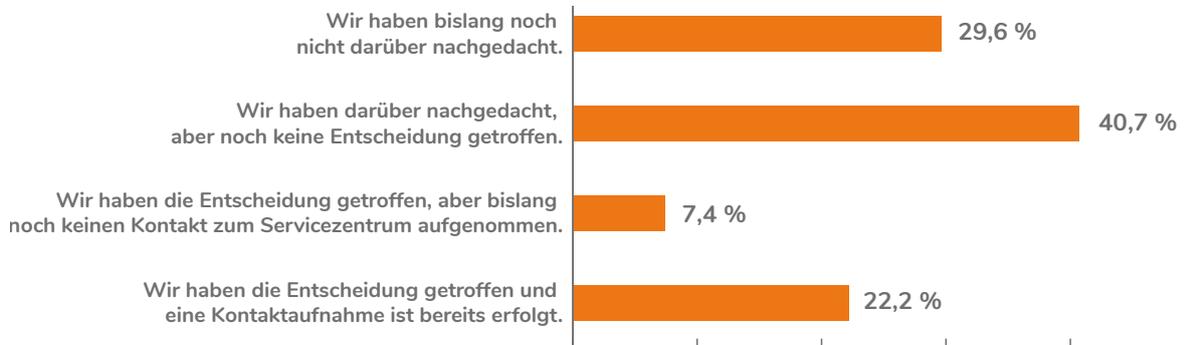


Abbildung 13: Awareness für Vereinbarkeitsanforderungen (Sample A und B)

Frage: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation am ehesten zu? (Sample A: n = 172; Sample B: n = 50)

Variablenkürzel: A 203 und B 203

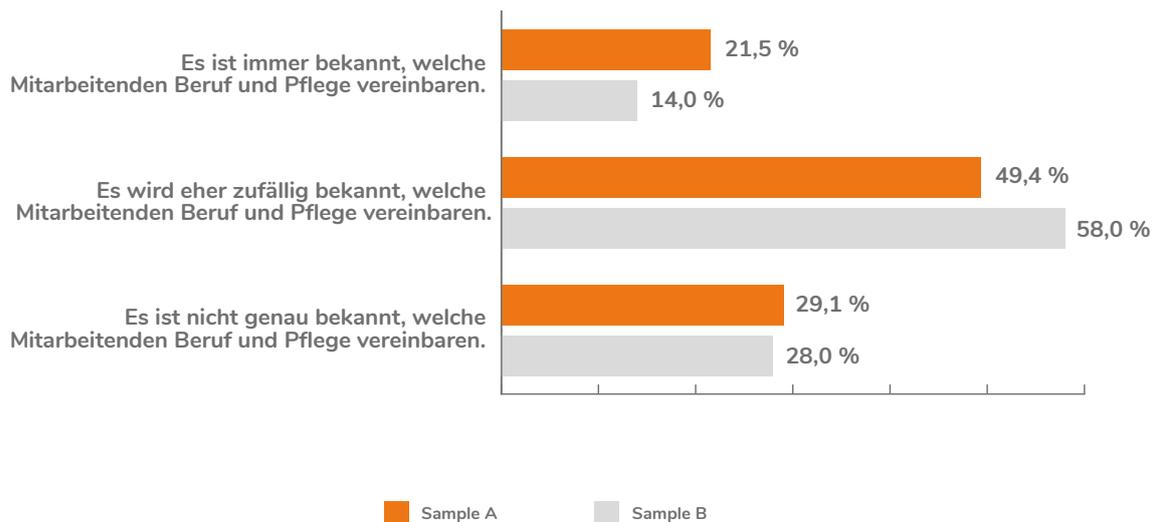


Abbildung 14: Einbettung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in die Unternehmensstrategie (Sample A und B)

Frage: Wie ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Ihrer Unternehmenskultur und -strategie verankert?
 (Sample A: n = 174; Sample B: n = 63, Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: A 204 und B 204



Abbildung 15: Umgesetzte Angebote des Landesprogramms (Sample A)

Frage: Welche dieser Maßnahmen des Landesprogramms Vereinbarkeit Beruf & Pflege sind bereits umgesetzt/konkret geplant?

Variablenkürzel: A 301

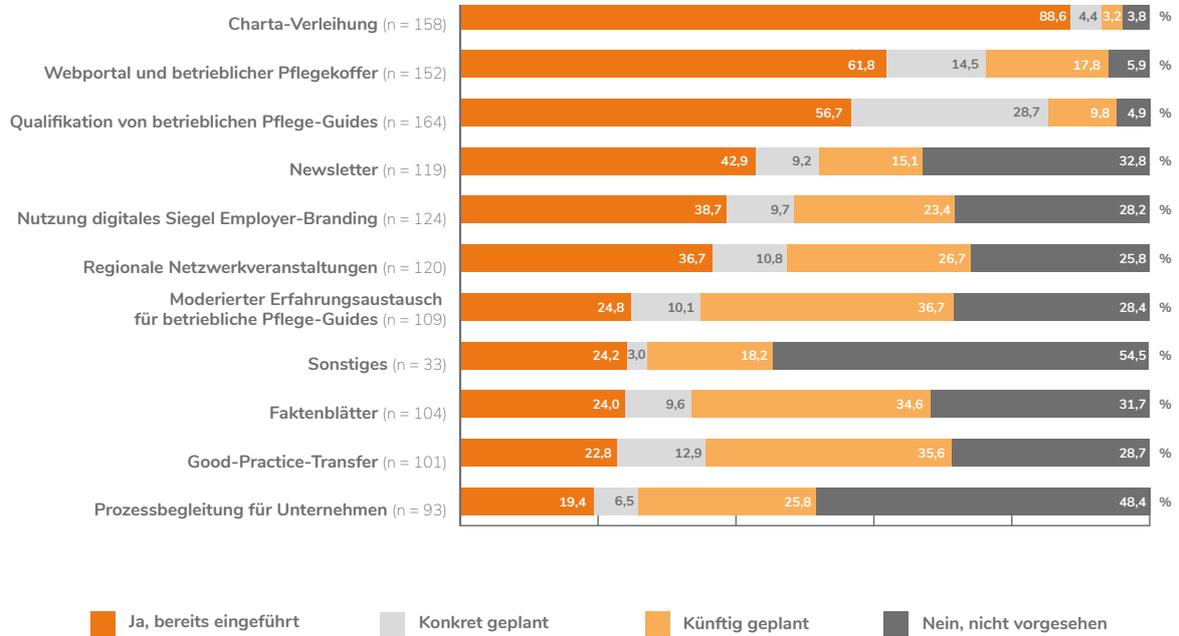


Abbildung 16: Einsatz betrieblicher Pflege-Guides (Sample A)

Frage: Wie viele betriebliche Pflege-Guides haben Sie? (n = 162)

Variablenkürzel: A 302

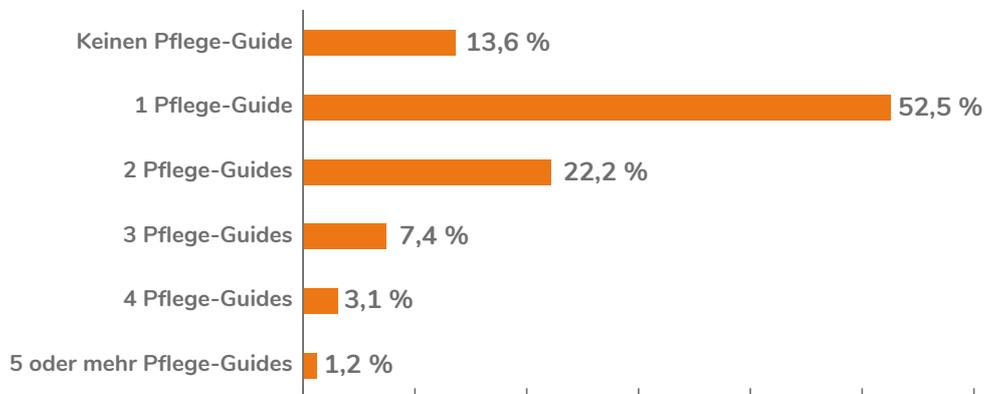


Abbildung 17: Nachfrage betriebliche Pflege-Guides (Sample A)

Frage: Wenn betriebliche Pflege-Guides qualifiziert wurden, wie häufig wird das Angebot genutzt? (n = 91)

Variablenkürzel: A 303

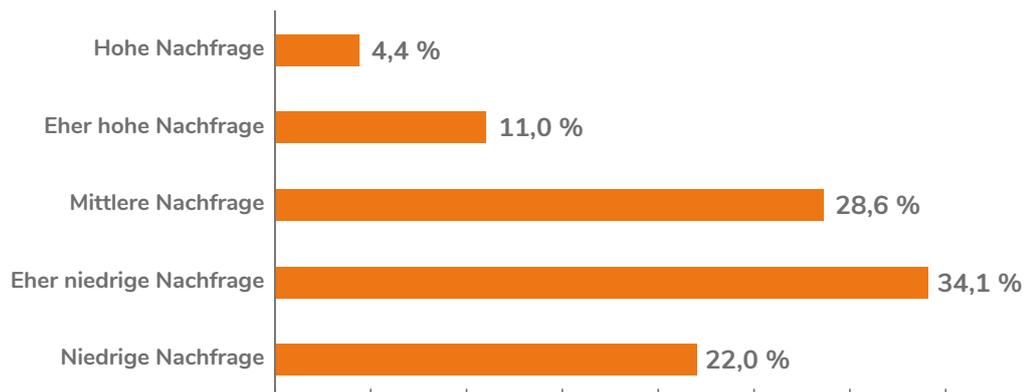


Abbildung 18: Stundenumfang betriebliche Pflege-Guides (Sample A)

Frage: Wie groß ist der durchschnittliche Stundenumfang Ihrer betrieblichen Pflege-Guides pro Woche in Summe? (n = 123)

Variablenkürzel: A 304

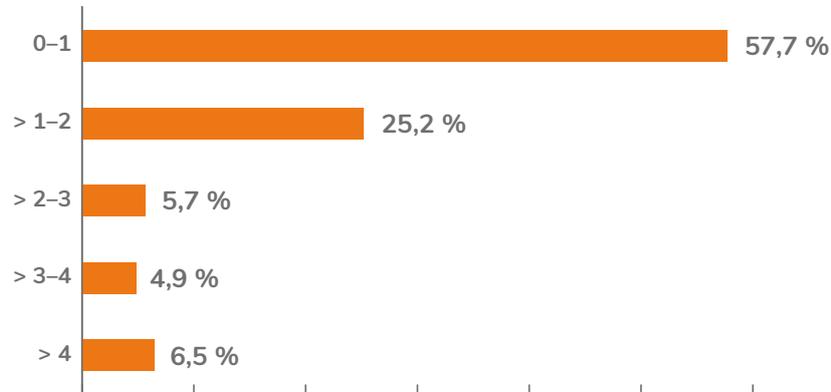


Abbildung 19: Weitere Maßnahmen der Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample A)

Frage: Haben Sie darüber hinaus weitere Maßnahmen bereits umgesetzt/konkret geplant, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen?

Variablenkürzel: A 306

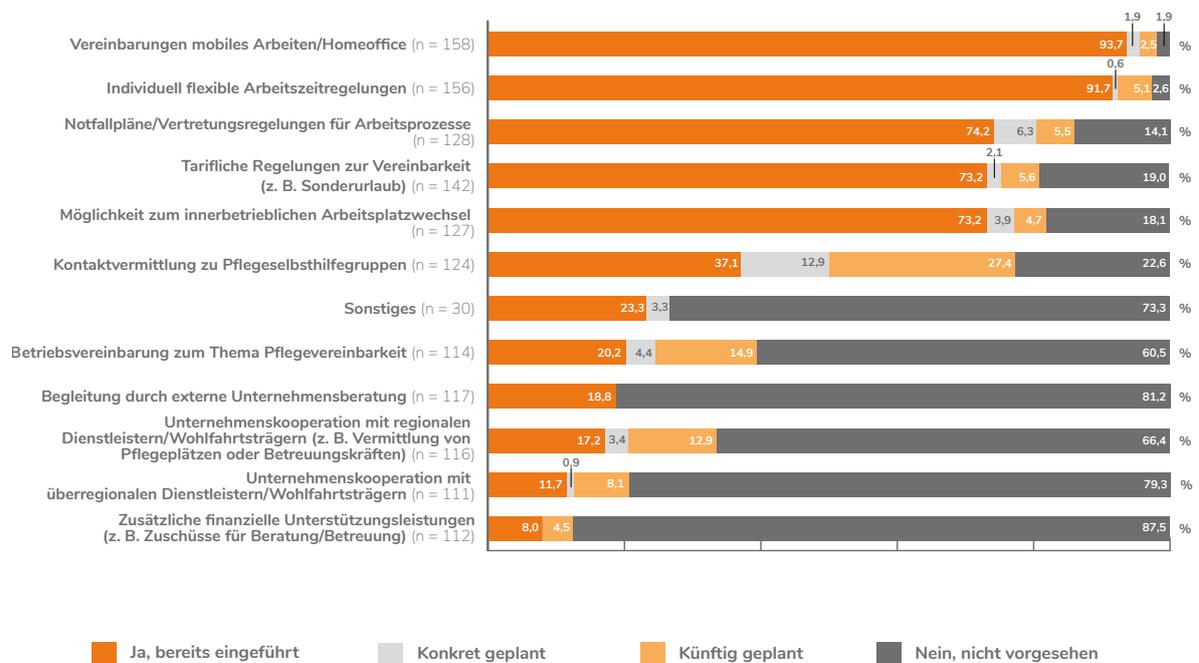


Abbildung 20: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample B)

Frage: Haben Sie diese Maßnahmen bereits umgesetzt/konkret geplant, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen?

Variablenkürzel: B 301

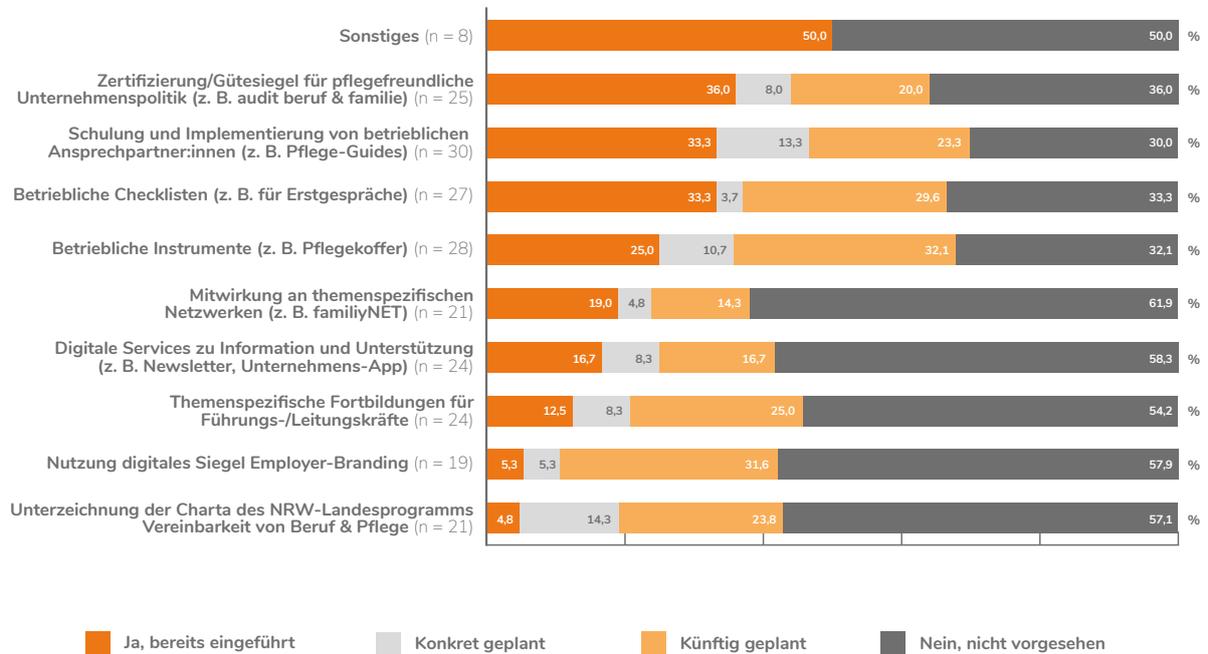


Abbildung 21: Weitere Maßnahmen der Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Sample B)

Frage: Haben Sie darüber hinaus weitere Maßnahmen bereits umgesetzt/konkret geplant, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen?

Variablenkürzel: B 306

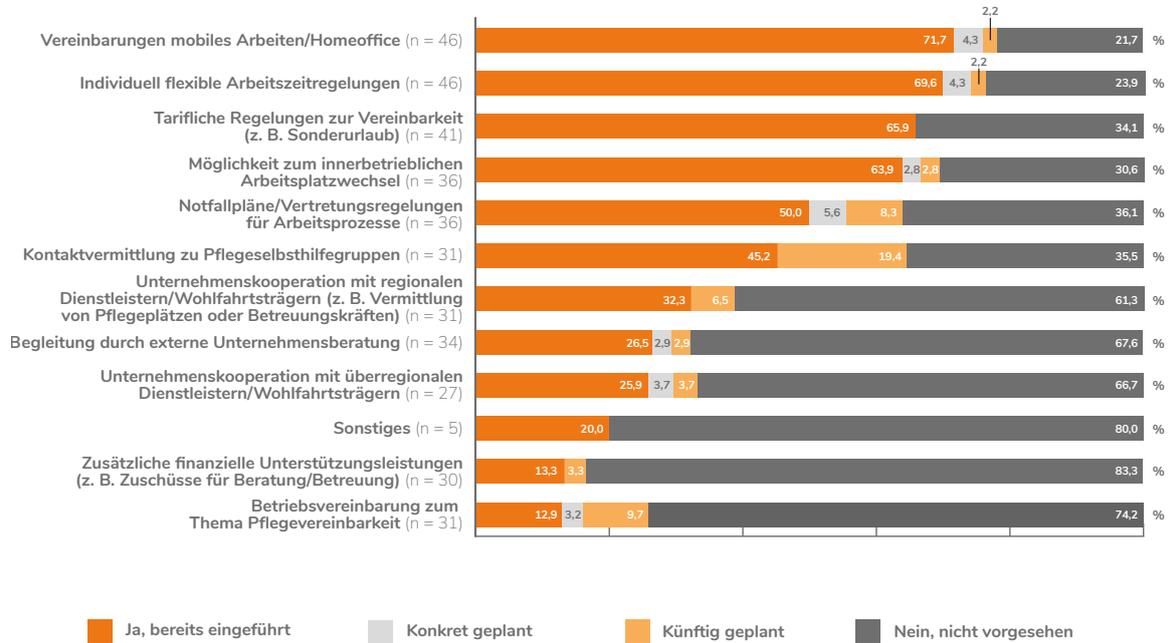
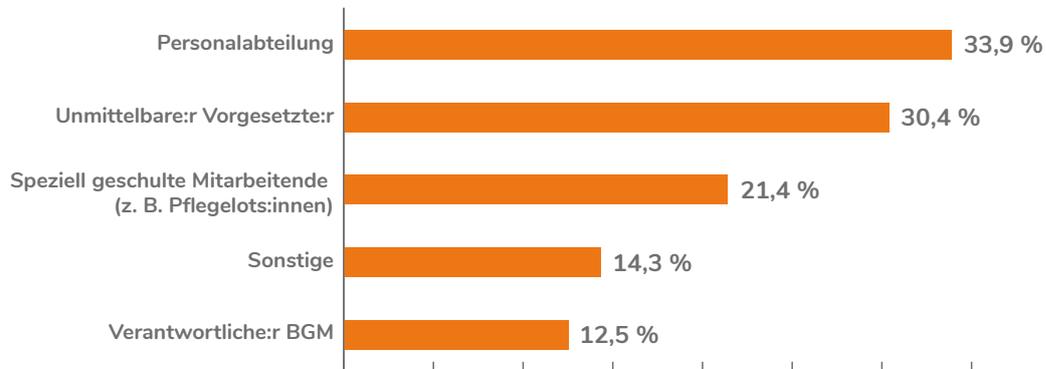


Abbildung 22: Persönliche Ansprechpersonen für Mitarbeitende (Sample B)

Frage: Wenn es für Mitarbeitende zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eine Ansprechperson gibt: Wer übt diese Funktion aus? (n = 56, Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: B 302



B 302: Sonstiges, und zwar ... (offenes Eingabefeld)

Betriebsrat
Betriebsrat Schwerbehindertenvertretung
Betriebsrat/SBV
Familienbüro
Pflegedienstleitung und Einrichtungsleitung und Mitarbeitervertretung
Seniorenberatung
Stabstelle Familie
Städtischer Pflegesetzpunkt, Netzwerk pflegend Beschäftigte

Abbildung 23: Nachfrage nach Vereinbarkeitsmaßnahmen (Sample A und B)

Frage: Wie hoch ist die Nachfrage bei den Vereinbarkeitsmaßnahmen von Beruf und Pflege? (Sample A: n = 132; Sample B: n = 41)

Variablenkürzel: A 404 und B 404

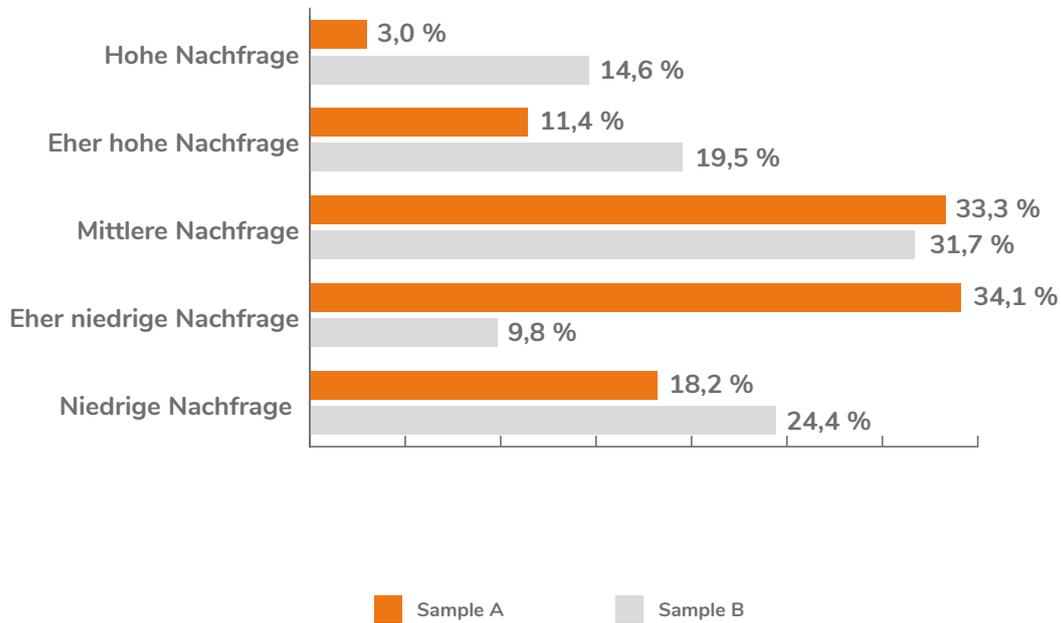


Abbildung 24: Zufriedenheit mit betrieblichen Maßnahmen (Sample A und B)

Frage: Wie zufrieden sind Sie mit der Umsetzung Ihrer betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? (Sample A: n = 136; Sample B: n = 45)

Variablenkürzel: A 401 und B 401

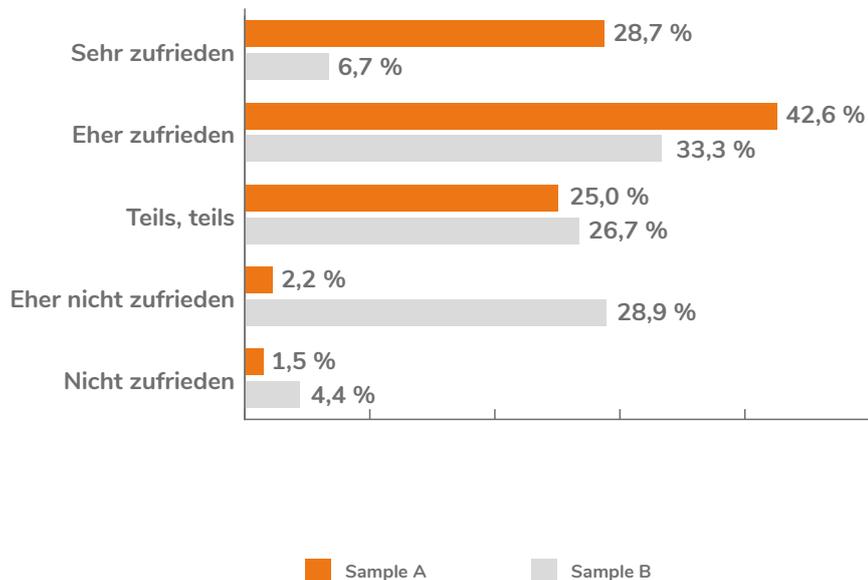


Abbildung 25: Zufriedenheit Mitarbeitende mit Vereinbarkeitsmaßnahmen (Sample A und B)

Frage: Wie zufrieden waren Ihrer Einschätzung nach die Beschäftigten mit Ihrem Angebot? (Sample A: n = 111; Sample B: n = 27)

Variablenkürzel: A 405 und B 405

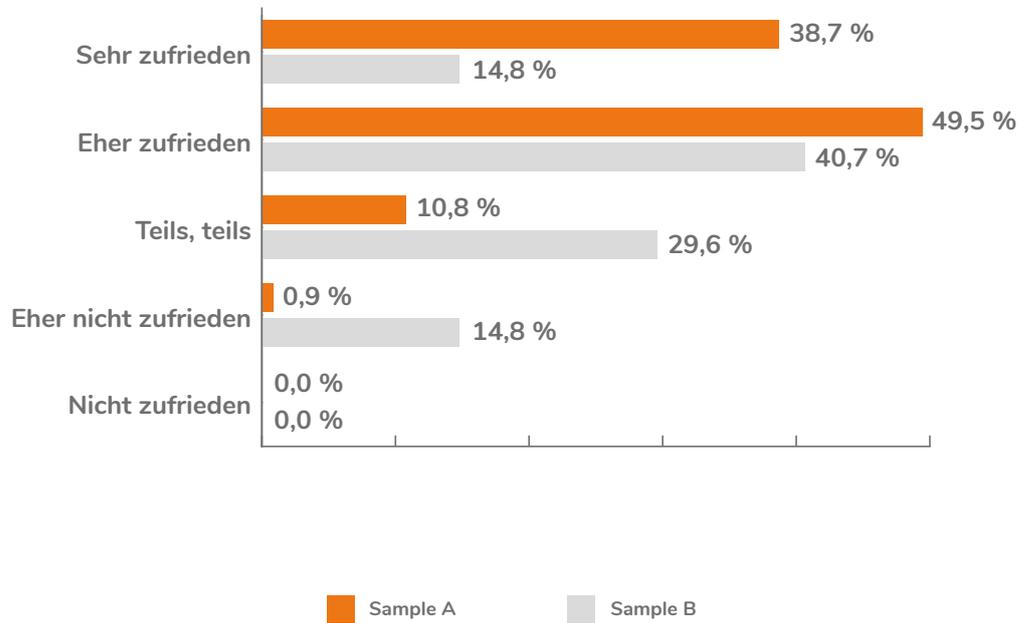
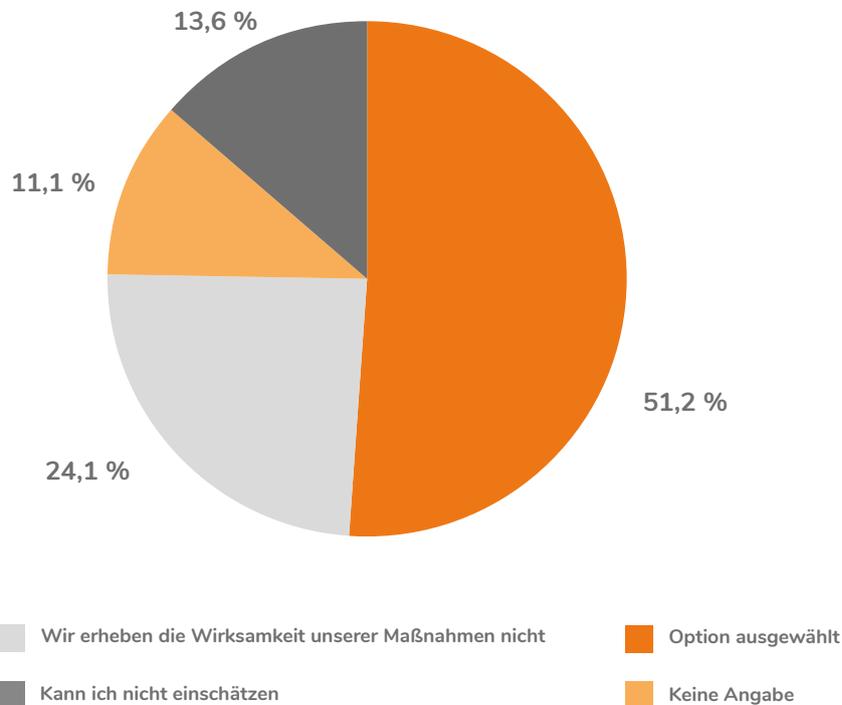


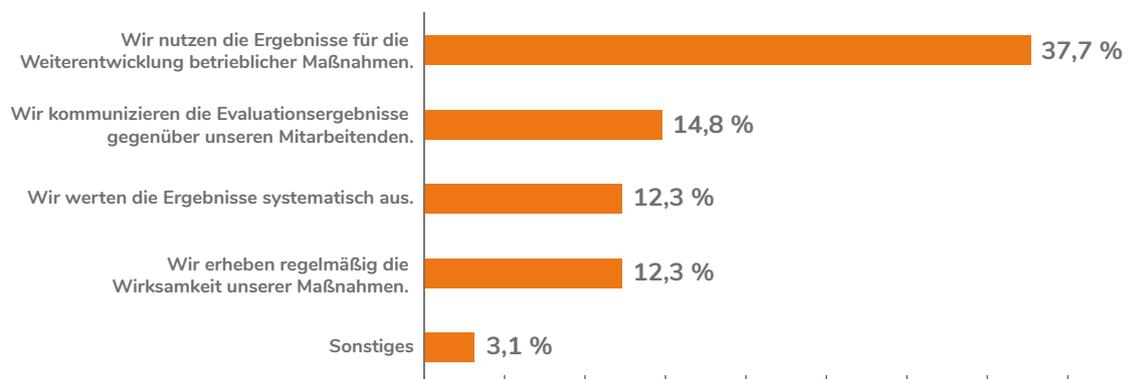
Abbildung 26: Evaluation betrieblicher Maßnahmen (Sample A)

Frage: Was folgt auf Ihre betriebsinternen Maßnahmen? Bitte wählen Sie Zutreffendes aus.
(n = 162, Mehrfachangaben möglich)

Variablenkürzel: A 402



Die Unternehmen, die nicht „Wir erheben die Wirksamkeit unserer Maßnahmen nicht“, „Keine Angabe“ oder „Kann ich nicht einschätzen“ angegeben haben, haben mindestens eine der folgenden Antwortoptionen ausgewählt. Die Verteilung ist folgendermaßen:



A 402: Sonstiges, und zwar ... (offenes Eingabefeld)

... im Rahmen regelmäßiger Befragungen zu Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden

erste innerbetriebliche Erhebung durchgeführt 10/2023 in Kooperation mit Personalleitung und Betriebsrat

Noch keine Angabe möglich, da Maßnahme gerade erst eingeführt und kommuniziert

Wir erheben die Wirksamkeit unserer Maßnahmen auf diesem Gebiet noch nicht. Erst seit einigen Monaten strukturiert implementiert

Wir sind sehr von der Wirksamkeit der betrieblichen Maßnahmen überzeugt und leben und lieben unser Tun in diesem Bereich.

Abbildung 27: Kennzahlen zur Wirkungsmessung (Sample A)

Frage: Auf Basis welcher Kennzahlen erfassen Sie die Wirksamkeit Ihrer betriebsinternen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? (n = 84, Mehrfachangaben möglich)

Variablenkürzel: A 403

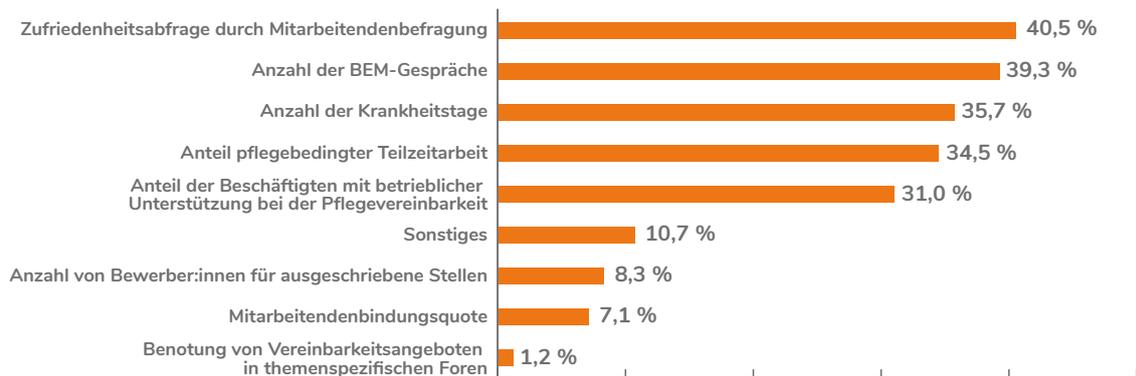


Abbildung 28: Evaluation betrieblicher Maßnahmen (Sample B)

Frage: Was folgt auf Ihre betriebsinternen Maßnahmen? (n = 53, Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: B 402

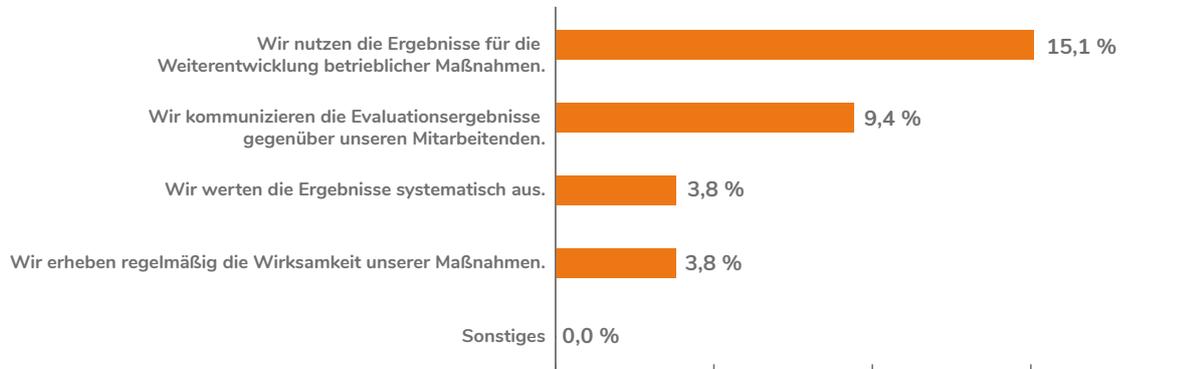


Abbildung 29: Kennzahlen zur Wirkungsmessung (Sample B)

Frage: Auf Basis welcher Kennzahlen erfassen Sie die Wirksamkeit Ihrer betriebsinternen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? (n = 12, Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: B 403

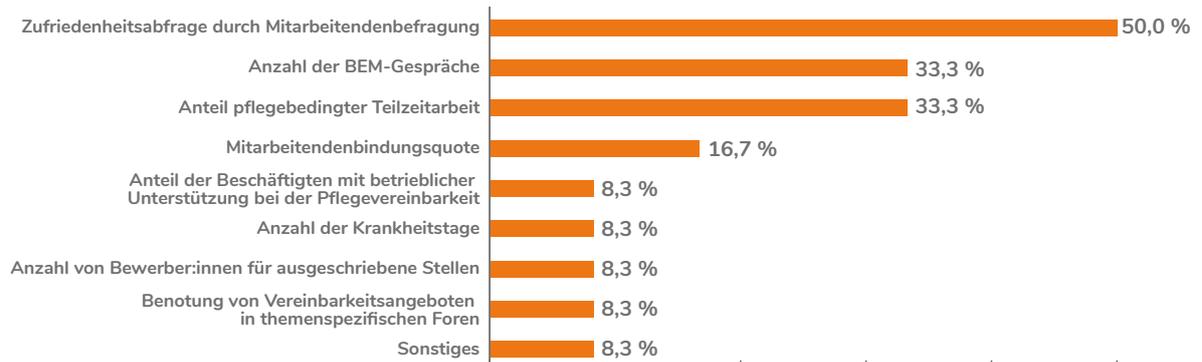


Abbildung 30: Bewertung der allgemeinen Wirkungseffekte der betrieblichen Maßnahmen (Sample A)

Frage: Welche ALLGEMEINEN Effekte haben Ihre bisherigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation?

Variablenkürzel: A 406

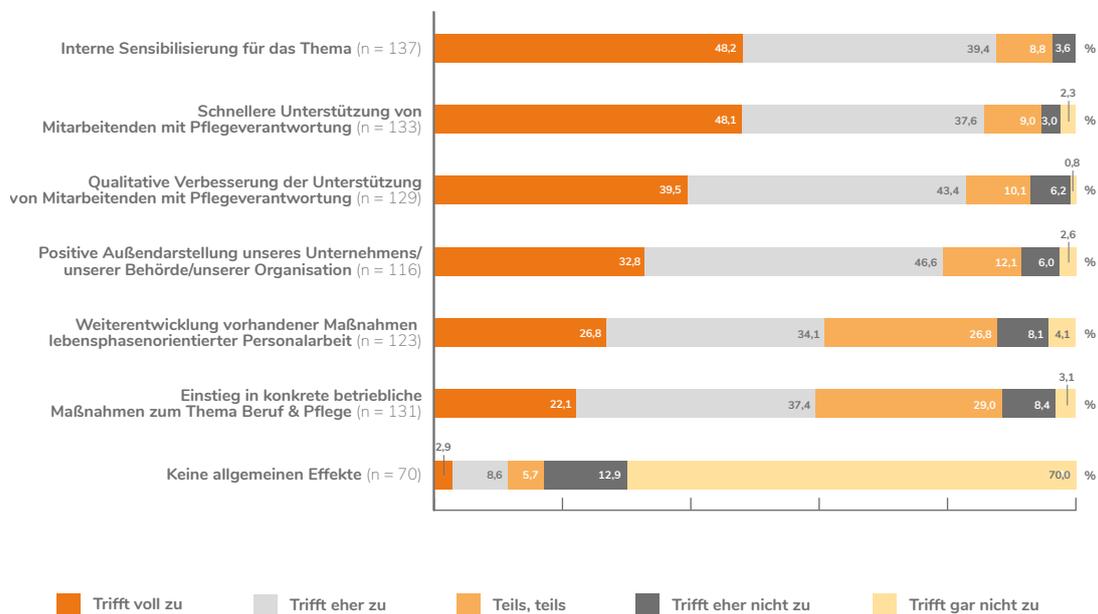


Abbildung 31: Bewertung der allgemeinen Wirkungseffekte der betrieblichen Maßnahmen (Sample B)

Frage: Welche ALLGEMEINEN Effekte haben Ihre bisherigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation?

Variablenkürzel: B 406

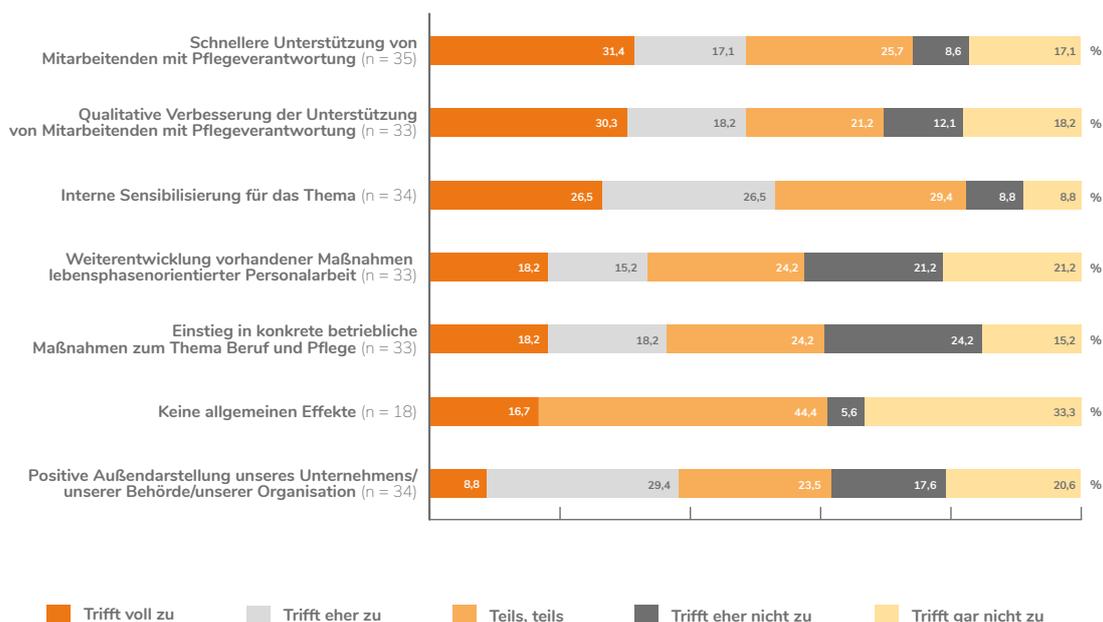


Abbildung 32: Konkrete Verbesserungen durch Maßnahmen (Sample A)

Frage: Welche KONKRETEN Verbesserungen erleben Sie durch Ihre betrieblichen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Variablenkürzel: A 407

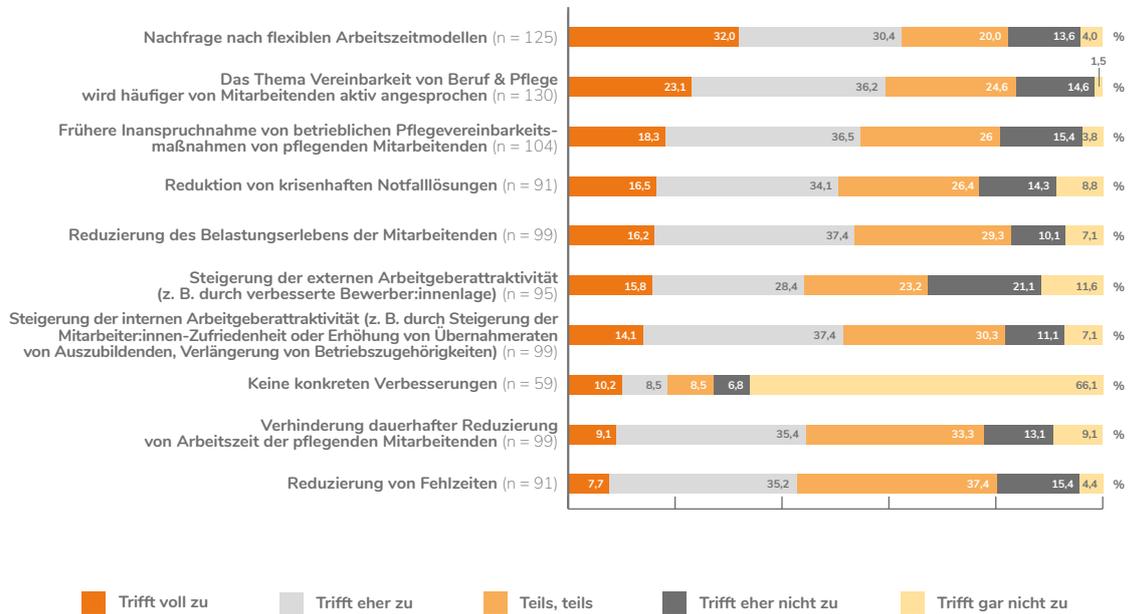


Abbildung 33: Konkrete Verbesserungen durch Maßnahmen (Sample B)

Frage: Welche KONKRETEN Verbesserungen erleben Sie durch Ihre betrieblichen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Variablenkürzel: B 407

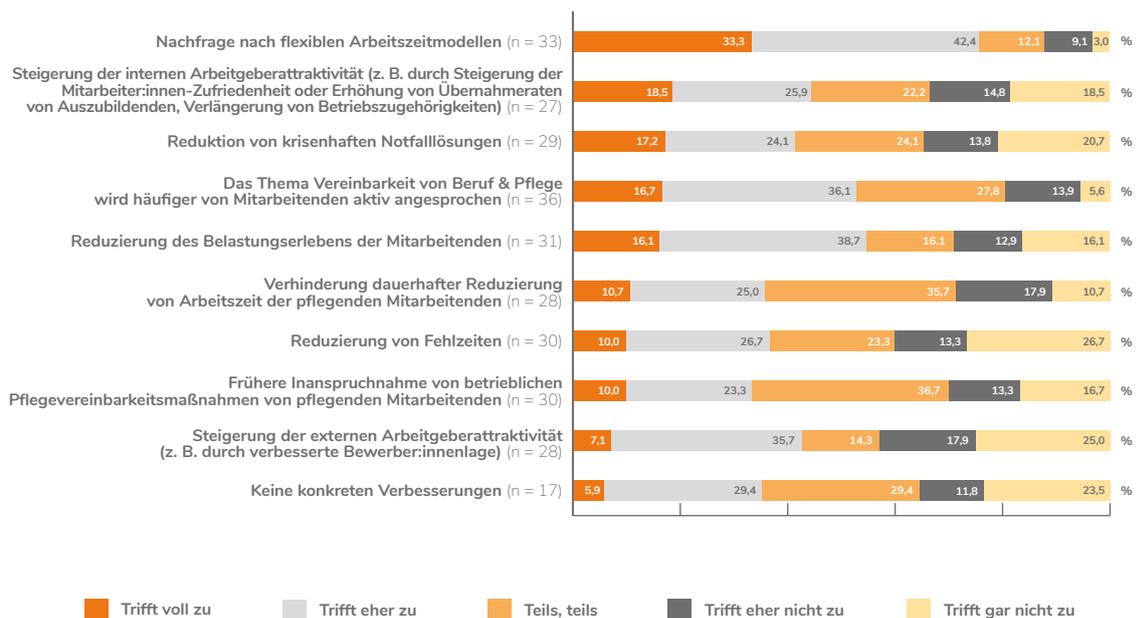


Abbildung 34: Hemmende Faktoren bei der Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen (Sample A)

Frage: Warum haben Sie (teilweise) Maßnahmen zur Vereinbarkeitsunterstützung nicht eingeführt?

Variablenkürzel: A 501

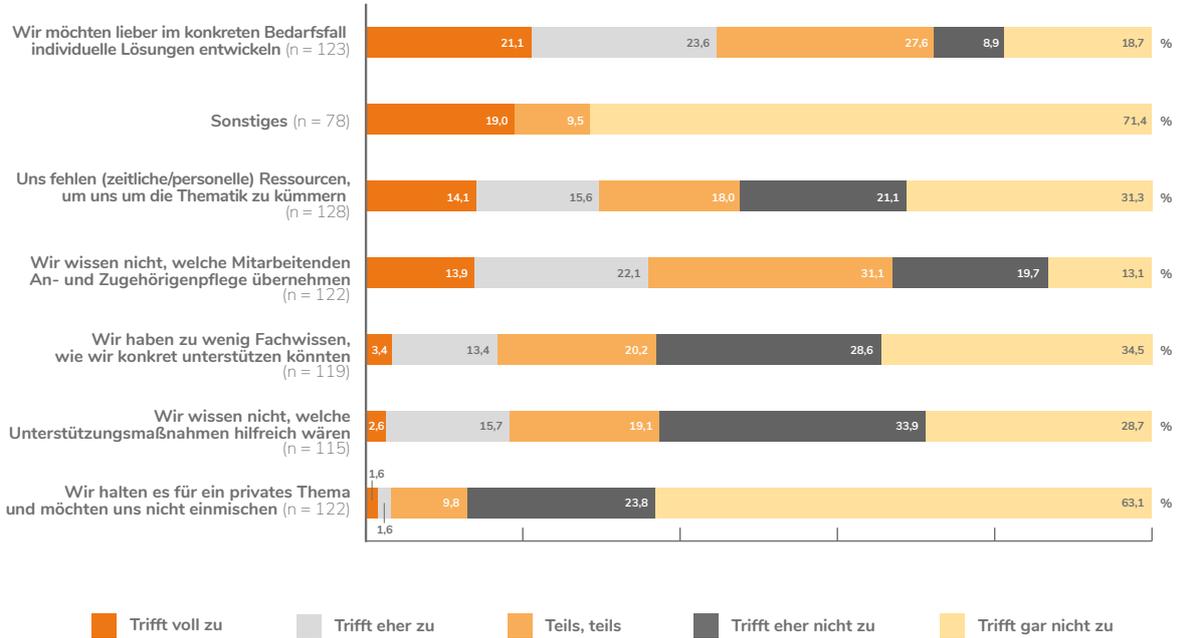


Abbildung 35: Hemmende Faktoren bei der Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen (Sample B)

Frage: Warum haben Sie (teilweise) Maßnahmen zur Vereinbarkeitsunterstützung nicht eingeführt?

Variablenkürzel: B 501

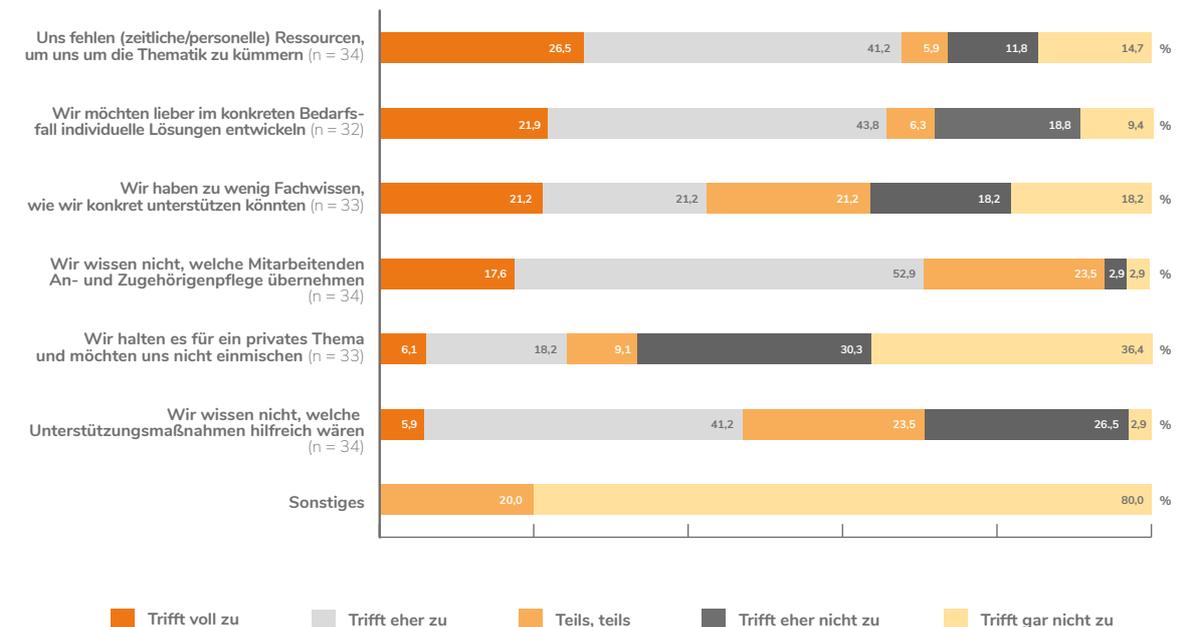


Abbildung 36: Bewertung der Vereinbarkeitskompetenz I (Sample A)

Frage: Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

Variablenkürzel: A 502

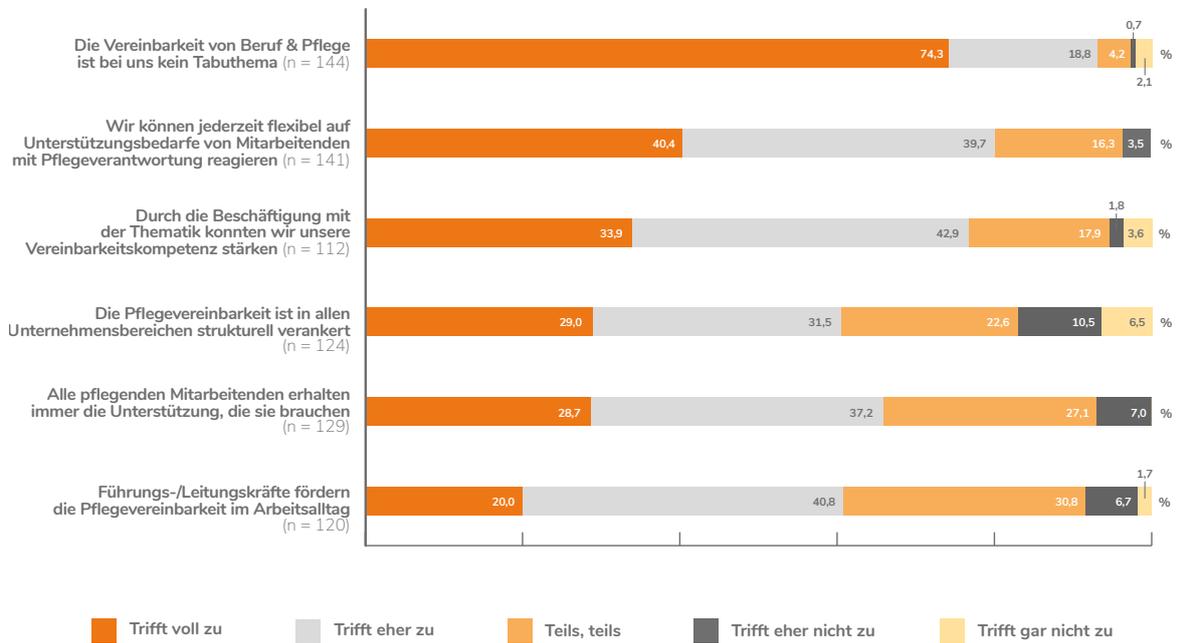


Abbildung 37: Bewertung der Vereinbarkeitskompetenz I (Sample B)

Frage: Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

Variablenkürzel: B 502

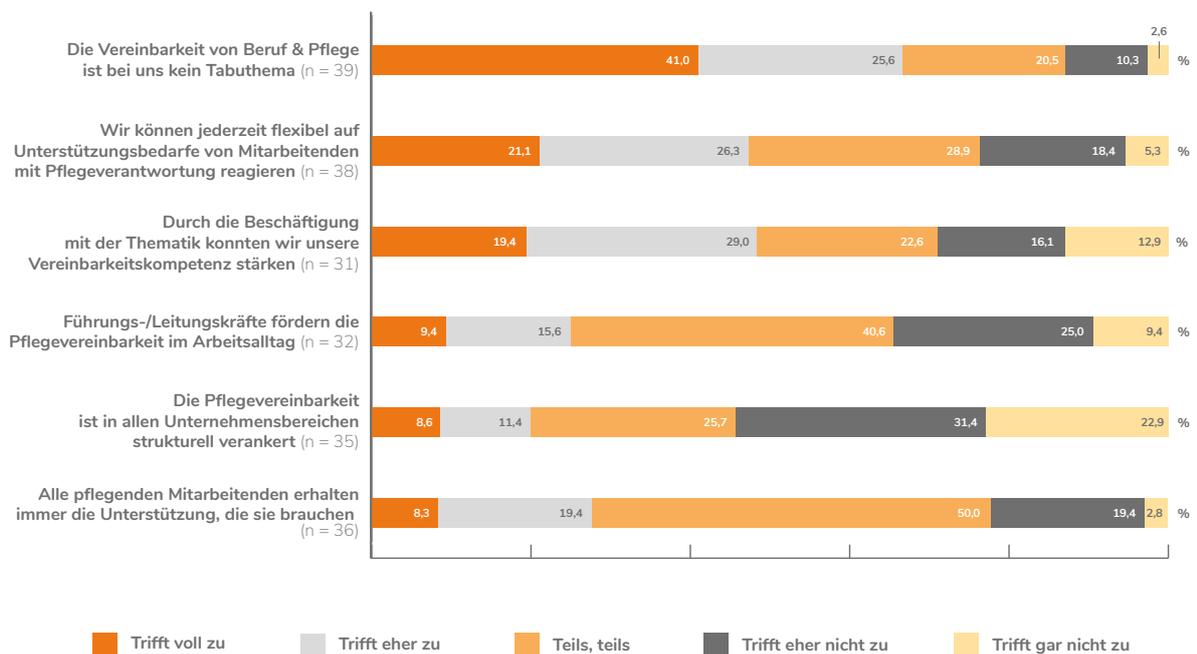


Abbildung 38: Bewertung der Vereinbarkeitskompetenz II (Sample A und B)

Frage: Wie gut ist Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation derzeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aufgestellt? Bitte bewerten Sie mit Schulnoten. (Sample A: n = 141; Sample B: n = 38)

Variablenkürzel: A 503 und B 503

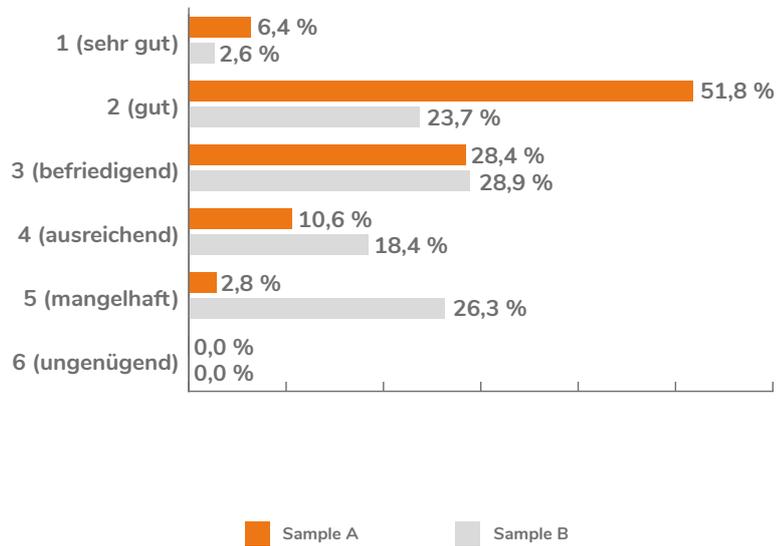
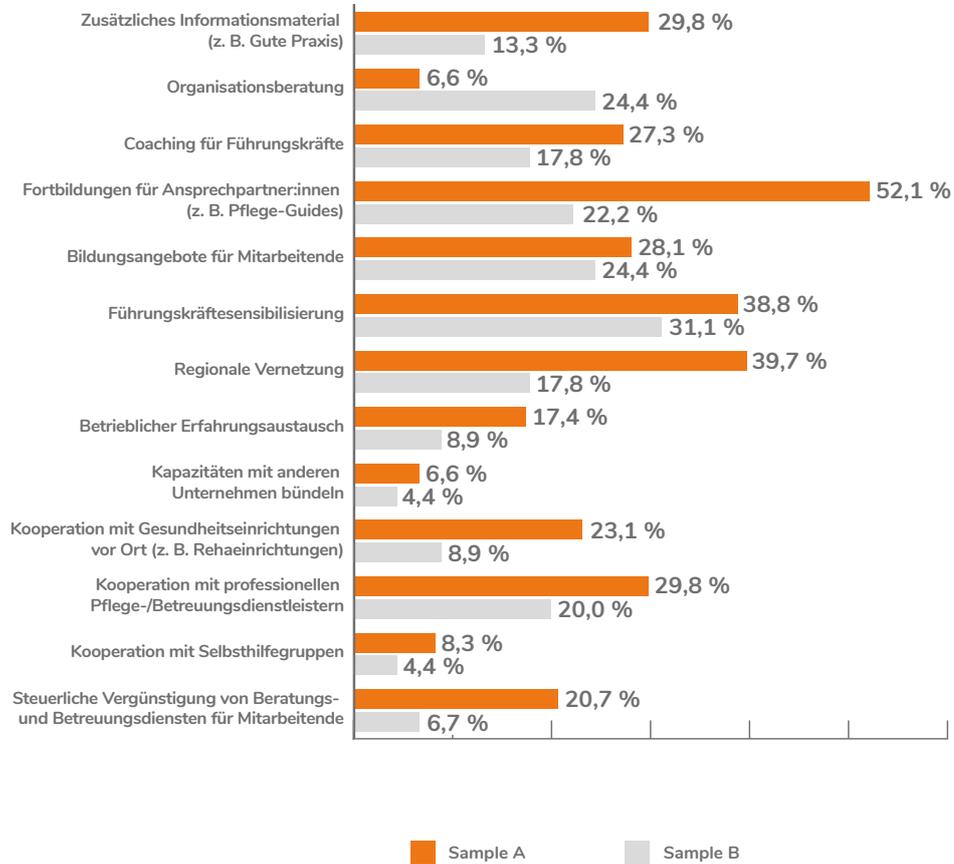


Abbildung 39: Wunsch nach weitergehender Unterstützung (Sample A und B)

Frage: Welche weitergehende Unterstützung wünschen Sie sich?
 (Sample A: n = 121; Sample B: n = 45, Mehrfachantworten möglich)

Variablenkürzel: A 504 und B 504



DARSTELLUNG DER SAMPLESTRUKTUREN

Abbildung 40: Rücklaufquote Charta-Unternehmen nach Regionen (Sample A)

Von allen am Landesprogramm teilnehmenden Unternehmen (Gesamtanzahl „Alle Unternehmen“) haben jeweils nur ein Anteil von Unternehmen an der Befragung teilgenommen (Gesamtanzahl „Erreichte Unternehmen“).

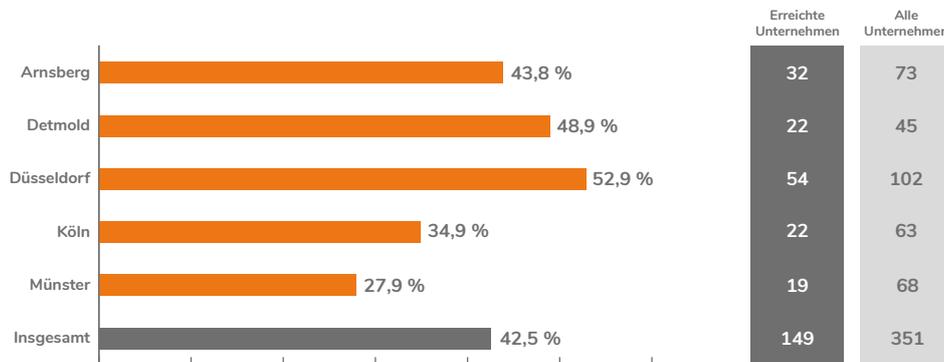


Abbildung 41: Position/Funktion der Befragten (Sample A)

Frage: In welcher Position sind Sie derzeit tätig? (n = 153)

Variablenkürzel: A 601

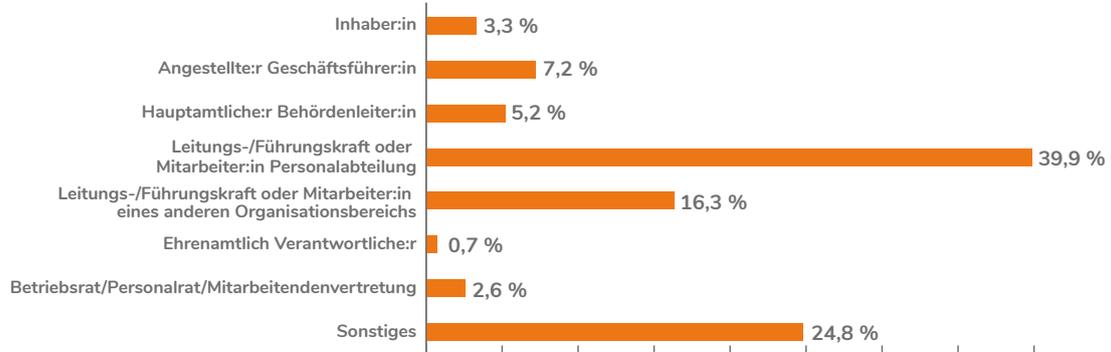


Abbildung 42: Unternehmen nach Betriebsgröße (Sample A)

Frage: Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen/Ihrer Behörde/Ihrer Organisation? (n = 154)

Variablenkürzel: A 602

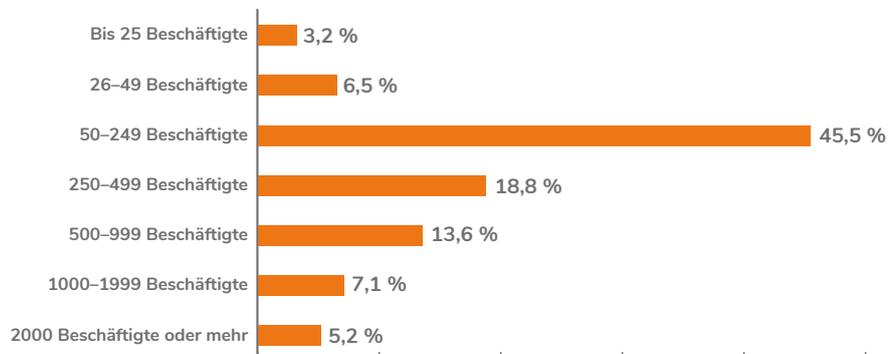


Abbildung 43: Hauptsitz der befragten Unternehmen (Sample A)

Frage: Wo ist der Hauptsitz Ihres Unternehmens/Ihrer Behörde/Ihrer Organisation? (n = 154)

Variablenkürzel: A 603

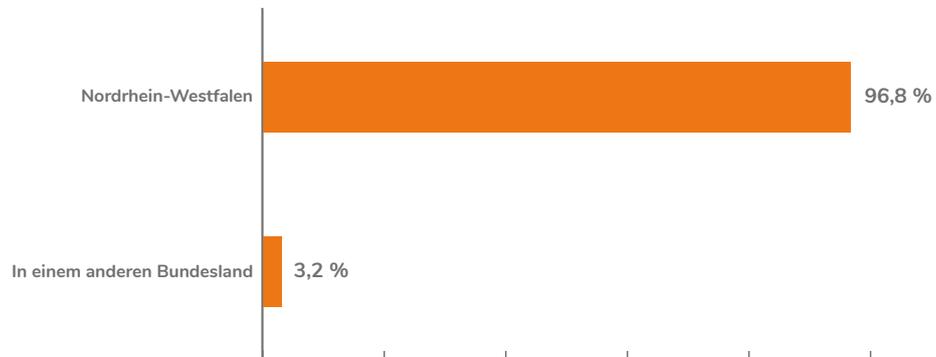


Abbildung 44: Standort der befragten Unternehmen nach Regierungsbezirken in NRW (Sample A)

Frage: In welchem nordrhein-westfälischen Regierungsbezirk sitzt Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation? (n = 149)

Variablenkürzel: A 604

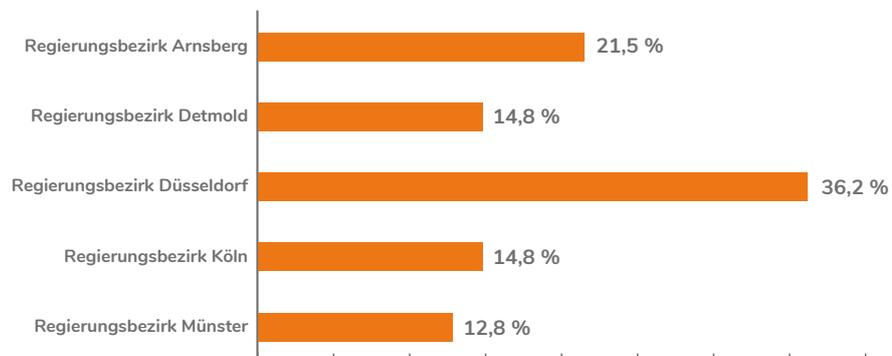


Abbildung 45: Rechtsform der befragten Unternehmen (Sample A)

Frage: Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation? (n = 143)

Variablenkürzel: A 605

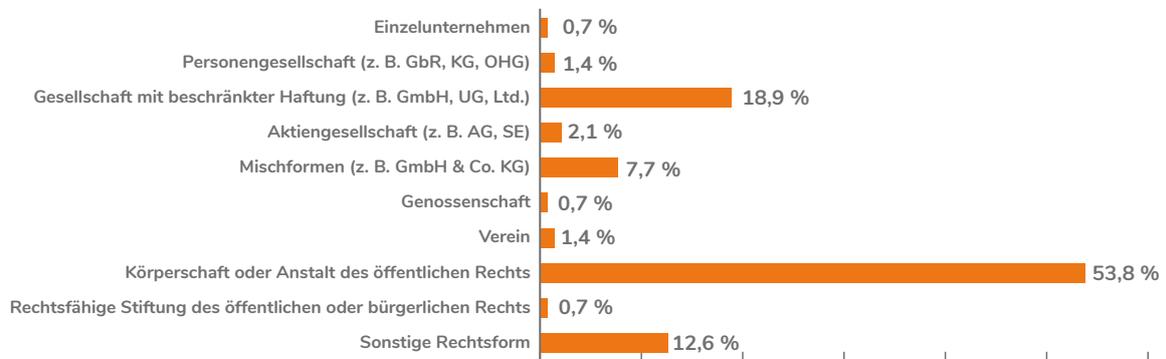


Abbildung 46: Eigentümerstruktur der befragten Unternehmen (Sample A)

Frage: Wer bildet in Ihrem Unternehmen/Ihrer Behörde/Ihrer Organisation die Geschäftsführung/-leitung? (n = 129)

Variablenkürzel: A 606

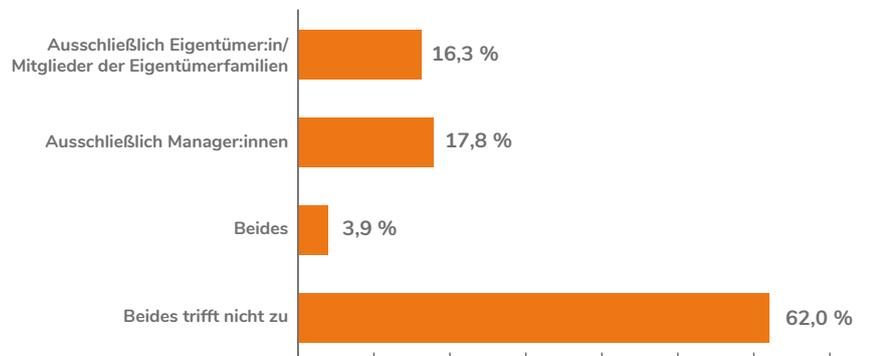


Abbildung 47: Unternehmen nach Branchen (Sample A)

Frage: In welcher Branche ist Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation tätig? (n = 143)

Variablenkürzel: A 607

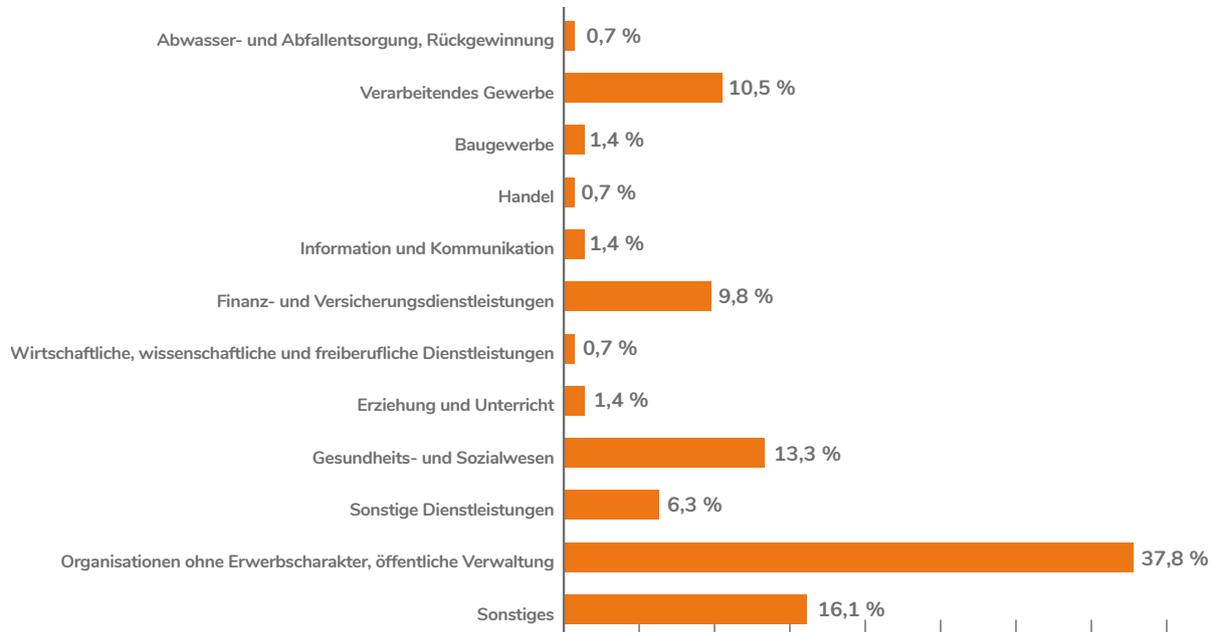


Abbildung 48: Altersstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen (Sample A)

Frage: Wie hoch ist das Durchschnittsalter Ihrer Mitarbeitenden? (n = 134)

Variablenkürzel: A 608

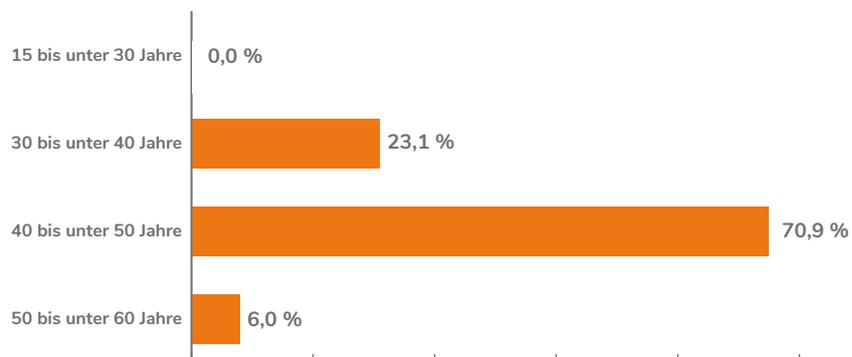


Abbildung 49: Belegschaftsstruktur nach Geschlecht (Sample A)

Frage: Wie viel Prozent Ihrer Mitarbeitenden sind männlichen Geschlechts? (n = 142)

Variablenkürzel: A 609

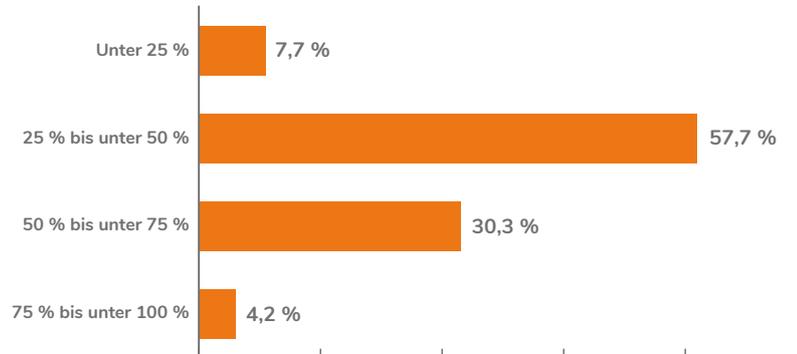


Abbildung 50: Position/Funktion der Befragten (Sample B)

Frage: In welcher Position sind Sie derzeit tätig? (n = 38)

Variablenkürzel: B 601

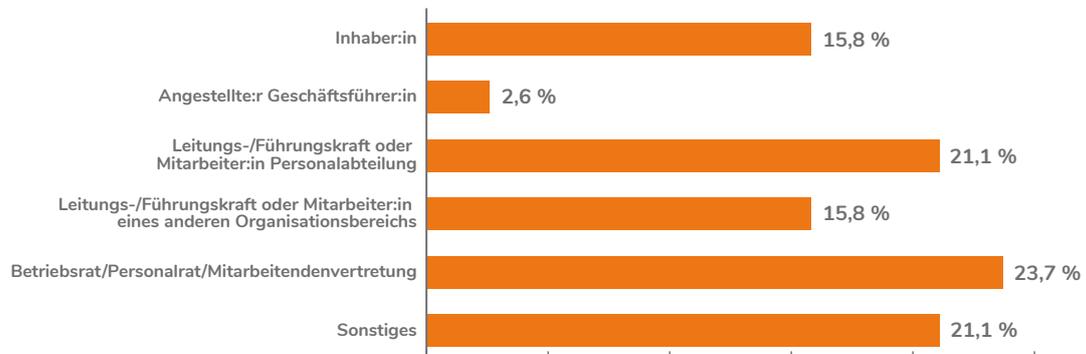


Abbildung 51: Unternehmen nach Betriebsgröße (Sample B)

Frage: Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen/Ihrer Behörde/Ihrer Organisation? (n = 38)

Variablenkürzel: B 602

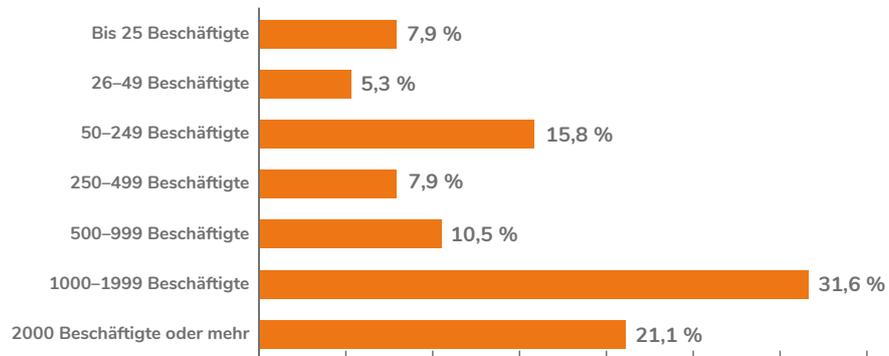


Abbildung 52: Hauptsitz der befragten Unternehmen (Sample B)

Frage: Wo ist der Hauptsitz Ihres Unternehmens/Ihrer Behörde/Ihrer Organisation? (n = 39)

Variablenkürzel: B 603

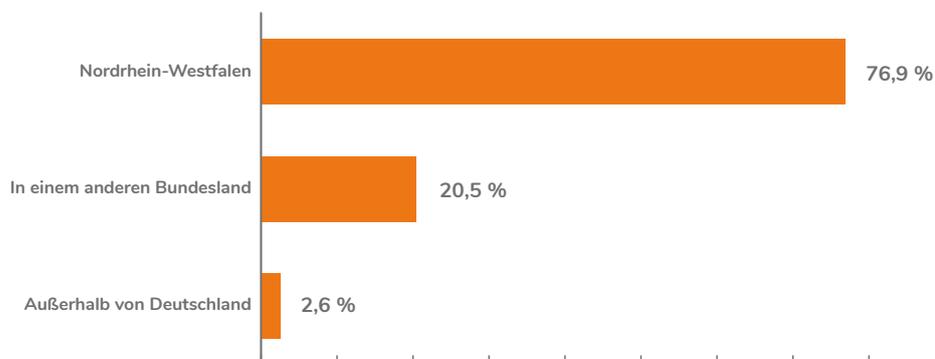


Abbildung 53: Standort der befragten Unternehmen nach Regierungsbezirken in NRW (Sample B)

Frage: In welchem nordrhein-westfälischen Regierungsbezirk sitzt Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation? (n = 33)

Variablenkürzel: B 604

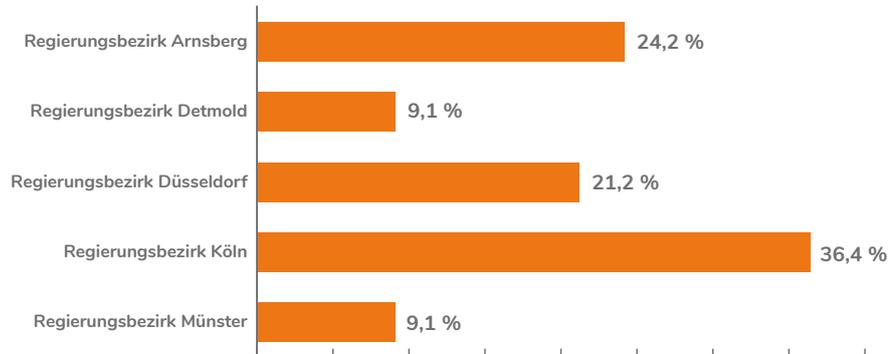


Abbildung 54: Rechtsform der befragten Unternehmen (Sample B)

Frage: Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation? (n = 34)

Variablenkürzel: B 605

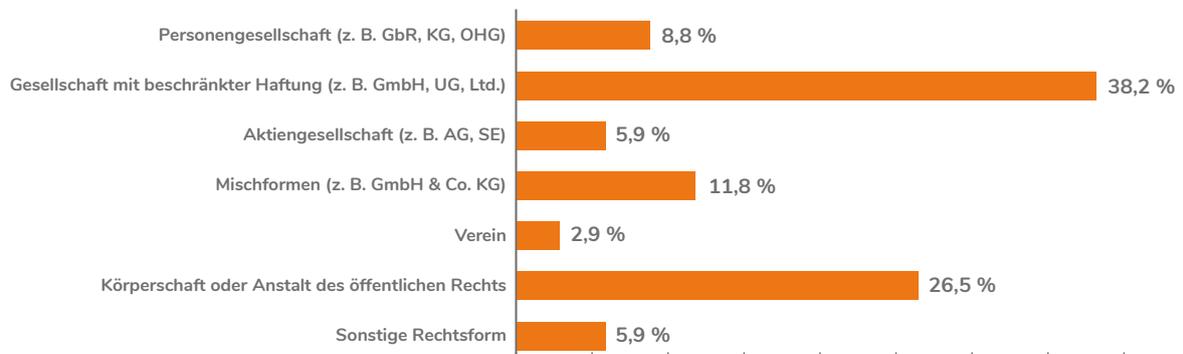


Abbildung 55: Eigentümerstruktur der befragten Unternehmen (Sample B)

Frage: Wer bildet in Ihrem Unternehmen/Ihrer Behörde/Ihrer Organisation die Geschäftsführung/-leitung? (n = 35)

Variablenkürzel: B 606

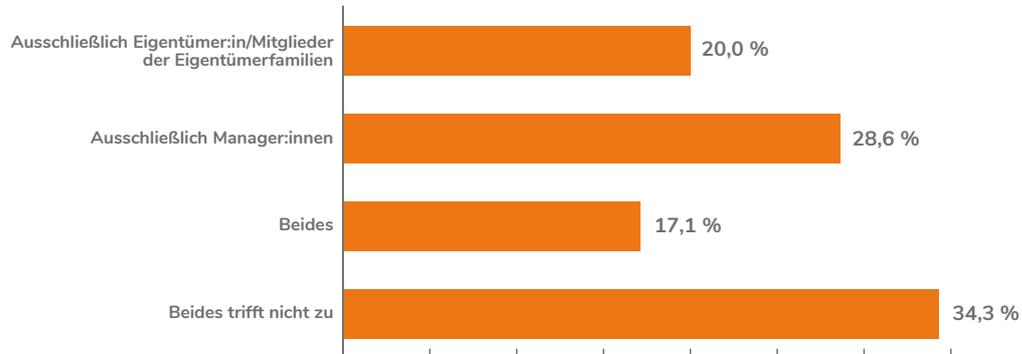


Abbildung 56: Unternehmen nach Branchen (Sample B)

Frage: In welcher Branche ist Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation tätig? (n = 37)

Variablenkürzel: B 607

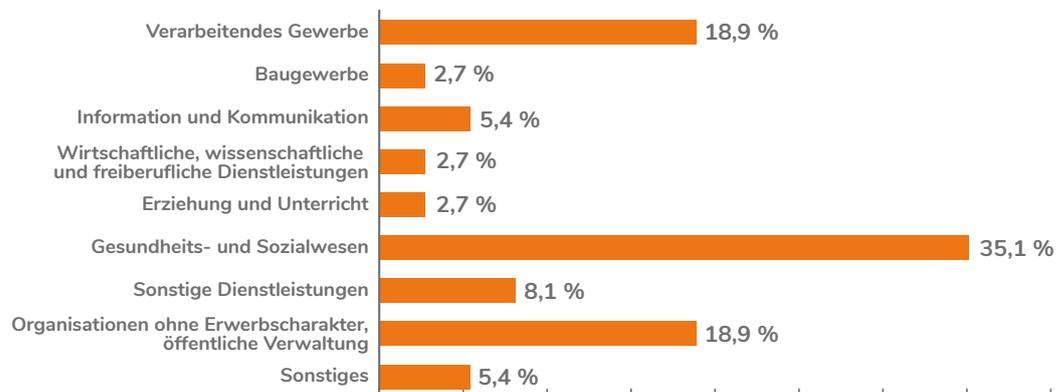


Abbildung 57: Altersstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen (Sample B)

Frage: Wie hoch ist das Durchschnittsalter Ihrer Mitarbeitenden? (n = 28)

Variablenkürzel: B 608

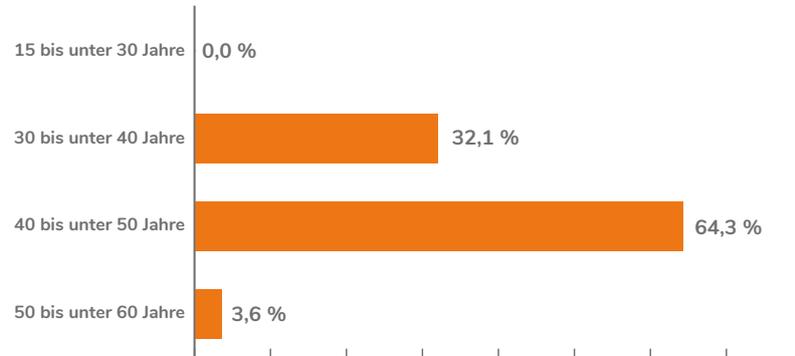


Abbildung 58: Belegschaftsstruktur nach Geschlecht (Sample B)

Frage: Wie viel Prozent Ihrer Mitarbeitenden sind männlichen Geschlechts? (n = 32)

Variablenkürzel: B 609

