

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Repräsentative Befragung deutscher Unternehmen

*durchgeführt von der berufundfamilie gGmbH
in Kooperation mit der GfK*

Frankfurt am Main, November 2011



berufundfamilie

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung



Inhalt

- 1. Hintergrund und Zielsetzung der Studie**
- 2. Studiendesign**
- 3. Studienergebnisse**
- 4. Management Summary**



1. Hintergrund und **Zielsetzung**

Hintergrund und Zielsetzung der Studie

- **Angesichts der demografischen Entwicklungen in Deutschland wird die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Tätigkeit in den nächsten Jahren für einen zunehmenden Teil der Erwerbstätigen an Bedeutung gewinnen.**
- **Wie Modellrechnungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, kann der absehbare demografische Wandel in Deutschland zu etwa 60% mehr Pflegebedürftigen im Jahr 2030 im Vergleich zu heute führen.**
- **Vor diesem Hintergrund führte die berufundfamilie gGmbH gemeinsam mit der GfK im Oktober 2011 eine repräsentative Online Befragung deutscher Unternehmen durch.**
- **Mit Hilfe dieser Umfrage sollte beantwortet werden, in welchem Maße die Arbeitgeber das Thema „Beruf und Pflege“ überhaupt als notwendiges betriebliches Handlungsfeld erkannt haben, welche betrieblichen Angebote für möglich gehalten werden und wo die Hindernisse für ein stärkeres Engagement liegen.**



2. Studien- Design

Studienüberblick

Zielgruppe:

Personalentscheider wie z.B. Vorstand, Inhaber, Geschäftsführer, Abteilungsleiter, etc.

Land:

Deutschland (bundesweite Befragung)

Methode:

Online (Panel) Befragung

Stichprobe:

Gesamt: n=500

- Kleine Unternehmen (bis 49 Mitarbeiter): n=220
- Mittlere Unternehmen (50-499 Mitarbeiter): n=116
- Große Unternehmen (ab 500 Mitarbeiter): n=164

Fragebogen:

Länge: ca. 3-5 Minuten inkl. einer offenen Frage

Befragungszeitraum:

11. – 19. Oktober 2011

Durchgeführt von:

GfK Marktforschung, Nürnberg

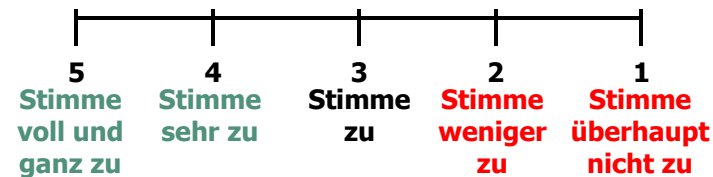
Inhalte der Kundenbefragung

- **Frage 1: „Haben Sie sich in Ihrem Unternehmen schon mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ beschäftigt und kennen Sie betriebliche Angebote und Maßnahmen zu diesem Thema?“**
- **Frage 2: „Inwieweit ist es Ihrer Meinung nach die Aufgabe der Arbeitgeber, durch betriebliche Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu sorgen?“
(Bewertung verschiedener Statements)**
- **Frage 3: „Was könnten Ihrer Meinung nach die Gründe für Arbeitgeber sein, sich nicht stärker in diesem Themenfeld zu engagieren und keine betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu machen?“
(Bewertung verschiedener Statements)**
- **Statistik: Position im Unternehmen, Anzahl der Mitarbeiter, Bundesland, Branche**

Zur Interpretation der Ergebnisse

Skala:

Folgende 5er Skala wurde in der Befragung verwendet:



Top-2-Box:

Der Top-2-Box Wert stellt den Prozentsatz der Befragten dar, die in der o.a. Skala mit 5 oder 4 geantwortet haben.

Low-2-Box:

Der Low-2-Box Wert stellt den Prozentsatz der Befragten dar, die in der o.a. Skala mit 2 oder 1 geantwortet haben.

Fragetext:

Der entsprechende Fragetext ist jeweils über den Ergebnissen aufgeführt.

Basis:

Die Basis stellt die Anzahl der Befragten dar, denen die entsprechende Frage gestellt wurde.

k.A.:

k.A. (keine Angabe) stellt die Anzahl der Befragten dar, die die Frage mit "kann ich nicht bewerten" beantwortet haben.

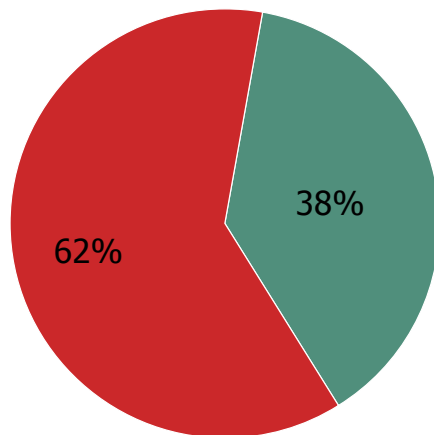


3. Studien- Ergebnisse

Lediglich ein Drittel der befragten Personalentscheider hat sich bereits mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im eigenen Unternehmen beschäftigt und kennt betriebliche Angebote und Maßnahmen

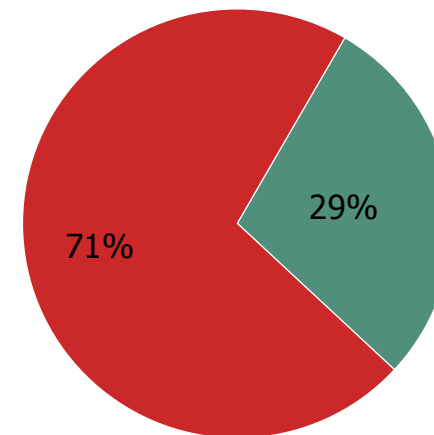
F1: „Haben Sie sich in Ihrem Unternehmen schon mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ beschäftigt und kennen Sie betriebliche Angebote und Maßnahmen zu diesem Thema?“

a) „Wir haben uns im Unternehmen bereits mit dem Thema beschäftigt“



Basis: n= 500

b) „Ich kenne betriebliche Angebote und Maßnahmen“



Basis: n= 500

■ Nein ■ Ja

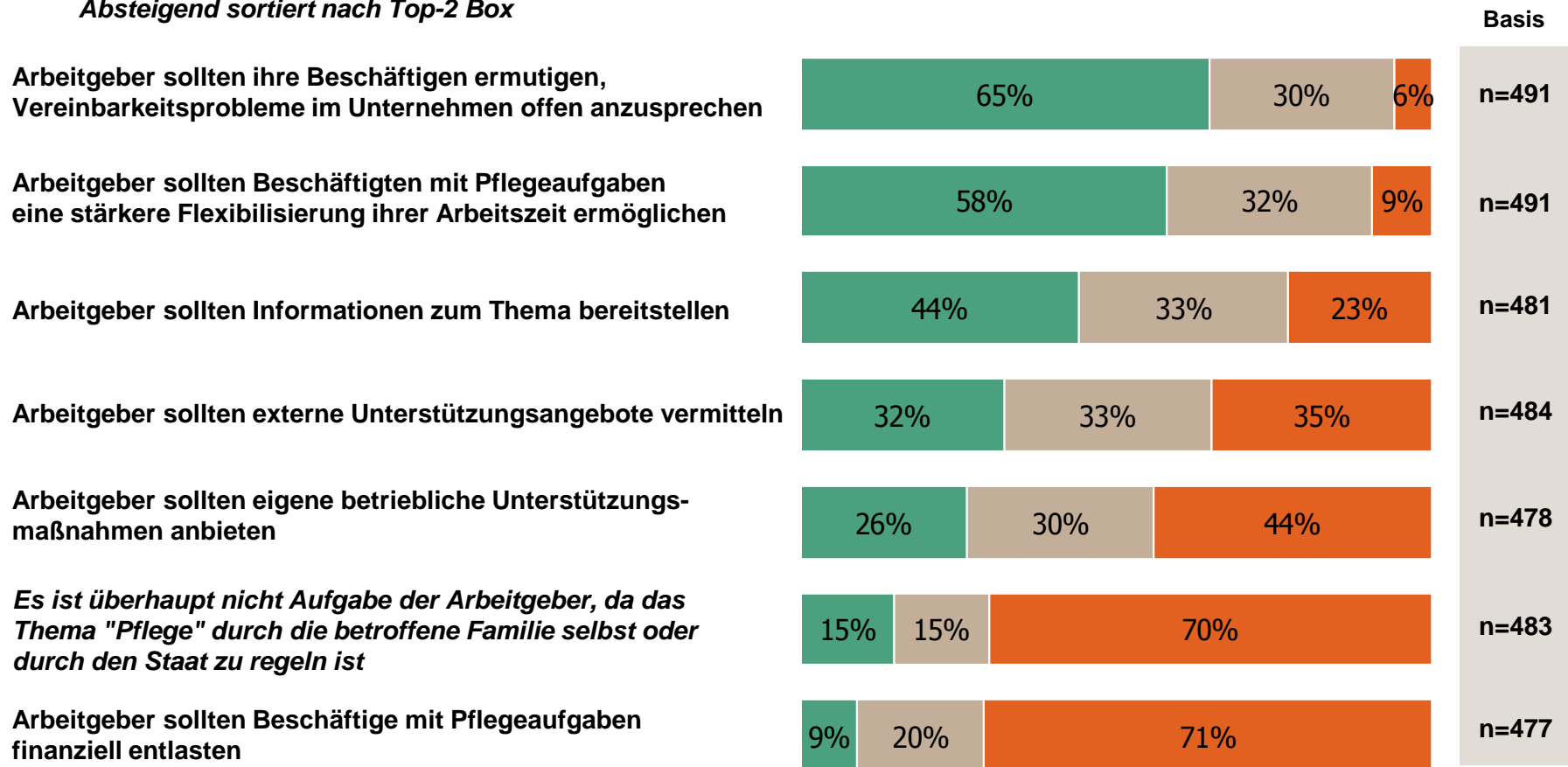
Vor allem Arbeitszeitregelungen wie z.B. flexible Arbeitszeitmodelle oder Teilzeitarbeit sind den befragten Personalentscheidern als Möglichkeit zur Vereinbarung von Beruf und Pflege bekannt

F1c: „Welche betrieblichen Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind Ihnen bekannt?“
(offene Frage) Teilgruppe: Befragte, die in Frage 1b mit „Ja“ geantwortet haben

	TOTAL n=143	Basis
Arbeitszeitregelungen	54%	n=77
• Flexible Arbeitszeitmodelle	27%	n=39
• Teilzeitarbeit	27%	n=39
• Arbeitszeitkonten	14%	n=20
• Heimarbeitsplatz	11%	n=15
• Arbeitszeitreduzierung	5%	n= 7
• Sonstige Nennungen zu Arbeitszeitregelungen	1%	n= 2
Freistellungen	32%	n=45
• Pflegezeit	21%	n=30
• Pflegeurlaub	6%	n= 8
• Unbezahlte Freistellung	6%	n= 8
• Sonstige Nennungen zu Freistellungen	1%	n= 2
Beratung	20%	n=28
• Beratung	9%	n=13
• Individuelle Vereinbarungen	8%	n=12
• Familienservice	3%	n= 4
• Seminare	2%	n= 3
Sonstiges	32%	n=46
• Kinderbetreuung	11%	n=15
• Eigene Pflegestellen	10%	n=14
• Betriebsversicherungen	5%	n= 7

Hohe Zustimmung findet die Aussage, dass Vereinbarkeitsprobleme im Unternehmen offen angesprochen werden sollten. Wenig Zustimmung dagegen, dass pflegende Beschäftigte finanziell entlastet werden sollten

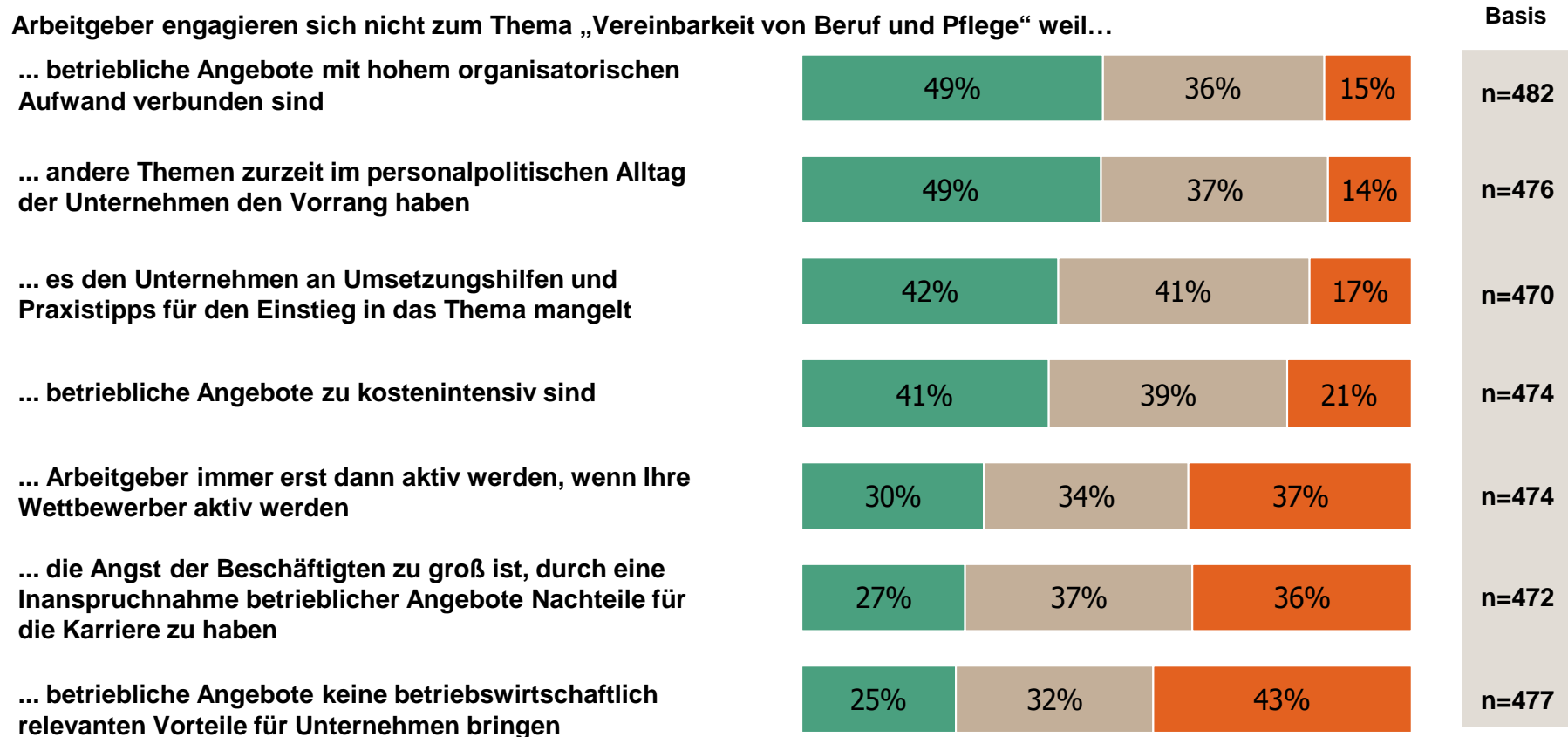
F2: „Inwieweit ist es Ihrer Meinung nach die Aufgabe der Arbeitgeber, durch betriebliche Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu sorgen?“ Skala: „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme überhaupt nicht zu“.
Absteigend sortiert nach Top-2 Box



■ Top-2 Box
 ■ Mittel-Box
 ■ Low-2 Box

Nach Meinung der befragten Personalentscheider ist es vor allem der hohe organisatorische Aufwand, der ein stärkeres Engagement der Unternehmen verhindert

F3: „Gründe der Arbeitgeber sich nicht stärker in diesem Themenfeld zu engagieren und keine betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu machen?“ Skala: „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme überhaupt nicht zu“. Absteigend sortiert nach Top-2 Box auf Basis Gesamt (1/2)



■ Top-2 Box
 ■ Mittel-Box
 ■ Low-2 Box

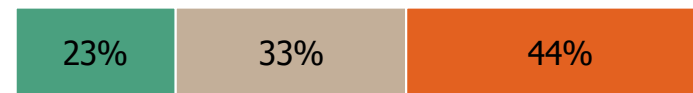
Die sehr geringe Zustimmung zur Aussage, dass Pflegeanforderungen keine negativen Auswirkungen für betriebliche Abläufe haben, zeigt jedoch, dass sich Arbeitgeber der hohen Relevanz durchaus bewusst sind

F3: „Gründe der Arbeitgeber sich nicht stärker in diesem Themenfeld zu engagieren und keine betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu machen?“ Skala: „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme überhaupt nicht zu“. Absteigend sortiert nach Top-2 Box auf Basis Gesamt (2/2)

Arbeitgeber engagieren sich nicht zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ weil...

Basis

... die Notwendigkeit für betriebliches Handeln erst in ein paar Jahren bestehen wird, wenn die Zahl der Pflegebedürftigen weiter zugenommen hat



n= 472

... es einfacher ist, sich von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben zu trennen als ihnen spezielle Angebote zu machen



n= 472

... Beschäftigte mit Pflegeanforderungen ausreichende Lösungen außerhalb des Unternehmens finden und gar keine betrieblichen Angebote erwarten



n= 462

... im Kollegenkreis des betroffenen Arbeitnehmers keine Akzeptanz für entsprechendes Engagement besteht



n= 462

... es keine Notwendigkeit für zusätzliches betriebliches Engagement gibt, da die geltenden Gesetze die Interessen der Beschäftigten ausreichend regeln



n= 462

... die Pflegeanforderungen der Beschäftigten keine negativen Auswirkungen für betriebliche Abläufe haben



n= 461



4. Management Summary

Management Summary (1/2)

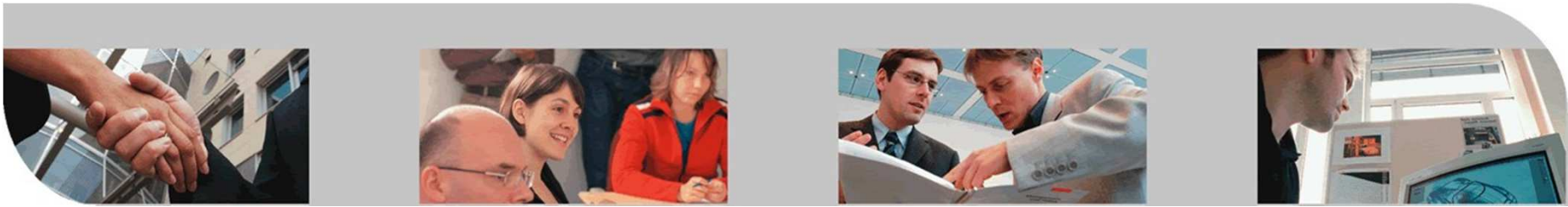
- Die Mehrheit der befragten Personalentscheider (62%) gibt an, sich noch nicht mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Unternehmen beschäftigt zu haben.
- Konkrete betriebliche Angebote und Maßnahmen können nur knapp ein Drittel (29%) der Befragten benennen. Dabei sind den Personalverantwortlichen vor allem folgende betriebliche Angebote und Maßnahmen bekannt:
 - Flexible Arbeitszeitmodelle
 - Teilzeitarbeit
 - Pflegezeit
- Folgende Aussagen beschreiben dabei am besten die Meinung der befragten Personalverantwortlichen, wie eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verwirklicht werden kann:
 - „Arbeitgeber sollten ihre Beschäftigten ermutigen, Vereinbarkeitsprobleme im Unternehmen offen anzusprechen“
 - „Arbeitgeber sollten Beschäftigten mit Pflegeaufgaben eine stärkere Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit ermöglichen“
 - „Arbeitgeber sollten Informationen zum Thema bereit stellen“

Management Summary (2/2)

- **Weniger Zustimmung erhalten dagegen folgende Aussagen:**
 - „Arbeitgeber sollten eigene betriebliche Unterstützungsmaßnahmen anbieten“
 - „Arbeitgeber sollten Beschäftigte mit Pflegeaufgaben finanziell entlasten“
- **Rund ein Drittel (30%) der Befragten ist der Meinung, das es überhaupt nicht Aufgabe der Arbeitgeber sei, durch betriebliche Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu sorgen, da das Thema "Pflege" durch die betroffene Familie selbst oder durch den Staat zu regeln ist.**
- **Folgende Aussagen beschreiben am besten die Gründe der Arbeitgeber, sich nicht stärker in diesem Themenfeld zu engagieren:**
 - „Betriebliche Angebote sind mit hohem organisatorischen Aufwand verbunden“
 - „Andere Themen haben zurzeit im personalpolitischen Alltag den Vorrang“
 - „Den Unternehmen mangelt es an Umsetzungshilfen und Praxistipps für den Einstieg in das Thema“
 - „Betriebliche Angebote sind zu kostenintensiv“
- **Nach Meinung der befragten Personalentscheider spielt dagegen folgende Aussage eine sehr geringe Rolle, warum Arbeitgeber sich nicht stärker engagieren:**
 - „Die Pflegeanforderungen der Beschäftigten haben keine negativen Auswirkungen für betriebliche Abläufe“

Fazit

- **Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ nicht in den Unternehmen „angekommen“ ist und eine eher untergeordnete Rolle spielt.**
- **Während vor allem die „weichen“ Faktoren in Bezug auf die Umsetzung von Maßnahmen in den Unternehmen (wie z.B. Bereitstellung von Informationen, Ermutigung der Arbeitnehmer Probleme offen anzusprechen oder Flexibilisierung der Arbeitszeit) hohe Zustimmungsraten erzielen, hält man sich bei der Bewertung von konkreten Maßnahmen (wie z.B. finanzielle Entlastung der betroffenen Arbeitnehmer oder dem Anbieten von eigenen betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen) eher zurück.**
- **Obwohl sich die Befragten der zukünftigen Problematik für ihre Unternehmen durchaus bewusst sind, scheitert ein höheres Engagement zurzeit vor allem am offensichtlich weiterhin existierenden Vorurteil, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege mit hohem organisatorischen und finanziellen Aufwand verbunden sind.**
- **Um die Arbeitgeber zu stärkerem Engagement zu bewegen, sollte den Unternehmen zunächst mehr Informationsmaterial, wie z.B. Umsetzungshilfen oder Praxistipps, zur Verfügung gestellt werden.**



berufundfamilie

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

berufundfamilie

Friedrichstr. 34

60323 Frankfurt am Main

Telefon: 069.300388-511

Telefax: 069.300388-777

info@beruf-und-familie.de

gefördert von:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

www.beruf-und-familie.de