

Anhang

Inhalt

Anhang

1. Fragebogen der quantitativen Studie	1
2. Tabellen zur Bewertung des Employer Branding Modells insgesamt.....	11
3. Tabellen zum Ranking der Einzelaspekte, sortiert nach Größe	12
4. Tabellen zum Signifikanztest des Ranking des Wohlfahrtsverbandes	36
5. Tabellen zum Signifikanztest des Ranking der Kundenbank.....	38
6. Tabellen zum T-Test: Mittelwertvergleiche der Dimensionen.....	40
7. Interviewleitfaden für Mitarbeitende	42
8. Interviewleitfaden für Personalverantwortliche	46
9. Einwilligungs- und Datenschutzerklärung.....	49
10. Kurzfragebogen Mitarbeitende	50
11. Kurzfragebogen Personalverantwortliche.....	51
12. Vorabinformationen per Mail an Mitarbeitende.....	52
13. Vorabinformationen per Mail an Personalverantwortliche	54
14. Kodebuch	55
Hk 1 Persönliche Perspektive (Einstellungen und Erfahrungen)	55
1.1 Verständnis von Pflege	55
1.2 Grad an subjektiver Betroffenheit	57
1.3 Persönliche Erfahrung	59
1.4 Situationsbeschreibung zur eigenen Angehörigenpflege	60
1.5 Herausforderungen	63
Hk 2 Betriebliche Perspektive	65
2.1 Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Betrieb	65
2.2 Rahmenbedingungen	69
2.3 Verantwortung des Arbeitgebers	74
Hk 3 Persönliche Einstellungen zur Rolle von Staat und Gesellschaft.....	75
3.1 Wünsche an den Staat	75

3.2 Kenntnisse über Existenz und Inhalt von Gesetzen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	77
3.3 Meinung über die Neuerungen im Familienpflegezeitgesetz seit 01.01.2015	78
3.4 Meinung zur Verantwortung des Staates	81
3.5 Meinung zur Gesellschaft	83
15. Grafische Darstellung des Kategoriensystems.....	86
16. Unternehmensorientierte Betrachtung Wohlfahrtsverband: Mitarbeitende	89
17. Unternehmensorientierte Betrachtung Kundenbank: Mitarbeitende	93
18. Gemeinsamkeiten und Unterschiede: Personalverantwortliche	97

1. Fragebogen der quantitativen Studie

EvaSys	Fragebogen Employer Branding	Electric Paper
--------	------------------------------	----------------



Markieren Sie so: ☐ ☒ ☐ ☐ Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
Korrektur: ☐ ☒ ☐ ☐ Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

1. Vorabinformationen

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

anhand von vielen freiwilligen sozialen Leistungen erkennen Sie, dass uns die Attraktivität als Arbeitgeber wichtig ist.

Um zu ergründen, welche Maßnahmen und Angebote für Sie eine besondere Bedeutung haben, unterstützen wir aktuell eine Umfrage des Promotionsstudenten, Herrn Julian Vázquez, im Rahmen seiner Dissertation. Die Befragung erfolgt in unserem Hause und in einem weiteren Unternehmen. Sie beschäftigt sich speziell mit dem Thema „Attraktivitätsfaktoren von Arbeitgebern“.

Wir freuen uns, wenn Sie an dieser Online-Umfrage in anonymer Form teilnehmen. Sie nimmt etwa 20 Minuten Zeit in Anspruch. Der Fragebogen wird direkt an Herrn Vázquez übermittelt und nur von ihm ausgewertet. Die Sparkasse erhält lediglich eine zusammengefasste Information und bekommt hierdurch möglicherweise wertvolle Handlungsempfehlungen. Rückschlüsse auf einzelne Personen sind von uns nicht erwünscht und ausgeschlossen.

Wir sind Ihnen dankbar, wenn Sie sich an dieser Aktion beteiligen und den nachfolgenden Fragebogen bis zum <Datum> beantworten.

Herzlichen Dank und freundliche Grüße

Personalbereich

F4314UOP1PLOW

12.02.2014, Seite 1/10

EvaSys	Fragebogen Employer Branding	Electric Paper
		 HOCHSCHULE KOBLENZ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Markieren Sie so: ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst. Korrektur: ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.		
1. Vorabinformationen		
Die Attraktivität eines Arbeitgebers kann in verschiedene Aspekte unterteilt werden. Diese sind: - <i>Statusaspekte des Unternehmens (insbesondere Image eines Unternehmens)</i> - <i>Kulturelle Aspekte des Unternehmens (Umgang untereinander, Verhalten von Führungskräften)</i> - <i>monetäre Aspekte (Vergütung, zusätzliche Vergütungsbestandteile)</i> Die nachfolgenden Fragen richten sich thematisch nach den oben genannten Aspekten. Sie orientieren sich an einem Konzept zur Arbeitgeberattraktivität („Employer Branding“- Konzept) von Schuhmacher und Geschwill. Bitte verwenden Sie die nachfolgenden Skalen (unwichtig 1- 5 wichtig) um anzugeben, wie wichtig Ihnen die unterschiedlichen Faktoren sind. Bei Fragen und Anmerkungen zum Fragebogen können Sie sich unmittelbar an mich wenden. Entweder per Mail unter: vazquez@hs-koblenz.de oder telefonisch unter: 0261/ 95 28 223. Wenn Sie die Umfrage angefangen haben und diese zu einem späteren Zeitpunkt fortführen möchten, dann klicken Sie auf den Button "Zwischenspeicherung". Möchten Sie Umfrage dann weiterführen, können Sie erneut den in der Email enthaltenen Link und den dazugehörigen TAN benutzen. Ich bedanke mich für Ihre Mitwirkung! Julian Vazquez		
2. Statusaspekte		
2.1 <u>Image Ihres Arbeitgebers (hohe (über)regionale Bekanntheit, guter Ruf, Messeauftritte, Werbung, Sponsoring, u.ä.)</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig	
2.2 <u>Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Arbeitsmitteln</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig	
2.3 <u>Gestaltung der Arbeitsräumlichkeiten, Größe sowie dessen Ausstattung</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig	
2.4 <u>Parkplatzsituation</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig	
F4316UOP1PLDVO		12.02.2014, Seite 2/10

EvaSys	Fragebogen Employer Branding	Electric Paper
--------	------------------------------	----------------

2. Statusaspekte [Fortsetzung]

2.5 <u>Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmittel</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
2.6 <u>Bürogebäude, gepflegtes Aussehen, gepflegte Außenanlage</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
2.7 <u>Hygiene, Sauberkeit des Arbeitsumfeldes</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
2.8 <u>Arbeitsmedizinischer Dienst und dessen Leistungen für Arbeitnehmer</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
2.9 <u>Flache Hierarchien (mehr Verantwortung und Eigeninitiative von Mitarbeiter/innen möglich)</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
2.10 <u>Allgemeines Betriebsklima (Kollegenkreis, Freundlichkeit)</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
2.11 <u>Engagierte Interessenvertretung der Beschäftigten</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
2.12 <u>Möglichkeit zu Home Office</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
2.13 <u>Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit-Modelle</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
2.14 <u>Möglichkeit für ein Sabbatjahr Kurzerläuterung: zeitlich befristete "Auszeit vom Job" unter Fortzahlung von (zuvor vom Mitarbeitenden erarbeiteten) Bezügen (z.B. Langzeitaufwesenheit)</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig

2.15 Halten Sie darüber hinaus Aspekte für ☐ Ja ☐ Nein wichtig?

2.16 Aspekt Nr. 1, den Sie darüber hinaus für wichtig halten:

2.17 Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt? unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig

2.18 Aspekt Nr. 2, den Sie darüber hinaus für wichtig halten:

2.19 Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt? unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig

3. Kulturelle Aspekte

3.1 <u>Übertragen von Verantwortung an Mitarbeiter</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.2 <u>Möglichkeit, sich in das Unternehmen einzubringen und das Unternehmen mit zu prägen</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.3 <u>Individuelle Forderung, Förderung, Rückmeldung</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig

F4316U0P2PL0V0
12.02.2014, Seite 3/10

EvaSys	Fragebogen Employer Branding	Electric Paper
--------	------------------------------	----------------

3. Kulturelle Aspekte [Fortsetzung]

3.4 <u>Transparente und nachvollziehbare Beurteilungssysteme, die regelmäßig Anwendung finden</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.5 <u>Offene Kommunikationsstrukturen im Unternehmen</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.6 <u>Sie können jederzeit mit Vorgesetzten und Kollegen sensible Themen offen ansprechen (Sie haben mindestens eine Vertrauensperson in Ihrem Unternehmen)</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.7 <u>Möglichkeit zur Beurteilung von Führungskräften</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.8 <u>Angemessener Umgang mit Fehlern, bzw. die Fehler- bzw. Lernkultur in Ihrem Unternehmen</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.9 <u>Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.10 <u>Finanzierung der Fort- und Weiterbildung</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.11 <u>Allgemeine Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.12 <u>Karrieretempo, Beförderung</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.13 <u>Sicherheit der Karriere (können Sie sich auf die in Aussicht gestellten Karrieremöglichkeiten verlassen?)</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.14 <u>Sicherheit des Arbeitsplatzes</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.15 <u>Durch die Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber verbessert sich Ihre berufliche Qualifikation (Employability)</u> Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.16 Halten Sie darüber hinaus Aspekte für wichtig?	☐ Ja						☐ Nein
3.17 Aspekt Nr. 1, den Sie darüber hinaus für wichtig halten:							
3.18 Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig
3.19 Aspekt Nr. 2, den Sie darüber hinaus für wichtig halten:							
3.20 Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐	wichtig

4. Monetäre Aspekte

F4316UOP3PLOVD
12.02.2014, Seite 4/10

EvaSys	Fragebogen Employer Branding	Electric Paper
--------	------------------------------	----------------

4. Monetäre Aspekte [Fortsetzung]

4.1 Höhe der Fixvergütung (monatliche Brutto-Festgehalt) unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?

4.2 Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld/ Sommerzahlung, o.ä.) unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?

4.3 Perspektivische Vergütungserhöhung (verlässliche Ausblick auf eine Erhöhung des Gehalts, z.B. durch Tarifvertrag, Branche, Erfahrungsstufen oder ähnliches) unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?

4.4 Variable Vergütung (z.B. Leistungszulage, Provision, Vergütung in genereller Abhängigkeit von Arbeitsleistung, Zusammenspiel von Anstrengung und finanzieller Belohnung) unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?

4.5 Wenn Sie an Ihr Gehalt denken, halten Sie es gemäß Ihrer Qualifikation/ Arbeitszeit/ Aufgaben/ Berufserfahrung für angemessen? ☐ Ja ☐ Nein

4.6 Wenn Sie mit ihrem Gehalt nicht zufrieden sind, bitte machen Sie Angaben zu Ihren Gründen. (Mehrfachnennungen möglich)

☐ das Arbeitspensum ist höher ☐ die gesellschaftliche Bedeutung ist höher ☐ ich habe mehr Verantwortung
☐ sonstiges

4.7 Wenn Sie eben „sonstiges“ gewählt haben, dann machen Sie Angaben warum Sie mit Ihrem Gehalt unzufrieden sind.

4.8 Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Gehalt", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln. unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig

4.9 Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Standort", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln. unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig

4.10 Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Karriereaufstieg", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln. unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig

4.11 Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Zusatzleistungen des neuen Arbeitgebers (Zusatzversicherung, Dienstwagen, Kinderbetreuung, o.ä.)", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln. unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig

F4316U0P4PL0V0
12.02.2014, Seite 5/10

EvaSys	Fragebogen Employer Branding	Electric Paper
--------	------------------------------	----------------

4. Monetäre Aspekte [Fortsetzung]

4.12 Halten Sie darüber hinaus sonstige Aspekte bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln für wichtig? ☐ Ja ☐ Nein

4.13 Aspekt Nr. 1, den Sie darüber hinaus für wichtig halten:

4.14 Aspekt Nr. 2, den Sie darüber hinaus für wichtig halten:

4.15 Wie viel Zeit darf der Hin- und Rückweg zur Arbeitsstelle für Sie in Anspruch nehmen? (Angaben in Minuten)

4.16 Stellt Ihr Gehalt das "Haupteinkommen" in Ihrer Familie dar? ☐ Ja ☐ Nein, mein Partner verdient deutlich mehr ☐ Nein, wir verdienen beide fast das gleiche

4.17 <u>Firmenwagen mit Nutzung zu dienstlichen Zwecken</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.18 <u>Firmenwagen mit privater Nutzung</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.19 <u>Jobticket</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.20 <u>Betriebsinterne Kinderbetreuungsmöglichkeiten (z.B. Betriebskindertagesstätte)</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.21 <u>Hilfe bei der Suche eines Betreuungsplatzes für Kinder</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.22 <u>Zusatzversicherungen (Auslandsversicherungen, private Zusatzkrankenversicherungen, Unfallversicherung, o.ä.)</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.23 <u>Betriebliche Altersversorgung</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.24 <u>Sonderurlaub (z.B. für Hochzeit, Umzug, Todesfall in der Familie, u.ä.)</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.25 <u>Allg. Gesundheitsförderung (Kurse o.ä.)</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.26 <u>Fitnessstudio</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.27 <u>Mobiltelefon</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig
4.28 <u>Notebook</u> Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	unwichtig	☐	☐	☐	☐	☐ wichtig

F4316U0P5PLOVD
12.02.2014, Seite 6/10

4. Monetäre Aspekte [Fortsetzung]

4.29 Psychologische Beratung unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?

4.30 Familienpflegezeit
(Arbeitszeitmodelle zur Pflege pflegebedürftiger
Verwandter)
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?

4.31 Welche Zusatzleistung halten Sie darüber hinaus für wichtig?

--

4.32 Bitte machen Sie Angaben dazu für wie wichtig Sie diese Zusatzleistung halten. unwichtig ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ wichtig

5. Übergreifende Fragen

Bitte nennen Sie drei Gründe bei Ihrem Arbeitgeber zu verbleiben.

5.1 1. Grund

--

5.2 2. Grund

--

5.3 3. Grund

--

Bitte nennen Sie drei Gründe, die Sie dazu veranlassen würden Ihren Arbeitgeber zu verlassen.

5.4 1. Grund

--

5.5 2. Grund

--

5.6 3. Grund

--

Bitte nennen Sie drei Gründe, die Ihnen ein anderer Arbeitgeber bieten müsste, damit Sie von Ihrem Unternehmen in das des anderen wechseln würden.

EvaSys	Fragebogen Employer Branding	Electric Paper
--------	------------------------------	----------------

5. Übergreifende Fragen [Fortsetzung]

5.7 1. Grund

5.8 2. Grund

5.9 3. Grund

5.10 3. Grund

5.11 Haben Sie noch andere Anmerkungen?

6. Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

6.1 Wie sind Sie auf Ihren Arbeitgeber aufmerksam geworden?
(Mehrfachnennungen möglich)

☐ durch Zeitungsannoncen	☐ durch eine Annonce im Internet	☐ durch Freunde / Bekannte
☐ durch die Agentur für Arbeit	☐ weil ich selbst eine Leistung des Unternehmens in Anspruch genommen habe	☐ Informationsveranstaltung des Unternehmens (z.B. Schule, Universität, öffentliche Veranstaltung)
☐ regionale Bekanntheit des Unternehmens	☐ ein Praktikum im Unternehmen	☐ sonstiges

6.2 Wenn Sie eben „sonstiges“ gewählt haben, dann machen Sie bitte Angaben, wie Sie auf Ihren Arbeitgeber aufmerksam geworden sind.

6.3 Seit wann arbeiten Sie für Ihren jetzigen Arbeitgeber?
(Bitte geben Sie das Jahr an, z.B. 1998)

F4316UDP7FLDVB
12.02.2014, Seite 8/10

EvaSys	Fragebogen Employer Branding	Electric Paper
--------	------------------------------	----------------

6. Angaben zum Beschäftigungsverhältnis [Fortsetzung]

6.4 Befinden Sie sich derzeit in der (Berufs-) Ausbildung / dualen Studium in Ihrem Unternehmen? ☐ Ja ☐ Nein ☐ keine Angabe

6.5 Mit welchem Stellenumfang sind Sie beschäftigt? ☐ geringfügige Beschäftigung (400 €-Basis, unter 39% der vollen wöchentl. Arbeitszeit) ☐ Halbtags-Anstellung (zwischen 40% und 60% der vollen wöchentl. Arbeitszeit) ☐ Dreiviertel-Anstellung (zwischen 61% und 89% der vollen wöchentl. Arbeitszeit)

☐ Vollzeitbeschäftigung (mehr als 90% der vollen wöchentl. Arbeitszeit)

6.6 Wie hoch ist Ihr Brutto-Festgehalt pro Monat?

☐ weniger 1000 €	☐ 1000 - 1249 €	☐ 1251-1500 €
☐ 1501 - 1750 €	☐ 1751-2000 €	☐ 2001 - 2500 €
☐ 2501 - 3000 €	☐ 3001 - 3500 €	☐ 3501 - 4000 €
☐ 4001 - 4500 €	☐ 4501 - 5000 €	☐ 5001 - 6000 €
☐ 6001 - 7000 €	☐ 7001 - 8000 €	☐ 8001 € und mehr
☐ keine Angabe		

7. Angaben zur Person

7.1 Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich ☐ keine Angabe

7.2 Bitte geben Sie Ihr Alter in Zahlen an. (z.B. 43)

7.3 Angaben zum Bildungsabschluss (Mehrfachnennungen möglich)

☐ keinen Abschluss ☐ Berufsausbildung ☐ Hochschulabschluss

☐ sonstiges

7.4 Wenn Sie eben „sonstiges“ gewählt haben, dann machen Sie bitte Angaben zu Ihrem Bildungsabschluss. (ggf. auch Angaben zu berufsfachlichen Qualifikationen, wie z.B. Fachwirt oder Betriebswirt)

7.5 Wenn Sie einen Hochschulabschluss haben, bitte geben Sie den akademischen Grad an? (z.B. Diplom, Bachelor, Master, Magister, etc.) (ohne Hochschulabschluss bitte "keinen" eintragen)

7.6 Besitzen Sie selbstbewohntes Wohneigentum? ☐ Ja ☐ Nein ☐ keine Angabe

7.7 Haben Sie Kinder? ☐ Ja ☐ Nein

F4316UOP8PL0V0	12.02.2014, Seite 9/10
----------------	------------------------

EvaSys	Fragebogen Emoloyer Branding	Electric Paper
--------	------------------------------	----------------

7. Angaben zur Person [Fortsetzung]

7.8 Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?

☐ 1	☐ 2	☐ 3
☐ 4	☐ 5	☐ 6
☐ 7	☐ 8	☐ 9
☐ 10 und mehr		

7.9 Bitte geben Sie an in welchem Alter Ihre Kinder sind.

7.10 Haben Sie pflegebedürftige Angehörige?
(unter pflegebedürftig werden Angehörige verstanden, die über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten bei gewöhnlichen und wiederkehrenden alltäglichen Verrichtungen Hilfe von Dritten bedürfen)

☐ Ja	☐ Nein	☐ keine Angabe
-----------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

7.11 Sind Sie in die Pflege der Angehörigen eingebunden?

☐ Ja	☐ Nein	☐ keine Angabe
-----------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

**Wenn Sie mit der Umfrage fertig sind, dann klicken Sie nun unten rechts auf "Absenden".
Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

F4316U0P9PL0V0
12.02.2014, Seite 10/10

2. Tabellen zur Bewertung des Employer Branding Modells insgesamt

Statistiken Finanzdienstleister		
Employer Branding insgesamt		
N	Gültig	82
	Fehlend	0
Mittelwert		4,1135
Median		4,1521
Modus		4,24 ^a
Standardabweichung		,39927
a. Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.		

Statistiken Sozialdienstleister		
Employer Branding insgesamt		
N	Gültig	155
	Fehlend	0
Mittelwert		3,9863
Median		4,0093
Modus		3,75 ^a
Standardabweichung		,44020
a. Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.		

3. Tabellen zum Ranking der Einzelaspekte, sortiert nach Größe

Deskriptive Statistik Ranking der Einzelaspekte des Sozialdienstleisters

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Allgemeines Betriebsklima (Kollektivenkreis, Freundlichkeit) Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	153	4,9085	,31118
Sicherheit des Arbeitsplatzes Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	155	4,7677	,61178
Höhe der Fixvergütung (monatliche Brutto-Festgehalt) Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	153	4,7516	,51658
Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Arbeitsmitteln Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	154	4,7273	,53958

Sie können jederzeit mit Vorgesetzten und Kollegen sensible Themen offen ansprechen (Sie haben mindestens eine Vertrauensperson in Ihrem Unternehmen) Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	155	4,6903	,67002
Perspektivische Vergütungserhöhung (verlässlicher Ausblick auf eine Erhöhung des Gehalts, z.B. durch Tarifvertrag, Branche, Erfahrungsstufen oder ähnliches) Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	155	4,6645	,71421
Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld/ Sommerzahlung, o.ä.) Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	155	4,6581	,79314
Hygiene, Sauberkeit des Arbeitsumfeldes Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	150	4,6467	,61455

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	154	4,6104	,66972
Gestaltung der Arbeitsräumlichkeiten, Größe sowie dessen Ausstattung			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	155	4,5613	,65549
Finanzierung der Fort- und Weiterbildung			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	154	4,5519	,77580
Offene Kommunikationsstrukturen im Unternehmen			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	151	4,5033	,70118
Angemessener Umgang mit Fehlern, bzw. die Fehler-bzw. Lernkultur in Ihrem Unternehmen			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	155	4,4903	,68725

Individuelle Forde- rung, Förderung, Rückmeldung			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	154	4,4610	,70603
Sonderurlaub (z.B. für Hochzeit, Umzug, Todesfall in der Fa- milie, u.ä.)			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleis- tung?	154	4,4091	1,00074
Betriebliche Alters- versorgung			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleis- tung?	154	4,3961	1,03165
Engagierte Interes- senvertretung der Beschäftigten			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	152	4,3750	,85205
Übertragen von Ver- antwortung an Mitar- beiter			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	153	4,2941	,78541

Flache Hierarchien (mehr Verantwortung und Eigeninitiative von Mitarbeiter/innen möglich)	153	4,2876	,80845
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Bürogebäude, ge- pflegtes Aussehen, gepflegte Außenan- lage	154	4,1299	,92674
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Durch die Beschäfti- gung beim jetzigen Arbeitgeber verbes- sert sich Ihre berufli- che Qualifikati- on(Employability)	146	4,1027	1,03544
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Möglichkeit, sich in das Unternehmen einzubringen und das Unternehmen mit zu prägen	152	4,0132	,86879
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			

Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Gehalt", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln.	152	3,9737	1,10356
Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Standort", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln.	152	3,9342	1,13155
Allgemeine Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	152	3,9276	,90694
Parkplatzsituation Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	154	3,9156	1,09037
Transparente und nachvollziehbare Beurteilungssysteme, die regelmäßig Anwendung finden Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	152	3,9013	,91897

Image Ihres Arbeitgebers (hohe (über)regionale Bekanntheit, guter Ruf, Messeauftritte, Werbung, Sponsoring, u.ä.)	154	3,8442	,99758
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Möglichkeit zur Beurteilung von Führungskräften	153	3,8039	,98046
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Sicherheit der Karriere (können Sie sich auf die in Aussicht gestellten Karriere-möglichkeiten verlassen?)	142	3,8028	1,04671
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			

Variable Vergütung (z.B. Leistungszula- ge, Provision, Vergü- tung in genereller Abhängigkeit von Ar- beitsleistung, Zu- sammenspiel von Anstrengung und fi- nanzieller Beloh- nung)	150	3,7333	1,13910
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Familienpflegezeit (Arbeitszeitmodelle zur Pflege pflegebe- dürftiger Verwandter)	152	3,7303	1,39046
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleis- tung?			
Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit- Modelle	148	3,5811	1,33510
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Arbeitsmedizinischer Dienst und dessen Leistungen für Ar- beitnehmer	147	3,5714	1,11035
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			

Allg. Gesundheitsförderung (Kurse o.ä.)			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	155	3,5355	1,34492
Karrieretempo, Beförderung			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	152	3,5197	1,05460
Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Zusatzleistungen des neuen Arbeitgebers (Zusatzversicherung, Dienstwagen, Kinderbetreuung, o.ä.)", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln.	152	3,4211	1,18224
Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmittel			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	153	3,3791	1,46002

Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Karriereaufstieg", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln.	151	3,3377	1,15405
Möglichkeit für ein Sabbatjahr Kurzerläuterung: zeitlich befristete "Auszeit vom Job" unter Fortzahlung von (zuvor vom Mitarbeitenden erarbeiteten) Bezügen (z.B. Langzeitabwesenheit)	150	3,2733	1,39460
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Zusatzversicherungen (Auslandsversicherungen, private Zusatzkrankenversicherungen, Unfallversicherung, o.ä.)	151	3,2185	1,36574
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?			
Notebook			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	151	2,9669	1,58500

Möglichkeit zu Home Office			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	145	2,8345	1,40443
Psychologische Beratung			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	154	2,8052	1,35318
Fitnessstudio			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	154	2,7857	1,47734
Firmenwagen mit Nutzung zu dienstlichen Zwecken			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	150	2,7733	1,41491
Hilfe bei der Suche eines Betreuungsplatzes für Kinder			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	144	2,5903	1,56631

Betriebsinterne Kinderbetreuungsmöglichkeiten (z.B. Betriebskindertagesstätte)	144	2,5486	1,55023
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?			
Jobticket			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	142	2,5352	1,48114
Firmenwagen mit privater Nutzung			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	150	2,0733	1,18206
Gültige Werte (Listenweise)	86		

**Deskriptive Statistik Ranking der Einzelaspekte
des Finanzdienstleisters**

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Sicherheit des Arbeitsplatzes			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,8293	,40990
Allgemeines Betriebsklima (Kollektivenkreis, Freundlichkeit)			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,8049	,39873
Höhe der Fixvergütung (monatliche Brutto-Festgehalt)			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,7073	,50888
Hygiene, Sauberkeit des Arbeitsumfeldes			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	81	4,7037	,48591

Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Arbeitsmitteln			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,6829	,46820
Betriebliche Altersversorgung			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	82	4,6220	,60124
Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit-Modelle			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	80	4,6000	,58677
Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld/ Sommerzahlung, o.ä.)			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,5732	,54502

Perspektivische Vergütungserhöhung (verlässlicher Ausblick auf eine Erhöhung des Gehalts, z.B. durch Tarifvertrag, Branche, Erfahrungsstufen oder ähnliches) Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,5366	,59203
Offene Kommunikationsstrukturen im Unternehmen Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,5366	,59203
Angemessener Umgang mit Fehlern, bzw. die Fehler-bzw. Lernkultur in Ihrem Unternehmen Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	81	4,5309	,54969
Sie können jederzeit mit Vorgesetzten und Kollegen sensible Themen offen ansprechen (Sie haben mindestens eine Vertrauensperson in Ihrem Unternehmen) Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,5000	,68943

Gestaltung der Arbeitsräumlichkeiten, Größe sowie dessen Ausstattung	82	4,4634	,63236
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Image Ihres Arbeitgebers (hohe (über)regionale Bekanntheit, guter Ruf, Messeauftritte, Werbung, Sponsoring, u.ä.)	82	4,4146	,64695
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Transparente und nachvollziehbare Beurteilungssysteme, die regelmäßig Anwendung finden	82	4,3780	,92483
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Möglichkeit zur Beurteilung von Führungskräften	82	4,3415	,81981
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,2805	,87875
Flache Hierarchien (mehr Verantwortung und Eigeninitiative von Mitarbeiter/innen möglich)	82	4,2683	,70358
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Engagierte Interessenvertretung der Beschäftigten	82	4,2683	,81723
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Individuelle Förderung, Förderung, Rückmeldung	81	4,2593	,83333
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Übertragen von Verantwortung an Mitarbeiter	82	4,1951	,74435
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			

Bürogebäude, gepflegtes Aussehen, gepflegte Außenanlage	82	4,1829	,77185
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Finanzierung der Fort- und Weiterbildung	82	4,1463	,95739
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Sonderurlaub (z.B. für Hochzeit, Umzug, Todesfall in der Familie, u.ä.)	81	4,1358	1,03384
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?			
Sicherheit der Karriere (können Sie sich auf die in Aussicht gestellten Karriere-möglichkeiten verlassen?)	80	4,1250	,99842
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			

Allgemeine Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen	81	4,1111	,94868
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Zusatzleistungen des neuen Arbeitgebers (Zusatzversicherung, Dienstwagen, Kinderbetreuung, o.ä.)", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln.	79	4,1013	1,00760
Parkplatzsituation			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	4,0976	,95076
Möglichkeit, sich in das Unternehmen einzubringen und das Unternehmen mit zu prägen	82	4,0732	,91328
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			

Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Gehalt", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln.	81	4,0617	1,01668
Durch die Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber verbessert sich Ihre berufliche Qualifikation(Employability)	81	3,9877	,91507
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Standort", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln.	80	3,9625	1,04873
Arbeitsmedizinischer Dienst und dessen Leistungen für Arbeitnehmer	82	3,8780	,99864
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Karrieretempo, Beförderung			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	81	3,8272	,95904

Familienpflegezeit(Arbeitszeitmodelle zur Pflege pflegebedürftiger Verwandter)	81	3,6667	1,16190
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?			
Bitte bewerten Sie die Wichtigkeit des Aspektes "Karriereaufstieg", bei der Entscheidung zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln.	81	3,5926	1,11555
Variable Vergütung (z.B. Leistungszulage, Provision, Vergütung in genereller Abhängigkeit von Arbeitsleistung, Zusammenspiel von Anstrengung und finanzieller Belohnung)	81	3,5679	1,13950
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			
Notebook			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	81	3,5679	1,18256

Zusatzversicherungen (Auslandsversicherungen, private Zusatzkrankenversicherungen, Unfallversicherung, o.ä.)	79	3,5316	1,24895
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?			
Allg. Gesundheitsförderung (Kurse o.ä.)			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	82	3,5000	1,17851
Möglichkeit zu Home Office			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	3,3902	1,28386
Möglichkeit für ein Sabbatjahr Kurzerläuterung: zeitlich befristete "Auszeit vom Job" unter Fortzahlung von (zuvor vom Mitarbeitenden erarbeiteten) Bezügen (z.B. Langzeitabwesenheit)	82	3,3049	1,03862
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?			

Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmittel			
Wie wichtig ist Ihnen dieser Aspekt?	82	3,1463	1,31583
Mobiltelefon			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	80	3,1000	1,36502
Psychologische Beratung			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	79	3,0886	1,27289
Fitnessstudio			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	82	2,9878	1,37431
Firmenwagen mit privater Nutzung			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	82	2,9512	1,49817
Jobticket			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	82	2,7683	1,40808

Betriebsinterne Kinderbetreuungsmöglichkeiten (z.B. Betriebskindertagesstätte)	82	2,7683	1,46817
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?			
Hilfe bei der Suche eines Betreuungsplatzes für Kinder			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	82	2,6098	1,29344
Firmenwagen mit Nutzung zu dienstlichen Zwecken			
Wie wichtig ist Ihnen diese Zusatzleistung?	81	2,5926	1,35810
Gültige Werte (Listenweise)	61		

4. Tabellen zum Signifikanztest des Ranking des Wohlfahrtsverbandes

Innersubjektfaktoren

Maß: MEASURE_1

Status_vs_Kulturell	Abhängige Variable
1	Status_Mittelwert
2	Kulturell_Mittelwert

Deskriptive Statistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	H
Status_Mittelwert	4,0137	,47312	155
Kulturell_Mittelwert	4,2331	,46455	155

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: MEASURE_1

Quelle		Typ III Quadratsumme	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.
Status_vs_Kulturell	Angenommene Sphärizität	3,732	1	3,732	52,093	,000
	Greenhouse-Geisser	3,732	1,000	3,732	52,093	,000
	Huynh-Feldt (HF)	3,732	1,000	3,732	52,093	,000
	Untergrenze	3,732	1,000	3,732	52,093	,000
Fehler (Status_vs_Kulturell)	Angenommene Sphärizität	11,032	154	,072		
	Greenhouse-Geisser	11,032	154,000	,072		
	Huynh-Feldt (HF)	11,032	154,000	,072		
	Untergrenze	11,032	154,000	,072		

Innersubjektfaktoren

Maß: MEASURE_1

Status_vs_Monetär	Abhängige Variable
1	Status_Mittelwert
2	Monetär_Mittelwert

Deskriptive Statistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	H
Status_Mittelwert	4,0137	,47312	155
Monetär_Mittelwert	3,4826	,63824	155

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: MEASURE_1

Quelle		Typ III Quadratsumme	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.
Status_vs_Monetär	Angenommene Sphärizität	21,858	1	21,858	188,103	,000
	Greenhouse-Geisser	21,858	1,000	21,858	188,103	,000
	Huynh-Feldt (HF)	21,858	1,000	21,858	188,103	,000
	Untergrenze	21,858	1,000	21,858	188,103	,000
Fehler (Status_vs_Monetär)	Angenommene Sphärizität	17,895	154	,116		
	Greenhouse-Geisser	17,895	154,000	,116		
	Huynh-Feldt (HF)	17,895	154,000	,116		
	Untergrenze	17,895	154,000	,116		

5. Tabellen zum Signifikanztest des Ranking der Kundenbank

Innersubjektfaktoren

Maß: MEASURE_1

Status_vs_Kulturell	Abhängige Variable
1	Status_Mittelwert
2	Kulturell_Mittelwert

Deskriptive Statistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	H
Status_Mittelwert	4,1565	,38747	82
Kulturell_Mittelwert	4,2744	,50224	82

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: MEASURE_1

Quelle		Typ III Quadratsumme	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.
Status_vs_Kulturell	Angenommene Sphärizität	,571	1	,571	7,521	,008
	Greenhouse-Geisser	,571	1,000	,571	7,521	,008
	Huynh-Feldt (HF)	,571	1,000	,571	7,521	,008
	Untergrenze	,571	1,000	,571	7,521	,008
Fehler (Status_vs_Kulturell)	Angenommene Sphärizität	6,147	81	,076		
	Greenhouse-Geisser	6,147	81,000	,076		
	Huynh-Feldt (HF)	6,147	81,000	,076		
	Untergrenze	6,147	81,000	,076		

Innersubjektfaktoren

Maß: MEASURE_1

Status_vs_Monetär	Abhängige Variable
1	Status_Mittelwert
2	Monetär_Mittelwert

Deskriptive Statistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	H
Status_Mittelwert	4,1565	,38747	82
Monetär_Mittelwert	3,5884	,52204	82

Tests der Innersubjekteffekte

Maß: MEASURE_1

Quelle		Typ III Quadratsumme	df	Quadratischer Mittelwert	F	Sig.
Status_vs_Monetär	Angenommene Sphärizität	13,229	1	13,229	173,894	,000
	Greenhouse-Geisser	13,229	1,000	13,229	173,894	,000
	Huynh-Feldt (HF)	13,229	1,000	13,229	173,894	,000
	Untergrenze	13,229	1,000	13,229	173,894	,000
Fehler (Status_vs_Monetär)	Angenommene Sphärizität	6,162	81	,076		
	Greenhouse-Geisser	6,162	81,000	,076		
	Huynh-Feldt (HF)	6,162	81,000	,076		
	Untergrenze	6,162	81,000	,076		

6. Tabellen zum T-Test: Mittelwertvergleiche der Dimensionen

Gruppenstatistik

	Wo ist die Versuchsperson angestellt?	H	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler Mittelwert
Status_Mittelwert	Wohlfahrtsverband	190	4,0031	,47152	,03421
	Kundenbank	82	4,1565	,38747	,04279

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-seitig)	Mittelwertdifferenz	Standardfehlerdifferenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Unterer	Oberer
Status_Mittelwert	Varianzgleichheit angenommen	1,428	,233	-2,591	270	,010	-,15337	,05919	-,26990	-,03684
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-2,800	185,199	,006	-,15337	,05478	-,26145	-,04529

Gruppenstatistik

	Wo ist die Versuchsperson angestellt?	H	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler Mittelwert
Kulturell_Mittelwert	Wohlfahrtsverband	190	4,2298	,48544	,03522
	Kundenbank	82	4,2744	,50224	,05546

Test bei unabhängigen Stichproben

		T-Test für die Mittelwertgleichheit								
		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-seitig)	Mittelwertdifferenz	Standardfehlerdifferenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Unterer	Oberer
Kulturell_Mittelwert	Varianzgleichheit angenommen	1,098	,296	-,689	270	,491	-,04465	,06482	-,17226	,08295
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-,680	149,096	,498	-,04465	,06570	-,17448	,08517

Gruppenstatistik

	Wo ist die Versuchsperson angestellt?	H	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler Mittelwert
Monetär_Mittelwert	Wohlfahrtsverband	190	3,4691	,64279	,04663
	Kundenbank	82	3,5884	,52204	,05765

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-seitig)	Mittelwertdifferenz	Standardfehlerdifferenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Unterer	Oberer
Monetär_Mittelwert	Varianzgleichheit angenommen	3,097	,080	-1,483	270	,139	-,11938	,08048	-,27782	,03907
	Varianzgleichheit nicht angenommen			-1,610	187,309	,109	-,11938	,07415	-,26565	,02690

7. Interviewleitfaden für Mitarbeitende

Erzählaufforderung	Stichworte	Obligatorische Frage	Aufrechterhaltungsfrage (ggf. Fragen, die gut „funktionieren“)
1) Ich habe Ihnen ja nun die Schlagworte gegeben, um die es geht – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Was fällt Ihnen dazu ein. Erzählen Sie doch mal...	- Persönlichen Erfahrungen? - Pflegebedürftige Angehörige vorhanden? - Selbst Erfahrung in der Pflege? - Finanzielle Aspekte? - Organisatorische Aspekte?	Was verstehen Sie persönlich unter Pflege bzw. Pflegebedürftigkeit? Wie stehen Sie zu der Pflege durch „Dritte“?	- Können Sie mir ein Beispiel aus dem Alltag erzählen, an dem das [das Erzählte des Interviewten] deutlich wird? - „Pflege und Beruf“. Wenn Sie das hören. Was löst das in Ihnen aus? Fühlen Sie sich davon überhaupt betroffen?
Personen <u>ohne</u> pflegebedürftige Angehörige 2) Ist Ihnen eigentlich ein Fall in Ihrem Betrieb bekannt, indem ein Kollege/eine Kollegin von	- Sind Unterstützungsleistungen des Betriebes bekannt? - Werden/wurden (von Ihnen) Leistungen zur Vereinbar-	- Wie würden Sie das beschreiben, welchen Stellenwert hat das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bisher in Ihrem Unter-	- Können Sie mir ein Beispiel aus dem Alltag erzählen, an dem das [das Erzählte des Interviewten] deutlich wird?

Angehörigenpflege betroffen war? - Ja 2.1) Erzählen Sie mal, wie war/ist das denn? - Nein 2.2) Stellen Sie sich vor, Sie kommen selbst in die Situation der Angehörigenpflege und wollen bzw. müssen weiterarbeiten. Was wäre Ihnen in der Situation so dann wichtig? Wenn Sie eine Pflegeübernahme in Ihrem Unternehmen bekannt geben, welche Reaktionen erwarten Sie von Vorgesetzten und Kollegen. Für Personen <u>mit</u> pflegebedürftigen Angehörigen	keit von Pflege und Beruf in Anspruch genommen? - Welche Rolle spielen Kollegen? - Welche Rolle spielen direkte Vorgesetzte? - Rolle (Verantwortung) des Arbeitgebers?	nehmen eingenommen? → Was wird zukünftig erwartet? - Welche Gründe liegen aus Ihrer Sicht dafür vor, dass sich bisher nur wenig/viel mit dem Thema auseinandergesetzt wurde? - Wenn Sie sich etwas von Ihrem Betrieb in puncto Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wünschen könnten, was wäre das?	- Fällt Ihnen sonst noch was dazu ein?
---	--	--	---

2.1) Erzählen Sie mal von Anfang an – Sie kamen in die Situation. Was ging in Ihnen vor in puncto Vereinbarkeit mit ihrem Beruf, wie haben Sie es eigentlich Ihrem Arbeitgeber erzählt und wie ging es dann weiter...			
3) Wenn Sie daran denken, dass Sie selbst Angehörige pflegen. Wie ist Ihre Meinung, inwiefern hat der Staat etwas zu tun? 3.1) Es gibt ein Familienpflegezeitgesetz. Was kennen Sie von dem Gesetz? 3.2) Seit dem 01.01.2015 gibt es eine gesetzliche Neuerungen betreffend der (Familien-)Pflegezeit. (erfasst nicht „keine Pflegestufe“) Die wesentlichen Änderungen sind.... Was halten Sie davon?	- Sind Unterstützungsleistungen des Staates bekannt? - Werden/wurden Leistungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Anspruch genommen? - Was fällt Ihnen zum Verhältnis gesellschaftliche und staatliche Herausforderung mit Bezug auf Pflege ein?	- Rolle (Verantwortung) der Gesellschaft?	- Können Sie mir das [das Erzählte des Interviewten] genauer erzählen?

4) Fällt Ihnen sonst noch etwas zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein, über das wir noch nicht gespro- chen haben?			

8. Interviewleitfaden für Personalverantwortliche

Erzählaufforderung	Stichworte	Obligatorische Frage	Aufrechterhaltungsfrage (ggf. Fragen, die gut „funktionieren“)
Einstiegsfrage zur Sensibilisierung der Thematik: Was verstehen Sie unter „Pflege“ bzw. „Pflegebedürftigkeit“? 1) Welchen Stellenwert nimmt das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ in Ihrem Unternehmen ein?	- Selbst Erfahrung in der Pflege? - Inwiefern ist Ihr Unternehmen davon betroffen? - Welchen Stellenwert nimmt das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ in Ihrem Betrieb ein?	- Was erwarten Sie in Zukunft in Bezug auf das Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf?	- Können Sie mir ein Beispiel aus dem Alltag erzählen, an dem das [das Erzählte des Interviewten] deutlich wird? - Persönlichen Erfahrungen? - Pflegebedürftige Angehörige vorhanden?
2) Welche Maßnahmen und Angebote wurden mit Blick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bereits initiiert?	- Inwiefern entsprechen die Maßnahmen und Angebote den Bedarfen der Mitarbeitenden? - Wer sind Ansprechpersonen für Mitarbeitende? - Wer hat welche	- Welche Angebote und Möglichkeiten gibt es mit Blick auf flexible Arbeitszeiten? - Wie wurden die Maßnahmen und Angebote im Unternehmen kommuniziert? (In-	- Welche Faktoren wirken sich hemmend und welche förderlich auf die Maßnahmen aus? - Können Sie mir ein Beispiel aus dem Alltag erzählen, an dem das [das Erzählte des Interviewten] deutlich

	Entscheidungskompetenzen? - Verantwortung des Arbeitgebers? - Wo liegen betriebliche Herausforderungen?	formationspolitik) - Wie stehen Sie zu „individuellen Vereinbarungen“ mit Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit? Ist das machbar/möglich? Wie setzen Sie es um/ wie könnten Sie es sich in der Umsetzung vorstellen?	wird? - Fällt Ihnen sonst noch was dazu ein?
3) Wie würden Sie das Betriebsklima und die Unternehmenskultur beschreiben?	- Rolle von Kollegen? - Rolle von direkten Vorgesetzten?		- Ein Beschäftigter gibt die Pflegeübernahme eines Angehörigen im Betrieb bekannt. Wie schätzen Sie die Reaktion von Kollegen und Vorgesetzten darauf ein? - Können Sie mir das [das Erzählte des Interviewten] genauer erzählen?
4) Wie schätzen Sie die Rolle des Gesetzgebers in der Thematik der Vereinbarkeit von Pflege	- Welche Gesetze zur Vereinbarkeit von Pflege und Be-	- Was halten Sie von den gesetzlichen Neuerungen zur Vereinbarkeit	

und Beruf ein? (Verantwortung?)	ruf kennen Sie? - Welche Unterstützungsbedarfe hat Ihr Unternehmen (außerdem)? - Welchen Stellenwert hat das Thema aus Ihrer Sicht in der Gesellschaft?	von Pflege und Beruf seit dem 01.01.2015? - Welche Erfahrung haben Sie mit der Umsetzung des Gesetzes?	
--	--	--	--

9. Einwilligungs- und Datenschutzerklärung

Dissertationsprojekt Julian Vazquez

Hochschule Koblenz/Universität Siegen

Einwilligungserklärung

Name des Interviewpartners:

Organisation/Mail, Telefon:

Ort des Interviews:

Datum des Interviews:

Ich, der Interviewte, erkläre hiermit meine Bereitschaft zur Teilnahme an dem oben genannten Interview. Ich nehme freiwillig an dem Interview teil und bin mit der Aufzeichnung des Interviews mittels Audio-Rekorder einverstanden. Einer Verwendung (Verarbeitung und Nutzung) für ausschließlich wissenschaftliche Zwecke und zur Weiterentwicklung der Forschung in anonymisierter Form stimme ich zu.

Datum: _____ Unterschrift des Interviewten: _____

Ich, der Interviewer, garantiere die Anonymisierung aller erhobenen Daten sowie die Verwendung der Daten für ausschließlich wissenschaftliche Zwecke im Rahmen meiner Dissertation. Die vorliegende Einwilligungs-erklärung wird nur im Zusammenhang mit dem Nachweis des Datenschutzes und nicht zusammenführbar mit dem Interview aufbewahrt.

Datum: _____ Unterschrift des Interviewenden: _____

Julian Vazquez
Straße
PLZ Ort

Tel. Privat 0261 xxx
Mobil xxx
Dienstlich 0261 xxx
vazquez@hs-koblenz.de

10. Kurzfragebogen Mitarbeitende

Betrifft Informationen, die für den Interviewverlauf und die Interpretation der Gesprächsdaten relevant sein können

Statistische Daten

- Geschlecht:
- Alter:
- Beschäftigungsumfang (bitte ankreuzen):
 - ☐ Vollzeit
 - ☐ Teilzeit, Stundenumfang:
- Familienstand:
- Kinder?
- Anzahl und Alter der Kinder?
- Pflegebedürftige Angehörige?
- Eingebunden in der Pflege der Angehörigen?

Angaben zur beruflichen Situation der interviewten Person

- Ausbildung/Studium:
- Zusatz-, Weiterqualifikationen:
- Position:
- Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Angabe in Jahren)
- Unbefristete Beschäftigung:
- Ggf. Berufstätigkeit der Partnerin:

11. Kurzfragebogen Personalverantwortliche

Betrifft Informationen, die für den Interviewverlauf und die Interpretation der Gesprächsdaten relevant sein können

Angaben zur beruflichen Situation der interviewten Person

- Position im Unternehmen:
- Ausbildung/Studium:
- Zusatz-, Weiterqualifikationen:
- Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Angabe in Jahren):
- Vorherige Positionen/Beschäftigungen:
- Unbefristete Beschäftigung:

Statistische Daten

- Geschlecht:
- Alter
 - Familienstand:
 - Anzahl und Alter der Kinder?
 - Pflegebedürftige Angehörige?
 - Eingebunden in der Pflege der Angehörigen?

12. Vorabinformationen per Mail an Mitarbeitende

Liebe Frau [...],

vielen Dank für das freundliche Telefonat von vorhin und Ihre Bereitschaft für ein Interview. Das Interview wird max 1. Stunde Zeit in Anspruch nehmen. Optimal wäre es, wenn Sie für kurze Vor- und Nachbesprechungen etwas über eine Stunde einplanen können. Anbei sende ich Ihnen wie angekündigt ein paar Vorabinformationen:

Bei einer Befragung in Ihrem Unternehmen ist herausgekommen, dass vielen Mitarbeitern das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wichtig ist.

Angehörigenpflege betrifft oftmals die Pflege von älteren Menschen. Jedoch auch junge und Menschen im mittleren Alter können (unerwartet) von Pflegebedürftigkeit betroffen sein. Eine Pflegebedürftigkeit liegt vor bei einem Unvermögen, die Verantwortung für die eigene Gesunderhaltung zu übernehmen. Es ist nicht entscheidend, ob der Betroffene in allen Lebensbereichen der Lebensführung oder nur in bestimmten Kontexten Unterstützung benötigt. Pflege ist dabei nicht notwendigerweise an Krankheit gebunden.

In den Interviews möchte ich erfahren, wie Sie persönlich zu dem Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stehen. Dabei geht es mir um Ihre private Situation: wie z.B. gehen Sie damit um, wenn Sie vor der Fragen stehen, ob/wie Sie selbst eigene Angehörige pflegen können und inwiefern Ihr Arbeitgeber und/oder der Staat dabei eine Rolle spielen.

Demzufolge ist das Interview in drei Bereiche aufgeteilt:

- 1) Allgemein: Was verbinden Sie mit den Schlagworten **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** bzw. **Familienpflegezeit**
- 2) Welche Rolle spielt für Sie Ihr Arbeitgeber in dem Zusammenhang
- 3) Welche Rolle spielen für Sie staatliche Unterstützungsleistungen in dem Zusammenhang

Dazu schicke ich Ihnen heute schon zu:

- Eine Einwilligungserklärung und Erklärung zum Datenschutz (Ihr Interview wird anschließend anonymisiert und vertraulich behandelt)

Die Erklärung können wir beide dann vor Ort unterschreiben. Ich bringe die Erklärung zweimal mit, so dass Sie ein Exemplar behalten können und ich eines mitnehmen kann.

- Einen Kurzfragebogen, den wir entweder vor Ort nach dem Interview gemeinsam ausfüllen oder den Sie schon vorab ausfüllen können, wenn Sie Zeit dafür finden.
Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, mitzumachen. Ich freue mich auf das Interview!
Für Rückfragen erreichen Sie mich gut mobil unter: 017 xxx xxx.

Viele Grüße aus Koblenz
Julian Vazquez

13. Vorabinformationen per Mail an Personalverantwortliche

Guten Tag [...],

in Vorbereitung auf das Interview sende ich Ihnen anhängend die Einwilligung und Datenschutzerklärung zum Interview sowie einen Kurzfragebogen. Beides werde ich zum Interview dabei haben, so dass wir es vor Ort ausfüllen und unterschreiben können.

Wie angekündigt möchte ich Ihnen außerdem einen groben Überblick zum Interviewinhalt geben:

- Was verstehen Sie unter "Pflege" bzw. "Pflegebedürftigkeit"
- Inwiefern ist Ihr Unternehmen von der Thematik betroffen, welchen Stellenwert hat das Thema bei [der Kundenbank/dem Wohlfahrtsverband] und was erwarten Sie, wie sich der Themenbereich in Zukunft entwickelt?
- Welche Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gibt es bereits bei Ihnen? Wer kann bei [der Kundenbank/ dem Wohlfahrtsverband] angesprochen werden, wenn ein Mitarbeiter Angehörigenpflege übernimmt?
- Wie würden Sie das Betriebsklima und die Unternehmenskultur beschreiben? Was glauben Sie, wie Vorgesetzte und Kollegen reagieren (würden), wenn ein Mitarbeiter bekannt gibt, dass er Angehörige pflegt?
- Wie schätzen Sie die Rolle des Gesetzgebers in der Thematik ein? Können Sie sagen, wie viele Mitarbeiter in [der Kundenbank/ dem Wohlfahrtsverband] von Angehörigenpflege betroffen sind? Welche Unterstützung wäre für [die Kundenbank/ den Wohlfahrtsverband] von staatlicher Seite hilfreich?
- Was halten Sie von einer "Betriebsangehörigenpflege" ähnlich der betrieblichen Kindertagesbetreuung? Könnten Sie sich vorstellen mit Pflegeunternehmen in diesem Zusammenhang oder auf ähnliche Weise zu kooperieren?

Die Fragen zeichnen dabei nur die groben Themenbereiche ab. Weil die Fragen für alle Betriebe gleich sind, sind einzelne Fragen ggf. nicht passgenau für [die Kundenbank/ den Wohlfahrtsverband]. Die Fragen gelten im Rahmen des Interviews als grobe Orientierungspunkte.

Wenn Sie Ihrerseits vorab noch Fragen haben dann melden Sie sich gerne.

Herzliche Grüße aus Koblenz

Julian Vazquez

14. Kodebuch

Hinweise zum Kodebuch:

Die Definition einer Kategorie ist jeweils als Kodierhinweis¹ heranzuziehen, da hier definiert wird, welche Voraussetzungen vorliegen müssen, damit eine Textstelle der entsprechenden Kategorie bzw. dessen Ausprägung zugeordnet wird. Die Ankerbeispiele zeigen schließlich typische Interviewsituationen auf, die die Zuordnung zur Kategorie und Ausprägung auslösen. Die Ankerbeispiele wurden bei der Anwendung des Kategoriensystems durchweg als Orientierungspunkte bei der Kodierung von Textstellen herangezogen.

Hk 1 Persönliche Perspektive (Einstellungen und Erfahrungen)

1.1 Verständnis von Pflege

(nominalskalierte Strukturierung)²

Ausprägungen (Pflegeverständnis)	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Traditionelle Pflege	Die „traditionelle“ Pflege umfasst Pflegetätigkeiten, die auf körperliche Gebrechen und/oder psychische/degenerative Erkrankungen zurückzuführen sind. In der Regel liegt die Einordnung in eine Pflegestufe bereits vor, oder aber es ist davon auszugehen, dass in Kürze eine Pflegestufe anerkannt wird. Unter die „traditionelle“ Pflege fallen körperliche oder medizinische Hilfstätigkei-	<i>„Was ich unter Pflege verstehe, in ja, traditionell eigentlich, dass jemand körperliche Gebrechen hat und gepflegt werden muss.“</i> (Interview 6, Zeile 18f) <i>„Also das ich jetzt diese, das ich wasche und anziehe und diese Sa-</i>

¹ In einigen Kategoriensystemen von anderen qualitativen Forschungen wird eine eigene Spalte für „Kodierregeln“ vorgesehen. Die Definitionen in diesem Kategoriensystem sind jedoch so eng gehalten, dass daraus die Kodierregel resultiert. Wenn eine Textstelle einer Definition entspricht, wird diese entsprechend zugeordnet.

² Jede Kategorie ist zusätzlich mit dem Hinweis „ordinalskalierte Strukturierung“ oder „nominalskalierte Strukturierung“ versehen. Dieser Hinweis soll die Anschlussfähigkeit vorliegender Forschungsarbeit für weitere Forschungsarbeiten unterstützen, indem in Vorbereitung auf eine quantitative Anschlusshebung auf Grundlage des konzipierten Kategoriensystems Items entwickelt werden können, die in das entsprechende Skalenniveau eingeordnet werden können.

	ten an einer Person, die diese Tätigkeiten aufgrund einer Einschränkung (wie z.B. Gehbehinderung) oder degenerativen Erkrankung (wie z.B. Alzheimer) nicht selbst leisten kann. „Alltägliche“ Tätigkeiten sind bei diesem Pflegeverständnis Tätigkeiten, die unabhängig von einer vorliegenden Erkrankung ggf. auch im Rahmen von Gefälligkeiten getätigt werden und nicht unter dem Begriff der „traditionellen“ Pflege zusammengefasst werden.	<i>chen, das verstehe ich jetzt unter Pflege. Unter direkter Pflege. Also jetzt so, ich sag mal jetzt Einkäufe oder dann eben sich kümmern, das ist ja was anderes.“ (Interview 7, Zeile 82ff)</i>
Alltagspflege	Der Begriff Alltagspflege beschreibt ein Pflegeverständnis, dass Tätigkeiten wie z.B. Einkaufen gehen, Putzen und Kochen bei der Definition von Pflege berücksichtigt. Es werden alle Tätigkeiten mit einbezogen, die aufgrund der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen erbracht werden, unabhängig von Anerkennung eine Pflegestufe.	<i>„Also für mich persönlich würde auch eigentlich einkaufen zur Pflege gehören. [...] das ja schon irgendwie so jetzt, ich sag mal Seelenpflege ist. Es ist ja auch irgendwie was, man braucht ja auch Nahrungsmittel [...]“ (Interview 8, Zeilen 53f, 58f)</i>

1.2 Grad an subjektiver Betroffenheit

(ordinalskalierte Strukturierung)

Ausprägungen (Grad der Betroffenheit)	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiele
1= Niedriger Grad an Betroffenheit	Ein niedriger Grad an Betroffenheit liegt vor, wenn Personen nicht pflegen und auch nicht davon ausgehen, in Zukunft in die Situation von Angehörigenpflege zu gelangen, wovon jedoch nicht ausgeschlossen ist, dass Angehörige ggf. Pflegebedürftig werden. Ein niedriger Grad an Betroffenheit in Bezug auf die Forschungsfrage (Vereinbarkeit von Pflege und Beruf) liegt demnach vor, wenn Personen die Übernahme von Pflegetätigkeiten weitgehend ausschließen und/oder die Pflege der Angehörigen zu großen Teilen von Dritten (z.B. in einem Pflegeheim, umfassende ambulante Betreuung) gewährleistet wird. Ein Anzeichen für einen niedrigen Grad an Betroffenheit ist auch dann zu sehen, wenn	„Da gibt’s dann aber auch noch eine Tochter, die nicht so viel arbeitet, die das übernehmen könnte und in dem Haus nebenan, da vermieten wir halt eben zwei Wohnungen und da könnte ich mir dann vorstellen, dass meine Mutter da praktisch räumlich bei uns sehr in der Nähe wohnt und ich dann Einkäufe erledige, solche Dinge und das ein Pflegedienst dann eben diese pflegerischen Dinge übernimmt.“ (Interview 7, Zeile 72ff)

	Personen sich mit dem Thema nicht oder nur kaum beschäftigen.	
2= Mittlerer Grad an Betroffenheit	Ein mittlerer Grad an Betroffenheit liegt vor, wenn Personen unterhalb von einer Pflegestufe pflegen oder aktuell nicht pflegen, es jedoch für möglich halten, dass sie in der Zukunft in der Pflege von Verwandten eingebunden sein werden.	<i>„Ja gut, es ist natürlich schon so das meine Mutter jetzt auch in einem Alter ist, wo ich mir vorstellen kann, dass es irgendwann auf uns zukommen könnte“ (Interview 7, Zeile 66f)</i>
3= Hoher Grad an Betroffenheit	Ein hoher Grad an Betroffenheit liegt vor, wenn Personen aktuell bzw. dauerhaft pflegen oder davon ausgehen, dass Sie Pflegetätigkeiten in Zukunft übernehmen werden.	<i>„[Vereinbarkeit von Pflege und Beruf]... ist auch kaum möglich. Kommt also dann auch noch drauf an, was Sie unter Pflege verstehen. Wenn es sich um Demenzerkrankung handelt, ist das nicht machbar.“ (Interview 6, Zeile 13f)</i>

1.3 Persönliche Erfahrung

(ordinalskalierte Strukturierung)

Ausprägungen (Erfahrungsstufe)	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
1 = wenig bis keine Pflegeerfahrung	Die Person hat selbst keine Erfahrung mit Angehörigenpflege hat auch keine nahen Bekannten/Kollegen die Angehörige pflegen. Teilweise bestehen jedoch weitläufige Verbindungen zu Personen die pflegen, wobei jedoch keine konkrete Vorstellung der Tätigkeiten vorliegt.	„Ne, als bei uns ist ja eher so, dass das, diese Vereinbarkeit eben Kinder und Beruf [...]“ (Interview 7, Zeile 28) „[...] meine Oma ist gepflegt worden von meiner Tante, damals. Die war allerdings auch nicht mehr berufstätig und hatte dann eben das zu Hause bei sich gemacht“. (Interview 7, Zeile 36f)
2 = mittelbare Pflegeerfahrung	Die Person hat keine eigene Pflegeerfahrung, kennt jedoch Personen aus Ihrem näheren Umfeld, die Pflegeleistungen übernehmen.	„[...] mein Vater hat Pflegestufe eins. [...] [es] übernimmt meine Mutter die Pflege [...] da bin ich wenig beteiligt“ (Interview 8, Zeilen 18, 23, 26)
3 = unmittelbare Pflegeerfahrung	Die Person hat eigene Pflegeerfahrung und ist oder war selbst in der	„[...] das haben wir jetzt seit einem halben Jahr das sie vierfach alles

	Pflege Angehöriger eingebunden.	<i>übereinander zieht. Und eben halt auch sich nicht mehr wäscht. Und auch nicht mehr Nahrung zu sich nimmt. [...] [Befragte pflegt selbst] weil kein anderer da ist.“ (Interview 6, Zeilen 150f, 160)</i>
--	---------------------------------	--

1.4 Situationsbeschreibung zur eigenen Angehörigenpflege

(nominalskalierte Strukturierung)

Ausprägungen	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Bereitschaft zur Angehörigenpflege ist nicht oder nur eingeschränkt vorhanden	Personen können sich nicht oder nur eingeschränkt vorstellen, eigene Angehörige zu pflegen.	<i>„[...] aber wir haben beide [Schwester und Befragte] gesagt, dass wir uns jetzt nicht vorstellen können unsere Mutter zu pflegen.“ (Interview 7, Zeile 69f)</i> <i>„Also das ich jetzt diese, das ich wasche und anziehe und diese Sachen, das verstehe ich jetzt unter Pflege. Unter direkter Pflege. Also jetzt so, ich sag mal jetzt Einkäufe oder dann eben sich kümmern, das ist ja was anderes. Aber mit dieser Pflegetätigkeit könnte ich mir</i>

		<i>jetzt nicht vorstellen.“ (Interview 7, Zeile 82ff)</i>
Bereitschaft zur Angehörigenpflege ist vorhanden	Personen können sich grundsätzlich vorstellen, eigene Angehörige zu pflegen oder pflegen bereits Angehörige.	<i>„Weil ich es wichtig finde. Ich find's wichtig, wenn man, als das man für seine Familie da ist. Mein Vater war immer auch für mich da. [...] Und ja, das sowas ich zurückgeben kann irgendwie [...]“ (Interview 8, Zeile 314ff)</i>
Möglichkeit zur Angehörigenpflege ist vorhanden	Die befragte Person beschreibt, dass grundsätzlich die Möglichkeit zu Pflege vorhanden ist, weil entsprechende Ressourcen (helfende Familienmitglieder, Zeit, Geld, Know-How, u.a.) zur Verfügung stehen.	<i>„in dem Haus nebenan, da vermieten wir halt eben zwei Wohnungen und da könnte ich mir dann vorstellen, dass meine Mutter da praktisch räumlich bei uns sehr in der Nähe wohnt und ich dann Einkäufe erledige [...]“ (Interview 7, Zeile 73ff)</i>
Pflegemöglichkeit nicht oder nur eingeschränkt vorhanden	Die befragte Person beschreibt, dass zur Übernahme einer Pflege nicht genügend Ressourcen (helfende Familienmitglieder, Zeit, Geld, Know-How, u.a.) vorhanden sind.	<i>„Weiß nicht, ob ich mir das zutrauen würde. Ist ja dann auch eine Menge Verantwortung. Ja und dann ist ja halt auch hier die Frage, wie das so mit dem Beruf vereinbar ist“ (Interview 8, Zeile 293ff)</i>

		<i>„Und ja mit allem Drum und Dran, Haushalt machen, putzen, kochen, einkaufen und da weiß ich nicht ob mir das nicht zu viel würde“ (Interview 8, Zeile 303f)</i>
Angehörigenpflege durch professionelle Dritte ist eine Option	Die befragte Person gibt an, dass sie Unterstützung in der Angehörigenpflege durch Dritte (ambulanter Pflegedienst, Pflegeheim) eine annehmbare bis gute Option findet	<i>„Finde ich gut. [...] Mein Vater war letztes Jahr [...] zur Kurzzeitpflege auch im Altenheim.“ (Interview 8, Zeile 251ff)</i>
Angehörigenpflege durch professionelle Dritte ist nur bedingt eine Option	Die befragte Person ist der Ansicht, dass Angehörigenpflege durch Dritte (ambulanter Pflegedienst, Pflegeheim) nur bedingt geeignet ist und/oder hat schlechte Erfahrung mit diesen Dienstleistungen gesammelt.	<i>„Und wenn sie dann einen Pflegedienst buchen, die genau so was ausnutzen. Dann ist eine relativ nette Frau und da berechnen wir jetzt eine Stunde fürs Mittagessen und sind nach zwanzig Minuten weg. Und lassen ihnen alles andere da aber auch stehen und wie das Mittagessen gestaltet wird ist dann noch eine andere Sache. Dann können Sie nicht davon reden, dass das eine Unterstützung ist.“ (Interview 6, Zeile 75ff)</i>

1.5 Herausforderungen

(nominalskalierte Strukturierung)

Kategorie (Art der Herausforderung)	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Finanziell/rechtlich/administrativ	Herausforderungen, die sich aufgrund finanzieller Engpässe der pflegenden Angehörigen, rechtlicher Unsicherheiten oder auch im Umgang mit den Behörden und Ärzten ergeben (Pflegekasse, Hausarzt, Krankenkassen, u.ä.)	„das ist natürlich auch eine finanzielle Frage“ (Interview 7, Zeile 156) „[...] dass sie permanent vor eine Wand rennen, wenn sie um Unterstützung bitten, wenn sie um Hilfe bitten, wenn sie um Einstufung einer Pflegestufe bitten. Das sind alles Widrigkeiten, die .. ja, fast unüberbrückbar sind.“ (Interview 6, Zeile 26ff)
Psychisch	Psychische Belastungen, die bei pflegenden Angehörigen im Zuge von der Übernahme von Pflegetätigkeiten benannt werden.	„Weil das ist schon auch ne sehr starke psychische Belastung“ (Interview 5, Zeile 581f)
Zeitlich	Zeitliche Engpässe oder Herausforderungen in der Zeiteinteilung, die sich insbesondere	„Ich kann auch nicht mal eben schnell nach Hause fahren

	in der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf äußern.	<i>und dann war halt immer die Sorge, hast du die Zeit überhaupt? Weil das ist so das erste was mir da einfällt, Zeit. Ja, das war so die größte Sorge. Kriegst du das zeitlich alles, alles hin? Und das ist das erste was mir zu dem Thema einfällt, Zeit. Dass man die braucht.“ (Interview 5, Zeile 68 ff)</i>
Selbstverwirklichung	Beschreibt den Wunsch von Personen, ihren eigenen Bedürfnisse nachzugehen bzw. die Befürchtung, dass dies bei Übernahme von Angehörigenpflege nicht mehr oder nur teilweise stark eingeschränkt möglich ist.	<i>„[...] wenn man dafür dann wieder auf neu gewonnene Freiheiten verzichten muss, weil man jetzt auf einmal gebunden ist, an seine Eltern wiederum“ (Interview 7, Zeile 368 ff)</i>

Hk 2 Betriebliche Perspektive

2.1 Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Betrieb

(nominalskalierte Strukturierung)

Ausprägungen (Erfahrungsstufe)	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Wenig bis keine Erfahrung im Betrieb	Die befragte Person hat selbst keine Erfahrung mit Angehörigenpflege als Arbeitnehmer/in und hat nicht oder nur in geringem Ausmaß im Betrieb mitbekommen, dass ein/e Kollege/in Angehörige pflegt.	„I: [...] Und haben Sie da mal von irgendeinem Kollegen mitbekommen, dass der Angehörigenpflege ..?“ <i>B: Ne, sind eigentlich eher so, also eher jüngere Kolleginnen und .. ne.</i> I: Ok, ne und die haben keine Angehörigen zu pflegen? <i>B: Nein.</i> I: Nein, ok. Könnte ja auch jüngere betreffen. <i>B: Ja ja, klar, natürlich, aber ne.“ (Interview 7, Zeile 490ff)</i>
Erfahrung mit Kollegen	<u>Empathie, hohes Verständnis und umfassende Unterstützung</u> Die Kollegen/innen bieten unabhängig von dienstli-	<i>„[...] das mal eine so gesagt hat, och heute Abend gehen wir mal ins</i>

	chen Verpflichtungen die Übernahme von Arbeit an und ggf. darüber hinaus auch private Hilfe. <u>Ansatzweise Empathie und grundsätzliche Unterstützung³</u> Die Kollegen/innen haben grundsätzlich Verständnis für die Situation, was sich darin ausdrückt, dass sie sich im Rahmen Ihrer dienstlichen Verpflichtung bereit erklären Dienstaussfälle oder-änderungen zu kompensieren.	<i>Kino. Oder nach der Arbeit trinken wir mal noch einen Kaffee und dann reden wir mal in Ruhe oder bei der täglichen Arbeit, also Tagespost abgenommen, brauchst dich nicht drum kümmern, mache ich. Kundengespräche abgenommen und so [...]“</i> (Interview 5, Zeile 764ff)
--	--	--

³ Kein Ankerbeispiel vorhanden, befragten Person haben nur von Unverständnis oder aktiver Unterstützung berichtet. Aufgrund der Erzählungen von befragten ist in Bezug auf die Unterkategorie „Erfahrung mit den Kollegen“ die Annahme zu bilden, dass es Reaktionen von Kollegen gibt, die zwischen „Unverständnis“ und „aktiver Unterstützung“ liegen. Daher wurde zur umfassenden Erfassung der Unterkategorie diese Ausprägung ergänzt, auch wenn in vorliegenden Interviews kein Beispiel dazu vorliegt.

	<u>Unverständnis</u> Die Kollegen/innen haben kein Verständnis für die Situation eines/r pflegenden Kollegen/in	<i>„Wenn sie [...] sagen, „so, da bin ich nicht da, ich nehme da Überstunden, ich nehme da Urlaub“. Nichts anderes habe ich getan. Dann heißt es, „du bist ja nie da und sowas können wir nicht gebrauchen“. Wohlbemerkt noch nicht mal irgendetwas in Anspruch genommen, geschweige denn einen gelben Schein eingereicht. Sondern wirklich nur Stunden genommen die einem zustehen, die man mehr gearbeitet hat und Urlaub. ..“ (Interview 6, Zeile 328ff)</i>
--	---	--

Erfahrung mit Vorgesetzten⁴	<u>Empathie, hohes Verständnis und umfassende Unterstützung</u> Der/die Vorgesetzte sucht mit dem/r Mitarbeiter/in nach individuellen Lösungen, der bestehende Rahmen der Abläufe wird ggf. auch überdacht. Insgesamt hat das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einen hohen Stellenwert und es wird nach generellen Lösungswegen gesucht.	<i>„Da weiß ich noch, habe ich mit dem Herrn [Personalleiter] der das federführend hatte, der hatte mir dann schon gesagt, welche Ideen [der Betrieb] hat, [...] was ich sehr gut finde. Aber hier war die Unterstützung, also besser kann man das gar nicht ..“</i> (Interview 5, Zeile 139ff)
	<u>Ansatzweise Empathie und grundsätzliches Verständnis</u> Der/die Vorgesetzte hat grundsätzlich Verständnis, was sich darin ausdrückt, dass vorgesehene Maßnahmen umgesetzt und flexible Lösungen - soweit es der bestehende	<i>„[...] meine Leitung fragte dann auch irgendwie dann, die war den Tag nicht da und dann nach dem Wochenende den Montag fragte sie direkt, „wie geht's deinem Va-</i>

⁴ Es werden nicht alle Ausprägungen dieser Unterkategorie im ausgewählten Sample bedient. Um jedoch eine Vergleichbarkeit der Unterkategorien „Erfahrung mit Kollegen“ und „Erfahrung mit Vorgesetzten“ zu erreichen, wurden hier dennoch die gleichen Ausprägungsmöglichkeiten herangezogen.

	Rahmen der Abläufe zulässt - ermöglicht werden. Der/die Vorgesetzte zeigt Interesse an der Situation des/r Pflegenden.	<i>ter, was ist passiert, was ist los, wie geht's weiter?" (Interview 8, Zeile 535 ff.)</i>
	<u>Unverständnis</u> Der/die Vorgesetzte hat kein Verständnis für die Situation eines/r pflegenden Kollegen/in	

2.2 Rahmenbedingungen

(nominalskalierte Strukturierung)

Ausprägungen	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Erwartungen (inkl. Wünsche) an den Betrieb	<u>Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten</u> Kollegen und Vorgesetzte interessieren sich für den/die betroffene/n Mitarbeiter/in und seine/ihre Situation.	<i>„[...] wir machen auch privat viel und wir sind ein richtig tolles Team und ohne diese Leute die da wirklich, hätte das nicht funktioniert. Also, die haben vollstes Verständnis gehabt und alle haben gesagt, hier die Kollegen haben Urlaub verschoben, damit ich Urlaub nehmen</i>

		<i>konnte [...]“ (Interview 5, Zeile 132 ff)</i> <i>„Indem vielleicht auch mal [von Vorgesetzten] gefragt wird, wobei brauchen Sie Unterstützung?“ (Interview 6, Zeile 420)</i> <i>„[Dem Vater ging es schlecht] und dann hab ich das auch irgendwie gesagt und dann, da haben auch alle gleich gesagt, „dann komm fahr dahin, kümmer dich darum, guck erst mal in Ruhe“. Und ja, das hab ich dann auch gemacht und meine Leitung fragte dann [...] nach dem Wochenende den Montag [...] direkt, „wie geht’s deinem Vater, was ist passiert, was ist los, wie geht’s weiter?“ Interview 8, Zeile 535ff)</i>
	<u>Flexible Arbeitszeiten</u> Der Arbeitgeber ist gesprächsbereit und räumt grundsätzlich Möglichkeiten ein, flexible Arbeits-	<i>„[...]das die Arbeitszeiten flexibler sein müssten oder der Arbeitsbeginn zeitlicher. Wenn man jetzt persönlich</i>

	zeiten in Anlehnung an die jeweiligen Bedarfe der pflegenden Angehörigen zu gestalten.	<i>jemanden zu pflegen hat und in den Beruf geht und dort arbeitet, dann muss der Arbeitgeber schon auch ein bisschen einem entgegen kommen in punkto Flexibilität. (Interview 7, Zeile 19ff)</i>
	<u>(Individuelle) Unterstützungsangebote von Vorgesetzten</u> Der Arbeitgeber geht auf die Situation des Betroffenen ein und ist offen für Kompromisse.	<i>„[...] aber da würde ich schon mir wünschen und erhoffen, das man da irgendwie so ein Kompromiss findet.“ (Interview 8, Zeile 618f)</i>
Strukturen im Betrieb	<u>Aktualität im Betrieb</u> Wird immer dann kodiert, wenn Personalverantwortliche eine Einschätzung dazu vornehmen, wie aktuell das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf derzeit im Betrieb ist, wie die zukünftige Entwicklung eingeschätzt wird und in welchem Verhältnis das Thema zu anderen Themen im Betrieb steht.	<i>„[...] ist es nicht ständig unser Thema, wir haben andere Themen, die hier einfach überhand nehmen. (Interview 11, Zeile 597f.)“</i> <i>„[...] deswegen wird’s für unsere Region beziehungsweise für unser Haus eher noch etwas an Brisanz gewinnen das Thema. (Interview 12, Zeile 954 f.)“</i>

	<u>Rahmenbedingungen im Betrieb</u> Die Ausprägung beinhaltet Personalstrukturen und Rahmenbedingungen der Dienstleistung des jeweiligen Betriebes.	<i>„Die [Dienstleistungsadressaten] kann man nicht mit nach Hause nehmen, da muss man einfach Präsenz zeigen.“ (Interview 11, Zeile 53)</i> <i>„[...] wir haben insgesamt eine aus meiner Sicht extrem hohe Betriebszugehörigkeit von im Durchschnitt über zwanzig Jahren, wir haben auch ein Durchschnittsalter von dreiundvierzig Jahren, das ist etwas über dem Schnitt von anderen Unternehmen.“ (Interview 12, Zeile 204ff)</i>
	<u>Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf</u> Diese Ausprägung erfasst alle von Personalverantwortlichen genannten Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit	<i>„So und die erste Variante ist ja immer so wenig wie möglich zu verändern, also das Arbeitsverhältnis so zu lassen wie es ist und die Flexi-</i>

	von Pflege und Beruf.	<i>bilität zu nutzen die wir haben und die zweite Variante ist eben befristete Änderungen und die dritte Variante ist dauerhafte Änderungen.“ (Interview 12, Zeile 353 ff.)</i>
	<u>Informationspolitik</u> Die Ausprägung Informationspolitik erfasst, • wie Mitarbeiter über Angebote und Maßnahmen informiert werden • wie das Unternehmen von einer Pflegeübernahme eines Mitarbeiters erfährt • wie über das Thema Pflege und die Vereinbarkeit im Unternehmen kommuniziert wird.	<i>„Also das krieg ich nicht mit, diese Personalplanung wird dann vorbereitet von unseren Leiterinnen und dann glaube ich das da ganz viel wird da erledigt dadurch.“ (Interview 11, Zeile 313ff)</i> <i>„Wir haben ein Mitarbeiterinformationsportal, das ist eine Plattform ähnlich einem Intranet mit Suchfunktion etc. und haben dann unter einer Rubrik Internes, verschiedene Themen gesammelt und das Thema Audit Beruf und Familie ist ein Oberthema und gliedert sich dann in Kinder und Pflegesituationen und da kann man alles sehr gut nachlesen.“</i>

2.3 Verantwortung des Arbeitgebers

(nominalskalierte Strukturierung)

Ausprägung	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Ökonomische Verantwortung	Der Arbeitgeber trägt aus Gründen der eigenen Wirtschaftlichkeit eine Verantwortung für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die ökonomische Verantwortung findet sich sowohl im strategischen, als auch im operativen Management wieder.	<i>„Was nützt Ihm jemand der da sitzt, seine Zeit absitzt und in Gedanken Fehler macht .. das bringt ja dem Arbeitgeber auch nix. Und ich denk mal deswegen ist es für den auch sehr wichtig, dass die, /eh/ das man da sich selber auch mit engagiert und dem Mitarbeiter Hilfe anbietet.“ (Interview 5, Zeile 467ff)</i>
Soziale Verantwortung	Der Arbeitgeber trägt aus Gründen der Authentizität interner und externer Kommunikation als „sozial handelnd“ eine sozial motivierte Verantwortung für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die Soziale Verantwortung ist stark im strategischen und normativen Management verortet.	<i>„[...] wir können nicht in einem sozialen Bereich sein, wo wir so etwas zwar von unseren Vorgesetzten erwarten meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten das, kriegen sie auch und umgekehrt wird es aber nicht mitgetragen. Geht gar nicht.“ (Interview 6, 386f)</i>

Pragmatisch-lösungsorientierte Verantwortung	Der Arbeitgeber sucht mit dem/der Mitarbeiter/in nach Lösungen, unabhängig von sozialen oder ökonomischen Motiven. Vorrangig geht es bei der pragmatisch-lösungsorientierten Verantwortung darum, den Alltagsbetrieb im operativen Betriebsablauf aufrecht zu erhalten.	<i>„[...]wenn der Arbeitnehmer sein Angehörigen pflegen will, ist es wichtig dass der Betrieb mitspielt und das man da irgendwie Kompromisse findet, irgendwelche Lösungswege findet.“ (Interview 8, Zeile 496f)</i>
--	---	--

Hk 3 Persönliche Einstellungen zur Rolle von Staat und Gesellschaft

3.1 Wünsche an den Staat

(nominalskalierte Strukturierung)

Ausprägung	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Finanziell	Pflegende Angehörige erhalten finanzielle Leistungen von staatlicher Seite, z.B. in Form von Lohnersatzleistungen, Pflegegeld und sonstigen Sachleistungen.	<i>„[...] wenn der Staat eben auch zahlt wenn ne Frau oder der Vater zu Hause bleibt und da einspringt, dann könnte er ja genauso sagen, das dann, ich weiß gar nicht wie das geregelt ist, ob man da Gelder bekommt wenn man die Pflege übernimmt [...]“ (Interview 7, Zeile 694)</i>

Beratung	Pflegende Angehörige erhalten eine Beratung im Hinblick auf Angehörigenpflege. Die Beratung kann sowohl Fragen zu medizinischen, organisatorischen als auch rechtlichen Aspekten beinhalten.	<i>„Aber ich denke da wäre irgendwie so ne Beratung und vielleicht, also da würden mir spontan einfallen irgendwie auch vom Pflegedienst oder so was der vielleicht auch mal wirklich nach Hause kommt, so beratende Gespräche führt und ja auch einfach so bei Bedarf Hilfestellung geben kann.“ (Interview 8, Zeile 1024ff)</i>
Pflegeentlastung	Pflegende Angehörige erhalten Angebote, die sie bei der Pflege entlasten, wie z.B. ehrenamtliche Unterstützung, eine Kur oder flankierende Pflegeunterstützung durch ergänzende Dienste und Angebote.	<i>„es gibt ja zunehmend Demenzhäuser wo die Leute recht gut auch untergebracht sind, ich könnte sie dahin begleiten [...] Das wäre durchaus eine Hilfe, ja. Und ich meine, es geht ja darum, wenn ich sie sicher irgendwo unter hätte, wäre ich ja nicht raus aus der Nummer, aber das würde eine Menge an Belastung wegnehmen. Ich müsste nicht immer auch nachts zur Verfügung stehen, wenn sie mal wieder</i>

		<i>rumgeistert, ja.“ (Interview 7, Zeile 680ff)</i>
--	--	---

3.2 Kenntnisse über Existenz und Inhalt von Gesetzen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

(ordinalskalierte Strukturierung)

Ausprägung	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Keine Kenntnis	Keine Kenntnisse über Existenz oder Inhalt einschlägiger Gesetze vorhanden	<i>„[...] ich weiß nur eben mit dieser Pflegestufe und das man dann eine Einstufung hat und dementsprechend irgendwie das da Gelder dann fließen [...]“ (Interview 7, Zeile 710f)</i>
Wenig Kenntnis	Kenntnisse über einschlägige Gesetze sind vorhanden, konkrete Inhalte sind jedoch weitgehend unbekannt	<i>"Also ich weiß das es das [Familienpflegezeitgesetz] gibt. Aber so den genauen Hintergrund müssten Sie mir vielleicht kurz noch mal sagen.“</i> <i>(Interview 5, Zeile 538f)</i>
Oberflächliche Kenntnis	Kenntnisse über einschlägige Gesetze sind vorhanden und auch einige Inhalte sind zumindest als Schlagworte bekannt	<i>„I: Das Gesetz hat auch so ein paar Änderungen in Bezug auf den Arbeitgeber. [...]“</i> <i>B: Das man freigestellt werden kann.</i> <i>I: Genau, kennen Sie da die Möglichkeiten, sind</i>

		die Ihnen bekannt? <i>B: Jein. Ich weiß, dass da Möglichkeiten, aber ohne dass ich das konkret jetzt benennen kann.“ (Interview 6, Zeile 603ff)</i>
Gute Kenntnis ⁵	Kenntnisse über einschlägige Gesetze und konkrete Inhalt sind vorhanden	

3.3 Meinung über die Neuerungen im Familienpflegezeitgesetz seit 01.01.2015

(nominalskalierte Strukturierung)

Ausprägung	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Keine Hilfe	Die Neuerungen im Familienpflegezeitgesetz werden als nicht hilfreich beschrieben	I: [...] könnten Sie sich vorstellen, dass die [Einzelregelungen des Gesetzes] Ihnen helfen? <i>B: Nicht wirklich, nein.</i> I: Gar nichts? <i>B: Nein. (Interview 6, Zeile 652ff)</i>

⁵ Kein Ankerbeispiel vorhanden, weil keine befragte Person über gute Kenntnisse entsprechend der hier vorgenommenen Definition verfügte. Da aber die Annahme zu bilden ist, dass Personen über gute Kenntnisse verfügen können, wird diese Ausprägung zur vollständigen Darstellung der Unterkategorie mit in das Kategoriensystem aufgenommen.

Guter Ansatz	Das Familienpflegezeitgesetz wird als guter Ansatz beschrieben, Nachbesserungen sind aus Sicht der Befragten jedoch notwendig	„Aber es [das Familienpflegezeitgesetz] ist zumindest ein guter Anfang, also ich find schon [...]“ (Interview 5, Zeile 565f)
Finanzielle Unterstützung nicht ausreichend	Die finanzielle Unterstützung wird als unzureichend beschrieben	„I: Glauben Sie das Ihnen das helfen würde in dem Fall?“ <i>B: Glaub ich erst mal ja. Klar, man hat natürlich dann keinen Lohn, muss dann gucken, aber ..</i> I: Wie würden Sie das machen, wenn Sie sagen, man muss dann gucken. Wie würden Sie dann gucken? <i>B: (lacht) Dumm aus der Wäsche, auf den Kontoauszug (lachen beide). Ja das ist natürlich dann der Haken dabei.“</i> (Interview 7, Zeile 773ff)
Rechtlicher Anspruch hilfreich	Das Vorhandensein eines rechtlichen Anspruchs auf Freistellung in den unterschiedlichen Formen wird	

	grundsätzlich als hilfreich beschrieben ⁶	
Rechtlicher Anspruch nicht hilfreich	Das Vorhandensein eines rechtlichen Anspruchs auf Freistellung in den unterschiedlichen Formen wird als nicht hilfreich beschrieben	<i>„Also mal so zehn Tage, Arbeitstage, ok. Aber sind wir doch jetzt mal ganz ehrlich, wenn ich heute in meiner Situation zum Arzt gehen würde und würde ein bisschen janken und ich meine man hat ja so auch seine eigenen körperlichen Gebrechen, die zehn Tage kriegte ich auch anders auf die Reihe, da brauchte ich das noch nicht mal geltend zu machen. Ich kriegte auch spielend fünf Wochen auf die Reihe, nur will ich das [...]“ (Interview 6, Zeile 663ff)</i> <i>„[...] natürlich man kann das durchsetzen, man kann alles durchklagen, aber was ist denn nachher. Man will ja gerne ar-</i>

⁶ Im ausgewählten Sample hat keine der befragten Person mit Pflegeerfahrung angegeben, dass der rechtliche Anspruch hilfreich gewesen sei. Als Gegenpol zu „nicht hilfreich“ ist jedoch davon auszugehen, dass die Ausprägung „hilfreich“ in Bezug auf den rechtlichen Anspruch grundsätzlich besteht, weshalb diese Ausprägung zur vollständigen Darstellung der Unterkategorie mit in das Kategoriensystem aufgenommen wurde. Im Rahmen der Interpretation der Ergebnisse können im Übrigen Rückschlüsse daraus gezogen werden, dass diese Unterkategorie mit dem ausgewählten Sample der Befragten nicht bedient wurde.

		<i>beiten und man will auch das der Arbeitgeber einen weiterhin gerne sieht.“</i> (Interview 5, Zeile 602ff)
--	--	---

3.4 Meinung zur Verantwortung des Staates

(nominalskalierte Strukturierung)

Ausprägung	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Legislative Verantwortung	Die legislative Verantwortung beschreibt eine Verantwortung des Staates, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es pflegenden Angehörigen erleichtert (rechtliche) Ansprüche wahrzunehmen oder diese Personengruppen absichert.	<i>„Und ansonsten glaube ich ist es für den Staat schwer .. da Unterstützung zu leisten, außer dem Abbau von Bürokratie (lacht).“</i> (Interview 5, Zeile 509ff) <i>„[...] man ist versichert wenn man Pflegender ist, unfallversichert. Geht auch was in die Rentenversicherung. Das ist ja alles staatlich vorgegeben.“</i> (Interview 9, Zeile 815 ff)
Soziale Verantwortung	Die soziale Verantwortung beschreibt, dass der Staat aufgrund einer „Fürsorgepflicht“ gegen-	<i>„Also in unser Sozialsystem finde ich schon das es da rein gehört. Dass der Staat schon sich da-</i>

	über seinen Bürgern Verantwortung für die Situation von Pflegebedürftigen und seinen/ihren pflegenden Angehörigen hat.	<i>rum kümmern sollte.“</i> (Interview 9, Zeile 804f) <i>„Und ja und da sich der Staat ja irgendwie um mehr oder weniger alle seine Bürger kümmert, sollte er sich auch um die Älteren kümmern.“</i> (Interview 8, Zeile 853ff)
Volkswirtschaftliche Verantwortung	Die volkswirtschaftliche Verantwortung wird immer dann kodiert, wenn es um wirtschaftliche Aspekte aus Sicht des Staates zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geht. Diese Ausprägung der Verantwortung nimmt den Pflegenden als Arbeitnehmer im Rahmen der volkswirtschaftlichen Wertschöpfungskette in den Blick.	<i>„[...] aber ich finde das schon richtig, dass der Staat sich da Gedanken drüber macht. Weil er will ja auch die Wirtschaft aufrecht erhalten und will auch das die Arbeitnehmer, ja ihren Mann stehen und vielleicht dann auch einmal die Auszeit nehmen müssen und auch dann unterstützt werden.“</i> (Interview 9, Zeile 807ff)
Monetäre Verantwortung	Die monetäre Verantwortung beschreibt, dass der Staat pflegende Angehörige finanziell unterstützen soll. Die finanzielle	<i>„Das, da sicherlich die Verantwortung auch beim Staat ist, das wenn Menschen ihre Angehörigen pflegen das man</i>

	Unterstützung ist dabei als Ausdrucksform einer Art der Verantwortung des Staates zu begreifen, die von den Befragten jedoch nicht näher beschrieben wurde (Sozial motiviert? Volkswirtschaftlich motiviert?). Weil aufgrund fehlender Kenntnis keine Zuordnung zu den vorhandenen Ausprägungen vorgenommen werden kann, bildet die monetäre Verantwortung eine eigene Ausprägung.	<i>da zumindest finanziell die Leute absichern muss, das man da finanzielle Unterstützung von staatlicher Seite irgendwie gewährleisten muss.“ (Interview 5, Zeile 515ff)</i>
--	---	--

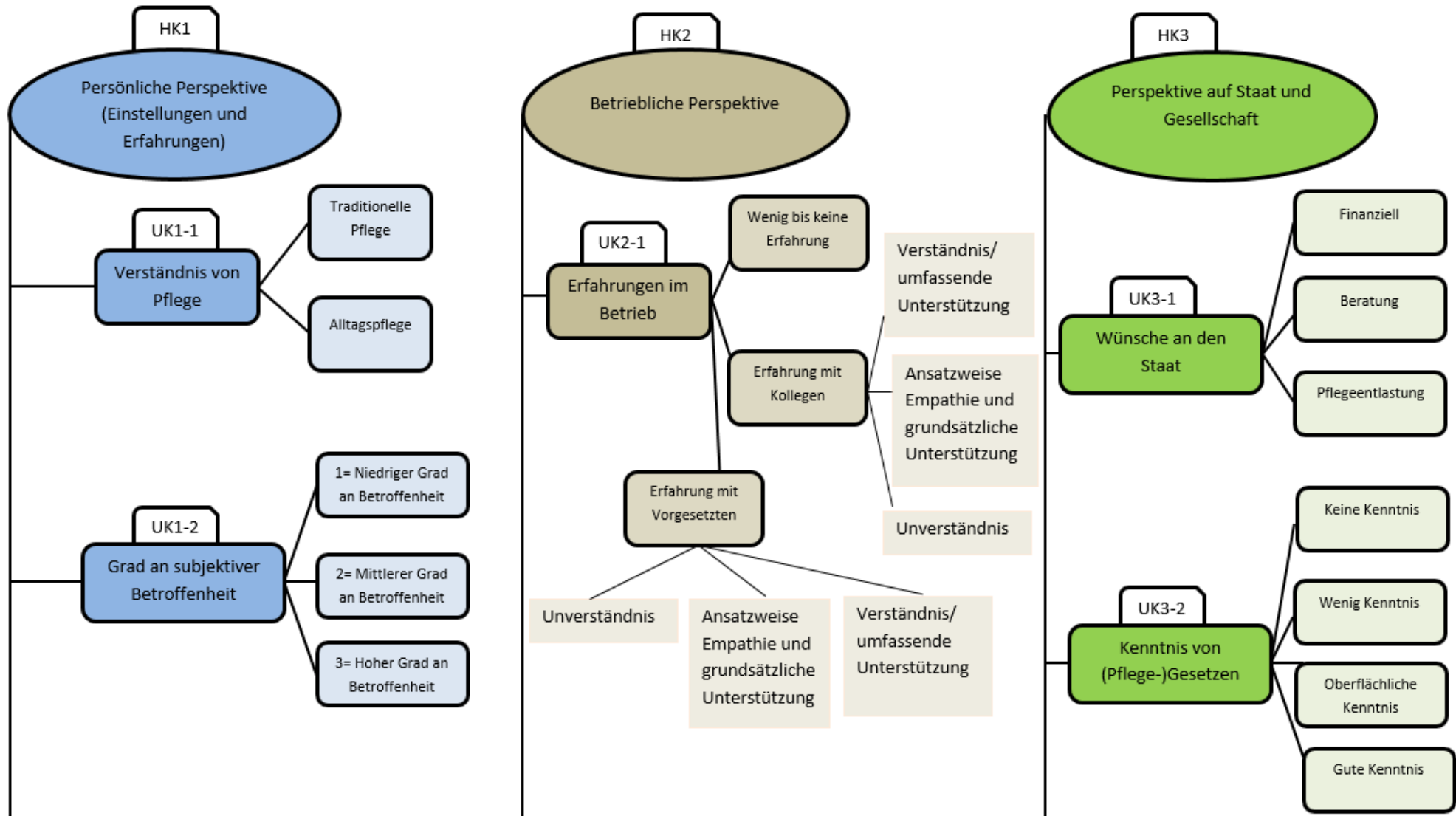
3.5 Meinung zur Gesellschaft

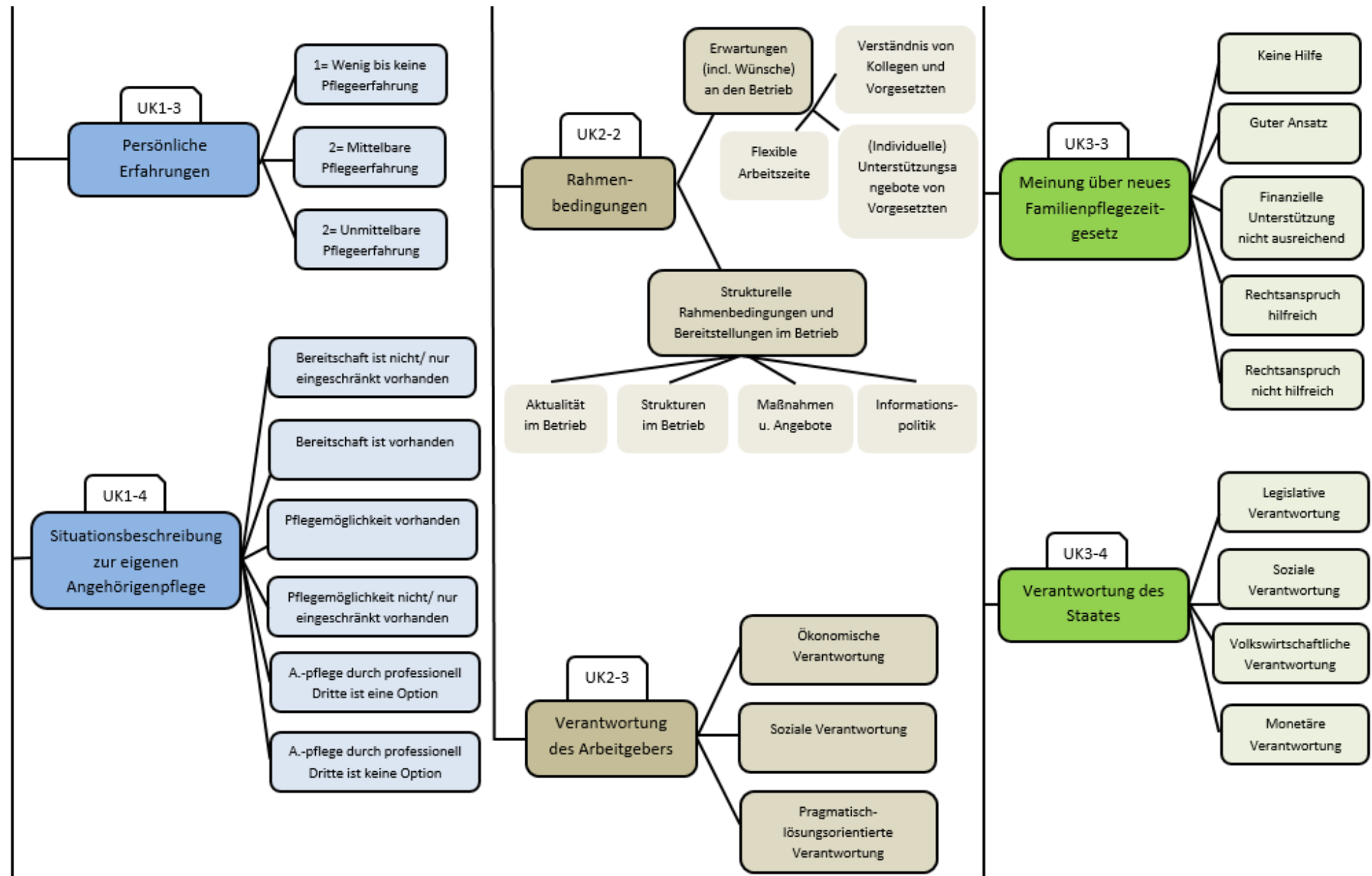
Ausprägung	Definition/Kodierhinweis	Ankerbeispiel
Gesellschaftskritisch	Gesellschaftskritisch beschreibt eine negative Wahrnehmung der gesellschaftlichen Ansichten zum Thema Pflege oder zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Als „Gesellschaftskritisch“ wird auch dann kodiert, wenn gesellschaftlicher Wandel in der Thematik gefordert wird.	<i>„Das ist ein Thema was ignoriert wird und wo nach Möglichkeit keiner was mit zu tun haben möchte.“</i> (Interview 6, Zeile 727f) <i>„Ich bin der Meinung dass wir keine gute Gesellschaft haben.“</i>

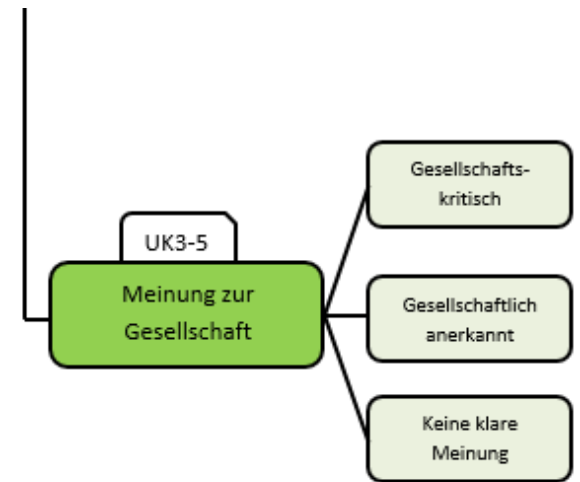
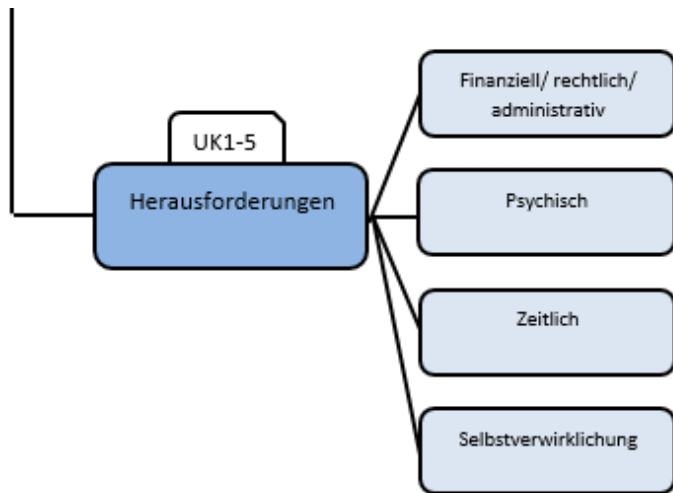
		(Interview 8, Zeile 1058) <i>„Also, Gesellschaft muss, hat glaub ich den Auftrag mit Anders sein umgehen zu lernen. Und da kranken wir noch dran. Wir selektieren nach wie vor. Alles was nicht mehr funktions-tüchtig ist, wird ins Ab-seits gestellt und da hat noch eine Daseinsbe-rechtigung, wie die aus-sieht ist dann eine ande-re Sache. Aber sie sind nicht mehr wirklich Teil dieser Gesellschaft, weil sie anders sind.“</i> (Interview 6, Zeile 741ff) <i>„Wie wir mit alten Men-schen umgehen, .. ist nicht wirklich eine Lach-nummer. Zumal wir ja eine komplett veraltete Gesellschaft sind.“</i> (Interview 6, Zeile 727f)

Gesellschaftlich anerkannt	Gesellschaftlich anerkannt beschreibt die Wahrnehmung des Befragten einer Gesellschaft, die für das Thema Pflege und Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sensibel ist oder eine wahrnehmbare Steigerung der Sensibilität vollzogen hat.	<i>„[...] aber ich finde schon, dass das gesellschaftlich anerkannt ist, wenn man sich dazu entscheidet die Pflege selbst zu übernehmen, bei Angehörigen.“</i> (Interview 7, Zeile 860ff) <i>„[...] dass das in den letzten fünf bis zehn Jahren viel bewusster aufgenommen wird das Thema und man viel mehr Verständnis findet oder hört.“</i> (Interview 9, Zeile 956f)
Keine klare Meinung	Keine klare Meinung beschreibt die Position von Unentschlossenen. Kodiert wird zwiegespalten auch immer dann, wenn sich Befragte im Verlauf des Interviews unterschiedlich zur Wahrnehmung der Gesellschaft von Pflege Themen positionieren.	<i>„[...] also da bin ich zwiegespalten [...]“</i> (Interview 8, Zeile 1074f)

15. Grafische Darstellung des Kategoriensystems







**16. Unternehmensorientierte Betrachtung Wohlfahrtsverband:
Mitarbeitende**

Wohlfahrtsverband
 Drei gleiche Nennungen
 Zwei gleiche Nennungen

	Sozialdienstleister		
Befragte/r	B6	B7	B8
1. Persönliche Perspektive			
1.1 Verständnis von Pflege	Alltagspflege	Alltagspflege -> Unterteilung in „direkte“ Pflege (traditionelle Pflege) und „indirekte“ Pflege (Alltagspflege)	Alltagspflege -> Unterteilung in „professionelle“ Pflege (traditionelle Pflege) und „private“ Pflege (Alltagspflege)
1.2 Grad der subjektiven Betroffenheit	Hoher Grad	Niedriger Grad	Mittlerer bis hoher Grad
1.3 Persönliche Erfahrungen	Unmittelbare Pflegeerfahrung	Wenig bis keine Pflegeerfahrung	Mittelbare Pflegeerfahrung
1.4 Situationsbeschreibung zur eigenen Angehörigenpflege	Keine/ eingeschränkte Bereitschaft	Keine/ eingeschränkte Bereitschaft	Bereitschaft ist vorhanden
	Pflegemöglichkeit vorhanden	Pflegemöglichkeit vorhanden	Pflegemöglichkeiten nicht/nur eingeschränkt vorhanden

	Pflege durch Dritte nur bedingt eine Option	Pflege durch Dritte ist eine gute Option	Pflege durch Dritte nur bedingt eine Option
1.5 Herausforderungen	Finanziell/rechtlich/administrativ	Finanziell/rechtlich/administrativ	
	Psychisch	Psychisch	Psychisch
	Zeitlich	Zeitlich	Zeitlich
		Selbstverwirklichung	Selbstverwirklichung
	Pflegebelastung • Körperliche Belastung • Einschränkungen für eigene Familie • Fehlendes Pflege-Know-How		
2. Betriebliche Perspektive			
2.1 Erfahrung im Betrieb	Unverständnis von Kollegen	Wenig bis keine Erfahrung im Betrieb	Wenig bis keine Erfahrung im Betrieb
	Ansatzweise Empathie vom Arbeitgeber		Vorgesetzte: Ansatzweise Empathie und grundsätzliches Verständnis
2.2 Rahmen-	<u>Erwartungen inkl. Wünsche</u>		

bedingungen	Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten	Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten	Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten
	Flexible Arbeitszeiten	Flexible Arbeitszeiten	Flexible Arbeitszeiten
	(Individuelle) Unterstützungsangebote von Vorgesetzten		(Individuelle) Unterstützungsangebote von Vorgesetzten
	• Klare Strukturen, an die sich gehalten wird • Beratung von Fachkräften aus den Seniorenheimen des Arbeitgebers		
2.3 Verantwortung des Arbeitgebers	Soziale Verantwortung		Soziale Verantwortung
		Pragmatisch-lösungsorientierte Verantwortung	
3. Perspektive auf Staat und Gesellschaft			
3.1 Wünsche an Staat und Gesellschaft	Finanziell		
	Pflegeentlastung		
3.2 Kenntnis von (Pflege-) Gesetzen	Wenig Kenntnis	Wenig Kenntnis	Keine Kenntnis
3.3 Meinung über neues	Keine Hilfe		

Familienpflege- zeitgesetz		Guter Ansatz	Guter Ansatz
	Finanzielle Unterstüt- zung nicht ausreichend		Finanzielle Unterstüt- zung nicht ausreichend
	Rechtsanspruch nicht hilfreich		Rechtsanspruch hilfreich
3.4 Verantwor- tung des Staates	Legislative Verantwortung		
	Soziale Verantwortung		Soziale Verantwortung
	Monetäre Verantwortung		
3.5 Meinung zur Gesellschaft	Gesellschaftskritisch	Gesellschaftlich aner- kannt	Gesellschaftskritisch

17. Unternehmensorientierte Betrachtung Kundenbank: Mitarbeitende



Kundenbank



Drei gleiche Nennungen



Zwei gleiche Nennungen

	Finanzdienstleister		
Befragte/r	B5	B9	B10
1. Persönliche Perspektive			
1.1 Verständnis von Pflege	Alltagspflege -> Pflege ist alles, was für eine erkrankte Person geleistet wird	Alltagspflege	Alltagspflege -> Pflege ist alles, was für eine erkrankte Person geleistet wird. Ausnahme: innerhalb der Familie ist Hilfe selbstverständlich und Alltagspflege <u>keine</u> Pflege
1.2 Grad der subjektiven Betroffenheit	Mittlerer Grad	Hoher Grad	Mittlerer bis hoher Grad
1.3 Persönliche Erfahrungen	Unmittelbare Pflegeerfahrung	Unmittelbare Pflegeerfahrung	Unmittelbare Pflegeerfahrung
1.4 Situationsbeschreibung zur eigenen Angehörigenpflege	Bereitschaft ist vorhanden	Bereitschaft ist vorhanden	Bereitschaft ist vorhanden
	Pflegemöglichkeit vorhanden	Pflegemöglichkeiten nicht/nur eingeschränkt vorhanden	Pflegemöglichkeiten nicht/nur eingeschränkt vorhanden

	Pflege durch Dritte nur bedingt eine Option	Pflege durch Dritte nur bedingt eine Option	Pflege durch Dritte nur bedingt eine Option
1.5 Herausforderungen	Finanziell/rechtlich/administrativ		
	Psychisch	Psychisch	Psychisch
	Zeitlich		Zeitlich
		Selbstverwirklichung	
	• Körperliche Belastung • Fehlendes Pflege-Know-How		
2. Betriebliche Perspektive			
2.1 Erfahrung im Betrieb	Kollegen: Verständnis/umfassende Unterstützung	Kollegen: Unverständnis	Kollegen: Ansatzweise Empathie und grundsätzliches Verständnis
	Vorgesetzte: Verständnis/umfassende Unterstützung	Vorgesetzte: Verständnis/umfassende Unterstützung	Vorgesetzte: Verständnis/umfassende Unterstützung
2.2 Rahmenbedingungen	<u>Erwartungen inkl. Wünsche</u>		
	Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten	Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten	Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten
	Flexible Arbeitszeiten	Flexible Arbeitszeiten	Flexible Arbeitszeiten

	(Individuelle) Unterstützungsangebote von Vorgesetzten		(Individuelle) Unterstützungsangebote von Vorgesetzten
	<u>Strukturelle Rahmenbedingungen und Bereitstellungen im Betrieb</u> Siehe Übersicht der Personalverantwortlichen von Finanz- und Sozialdienstleistung		
2.3 Verantwortung des Arbeitgebers	Soziale Verantwortung		
	Ökonomische Verantwortung		Ökonomische Verantwortung
		Pragmatisch-lösungsorientierte Verantwortung	
3. Perspektive auf Staat und Gesellschaft			
3.1 Wünsche an Staat und Gesellschaft	Finanziell		
	Pflegeentlastung		Pflegeentlastung
3.2 Kenntnis von (Pflege-) Gesetzen	Wenig Kenntnis	Wenig Kenntnis	Keine Kenntnis
3.3 Meinung über neues Familienpflegezeitgesetz			
	Guter Ansatz		Guter Ansatz
	Finanzielle Unterstützung nicht ausreichend	Finanzielle Unterstützung nicht	Finanzielle Unterstützung nicht ausreichend

		ausreichend	
	Rechtsanspruch nicht hilfreich	Rechtsanspruch nicht hilfreich	
3.4 Verantwortung des Staates	Legislative Verantwortung		
	Soziale Verantwortung		Soziale Verantwortung
		Volkswirtschaftliche Verantwortung	
	Monetäre Verantwortung		
3.5 Meinung zur Gesellschaft	Gesellschaftlich anerkannt	Gesellschaftskritisch	Gesellschaftskritisch

18. Gemeinsamkeiten und Unterschiede: Personalverantwortliche



Gemeinsamkeiten

	Wohlfahrtsverband (PV11)	Kundenbank (PV12)
1. Persönliche Perspektive		
1.1 Verständnis von Pflege	Alltagspflege sich kümmern, auch unterhalb von Pflegestufe 1	Alltagspflege Unterstützung im Alltag, Besorgungen tätigen, unabhängig von Pflegestufe
1.2 Erfahrungen mit Pflege	Ja Beistandschaft Vater, phasenweise Pflege des eigenen Sohnes	Ja Pflege der Schwiegermutter, teilweise eingebunden
2. Betriebliche Perspektive		
2.1 Aktualität des Themas im Betrieb	aktuell und gewinnt in Zukunft an Bedeutung , Gründe sind z.B. die Alterspyramide	aktuell aber nicht dringend , da aktuell noch zu wenige MA von dem Thema betroffen sind
	Aktuell gibt es jedoch andere Themen die wichtiger sind , da eine berufliche Vereinbarkeit von privaten Pflege-tätigkeiten durch ein hohes Maß an Flexibilität im Betrieb möglich ist	ein hoher Stellenwert aus AG-Sicht, zukünftig evtl. einen „Pflegebeauftragten für betriebliche Arbeitsmodelle“ einstellen oder einen „externen Pflegebeauftragten
	Zukunftsthema , da MA sich ihren Arbeitgeber in Zukunft aussuchen können	Stellenwert in Zukunft noch höher , Gründe sind die Alterspyramide und der ländliche Raum
		Angebote einer „betriebli-

		chen Pflegebetreuung“ in Zukunft vorstellbar , sowohl für MA als auch für Kunden, aber noch „weit weg“
		Sind MA nicht betroffen vom Thema, schätzen Sie es als nicht sehr relevant ein
2.2 Strukturelle Rahmenbedingungen im Betrieb	Altersstruktur verschiebt sich , „U3“ und „Kinderbetreuung“ sind jetzt aktuell, mittelfristig werden es andere Themen sein	Alter: viele junge Mitarbeiter , daher ist das Thema „Kinder“ aktueller
	Alter: hoher Altersdurchschnitt führt dazu, dass mehr MA vom Thema betroffen sind	Durchschnittsalter von über 40 Jahre , führt wiederum dazu das immer mehr MA vom Thema Pflege und Beruf betroffen sind
	Hoher Frauenanteil (über 90%) und Teilzeit , viele Frauen übernehmen die Pflegeaufgaben in der Familie	56% Männeranteil und 44% Frauenanteil und über 200 Teilzeitkräfte , daher ist das Unternehmen variable Arbeitszeiten gewöhnt
	Projektbezogene Anstellungen und Finanzierungen , Flexibilität ist eingeschränkt, d.h. es ist schwer ausfallende MA zu kompensieren	Überdurchschnittlich lange Betriebszugehörigkeit , führen dazu das MA eher über persönliche Dinge und Familienangelegenheiten sprechen
2.3 Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	10 Tage Urlaub im Akutfall nach gesetzl. Regelung	10 Tage Urlaub im Akutfall nach gesetzl. Regelung
	Anpassung der Arbeitszeit	Anpassung der Arbeitszeit

(bei allen Maßnahmen ist mit Ausnahme der 10 Tage im Akutfall keine Pflegestufe des Angehörigen nachzuweisen)	kann durch Leitung vor Ort vorgenommen werden, da dies im Verantwortungsbereich der Leitungen liegt	kann durch Leitung vor Ort vorgenommen werden, da dies im Verantwortungsbereich der Leitungen liegt
		vorübergehende Vertragsanpassung durch Arbeitszeitverkürzung, bedarf der Zustimmung des Vorstand und wird praktisch von Personalabteilung umgesetzt; Anrecht in den „alten“ Vertrag zurückzukehren
	Vertragsanpassung durch Arbeitszeitverkürzung, bedarf eines förmlichen Antrags	Dauerhafte Vertragsanpassung , bedarf der Zustimmung des Vorstand und wird praktisch von Personalabteilung umgesetzt
	Unbezahlter Urlaub , bedarf eines förmlichen Antrags	Unbezahlter Urlaub
		Versetzung der Mitarbeiter in andere Filiale
	Koordinierte Netzwerkarbeit , Expertise von anderen Einrichtungen nutzen	Audit Familie und Beruf , Netzwerk mit anderen Firmen
		Pflegeleitfaden , Zugang über das Intranet durch das Mitarbeiterinformationsportal
2.4 Informationspolitik	laufende Kontakte zwischen Mitarbeitern und Führungskräften	laufende Kontakte zwischen Mitarbeitern und Führungskräften
	Mitarbeitergespräche , finden regelmäßig statt, dort können	Gehaltsabrechnung , geschieht unternehmensintern

	aktuelle Themen angesprochen werden	durch Personalabteilung, dadurch Kontakt zu (vielen) Mitarbeitern
	Beratung und Information zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf können MA durch Personalabteilung, Personalrat und via E-Mail erhalten	Jahresgespräche mit Führungskräften , Vereinbarkeit von Pflege und Beruf der Mitarbeiter ist dort auch Thema
		Open Space Workshop , Mitarbeiter können aktuelle Themen ansprechen
		Mitarbeiterinformationsportal (MIP) , Intranet mit Suchfunktion
2.5 Verantwortung des Arbeitgebers	Ökonomische Verantwortung , da der Betrieb auch ein Wirtschaftsunternehmen ist	Ökonomische Verantwortung , hoher Personalaufwand verursacht höchsten Kostenanteil, zudem ist ein gutes Image hilfreich um neue gute Fachkräfte und Kunden zu (er)halten
	Soziale Verantwortung , da es als Sozialdienstleister eine Frage der Authentizität ist	Soziale Verantwortung , Beschäftigung von Menschen beeinflusst deren Biographie

Angehörigenpflege neben dem Beruf
Mixed Methods Studie zu Herausforderungen und
betrieblichen Lösungsansätzen

Löhe, J.

2017, XX, 336 S. 59 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-15502-5