

**rückenwind**

*Für die Beschäftigten  
in der Sozialwirtschaft*

Das Programm "rückenwind - Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft" wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

**Diakonie**   
**Mark-Ruhr**

**QuaBeD**   
Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft  
der Diakonie Ennepe-Ruhr/Hagen gGmbH

**VEDA**

**PROJEKT ZUR PERSONALENTWICKLUNG IN DER SOZIALWIRTSCHAFT**

**ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG ZUR STRUKTURDATEN DER AM  
PROJEKTBETEILIGTEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER  
DER STATIONÄREN ALTENBETREUUNG, AMBULANTEN PFLEGE, JUGENDHILFE  
UND ARBEITSMARKTPROJEKTE  
UND BEZUG ZU AUSGEWÄHLTEN DATEN DER ZENTRALEN DATENERFASSUNG**

Im Zeitraum von September bis Dezember 2010 erhielten alle 695 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Trägerverbundes (Diakonie Mark Ruhr e.V., EKS-Altenbetreuung GmbH, Diakonie Mark gGmbH Häusliche Pflege, Ev. Jugendhilfe Iserlohn gGmbH und der QuaBeD gGmbH) in den Bereichen ambulante und stationäre Pflege, Jugend- und Erziehungshilfen sowie Arbeitsmarktprojekte einen Ergänzungsfragebogen zur Erhebung einiger projektrelevanter Strukturdaten. 437 Personen haben sich zur Teilnahme an dem Projekt angemeldet, was eine Projektbeteiligung von 62,87% ergibt. Die Befragungsergebnisse sind repräsentativ für die Beschäftigten des Trägerverbundes.

Die bei der Projektplanung angestrebte Rücklaufquote von mindestens 20% wurde somit weit überschritten. Die hohe Beteiligung ist insbesondere auf die intensive Aktivierung der Beschäftigten seitens des Evaluationsteams – unterstützt durch die Mitarbeitervertretung, die Einrichtungs- und Personalleitungen sowie die Geschäftsführung – zurückzuführen. In 19 so genannten Sensibilisierungsveranstaltungen wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl die Ziele des Projektes als auch der Fragebogen vorgestellt. Somit konnten Unklarheiten beseitigt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme motiviert werden.

Mit dem selbstentwickelten Fragebogen sollten die tatsächlichen Handlungsbedarfe der beteiligten Einrichtungen bezogen auf die Ziele des Projektes ermittelt werden. Diese sind:

- Erhalt bzw. die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit
- Erhalt bzw. die Steigerung der Flexibilität
- Erhalt bzw. die Steigerung der Verbleibszeiten

Erhoben wurden allgemeine Daten zur Person, zur Kinder- und Pflegesituation, zum Migrationshintergrund, zum Beschäftigungsstatus, zur Qualifikation, zur Fort- und Weiterbildung sowie zu Qualifizierungswünschen. Die vorgegebenen Fragen und Antwortkategorien aus dem „Teilnehmenden-Fragebogen zu Vorhaben des Europäischen Sozialfonds (ESF)“ wurden in dem Ergänzungsfragebogen integriert und entsprechend kenntlich gemacht.

Auf den folgenden Seiten werden die Ergebnisse des Ergänzungsfragebogens präsentiert. Diese werden in derselben Reihenfolge wie die Fragestellungen im eingesetzten Befragungsinstrument dargestellt.

Dabei werden ausgewählte Daten des Ergänzungsfragebogens mit vorhandenen Daten der zentralen Datenerfassung zur Ausgangslage der beteiligten Unternehmen verglichen<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Die Daten der zentralen Datenerfassung beziehen sich auf Mitarbeiter/innen, die in den beteiligten Unternehmen zum Stichtag 31.08.2010 beschäftigt waren.

## ALLGEMEINE ANGABEN ZUR PERSON

In diesem Abschnitt des Fragebogens wurden allgemeine soziodemographische Daten (z.B. Geschlecht, Alter, Familienstand, Haushaltsgröße, usw. ) erhoben.

### Angabe 1: Geschlecht

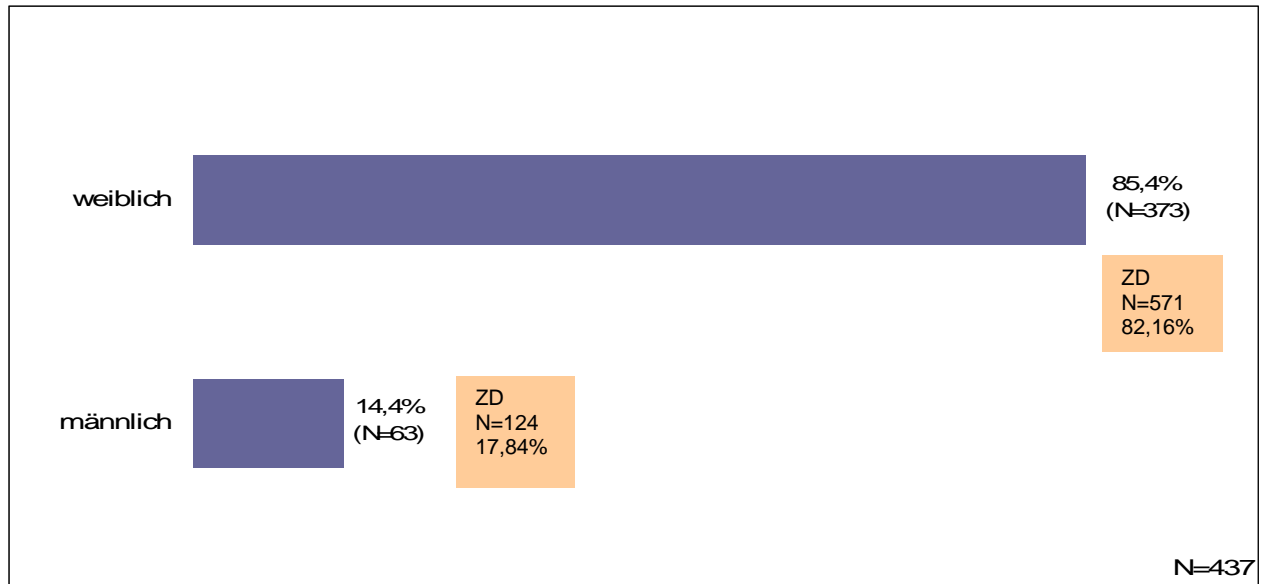


Abb. 1

Diese Abbildung zeigt, dass von 437 befragten Personen in den Bereichen ambulante und stationäre Pflege, Jugend- und Erziehungshilfen sowie Arbeitsmarktprojekte der überwiegende Teil der Beschäftigten (85,4%) weiblich ist. Der Anteil der Männer beträgt 14,4% (N=63).

Verglichen mit den Strukturdaten<sup>2</sup> des Trägerverbundes ergibt sich folgendes Bild:

Von 695 Beschäftigten sind 82,16% (N= 571) weiblich und 17,84% (N=124) männlich.

Demzufolge beteiligen sich 65,32% aller weiblichen und 50,80% aller männlichen Beschäftigten des Trägerverbundes an dem Projekt.

<sup>2</sup> Sofern auf Strukturdaten verwiesen wird, erscheinen sie in den Tabellen mit dem Kürzel ZD für zentrale Datenerfassung

## Angabe 2: Alter

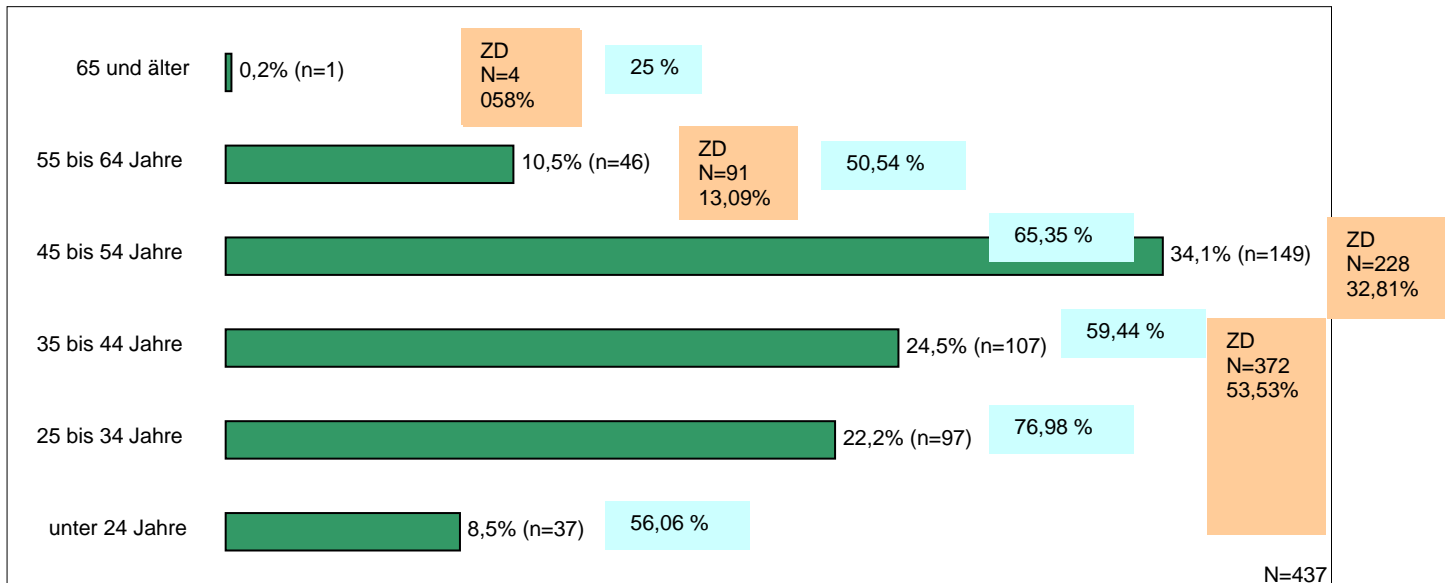


Abb. 2

Betrachtet man die Altersstruktur der befragten Personengruppe, wird deutlich, dass über die Hälfte der Befragten (55,2%) jünger als 45 Jahre ist. Etwa ein Drittel der Beschäftigten (34,1%) ist zwischen 45 und 54 Jahre alt. Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen beträgt etwa ein Zehntel. Lediglich eine Person ist älter als 65 Jahre.

Die Strukturdaten des Trägerverbundes stellen sich wie folgt dar:

Von 695 Beschäftigten sind 53,53% (N= 372) jünger als 45 Jahre, der Anteil der 45- bis 54-Jährigen beträgt 32,81% (N=228), der der 55- bis 64-Jährigen 13,09% (N=91) und der der über 65-Jährigen 0,58 % (N=4)

**Ein Viertel** der Beschäftigten sind **über 50 Jahre alt**. Der Anteil der über 50-Jährigen entspricht mit 25,23% (N=176) annähernd der Beschreibung der Ausgangslage zum Zeitpunkt der Antragsstellung des Projektes.

Das **Durchschnittsalter** der Mitarbeiter/innen des Trägerverbundes beträgt jedoch nur **42 Jahre**.

Beteiligung der Altersgruppen am Projekt<sup>3</sup>:

| Altersgruppe | Beteiligung (in %) |
|--------------|--------------------|
| bis 24       | 56,06              |
| 25 – 34      | 76,98%             |
| 35 – 44      | 59,44              |
| 45 – 54      | 65,35              |
| 55 – 64      | 50,54              |
| ab 65        | 25                 |

Tab1.

<sup>3</sup> Die Projektbeteiligung im Verhältnis zu Angaben der ZD wird im Folgenden in hellblau dargestellt

## Schlussfolgerung

Wird die Anmeldung zum Projekt gleichgesetzt mit Interesse an den Zielsetzungen und den Umsetzungsmöglichkeit, d.h. auch Bereitschaft sich an den Angeboten in Form von Qualifizierung, Coaching und Workshops zu beteiligen, so ist die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen am stärksten vertreten (76,98%), gefolgt von der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen mit 65,35% und der der 35- bis 44-Jährigen mit 59,44%.

Bei den jüngeren Projektbeteiligten könnte die Motivation eher unter präventiven, bei den älteren sowohl unter präventiven als auch kurativen Gesichtspunkt gesehen werden.

## Angabe 3: Familiensituation

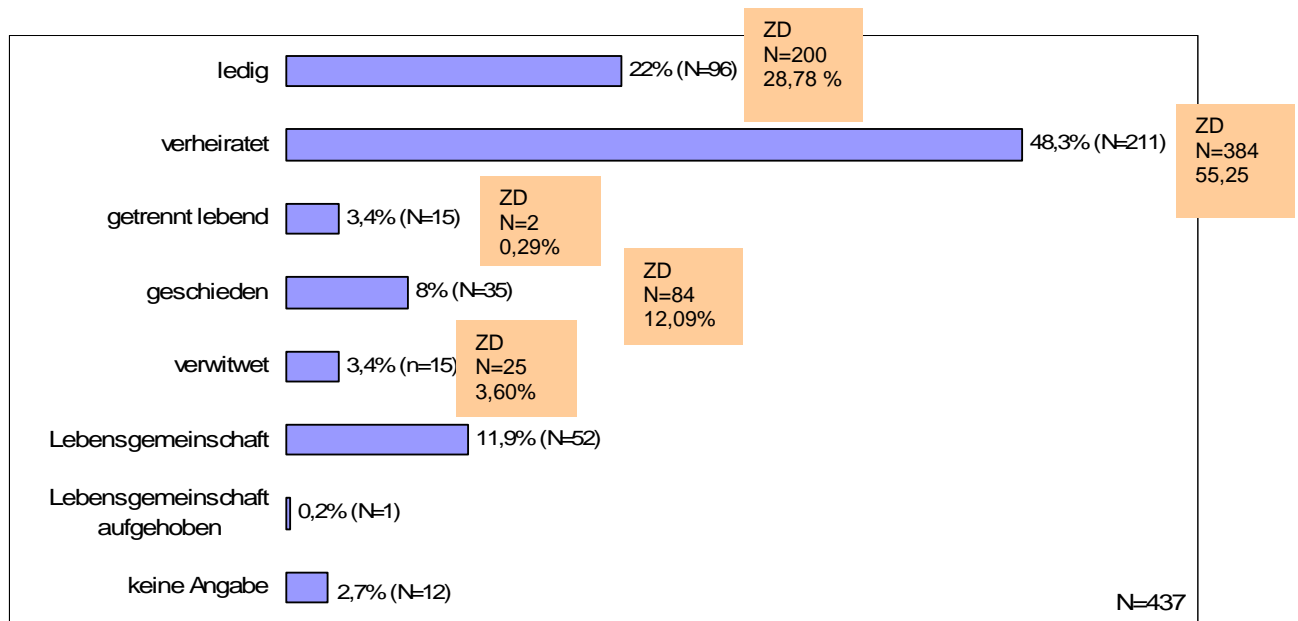


Abb. 3

Die Abbildung 3 zeigt<sup>4</sup>, dass etwa die Hälfte der Befragten (48,3%) verheiratet ist und weitere 11,9% der Beschäftigten in einer Lebensgemeinschaft leben. Jeder Vierte ist ledig, 8% sind geschieden und jeweils 3,4% der befragten Personen sind entweder getrennt lebend oder verwitwet.

Bei der Erhebung der Strukturdaten des Trägerverbundes konnten folgende Kategorien abgefragt werden:

| Familienstand   | Anzahl der Personen (absolut) | Prozent |
|-----------------|-------------------------------|---------|
| ledig           | 200                           | 28,78   |
| verheiratet     | 384                           | 55,25   |
| geschieden      | 84                            | 12,09   |
| verwitwet       | 25                            | 3,60    |
| getrennt lebend | 2                             | 0,29    |

Tab.2

<sup>4</sup> Die Kategorisierung dieser Fragestellung ist an die offizielle Familienstandserhebung des Einwohnermeldewesens angelehnt.

#### Angabe 4: Wie viele Personen leben inklusive Ihnen in Ihrem Haushalt?

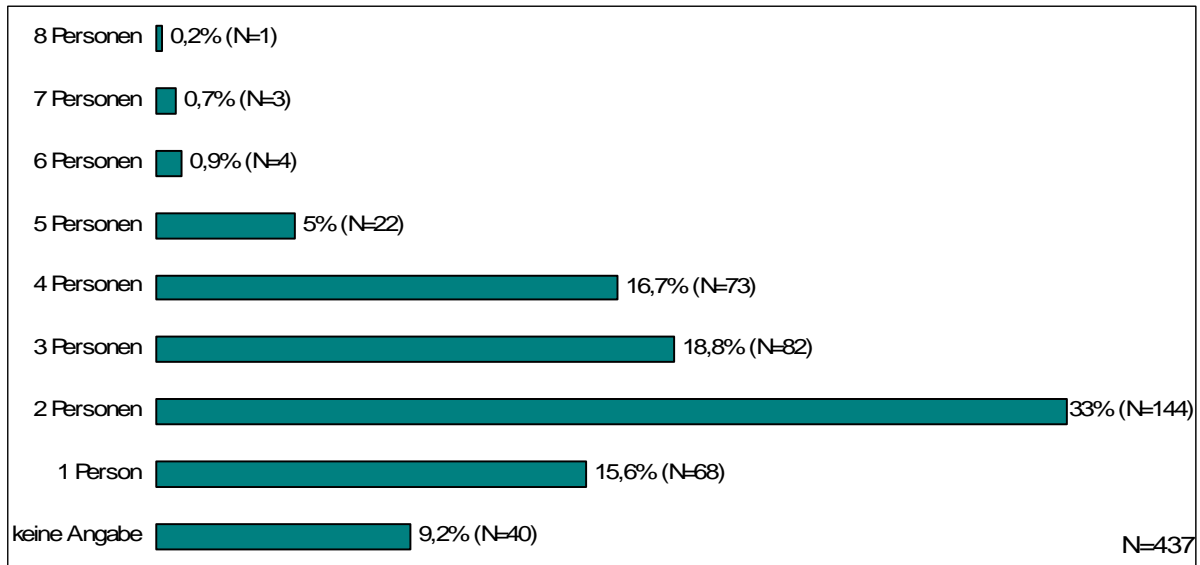


Abb. 4

Die Größe der Haushalte, in denen die Beschäftigten leben, reicht von 68 Einpersonenhaushalten bis zu einem Haushalt mit acht Personen. Über die Hälfte der Befragten leben in Haushalten mit zwei bis drei Personen (51,8%). Weitere 16,7% der Erwerbstätigen leben in Vierpersonenhaushalten.

#### ANGABEN ZUR KINDERSITUATION

Die folgenden Fragen zur Kindersituation und zur Pflege von Angehörigen sollen zum einen den tatsächliche Status inklusive Belastungsmomenten dokumentieren und zum anderen den eventuellen Bedarf an Hilfe- und Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. Kinderbetreuungsvermittlung, Betreuungsvermittlung für zu Pflegende) aufzeigen.

#### Angabe 5: Haben Sie Kinder?

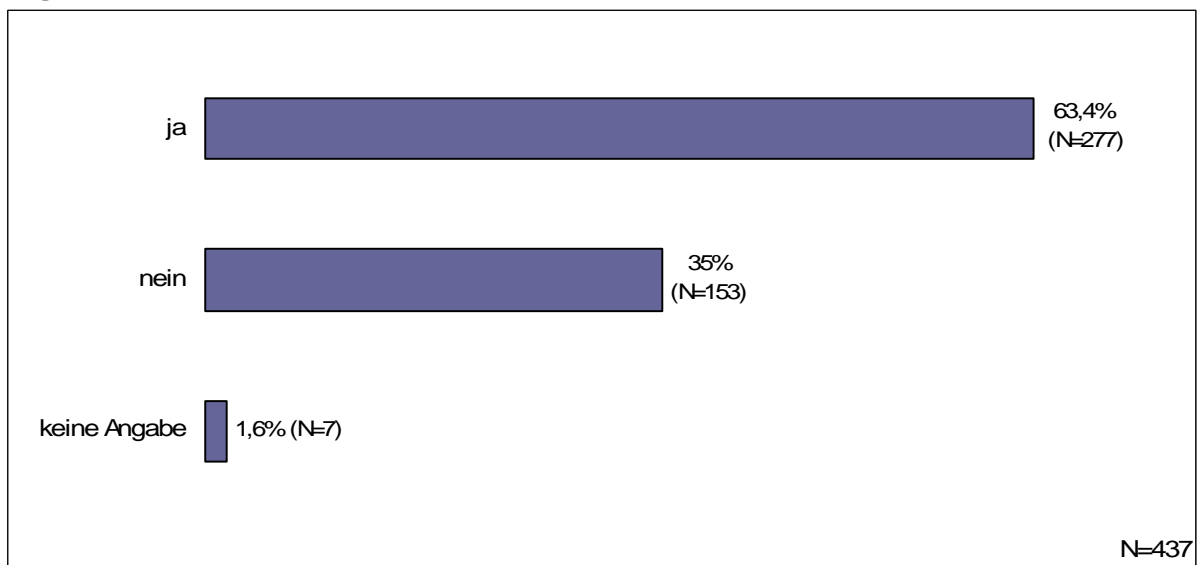


Abb. 5

Der überwiegende Teil der befragten Beschäftigten hat Kinder (63,4%). Über ein Drittel der Befragten gibt an, keine Kinder zu haben (35%).

## Angabe 6: Falls ja, wie viele Kinder haben Sie?

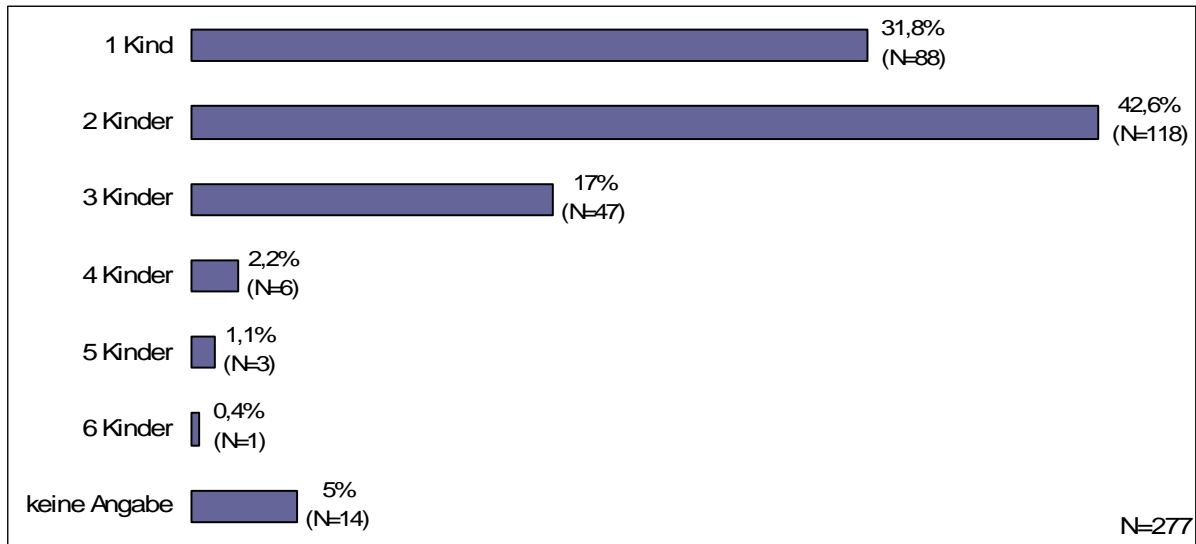


Abb. 6

Bei der Betrachtung der vorliegenden Antworten, ergibt sich folgendes Bild: Von 277 Personen haben 42,6% zwei Kinder. Knapp ein Drittel davon hat ein Kind (31,8%). Gefolgt von drei Kindern (17%). Vier, fünf oder sechs Kinder haben 2,2, 1,1, bzw. 0,4%. 5% der Personen haben keine Angabe gemacht.

## Angabe 7: Wie alt sind Ihre Kinder?

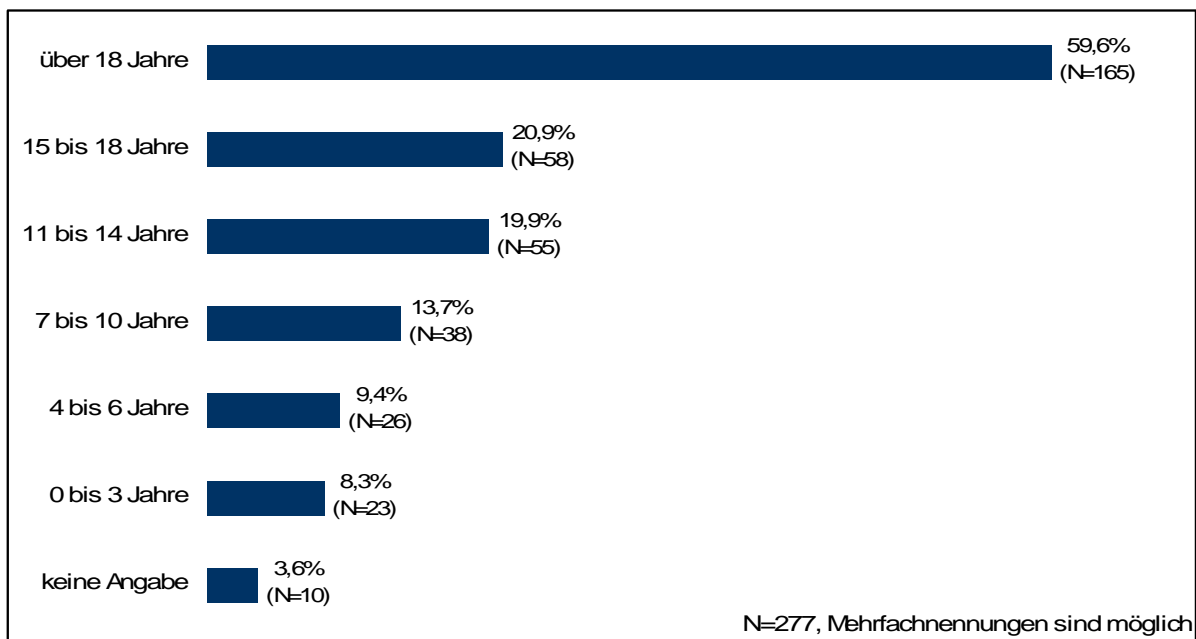


Abb. 7

Knapp 60% der Befragten mit Kindern geben an Kind/Kinder über 18 Jahre zu haben. 20,9% der Befragten haben 15- bis 18-jährige Kinder. Die drittstärkste Gruppe bilden Befragte mit Kindern zwischen 11 bis 14 Jahren (19,9%). 13,7% haben Kinder zwischen 7 bis unter 10 Jahre, 9,4% haben 4- bis 6-jährige Kinder und 8,3% der befragten Beschäftigten mit Kindern geben an, Kinder unter drei Jahren zu haben. 3,6% der Personen haben keine Angabe gemacht<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Die Anzahl der Kinder, die den jeweiligen Altersgruppen entsprechen, wurde nicht korrekt angegeben. Demnach ist nur das Alter von einem Teil der Kinder bekannt.

Im Folgenden erfolgt eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigten mit Kindern nach Beschäftigungsstatus und Berufsfeld.

### Beschäftigte mit Kindern differenziert nach Beschäftigungsstatus

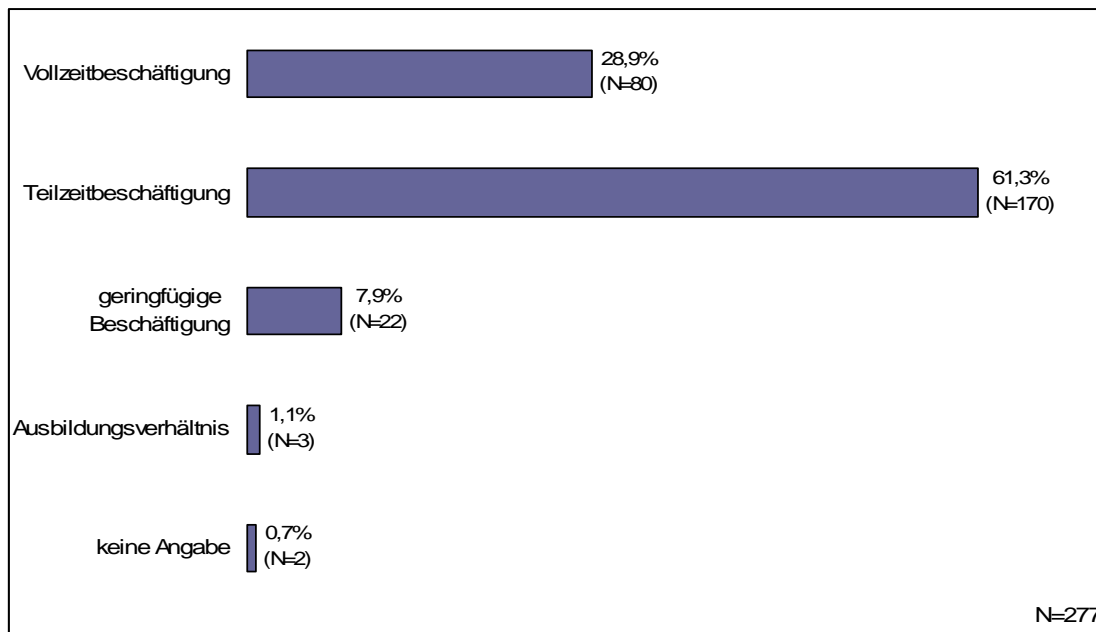


Abb. 8

Eine differenzierte Betrachtung nach Beschäftigungsstatus zeigt, dass die Mehrheit der Beschäftigten, die Kinder hat, einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht (61,3%). Etwa ein Drittel der Mitarbeiter/innen mit Kindern sind vollzeitbeschäftigt (28,9%), 7,9% der Befragten mit Kindern üben ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aus und 1,1% der Personen befinden sich in einer Ausbildung.

### Beschäftigte mit Kindern differenziert nach Berufsfeld<sup>6</sup>

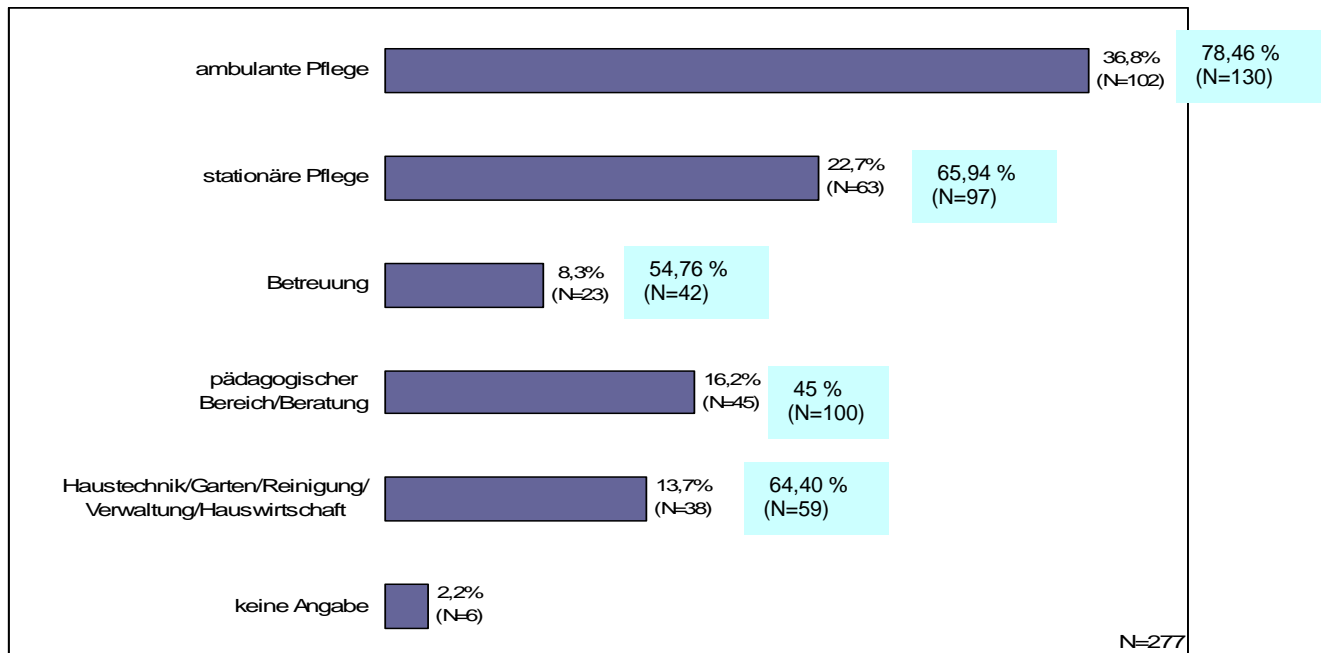


Abb. 9

<sup>6</sup> Der Vergleich zu Beteiligung am Projekt Angabe 25 (Seite 24) wird in hellblau dargestellt



Eine differenzierte Betrachtung nach Berufsfeld zeigt, dass die meisten Beschäftigten mit Kindern in der ambulanten Pflege arbeiten (36,8%), danach folgen Mitarbeiter/innen aus der stationären Pflege (22,7%) und Beschäftigte aus dem pädagogischen Bereich und der Betreuung (16,2%). 13,7% der Mitarbeiter/innen mit Kindern arbeiten in Tätigkeitsfeldern wie Verwaltung, Hauswirtschaft, Haustechnik, Reinigung und Garten. Die geringste Quote weisen Beschäftigte aus dem Bereich Betreuung auf (8,3%).

### Schlussfolgerung

Teilzeitbeschäftigung bietet die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Auswertung zeigt, dass in den beteiligten Unternehmen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt sind. Somit kann an dieser Stelle den beteiligten Unternehmen ein hoher Quotient für Familienfreundlichkeit bescheinigt werden.<sup>7</sup>

### Angabe 8: Von wem werden Ihre Kinder während Ihrer Arbeitszeit betreut?

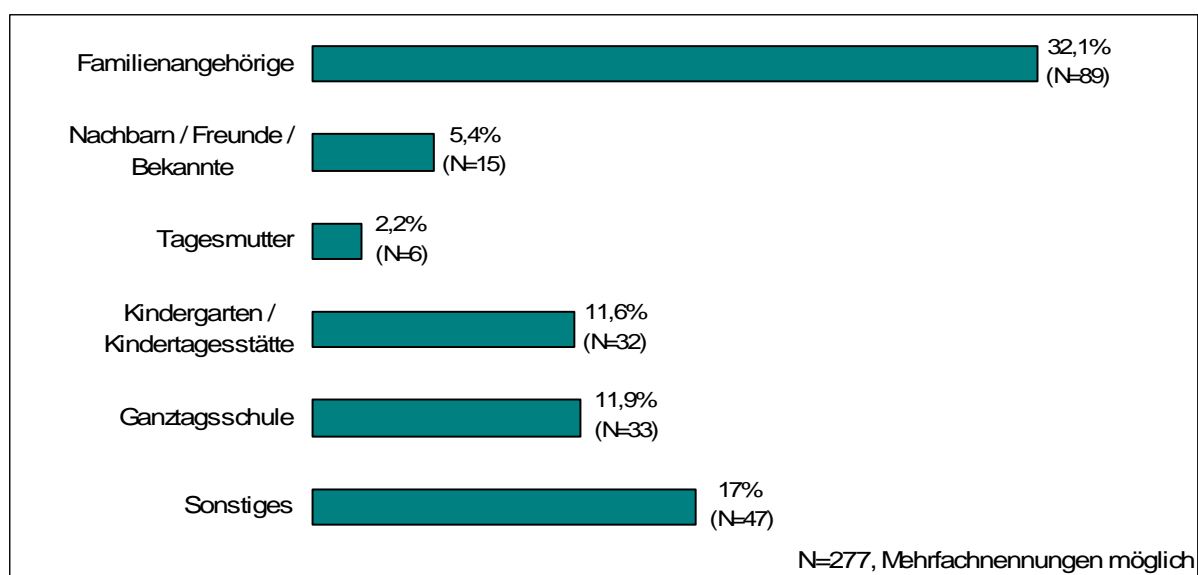


Abb. 10

Von 277 befragten Mitarbeiter/innen mit Kindern liegen insgesamt 222 Antworten zu Betreuungssituation vor. Über ein Drittel (N=104) geben an, dass sie während der Arbeitszeit eine informelle Hilfe zur Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Demzufolge nutzen 32,1% der Befragten die Hilfe ihrer Familienangehörigen und 5,4% die Hilfe ihrer Nachbarn, Freunde oder Verwandten. Neben den informellen Kinderbetreuungsleistungen werden auch formelle Betreuungsangebote wie Kindergarten/ Kindertagesstätte (11,6%), Ganztagschule (11,9%) und Tagesmutter (2,2%) genannt. 17% der Befragten wählten die Antwort „Sonstiges“, ohne jedoch den Punkt weiter auszuführen. Da die Antwortkategorie in der Einzeldarstellung den zweiten Rang einnimmt, könnte es schon interessant sein, hier genauere Angaben zu erui-  
ren.

<sup>7</sup> Statistisches Bundesamt /Jahresbuch 2008/ Anteil TZ-Kräfte im Bereich der stationären Pflege 44,02% und ambulante Pflege 44,07%

## Angabe 9: Ist nach Ihrer Einschätzung die Kinderbetreuung gut und verlässlich geregelt?

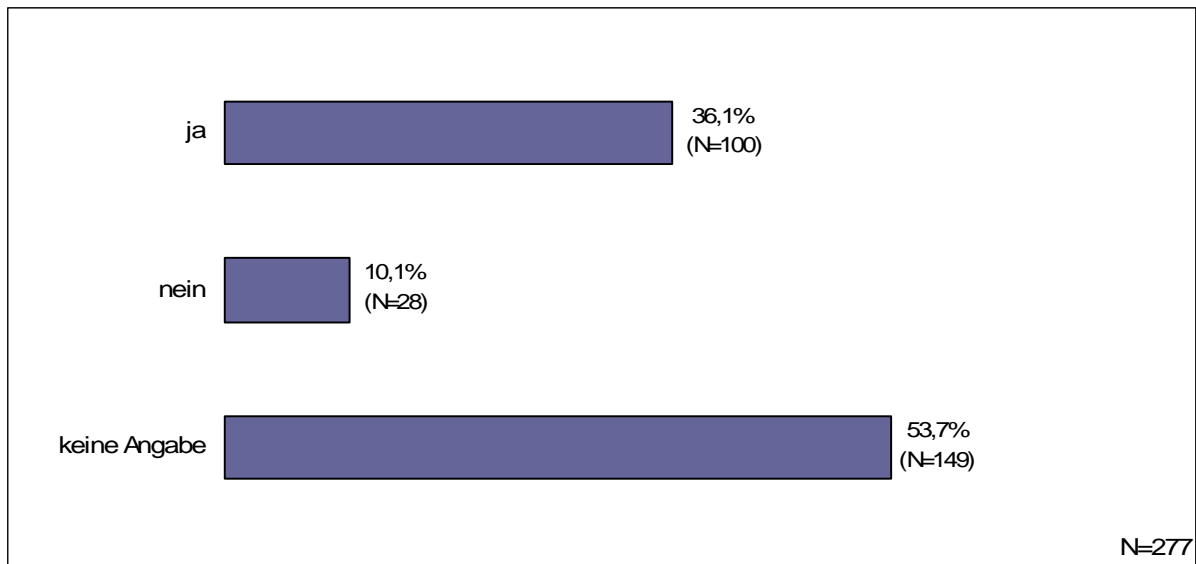


Abb. 11

Von 277 Personen mit Kindern geben ein Drittel (36,1%) an, dass die Betreuung ihrer Kinder verlässlich geregelt ist. 10,1% ist mit den Kinderbetreuungsleistungen nicht zufrieden. Über die Hälfte (53,7%) machen keine Angaben<sup>8</sup>.

### Schlussfolgerung

Da von 277 befragten Personen mit Kindern lediglich 28 Personen angeben, nicht mit der Kinderbetreuung zufrieden zu sein, werden an dieser Stelle keine – die Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft negativ beeinflussenden Faktoren – impliziert.

Diejenigen, die eine nicht verlässliche Kinderbetreuung angaben, wurden aufgefordert, die Gründe zu benennen

### Angabe 10: Falls nein, wo haben Sie Probleme?

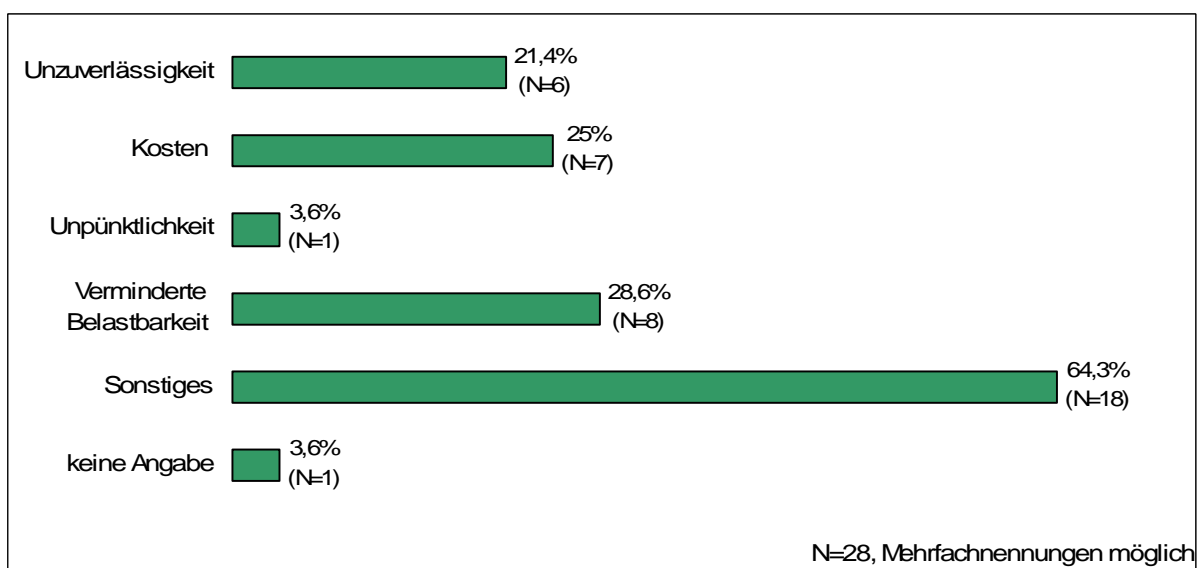


Abb. 12

<sup>8</sup> Es ist wahrscheinlich, dass ein hoher Anteil von Eltern mit älteren Kindern die Frage nach Verlässlichkeit der Betreuungsangebote nicht beantwortet hat, da kein Betreuungsbedarf besteht.

Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit der Kinderbetreuung nicht zufrieden sind (N=28), treten folgende Probleme bei der Kinderbetreuung auf: Kosten (N=7), verminderte Belastbarkeit (N=8), Unzuverlässigkeit (N=6) und Unpünktlichkeit (N=1). 64,3% gaben „Sonstiges“<sup>9</sup> an. Allerdings führt nur eine Person den Punkt weiter aus und kritisiert, dass die Kinderbetreuung in der Schule schon nach der 6. Klasse endet.

### Schlussfolgerung

Die Kinderbetreuungssituation wird vorwiegend als zufrieden stellend dargestellt. Ein Handlungsbedarf ist nicht erkennbar. An dieser Stelle wird kein – die Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft negativ beeinflussender Faktor – impliziert.

## ANGABEN ZUR PFLEGESITUATION VON PFLEGENDEN ANGEHÖRIGEN

Um Belastungen und Herausforderungen, die die Pflege eines Familienangehörigen mit sich bringt, zu erkennen und bei Bedarf entsprechende Unterstützungsangebote zu konzipieren, wurden folgende Fragen gestellt:

### Frage 11: Pflegen Sie bereits einen Angehörigen?<sup>10</sup>

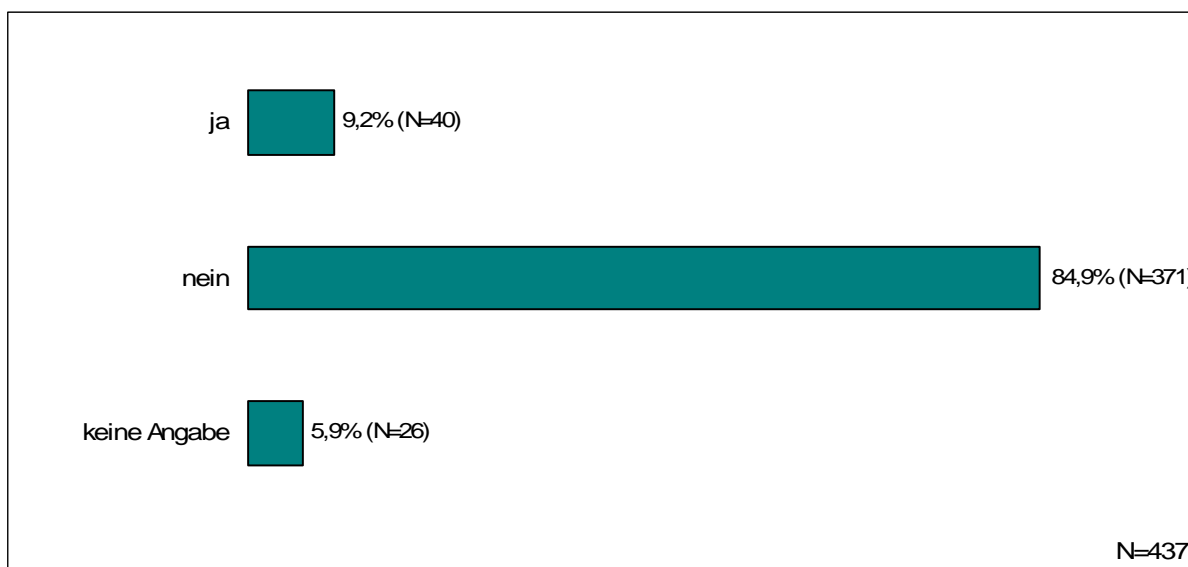


Abb. 13

9,2 % aller Befragten pflegen einen Angehörigen (N=40).

Trotz der aktuell eher geringen Anzahl der von der Pflege eines Angehörigen betroffenen Beschäftigten wurden unter dem Blickwinkel der demographischen Entwicklung zur Entwicklung entsprechender Strategien die vorliegenden Daten mit Angaben zum Geschlecht, Alter, Berufsfeld und Beschäftigungsstatus gekoppelt.

<sup>9</sup> Die am häufigsten genannte Antwortkategorie „sonstiges“ lässt aufgrund des gewählten Befragungsdesigns keinen Rückschluss auf die individuellen Unzufriedenheitsfaktoren zu.

<sup>10</sup> Hinweis zu Angabe 12: wird aufgrund des besseren inhaltlichen Bezuges auf Seite 17 dargestellt

### Anteil der Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen nach Geschlecht.

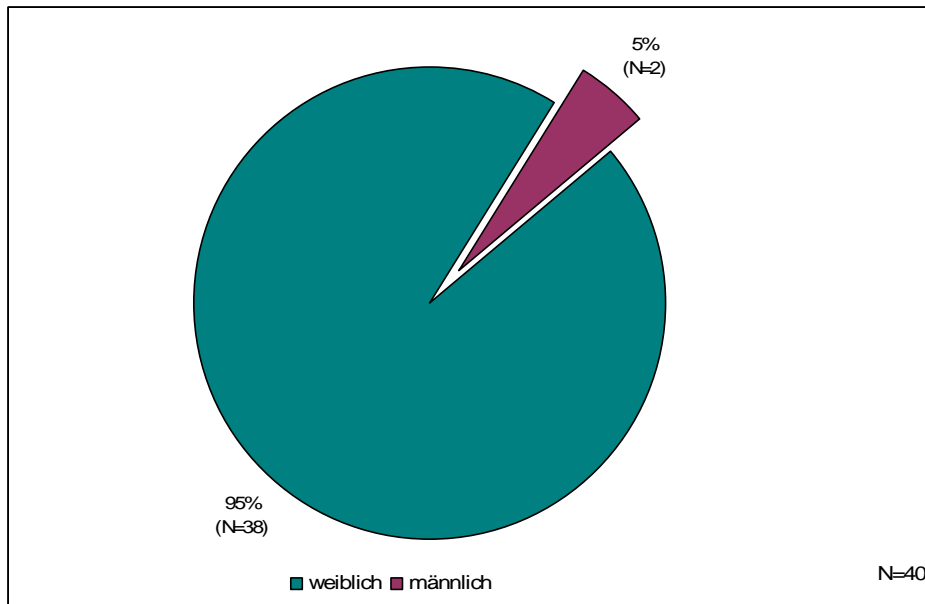


Abb. 14

Von den 40 befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einen Familienangehörigen pflegen, sind 38 Personen weiblich und 2 männlich.

### Anteil der Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen nach Alter.

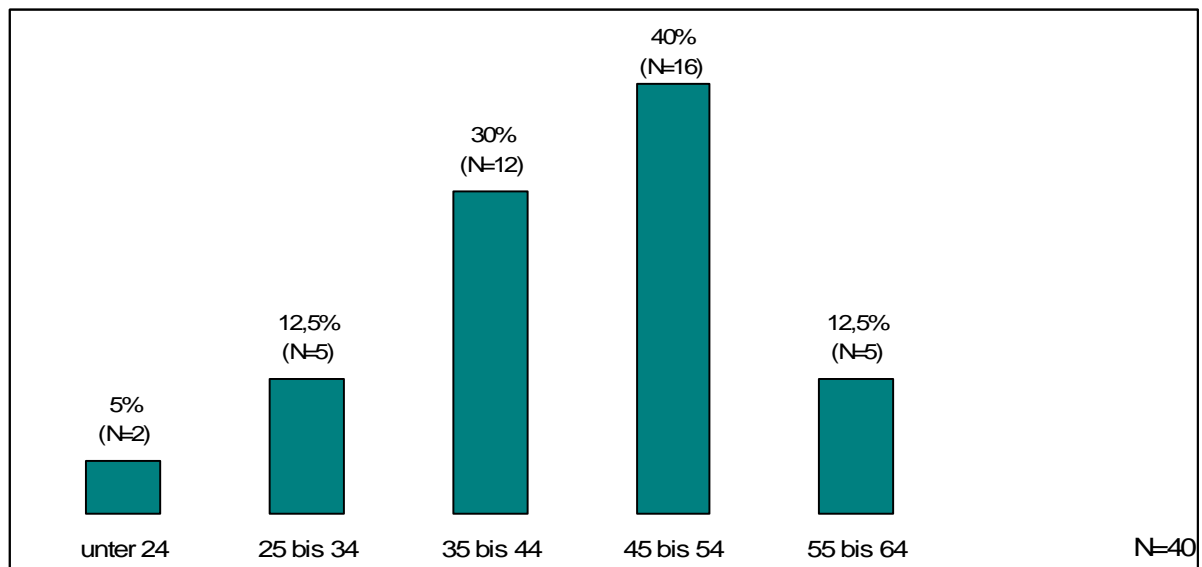


Abb. 15

Der größte Teil der befragten pflegenden Beschäftigten (N=16) ist zwischen 45 und 54 Jahre alt. 2 Personen sind unter 24 Jahre.

### Anteil der Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen nach Bereich

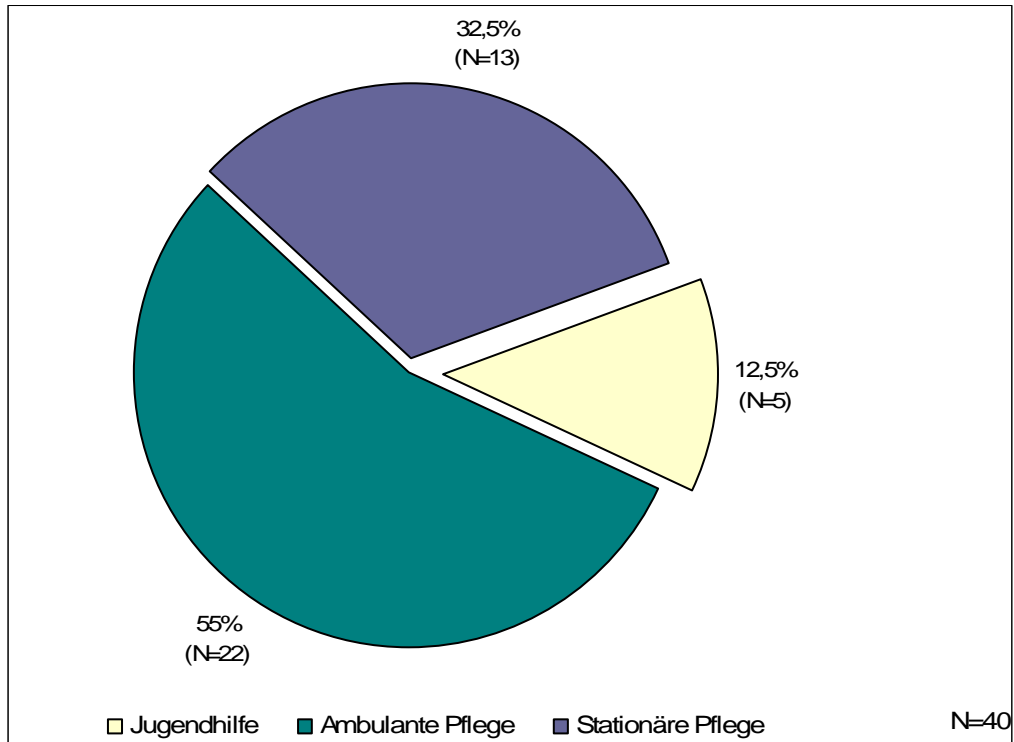


Abb. 16

Wird nach Bereichen differenziert, zeigt sich, dass 22 der Pflegeleistenden in der ambulanten Pflege, 13 Personen in der stationären Pflege und 5 in der Jugendhilfe tätig sind. Im Arbeitsmarktbereich werden zurzeit keine Pflegeleistungen von den Befragten erbracht.

### Anteil der Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen nach Beschäftigungsstatus

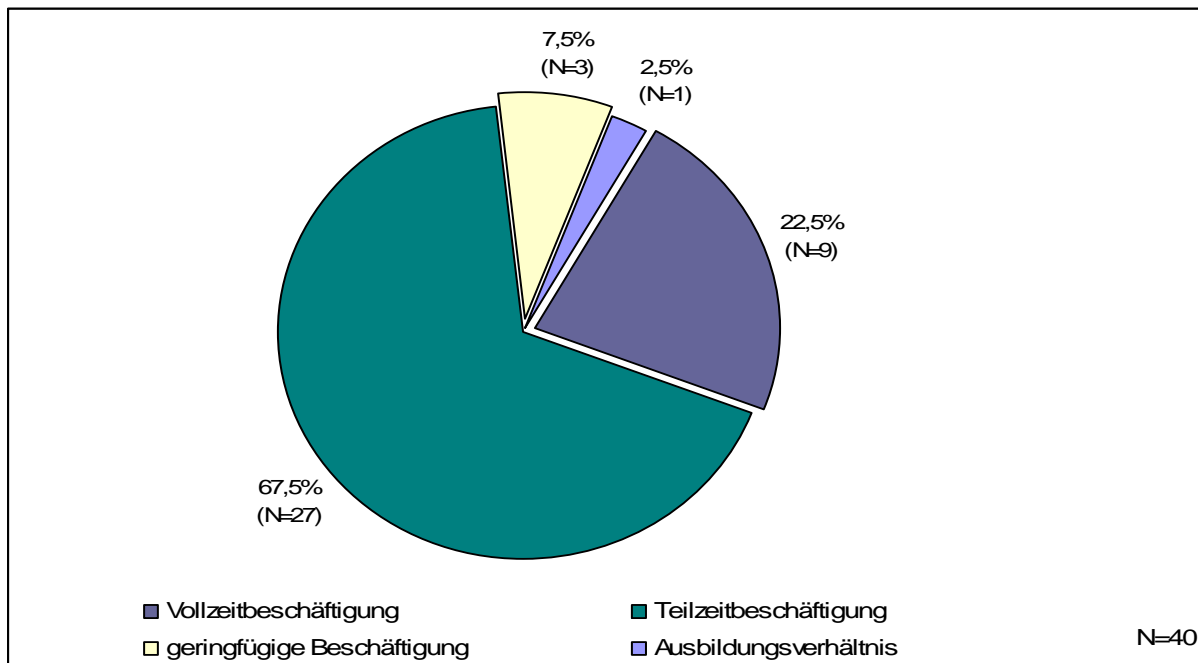


Abb. 17

27 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Pflegebedürftigen versorgen, sind teilzeitbeschäftigt, 9 arbeiten in Vollzeit, 3 gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach und eine Person befindet sich noch in der Ausbildung.

### Angabe 13: Welche Pflegestufe hat der Angehörige, den Sie pflegen?

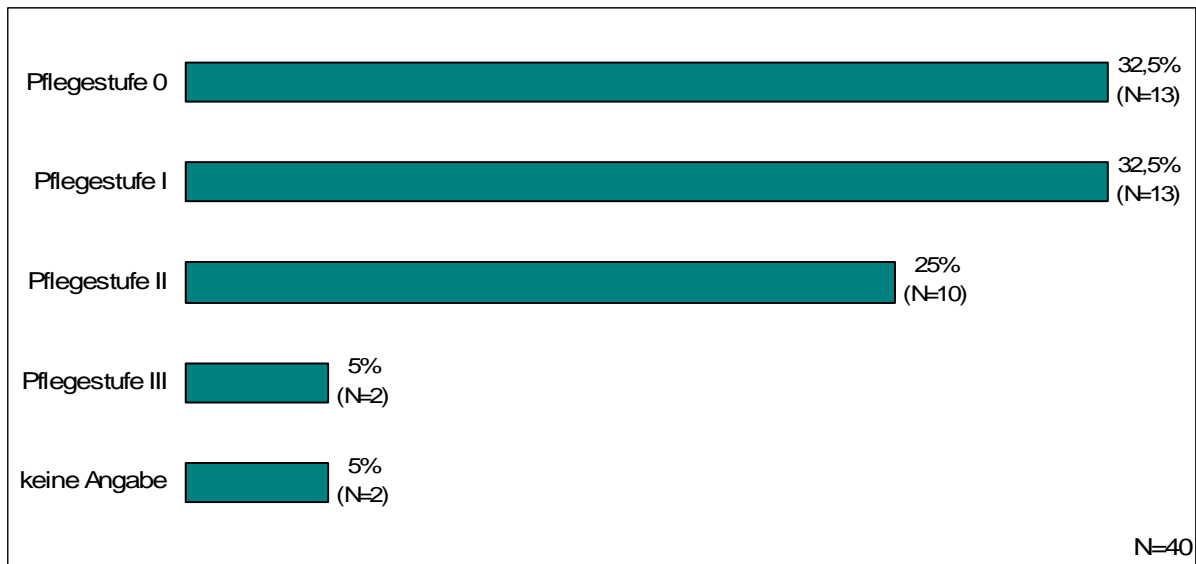


Abb. 18

Die Pflegebedürftigen, die von den Beschäftigten zu Hause versorgt werden, gehören meist der Pflegestufe 0 und der Pflegestufe I an (jeweils 32,5%). Ein Viertel wird der Pflegestufe II zugeordnet und 5 % der Pflegestufe III. 5% der Personen haben keine Angabe gemacht.

### Angabe 14: Wie lange pflegen Sie schon Ihren Angehörigen?

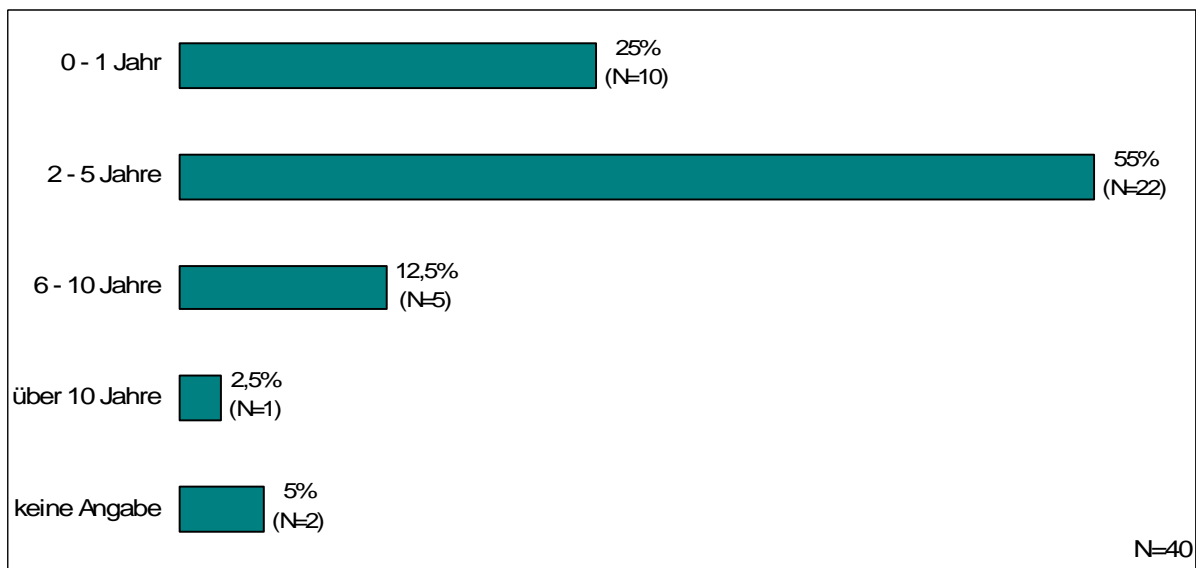


Abb. 19

Bei der Frage nach der Pflegedauer geben die meisten befragten Pflegeleistenden (N=22) an, ihre Angehörigen bereits seit 2 bis unter 5 Jahren zu versorgen. Eine Person übernimmt die Pflegeaufgaben bereits seit über 10 Jahren.

### Frage 15: Wie oft pflegen Sie Ihren Angehörigen?

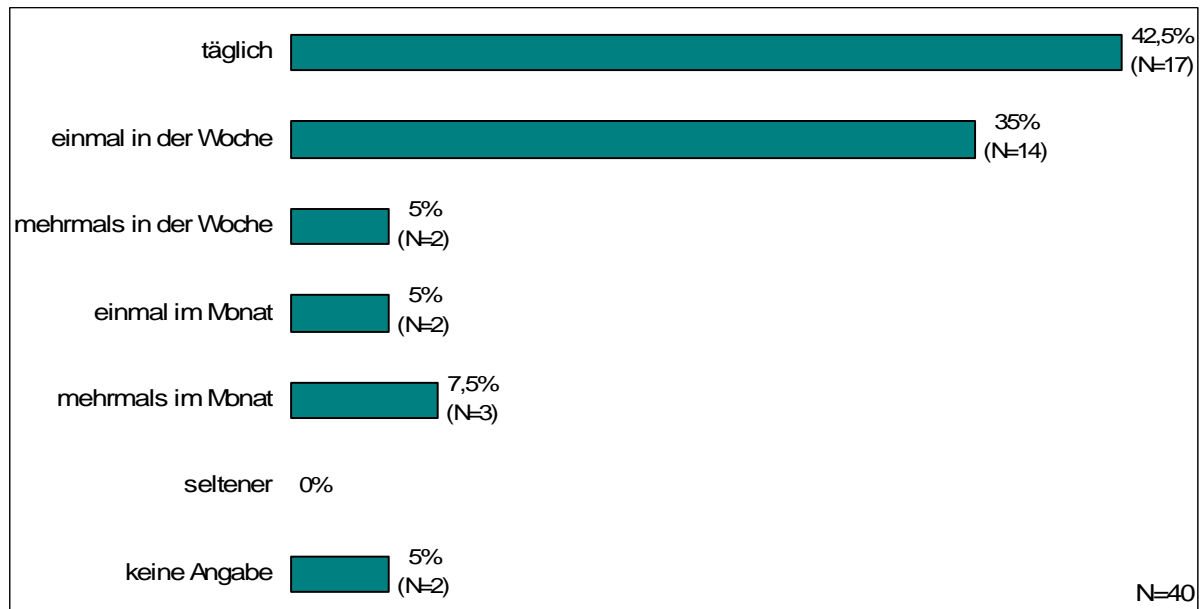


Abb. 20

Die Befragten wurden aufgefordert anzugeben, wie häufig sie Pflegeleistungen an ihren Angehörigen erbringen. Die Auswertung zeigt, dass die meisten Personen täglich (N=17) Pflegeaufgaben übernehmen, gefolgt von „einmal in der Woche“ (N=14) und „mehrmals im Monat“ (N=3).

### Schlussfolgerungen

Pflegeaufgaben, die täglich bis einmal in der Woche neben der Ausübung einer Tätigkeit verrichtet werden, deuten auf einen erhöhten Belastungsfaktor hin. Davon sind von 40 pflegenden Befragten insgesamt 33 Personen (82,5%) betroffen.

### Angabe 16: Erfahren Sie Unterstützung bei der Pflege Ihres Angehörigen?

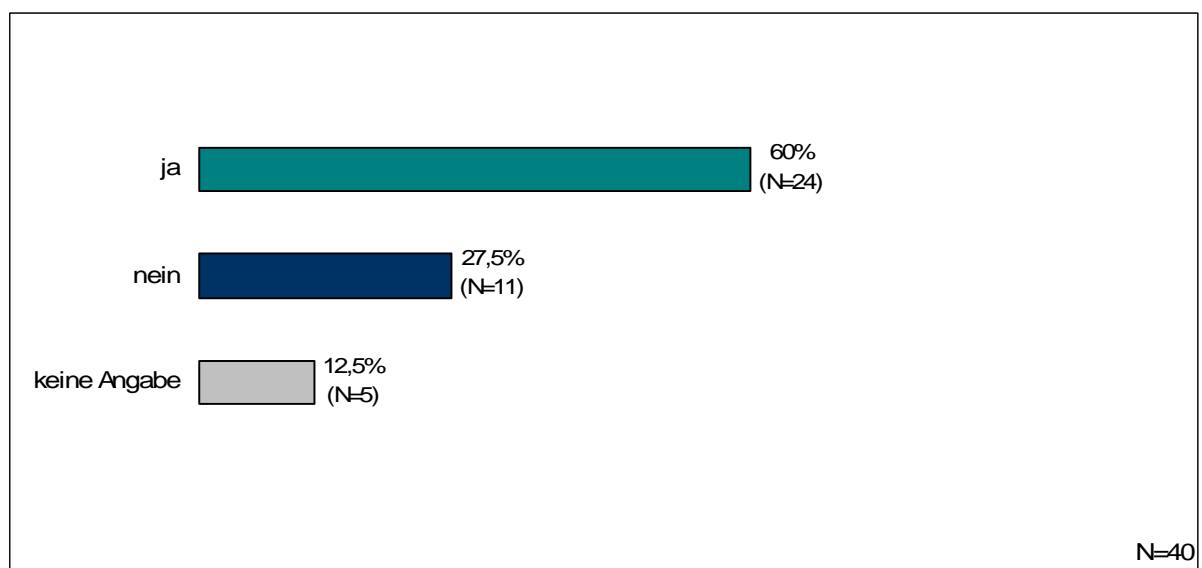


Abb. 21

24 der befragten pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben an, dass sie Unterstützung bei der Pflege ihrer Angehörigen erfahren. 11 Beschäftigte haben keine Hilfspersonen, die sie entlasten. 5 Personen haben keine Angabe gemacht.

### Angabe 17: Falls nein, wo hätten Sie gerne Unterstützung?

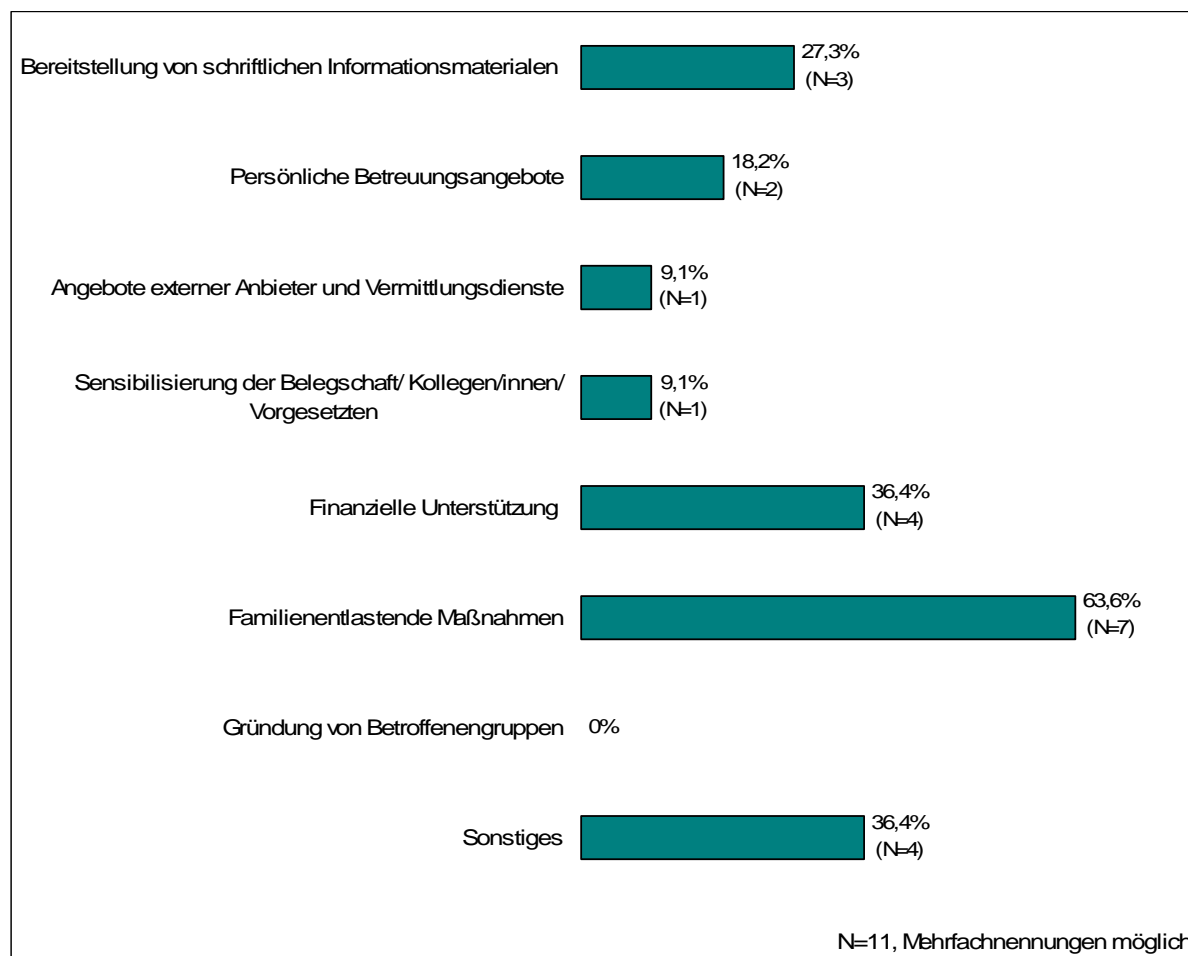


Abb. 22

Personen, die Angehörige pflegen, sind oft großen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt. Die Auswertung zeigt, dass bei den Befragten, die keine Unterstützung erhalten (N=11), der Wunsch nach familientlastenden Maßnahmen (N=7) im Vordergrund steht. Des Weiteren besteht der Wunsch nach finanzieller Unterstützung (N=4), nach mehr Informationsmaterialien (N=3) sowie nach mehr persönlichen Betreuungsangeboten (N=2). Jeweils eine Person hätte gerne mehr Verständnis von Seiten der Belegschaft und Vorgesetzten sowie mehr Angebote externer Anbieter. 4 Befragte haben die Antwort „Sonstiges“ gewählt, ohne jedoch den Punkt weiter auszuführen.



## Schlussfolgerung

Die Auswertung verdeutlicht, dass der Belastungsfaktor „Pflege“ bei den Befragten gegenwärtig relativ gering vorhanden ist. Da Prognosen zufolge die Pflegewahrscheinlichkeit zunimmt, ist davon auszugehen, dass zukünftig die Beschäftigten mit dem Belastungsfaktor „Pflege“ stärker konfrontiert werden. Diese Annahme wird von den Ergebnissen der folgenden Frage bestätigt.

Davon ausgehend, wird der Bedarf an Unterstützungsmaßnahmen – insbesondere familienentlastender Maßnahmen – steigen.

## Angabe 12: Steht eventuell die Pflege eines Angehörigen bevor?

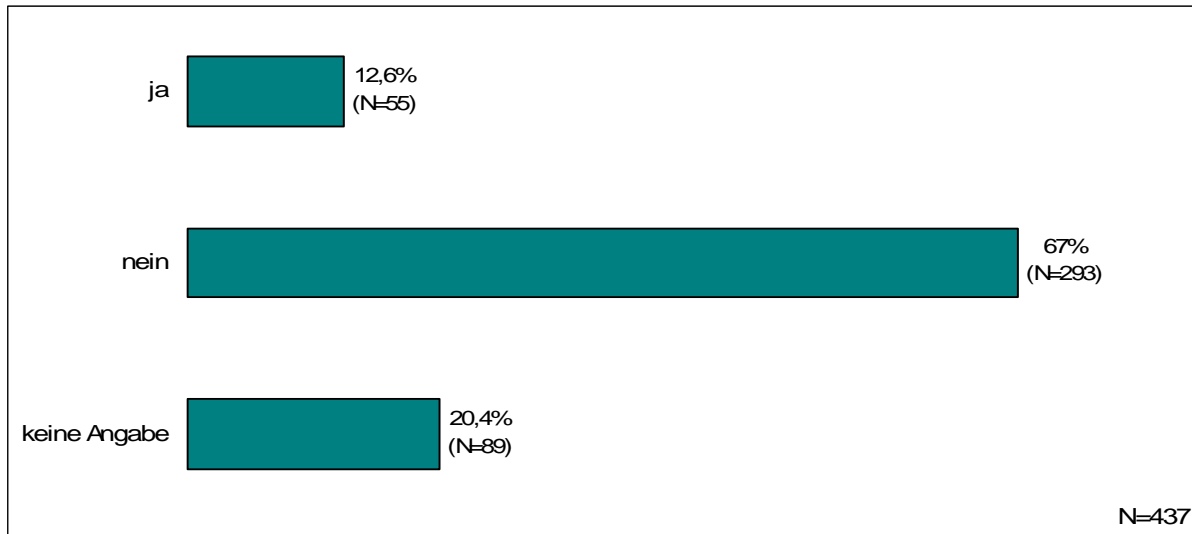


Abb. 23

12,6% (N=55) aller an der Befragung teilgenommenen Beschäftigten haben angegeben, dass ihnen die Pflege eines Angehörigen bevorsteht.

Differenziert nach Berufsfeld ergibt sich folgendes Bild:

## Angaben zur erwarteten Pflegeaufgaben differenziert nach Berufsfeld

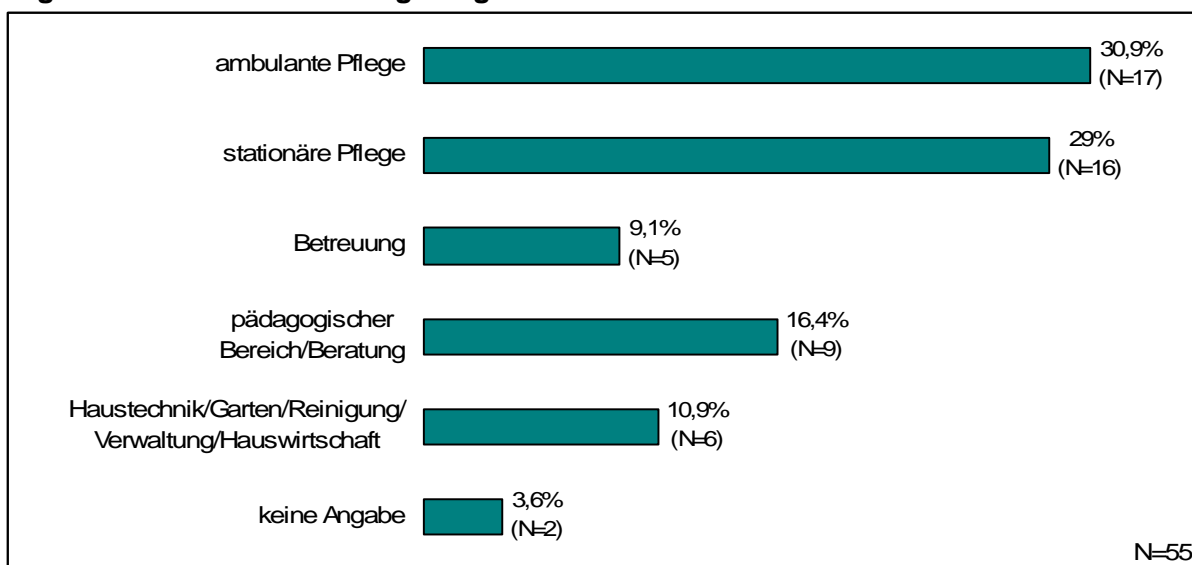


Abb. 24

Differenziert man nach Berufsfeld zeigt sich, dass die meisten befragten Beschäftigten, denen die Pflege eines Angehörigen bevorsteht, aus der ambulanten Pflege kommen (30,9%). Danach folgen Mitarbeiter/innen aus der stationären Pflege (29%) und dem pädagogischen Bereich sowie der Beratung (16,4%). 10,9% der Personen arbeiten in Tätigkeitsfeldern wie Verwaltung, Hauswirtschaft, Haustechnik, Reinigung und Garten und 9,1% der Mitarbeiter/innen kommen aus dem Bereich Betreuung.

#### ANGABEN ZUM MIGRATIONSHINTERGRUND

Die Erhebung dieser Fragen ist relevant für das Querschnittsziel Diversity Management

#### Angabe 18: Gehören Sie einer anerkannten Minderheit an?

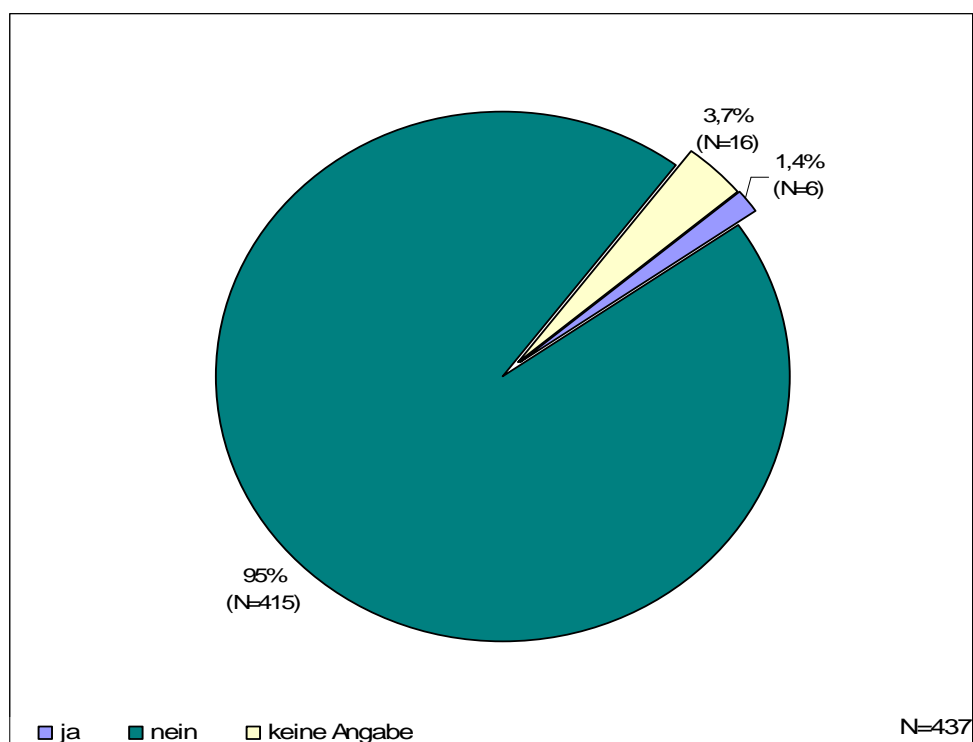


Abb. 25

Die Abbildung verdeutlicht den Anteil der anerkannten Minderheit mit 1,4% unter den Projektbeteiligten.

**Angabe 19: Sind Sie, Ihre Eltern oder Großeltern nach Deutschland zugewandert oder ausländischer Herkunft?**

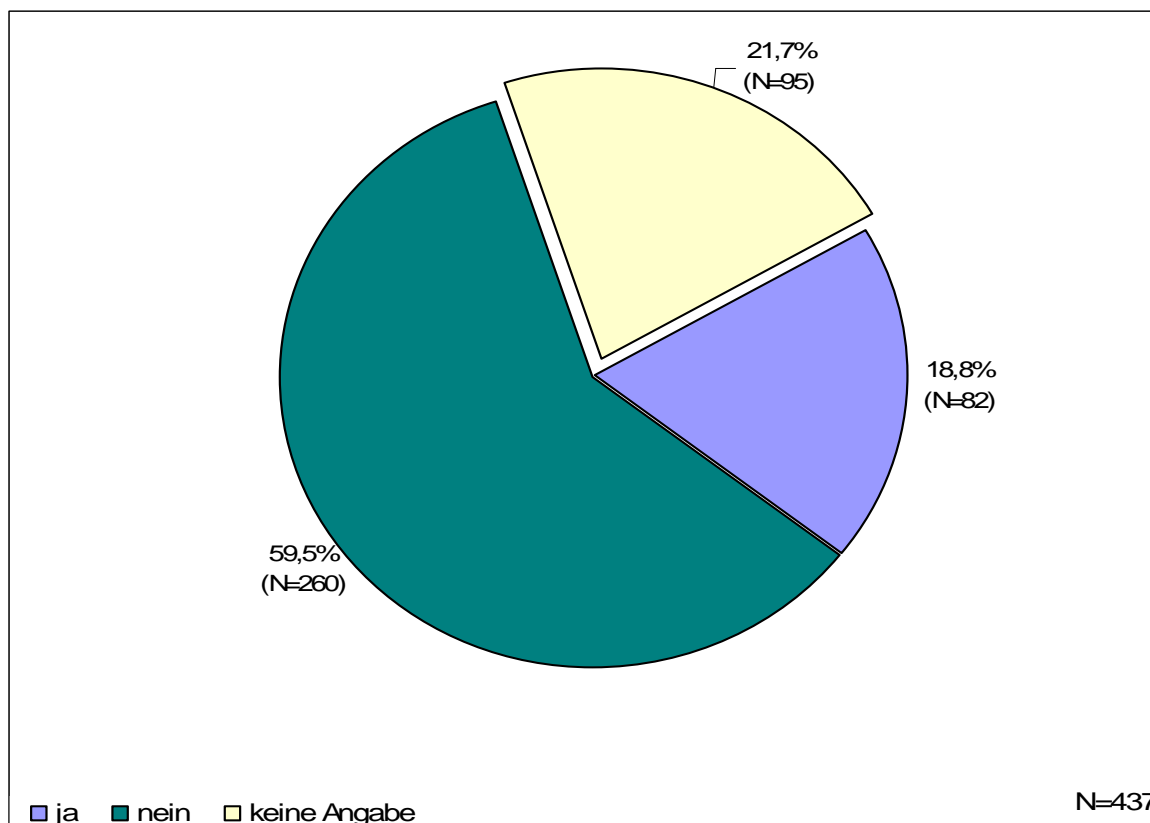


Abb. 26

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass 18,8% aller befragten Personen einen Migrationshintergrund<sup>11</sup> haben (N=82)<sup>12</sup>.

**Angabe 20: Falls Sie nicht in Deutschland geboren wurden, seit wann leben Sie in Deutschland?**

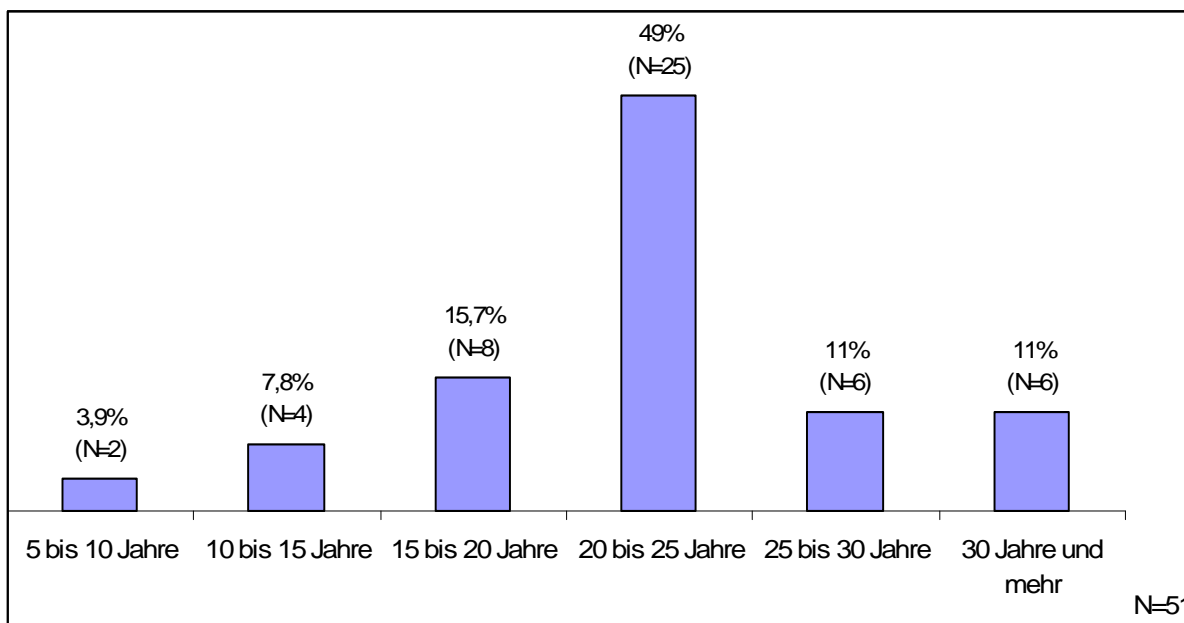


Abb. 27

<sup>11</sup> Personen mit Migrationshintergrund sind die seit 1950 eingewanderten Personen und deren Nachkommen (Quelle: Deutsche amtliche Statistik).

<sup>12</sup> Nachträgliche Recherchen haben ergeben, dass einige Mitarbeiter/innen im Status der Spätaussiedler sich nicht als Migrant/innen identifizieren. Somit enthielten sie sich der Angabe bzw. antworteten mit „nein“. Folglich entspricht das Ergebnis an dieser Stelle nicht der Realität.

Von den 82 Personen mit Migrationshintergrund gaben 51 Personen an, seit wie vielen Jahren sie in Deutschland leben. Demnach zeigt sich, dass etwa zwei Drittel der Personen (N 37) seit mindestens zwanzig Jahren in Deutschland lebt, 11% (N 31) davon sogar 30 Jahre und länger.

**Angabe 21: Falls Sie Ihren Beruf im Herkunftsland gelernt haben, entspricht Ihre derzeitige Tätigkeit Ihrer Berufsausbildung?**

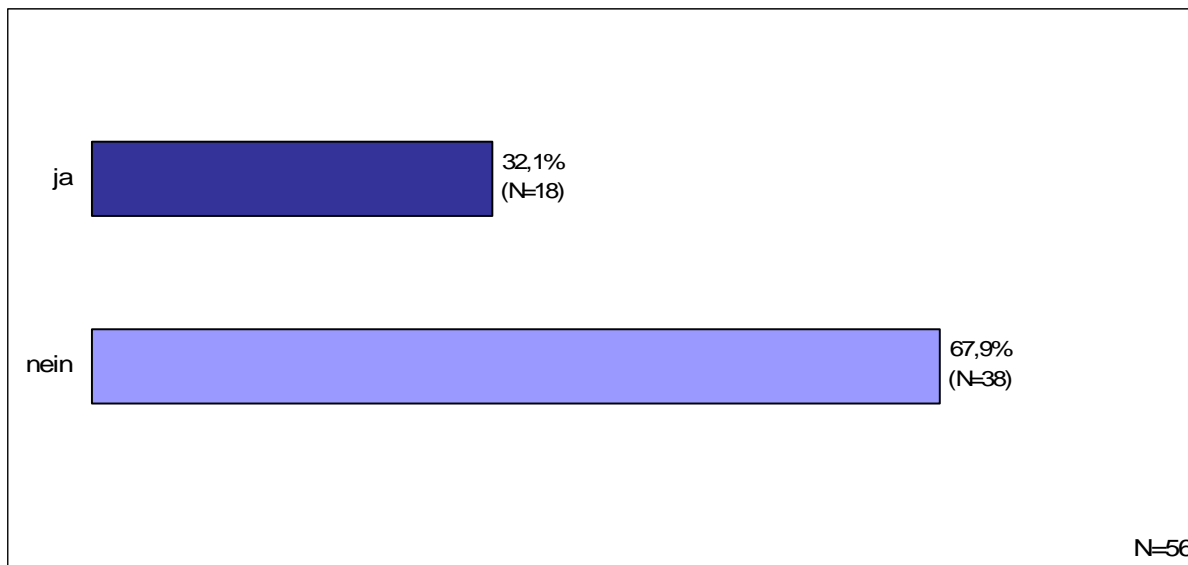


Abb. 28

38 der im Ausland geborenen Befragten gehen einer Tätigkeit nach, die nicht ihrer erlernten Berufsausbildung im Herkunftsland entspricht (67,9 %).

**Angabe 22: Falls nein, üben Sie eine geringer qualifizierte Tätigkeit aus?**

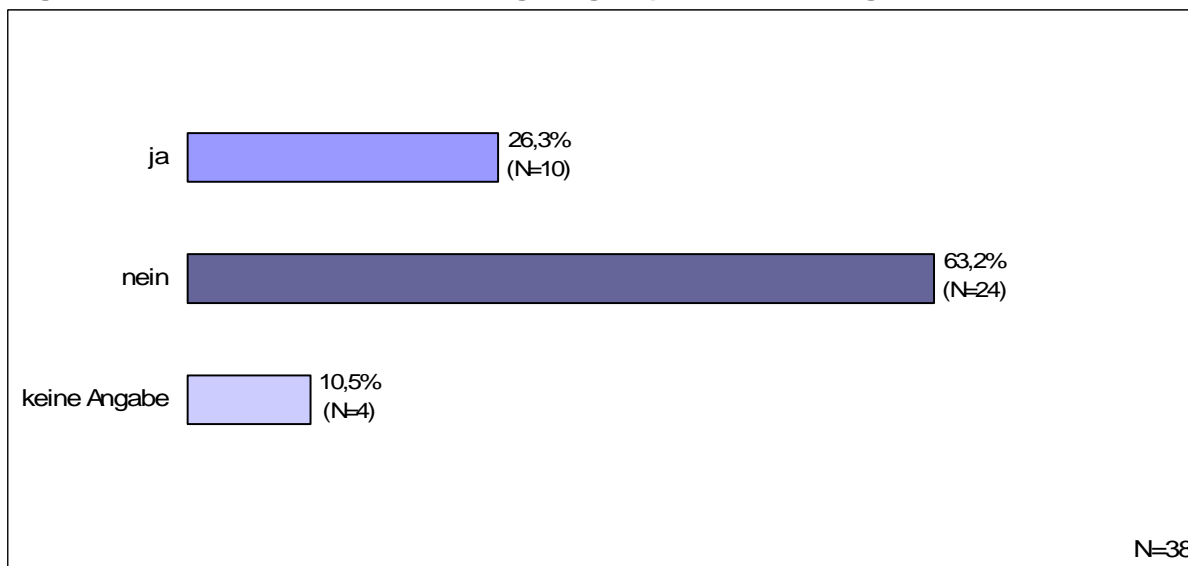


Abb. 29

Von 38 Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland nicht ihrem im Herkunftsland erlernten Beruf nachgehen, geben 10 Personen (26,3%) an, eine geringer qualifizierte Tätigkeit auszuüben.

## Schlussfolgerung

Die positive Beantwortung dieser Frage sollte Potentiale für eine Förderung im Rahmen des Diversity Management (Stellenpool/Kompetenzpool, Aufstiegsqualifizierung) erkennen lassen. Da aber unklar ist, ob die höher qualifizierte Tätigkeit aus dem Herkunftsland dem aktuellen Berufsbereich zuzuordnen wäre, lassen sich hier keine auswertbaren Potentiale für eventuelle Aufstiegsqualifizierungen ableiten.

## ANGABEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

Die Ergebnisse dieses Kapitels weisen Bezüge zu den Projektzielen Familienfreundlichkeit und Mitarbeiterbindung sowie der Querschnittsaufgabe Demographischer Wandel auf. Diese werden bei der Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsangeboten berücksichtigt.

### Angabe 23: Welchen Beschäftigungsstatus haben Sie?

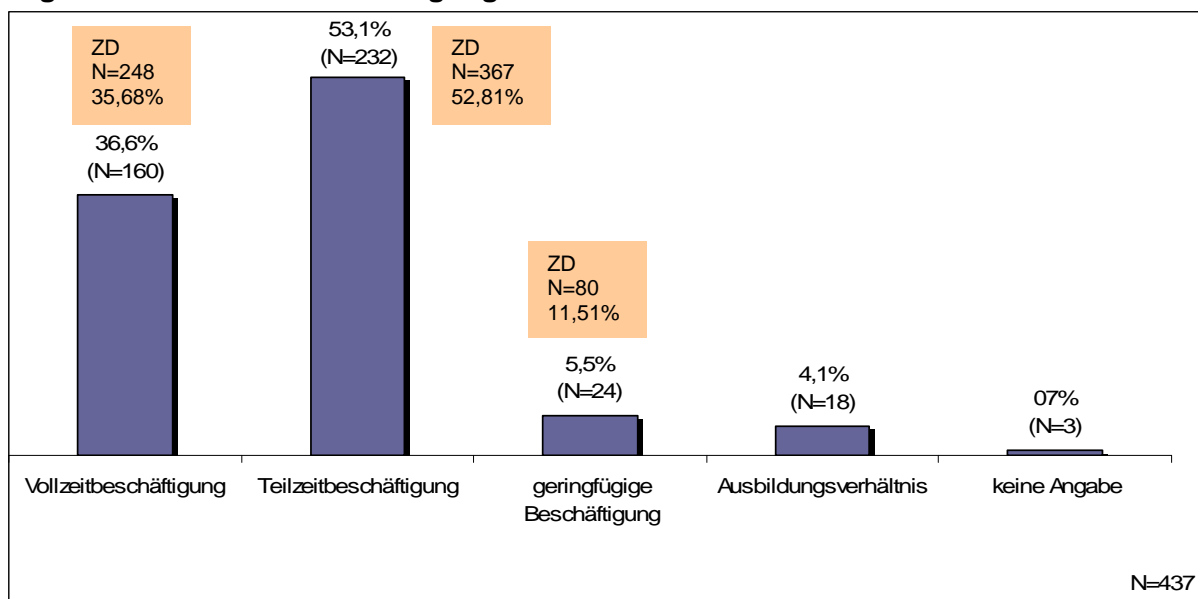


Abb. 30

Über die Hälfte der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach (53,1%). Mehr als ein Drittel der Befragten sind vollzeitbeschäftigt (36,6%), 5,5% der Personen üben eine geringfügige Beschäftigung aus und 18 Personen befinden sich in einer Ausbildung (4,1%).

Verglichen mit den Angaben der zentralen Datenerfassung, beteiligen sich 64,51% der vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen am Projekt. Die Beteiligung unter den Teilzeitkräften inklusive der geringfügig Beschäftigten beträgt 57,27%<sup>13</sup>.

## Schlussfolgerung

Obwohl im Unternehmen insgesamt weniger Mitarbeiter/innen vollzeitbeschäftigt sind, beteiligen sich am Projekt vergleichsweise prozentuell mehr Vollzeit- als Teilzeit- bzw. geringfügig Beschäftigte.

<sup>13</sup> In der zentralen Datenerfassung wurden die Ausbildungsverhältnisse nicht explizit abgefragt.

## Beschäftigungsstatus aller 695 Mitarbeitenden der vier beteiligten Bereiche

| Beschäftigungsstatus     | Mitarbeitende in % und Anzahl |
|--------------------------|-------------------------------|
| Vollzeitbeschäftigung    | 35,68 % (N=248)               |
| Teilzeitbeschäftigung    | 52,81 % (N= 367)              |
| Geringfügig Beschäftigte | 11,51 % (N=80)                |

Tab. 3

## Beschäftigungsstatus differenziert nach Bereichen

| Bereich                     | Beschäftigte insgesamt | Beschäftigungsstatus    | Mitarbeitende in % und Anteil |
|-----------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| Stationäre Pflege           | 289                    | Vollzeitbeschäftigung   | 35,99 (104)                   |
|                             |                        | Teilzeitbeschäftigung   | 57,09 (165)                   |
|                             |                        | Geringfügig beschäftigt | 6,92 (20)                     |
| Ambulante Pflege            | 220                    | Vollzeitbeschäftigung   | 19,09 (42)                    |
|                             |                        | Teilzeitbeschäftigung   | 58,64 (129)                   |
|                             |                        | Geringfügig beschäftigt | 22,27 (49)                    |
| Jugend- und Erziehungshilfe | 139                    | Vollzeitbeschäftigung   | 48,92 (68)                    |
|                             |                        | Teilzeitbeschäftigung   | 43,17 (60)                    |
|                             |                        | Geringfügig beschäftigt | 7,91 (11)                     |
| Arbeitsmarktprojekte        | 47                     | Vollzeitbeschäftigung   | 72,34% (34)                   |
|                             |                        | Teilzeitbeschäftigung   | 27,66% (13)                   |
|                             |                        | Geringfügig beschäftigt | 0                             |

Tab. 4

## Angabe 24: Führen Sie noch eine Nebentätigkeit aus?

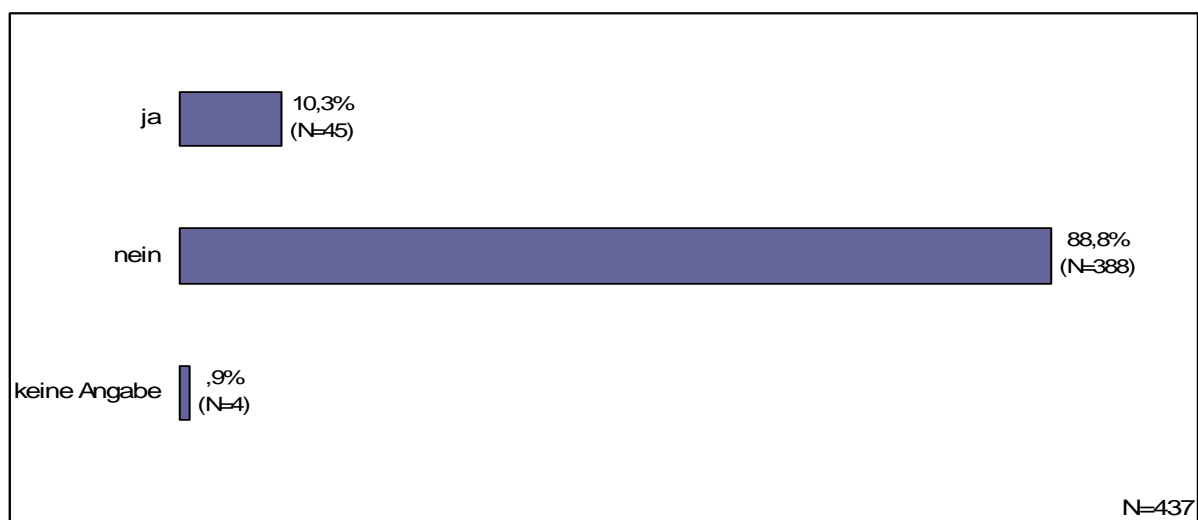


Abb. 31

Die Abbildung zeigt, dass 10,3% der Projektbeteiligten einer Nebentätigkeit nachgehen (N=45).

Um zu überprüfen, welche Beschäftigungsstatus die befragten Personen haben, die einer Nebentätigkeit nachgehen, wurden die Angaben miteinander in Beziehung gesetzt.

### Nebentätigkeit nach Beschäftigungsstatus

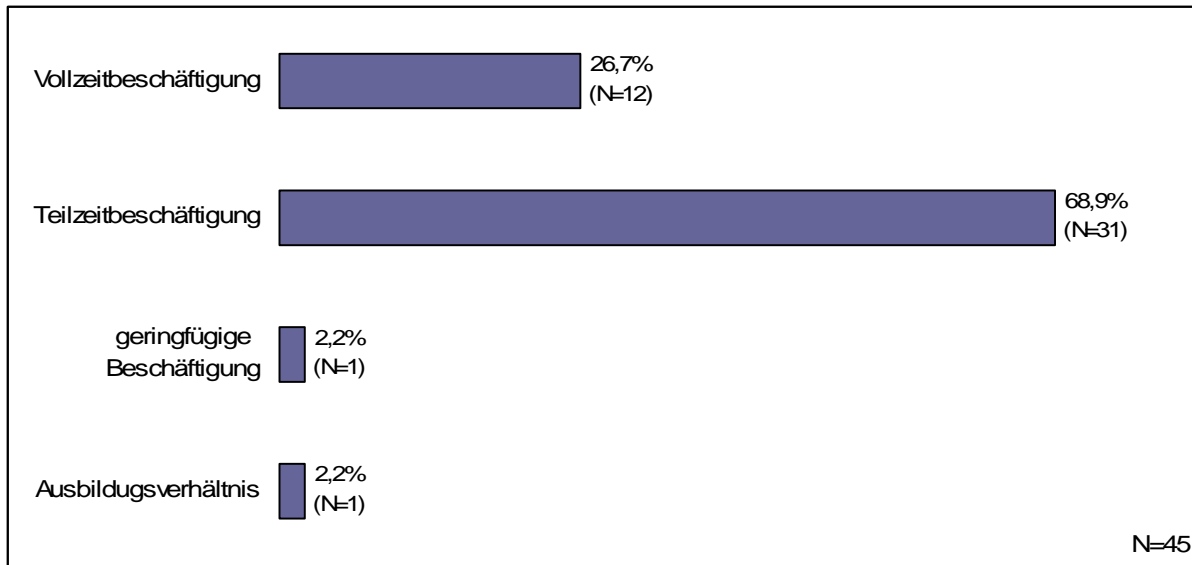


Abb. 32

Von 45 Personen, die angegeben haben eine Nebentätigkeit auszuführen, sind 70% teilzeitbeschäftigt. 26,7% davon sind vollzeitbeschäftigt und jeweils 2,2% üben entweder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aus oder befinden sich in einer Ausbildung.

### Schlussfolgerung

Obwohl Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung oft ein Ausdruck für Familienfreundlichkeit sind, deuten die Ergebnisse auf eine eingeschränkte Gültigkeit dieser Annahme hin. Denn die Ausübung einer Nebentätigkeit bei Teilzeitbeschäftigung weist auf einen zusätzlichen Zeitaufwand hin, der zum Nachteil der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen kann. Da es keine weiteren Informationen darüber gibt, ob die Personen, die eine Nebentätigkeit ausführen, auch tatsächlich Kinder haben, lässt sich diese Hypothese nicht eindeutig überprüfen.

### Angabe 25: Im welchem Berufsfeld sind Sie tätig?

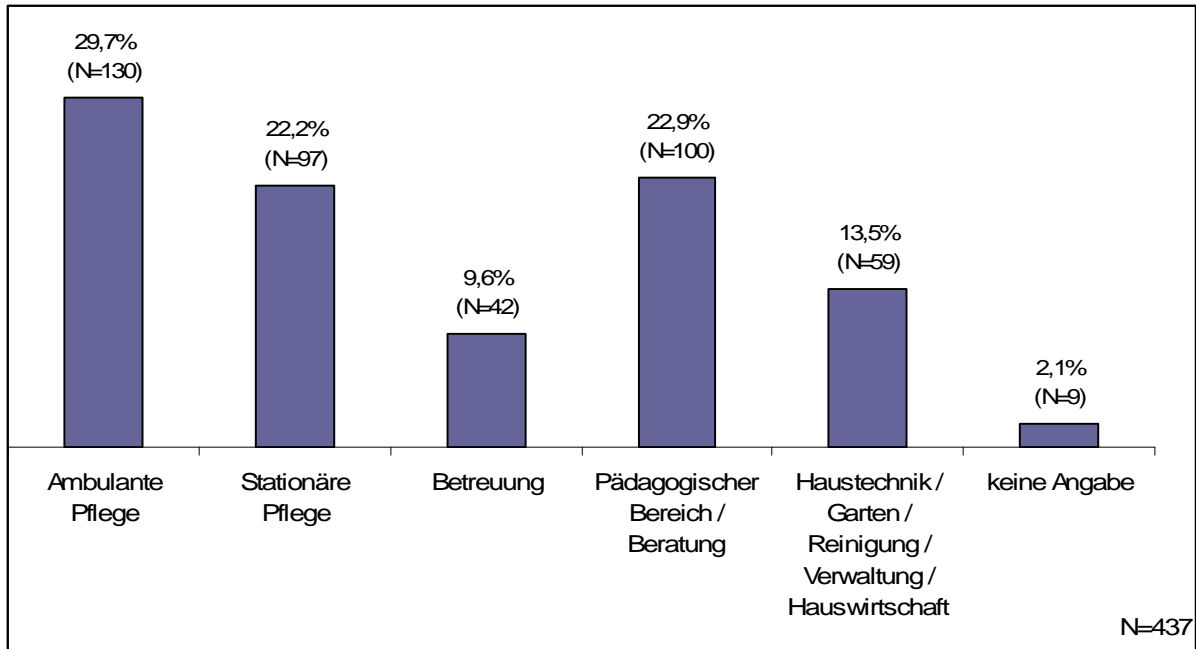


Abb. 33

Eine differenzierte Betrachtung nach Berufsfeldern zeigt, dass etwa ein Drittel aller Befragten (29,7%) in der ambulanten Pflege arbeitet, ihnen folgen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem pädagogischen Bereich mit 22,9% und Beschäftigte aus der stationären Pflege mit 22,2%. Mit deutlichem Abstand folgen Beschäftigte aus den Bereichen Verwaltung, Hauswirtschaft, Haustechnik, Reinigung und Garten (insgesamt 13,5%) und aus der Betreuung mit 9,6%.

Die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit wurde als Indikator der Mitarbeiterzufriedenheit und als Identifikation mit dem Arbeitgeber auf der Seite der Beschäftigten sowie als Indikator für Mitarbeiterbindung und stabile Arbeitsverhältnisse auf Seiten der Unternehmen ermittelt.

### Angabe 26: Wie lange sind Sie im Unternehmen?

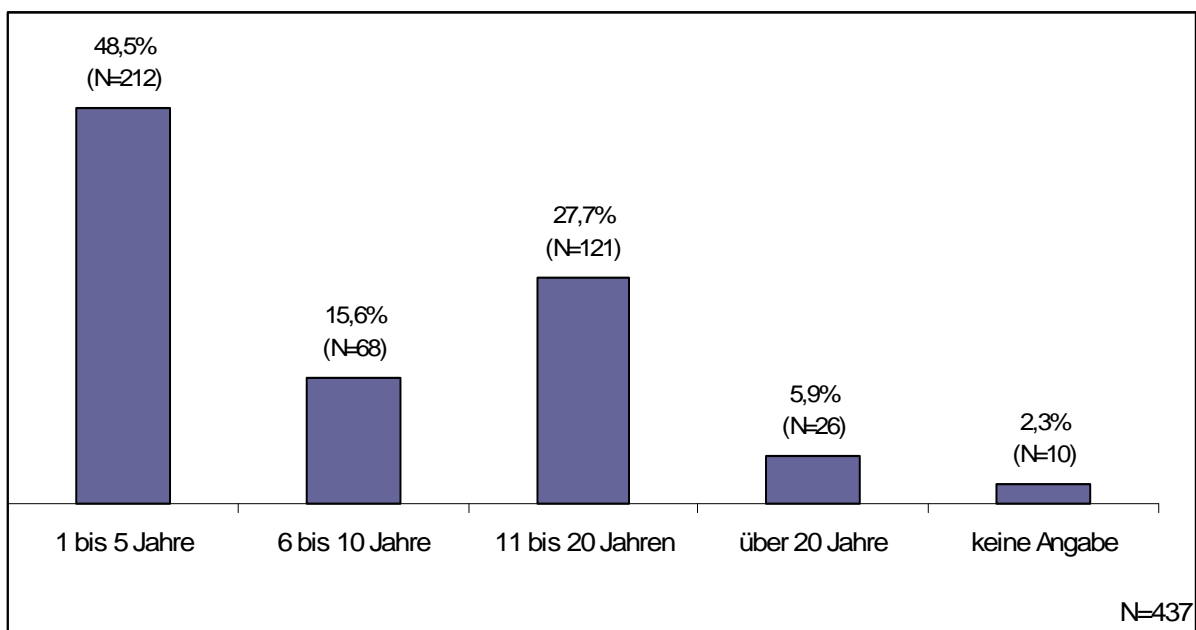


Abb. 34



Die Auswertung der Befragung zeigt, dass etwa die Hälfte der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (48,5%) weniger als 5 Jahre im Unternehmen beschäftigt ist. Über ein Drittel (33,6%) der Befragten blickt auf 11 Jahre oder mehr Unternehmenszugehörigkeit zurück, davon 5,9% sogar auf 20 Jahre oder mehr.

Im Rahmen der zentralen Erfassung zur Strukturdaten ergibt sich folgendes Bild:

### Unternehmenszugehörigkeit aller Beschäftigten nach Bereichen

| Dauer<br>(in Jahren) | Anzahl | Angabe<br>(in %) | Ambulant | %     | Stationär | %     | Jugendhilfe | %     | Arbeitsmarkt | %     |
|----------------------|--------|------------------|----------|-------|-----------|-------|-------------|-------|--------------|-------|
| 1-5                  | 346    | 51,43            | 75       | 34,09 | 158       | 54,67 | 72          | 51,80 | 41           | 87,23 |
| 6-10                 | 137    | 17,14            | 64       | 29,09 | 45        | 15,57 | 23          | 16,55 | 5            | 10,64 |
| 11-20                | 178    | 22,82            | 72       | 32,73 | 73        | 25,26 | 32          | 23,02 | 1            | 2,13  |
| 20+                  | 34     | 8,57             | 9        | 4,09  | 13        | 4,50  | 12          | 8,63  | 0            | 0     |
| Ø in<br>Jahren       | 7      |                  | 8        |       | 6         |       | 8           |       | 2,3          |       |

Tab. 5

Die **durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit** beträgt 7 Jahre

#### Schlussfolgerung

Trotz bekannter physischer und psychischer Belastungen (z.B. Schichtdienst, steigende fachliche und technische Anforderungen, atypische<sup>14</sup> bzw. prekäre Arbeitsverhältnisse, usw.), zeigen die Ergebnisse eine relativ hohe durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit von 7 Jahren. Dies deutet auf eine hohe Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit hin.

<sup>14</sup> Atypisch Beschäftigte sind abhängig Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweist: Befristung, Geringfügige Beschäftigung (Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung als einzige bzw. hauptsächliche Tätigkeit), Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden, Zeitarbeitsverhältnis, Niedriglohnbeschäftigung.

(Quelle: [http://www.lohn-info.de/prekaere\\_arbeitsverhaeltnisse.html](http://www.lohn-info.de/prekaere_arbeitsverhaeltnisse.html))

Im Hinblick auf das Querschnittsthema Demographischer Wandel, wurde die Unternehmenszugehörigkeit differenziert nach Alter betrachtet.

### Unternehmenszugehörigkeit nach Alter

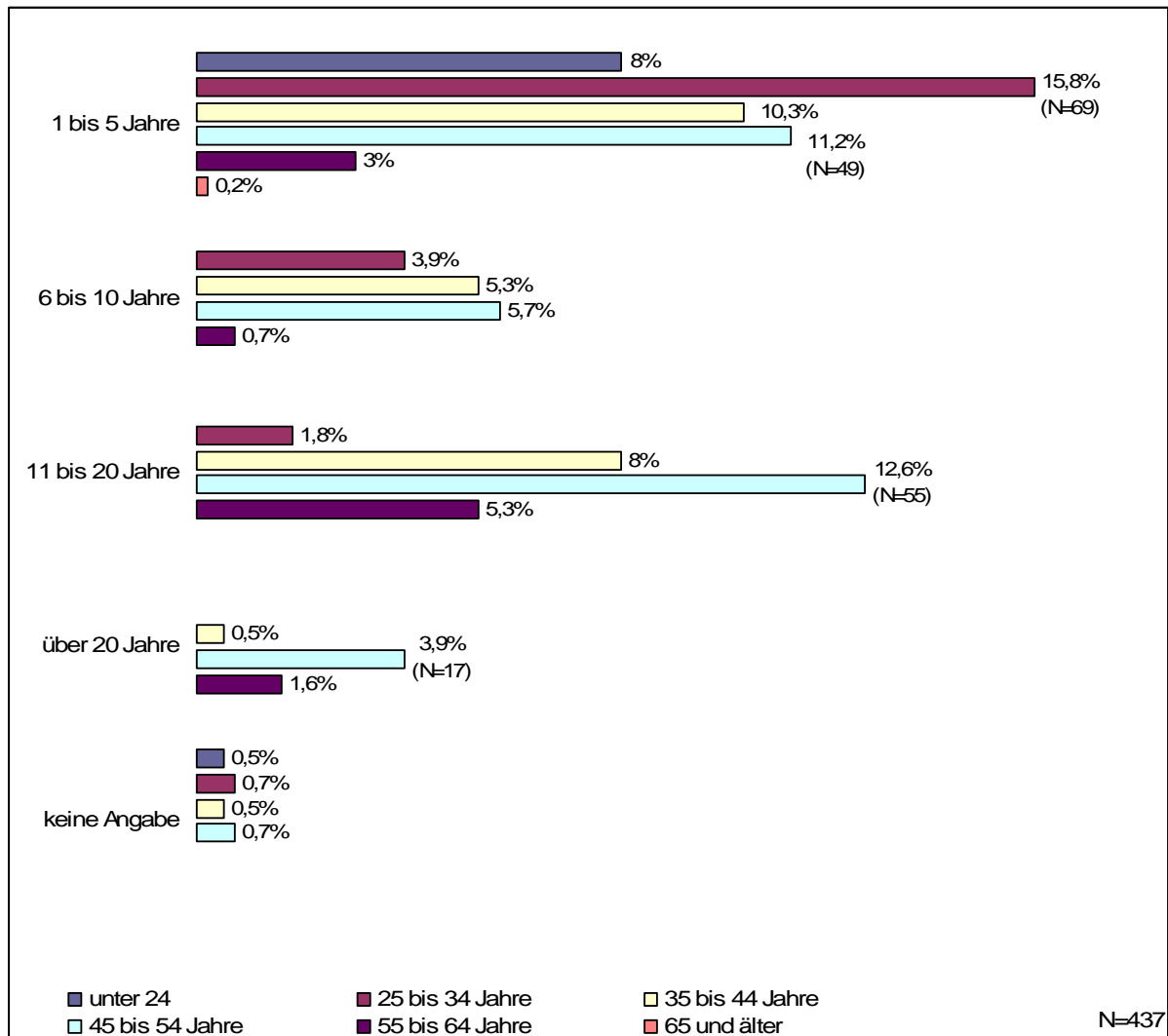


Abb. 35

23,4% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 45 Jahre blicken auf 11 Jahre oder mehr Unternehmenszugehörigkeit zurück.

#### Schlussfolgerung

Die Ergebnisse verdeutlichen das Bestreben des Unternehmens die Mitarbeiter/innen aller Altersgruppen möglichst langfristig an sich zu binden. Diese Tatsache ist besonders geeignet, um die Attraktivität des Arbeitsgebers insbesondere für ältere Beschäftigte in der Außendarstellung hervorzuheben (u.a. AGE-Cert).

Die Fragen 28 bis 32 sind vor dem Hintergrund der Projektziele „Zusatz- und Veränderungsqualifizierung“ sowie „Stellen-/Kompetenzpool“ zu sehen.

**Angabe 27: Welchen Bildungsabschlüsse haben Sie?**

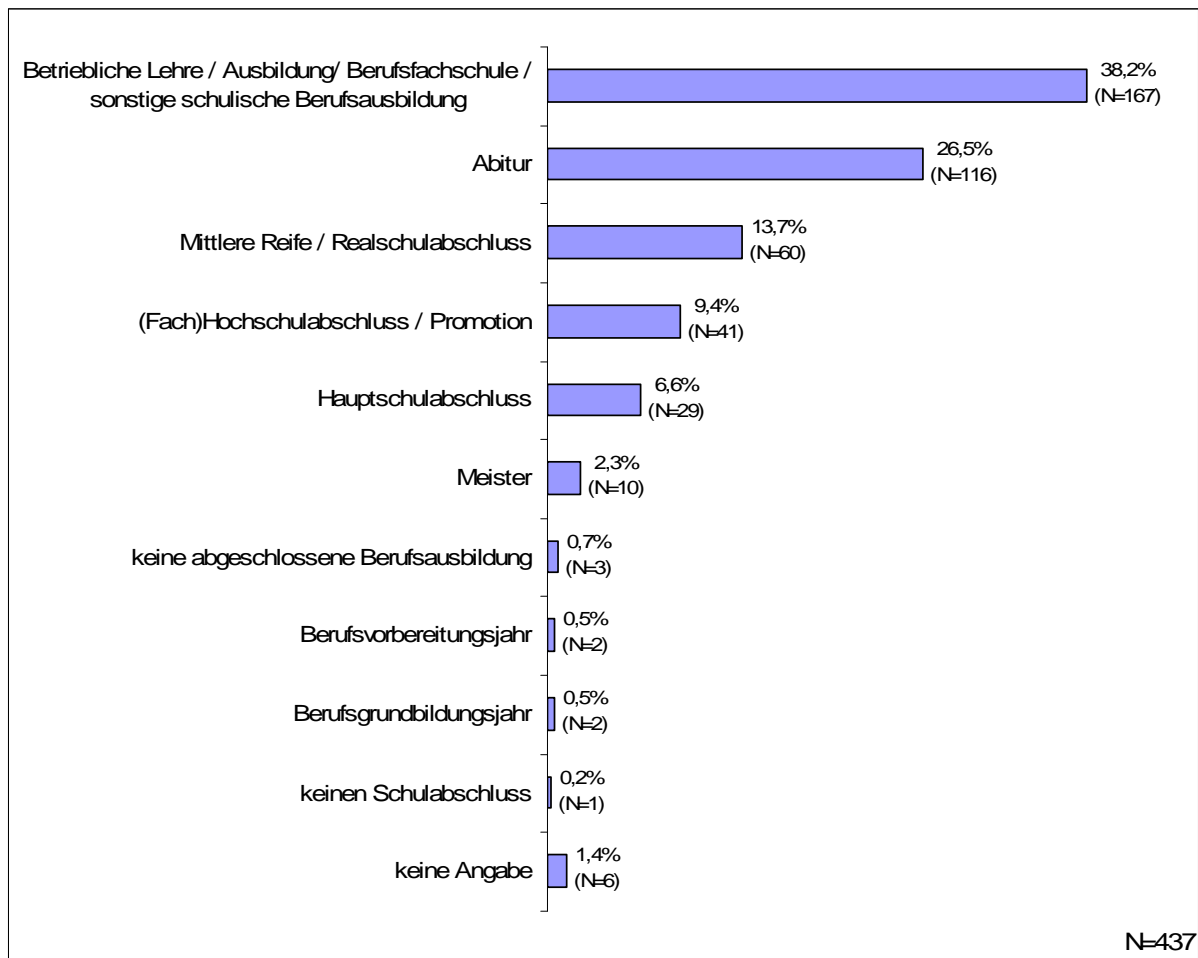


Abb. 36

Die Abbildung gibt einen Überblick über den höchsten Bildungsabschluss der projektbeteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Demnach verfügen die meisten befragten Beschäftigten (40,5%) über einen beruflichen Bildungsabschluss (Betriebliche Lehre, Ausbildung, Berufsfachschule, schulische Berufsausbildung oder Meisterqualifikation). Ihnen folgen Mitarbeiter/innen mit der allgemeinen Hochschulreife (Abitur) mit 26,5% (N=116), von denen 19 Personen das Abitur auf dem zweiten Bildungsweg erlangten. Von den Personen mit der allgemeinen Hochschulreife haben 9,4% einen Hochschulabschluss erreicht oder promoviert.

Des Weiteren verfügen 13,7% der Beschäftigten über die Mittlere Reife und 6,6% über den Hauptschulabschluss. Lediglich drei Mitarbeiter/innen haben an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen (Berufsvorbereitungsjahr: 0,5%, Berufsgrundbildungsjahr: 0,5%). Drei Personen verfügen über keine abgeschlossene Ausbildung und eine Person hat keinen Schulabschluss. Sechs Personen machten keine Angabe zu ihrem Schulabschluss.

## Schlussfolgerung

Diese Verteilung lässt auf einen hohen Qualifizierungsstand schließen.

### Angabe 28: Haben Sie eine Zusatzausbildung?

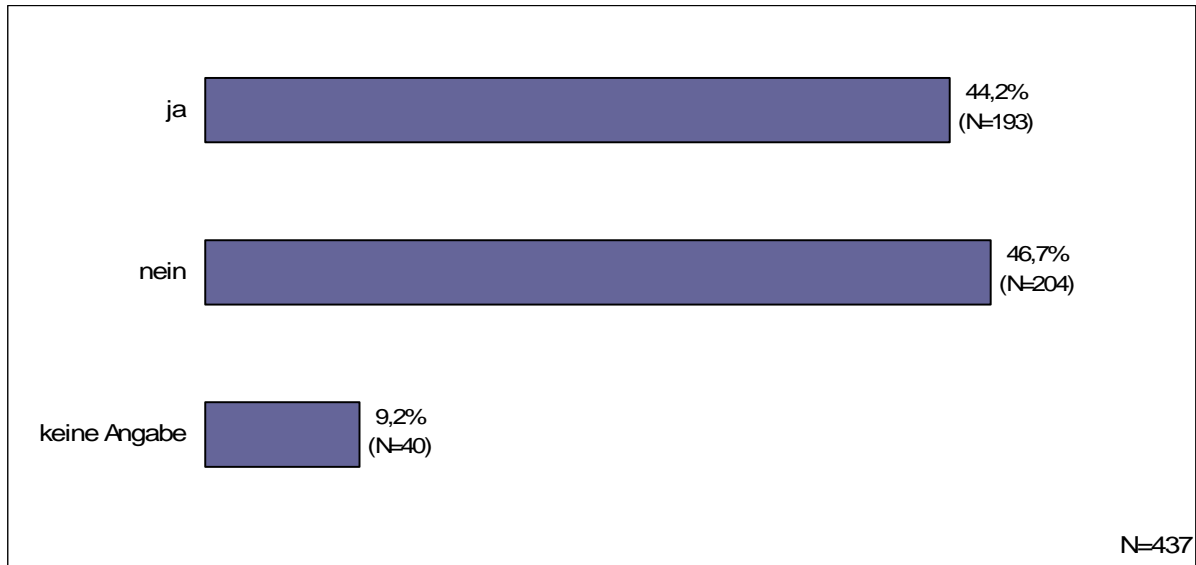


Abb. 37

Die folgende Abbildung verdeutlicht einen relativ hohen Anteil an Zusatzqualifikationen. 44,2% der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben an, über eine Zusatzausbildung zu verfügen (N=193). Dabei war es unerheblich, ob diese im Kontext der ausgeübten Tätigkeit steht.

## Schlussfolgerung

Diese Frage ist als Ergänzung zur Erhebung des Qualifizierungsstandes der Mitarbeitenden zu sehen. Sie liefert Informationen zur Weiterbildungsbereitschaft und könnte bei der Bildung des Kompetenzpools berücksichtigt werden. Eventuell wird hierzu eine gesonderte Befragung nötig sein, da das bisherige Befragungsdesign keine offenen Fragen zugelassen hat.

Des Weiteren wurden Kompetenzen, Fähigkeiten, Interessen und Sprachkenntnisse (so genannte Soft-Skills<sup>15</sup>) abgefragt.

<sup>15</sup> Als *Soft Skills* werden persönliche Fähigkeiten und Einstellungen bezeichnet, die dazu beitragen, individuelle Handlungsziele mit den Einstellungen und Werten einer Gruppe zu verknüpfen und in diesem Sinne auch das Verhalten und die Einstellungen von Mitmenschen zu beeinflussen. Soziale Kompetenz bezeichnet somit die Gesamtheit der Fertigkeiten, die für die soziale Interaktion nützlich oder notwendig sind ([http://de.wikipedia.org/wiki/Soziale\\_Kompetenz](http://de.wikipedia.org/wiki/Soziale_Kompetenz)).

### Angabe 29: Haben Sie weitere Kompetenzen/Fähigkeiten/Interessen?

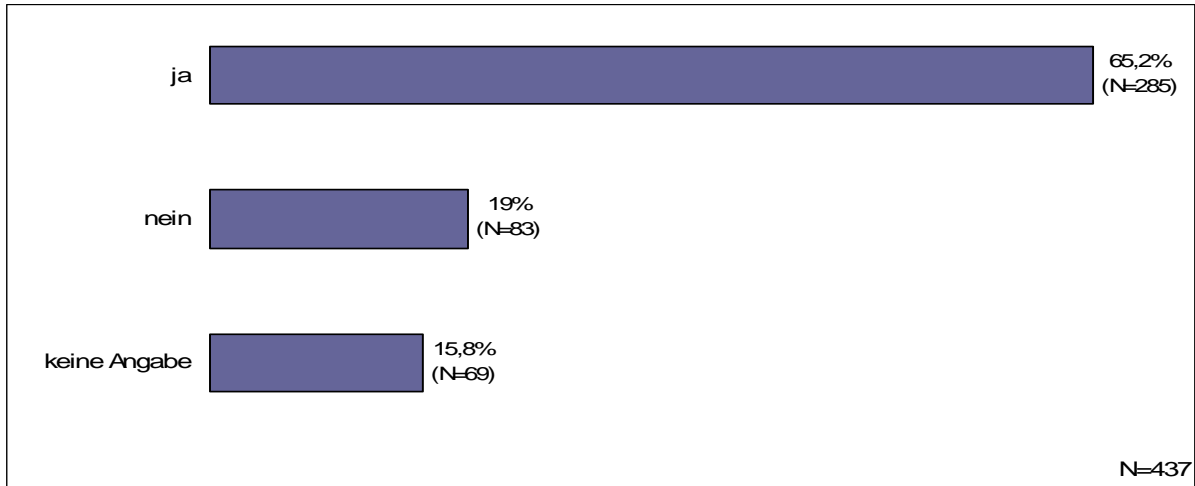


Abb. 38

65,2 % der Befragten geben an, weitere Kompetenzen, Fähigkeiten oder Interessen zu haben (N=285).

Im Folgenden wurden sie bestimmten Bereichen zugeordnet:

### Angabe 30: Falls ja, welche Kompetenzen/Fähigkeiten/Interessen haben Sie?

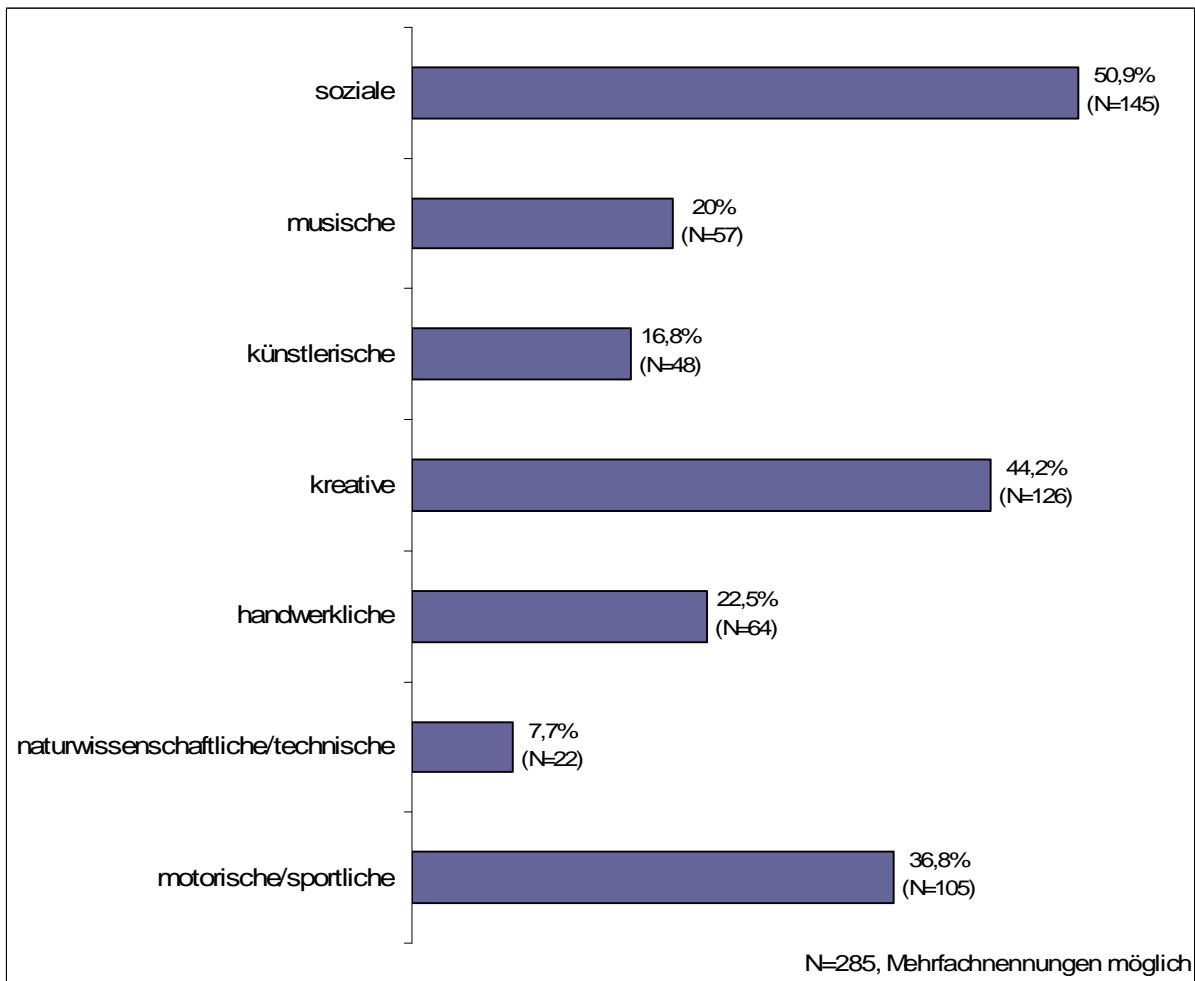


Abb. 39

Die Abbildung gibt einen Überblick über die Art der Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten. Insgesamt wurden 576 Antworten von 285 Personen gegeben. Davon gibt die Hälfte (50,9%) an, soziale Kompetenzen zu haben. 44,2% geben an, kreativ zu sein. Knapp ein Drittel (26,8%) hat motorische oder sportliche Interessen. 22,5% haben handwerkliche Fähigkeiten, 20% haben musische Interessen und 16,8% haben künstlerische Fähigkeiten. 7,7% haben naturwissenschaftliche oder technische Interessen.

### Frage 31: Verfügen Sie über zusätzliche Sprachkenntnisse?

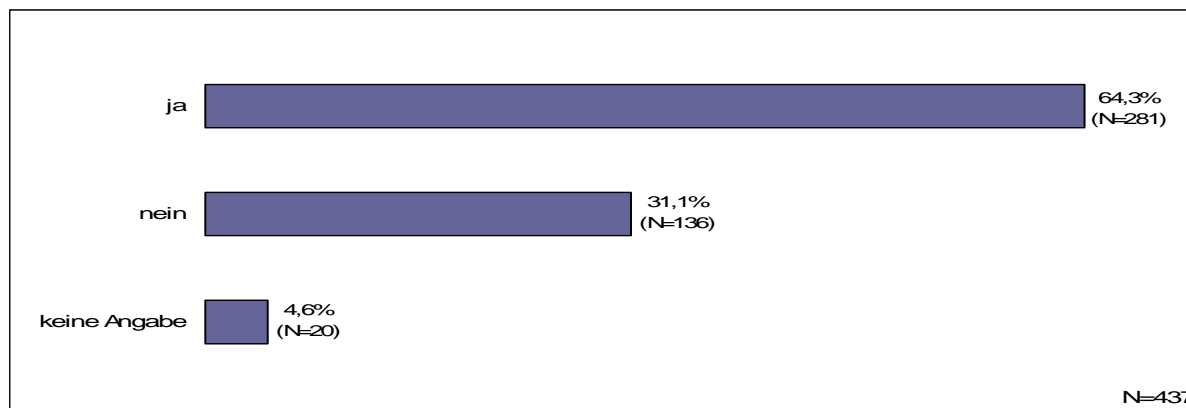


Abb. 40

Wie in der Abbildung dargestellt, verfügen 64,3 % der Befragten über zusätzliche Sprachkenntnisse<sup>16</sup>.

### Angabe 32: Falls ja, welche Sprache(n) sprechen Sie außer Deutsch?

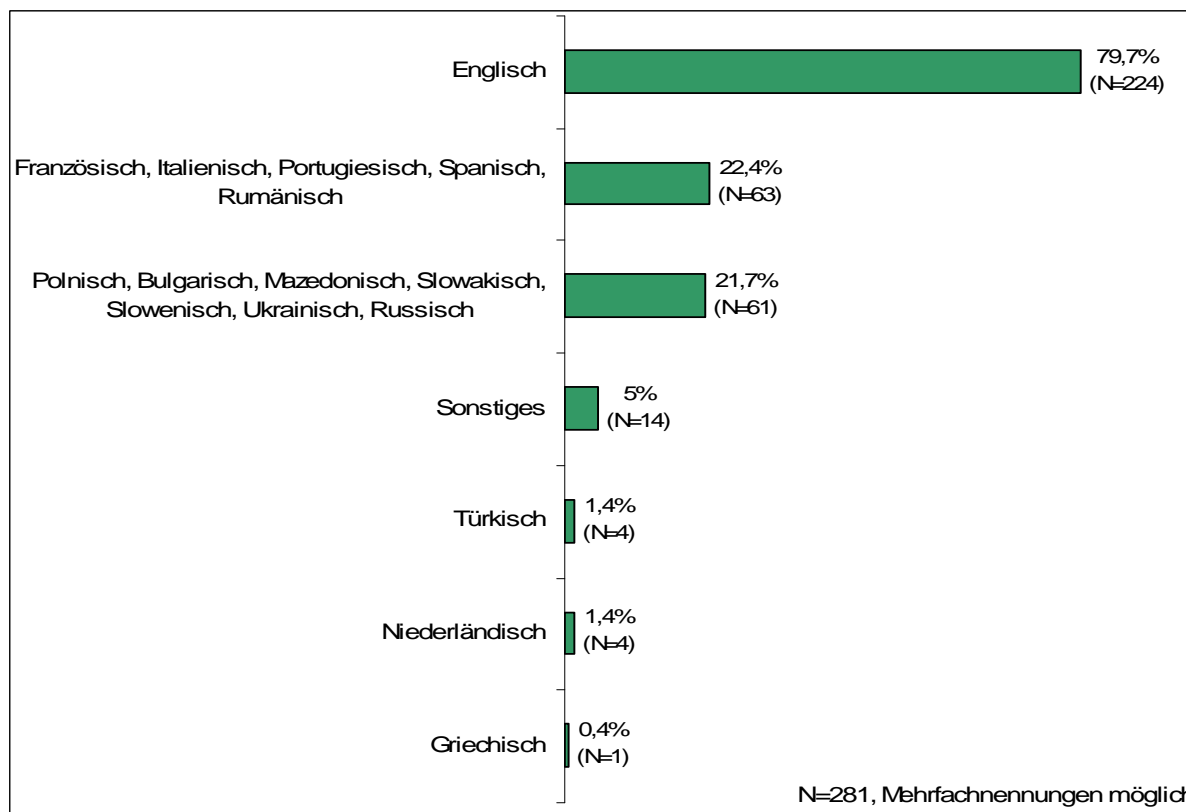


Abb. 41

<sup>16</sup> Die Zuordnung der Sprachen erfolgt anhand eines Sprachenstammbaums ([http://www.europschool.net/test\\_allemand/static.php?op=sprachen.html&nps=0](http://www.europschool.net/test_allemand/static.php?op=sprachen.html&nps=0)).

Es wurden insgesamt 371 Antworten gegeben. Etwa 80% der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zusätzlichen Sprachkenntnissen (N=281) sprechen Englisch (79,7%). 22,4% sprechen eine romanische Sprache (Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Spanisch, Rumänisch), 21,7% sprechen eine slawische Sprache (Polnisch, Bulgarisch, Mazedonisch, Slowakisch, Slowenisch, Ukrainisch, Russisch). 3,9% sind anderen Sprachen zugeordnet (skandinavische Sprachen, Niederländisch, Türkisch, Griechisch). 14 Personen haben die Antwort „Sonstiges“ gewählt. Da das Befragungsdesign keine offenen Fragen vorgesehen hat, bleibt unklar um welche Sprachen es sich handelt.

### Schlussfolgerung:

Die Erfassung der Sprachfertigkeiten ist sowohl in Bezug auf Außendarstellung (Wettbewerbsfähigkeit/Kundenorientierung –nach dem Motto „ wir verstehen uns, wir sprechen ihre Sprache“ als auch für den Kompetenzpool vom Vorteil.

## ANGABEN ZU FORT- UND WEITERBILDUNGEN

**Angabe 33: Haben Sie in den letzten drei Jahren an einer Fort-/Weiterbildung/Supervision teilgenommen?**

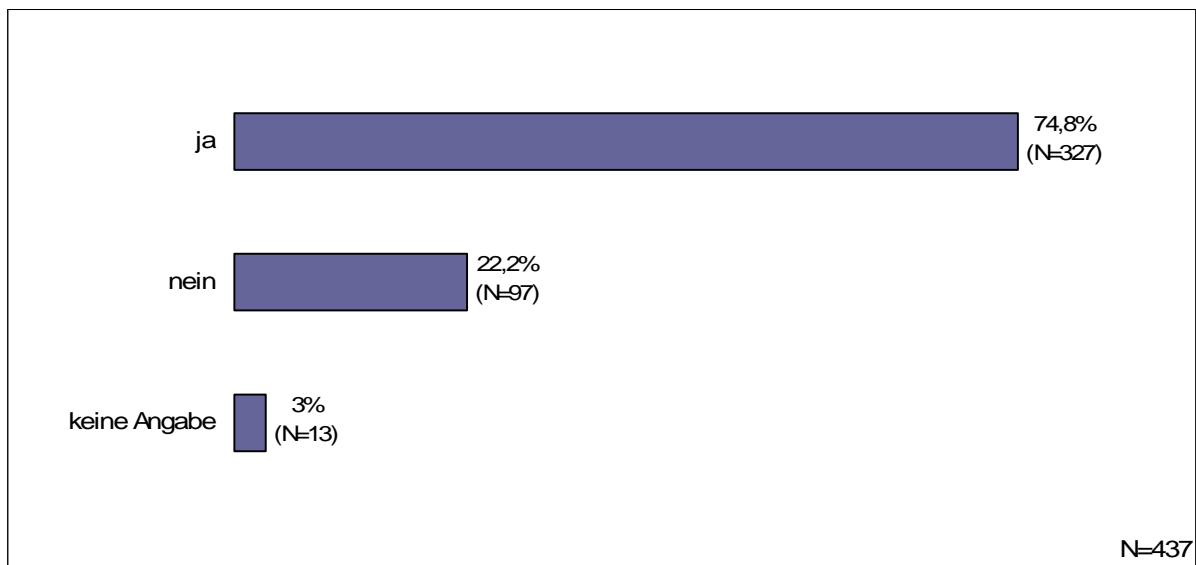


Abb. 42

Knapp drei Viertel aller befragten Beschäftigten hat in den letzten drei Jahren an einer Fort-/Weiterbildung/Supervision teilgenommen (74,8 %).

**Angabe 34: Falls ja, war die Teilnahme an der Fort-/Weiterbildung/Supervision (privat/dienstlich)?**

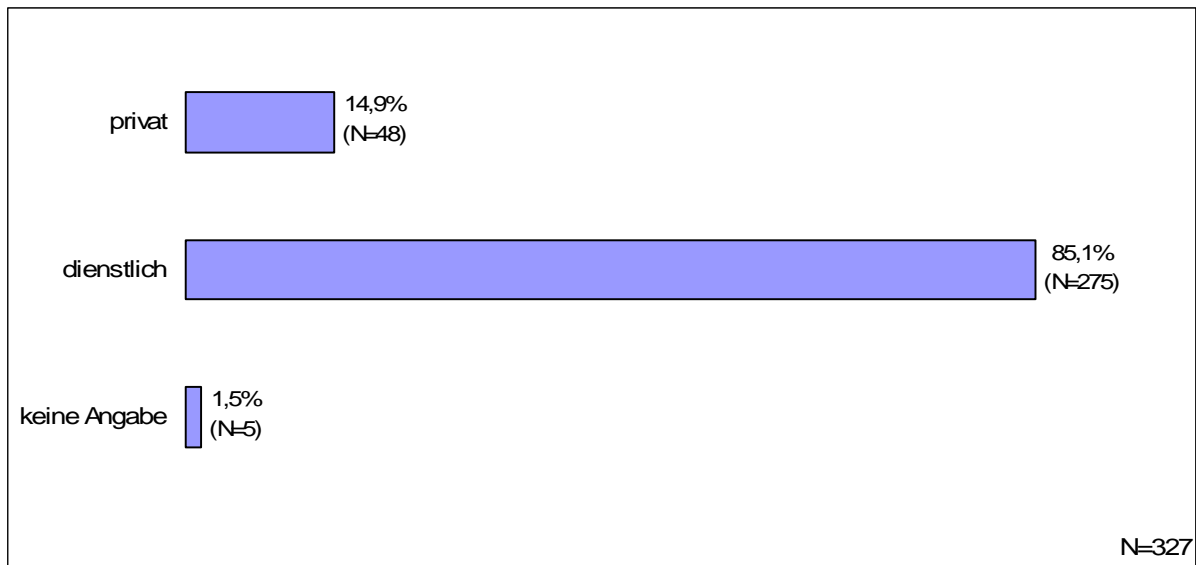


Abb. 43

Eine Auswertung der Veranstaltungsart bescheinigt den dienstlichen Maßnahmen die größere Bedeutung (85,1 %).

**Angabe 35: Falls privat, war die Fort-/Weiterbildung/Supervision intern oder extern?**

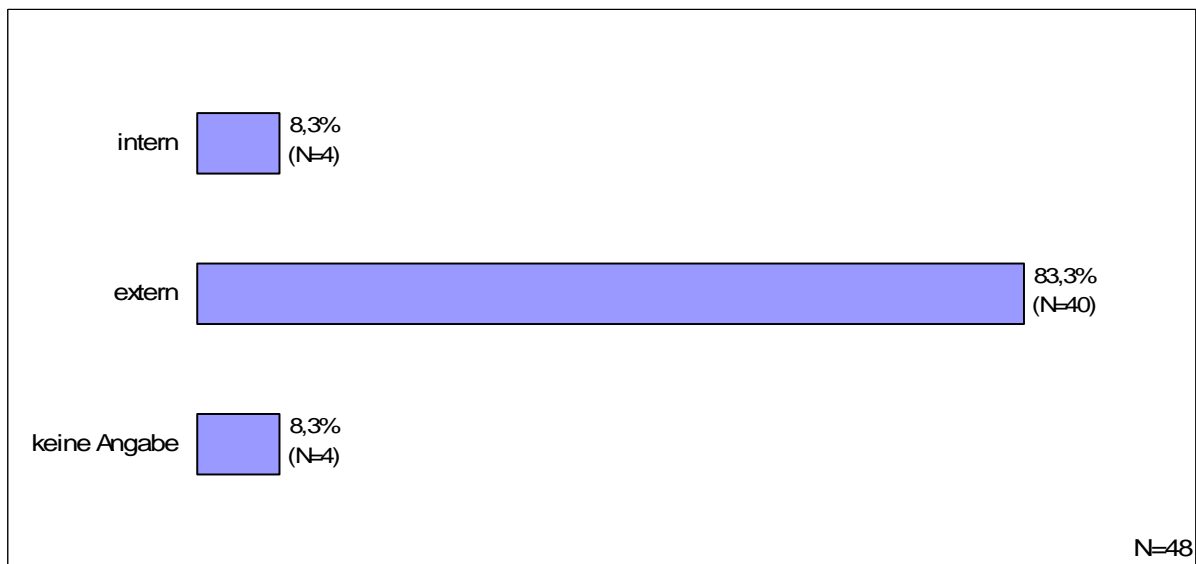


Abb. 44

Von 48 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die an einer privaten Fort-/Weiterbildung oder Supervision teilgenommen haben, gaben 40 Personen an, dass die Durchführung der Veranstaltungen beim externen Träger lag.



**Angabe 36: Falls dienstlich, war die Fort-/Weiterbildung/Supervision berufsspezifisch, tätigkeitsspezifisch oder interessenspezifisch?**

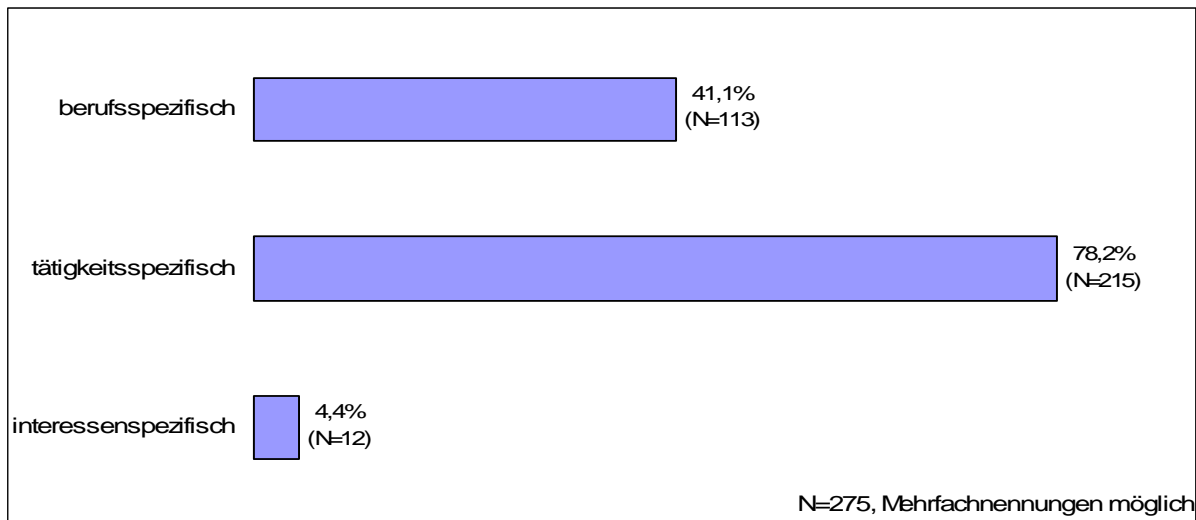


Abb. 45

275 Personen haben angegeben, an dienstlichen Fort-/Weiterbildungen/Supervisionen teilgenommen zu haben. Aufgrund von Mehrfachnennungen verteilen sich 340 Antworten zu 78,2% auf tätigkeitsspezifische, zu 41,1% auf berufsspezifische und zu 4,4% auf interessenspezifische Inhalte/Themen.

Um ein differenziertes Bild über den Fortbildungsstatus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bekommen, wurden im Folgenden einige Verknüpfungen ausgewählter Daten erstellt.

**Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach Geschlecht**

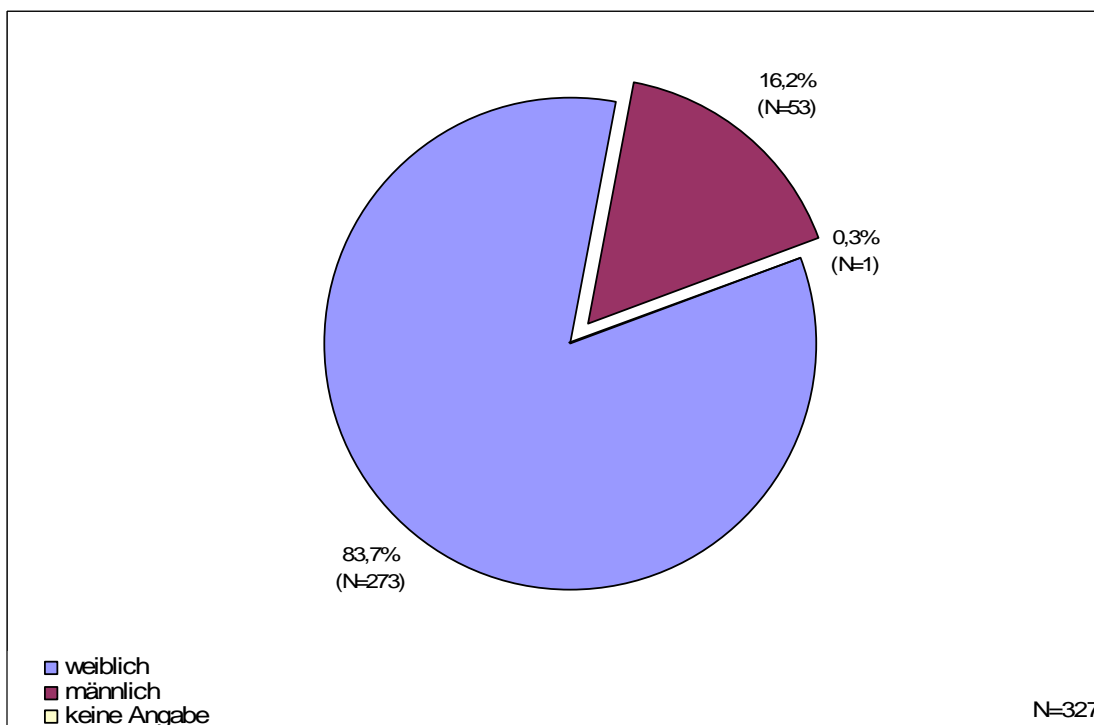


Abb. 46

An Fort-/Weiterbildungen oder Supervisionen nahmen mehr Frauen teil. Die Teilnahmequote der Frauen lag bei 83,7%, die der Männer bei 16,2%.

## Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach Alter

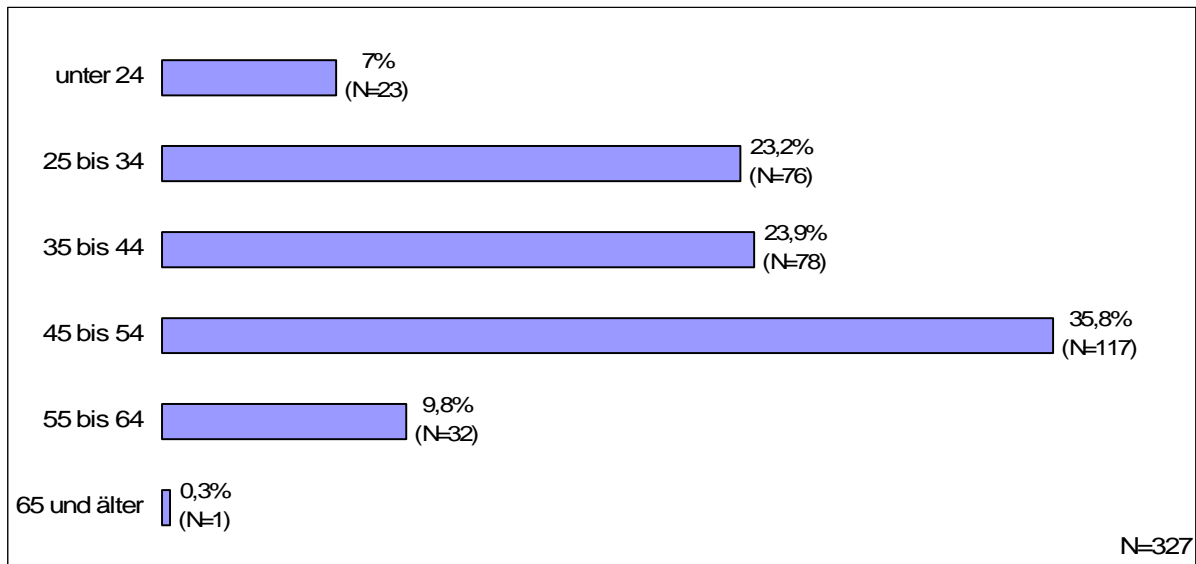


Abb. 47

Von allen Mitarbeiter/innen, die an Fortbildungen teilgenommen hat, ist die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen am höchsten (35,8%). Mit deutlichem Abstand gefolgt von den Altersgruppen der 35- bis 44- und der 25- bis 34-Jährigen (23,9% und 23,2%). Eine geringe Teilnahmequote aufweisen jüngere Personen unter 24 Jahren (7%) sowie ältere Beschäftigte ab 55 Jahren (10,1%) auf.

## Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach Beschäftigungsstatus<sup>17</sup>

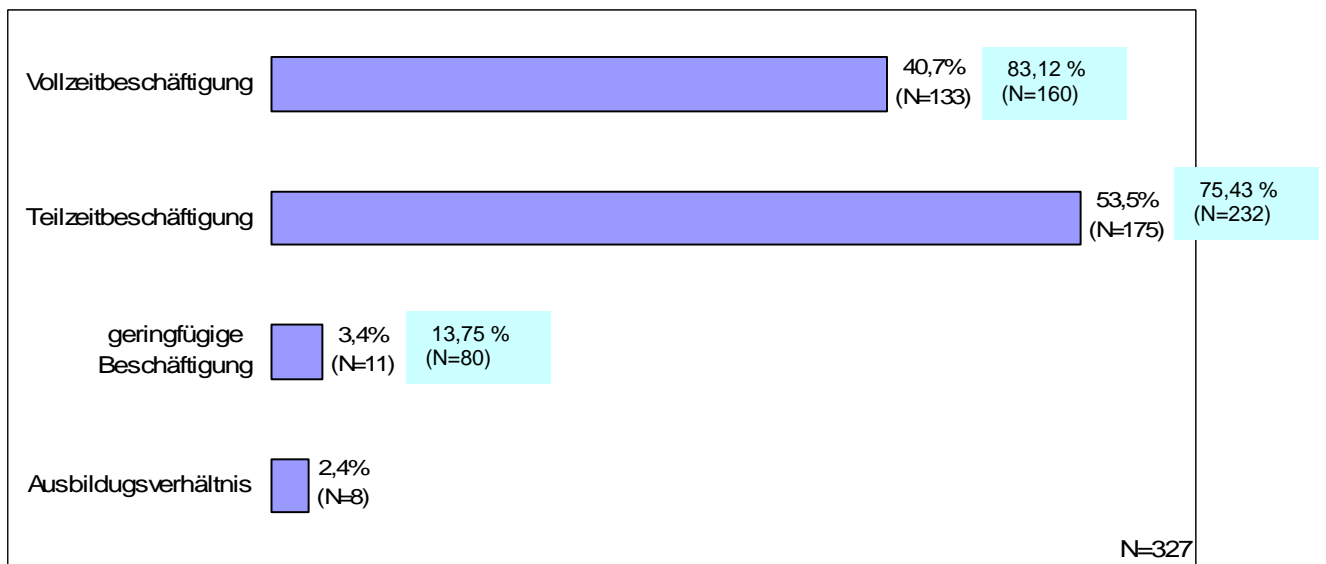


Abb. 48

Differenziert man nach Beschäftigungsstatus zeigt sich, dass über die Hälfte der Teilnehmer/innen an Fortbildungen teilzeitbeschäftigt ist (53,5%), 40,7% der Personen arbeiten in Vollzeit. Die geringste Teilnahme an Weiterbildungsangeboten weisen Personen auf, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen (3,4%) sowie Auszubildende (2,4%).

<sup>17</sup> Der Vergleich zur Beteiligung am Projekt Angabe 23 (Seite 21) wird in hellblau dargestellt

## Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach Berufsfeld

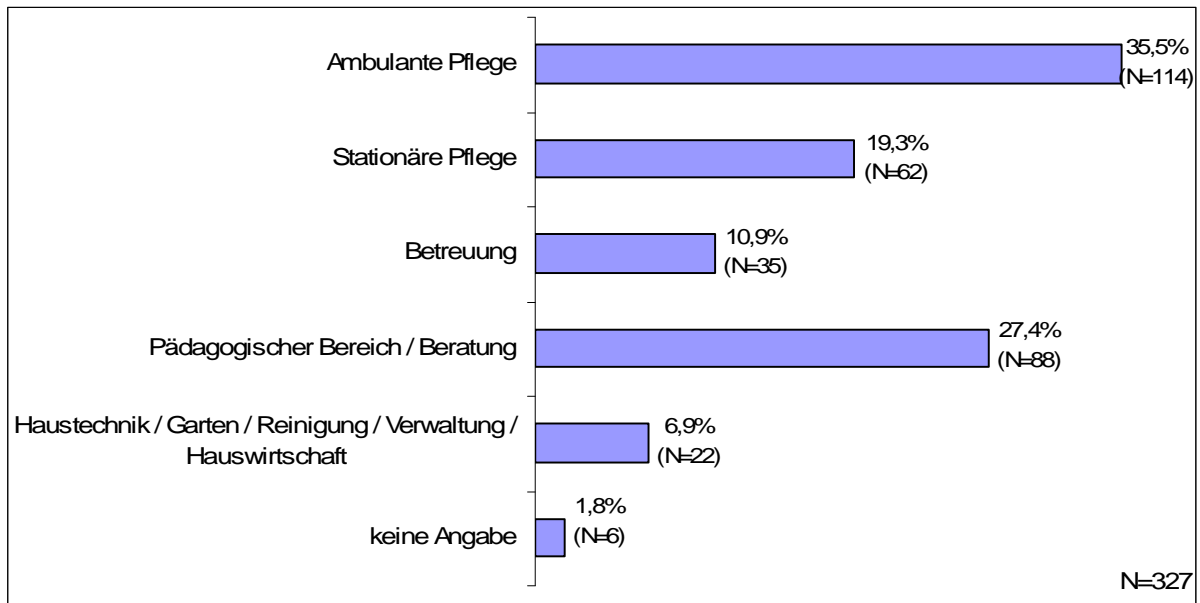


Abb. 49

Die meisten Teilnehmer/innen von Fortbildungsangeboten arbeiten in der ambulanten Pflege (35,5%), dicht gefolgt von Mitarbeiter/innen aus dem pädagogischen Bereich und der Beratung (27,4%). 19,3% der Befragten, die an einer Fort-/Weiterbildung oder Supervision teilgenommen haben, kommen aus der stationären Pflege und 10,9% aus dem Bereich Betreuung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der geringsten Teilnahmequote hinsichtlich Fort-/Weiterbildungen und Supervision arbeiten in Tätigkeitsfeldern Verwaltung, Hauswirtschaft, Haustechnik, Reinigung und Garten (6,9%).

## Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach Unternehmenszugehörigkeit

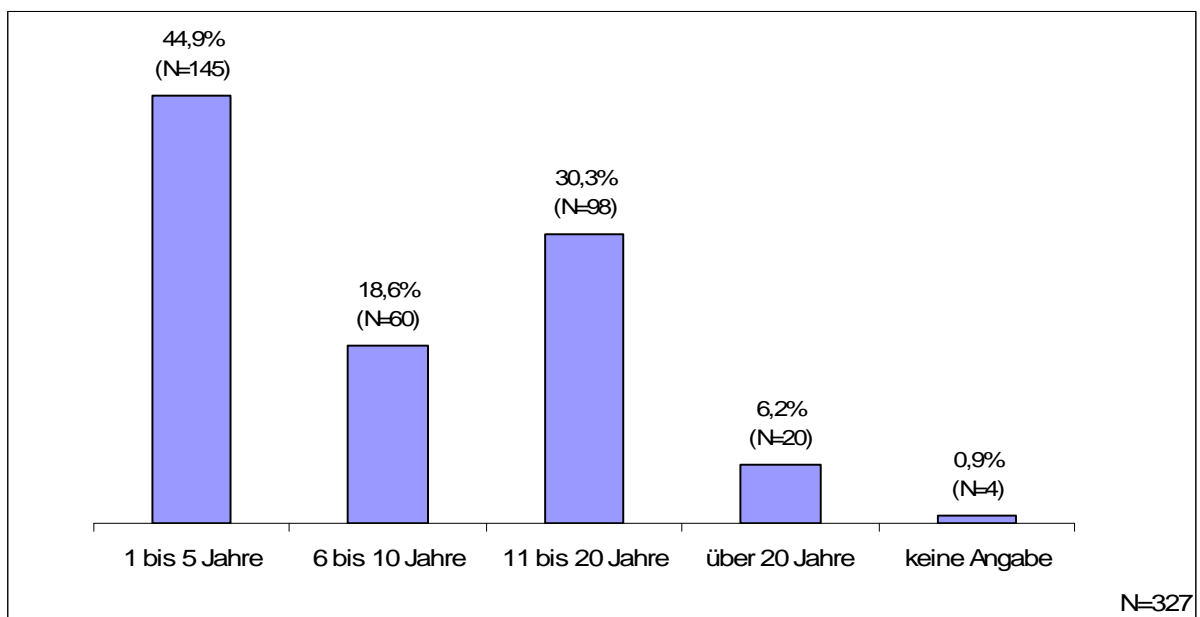


Abb. 50

Knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (44,9%), die an einer Fort-/Weiterbildung oder Supervision teilgenommen hat, ist weniger als 5 Jahre im Unternehmen

beschäftigt. Über ein Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (36,5%) blicken auf 11 Jahre oder mehr Unternehmenszugehörigkeit zurück. Bei der Gruppe 6 bis unter 10 Jahren Unternehmenszugehörigkeit beträgt die Teilnahmequote 18,6%.

### Schlussfolgerungen

Ein Vergleich der Daten zur Teilnahme an dienstlichen Fort-/Weiterbildung/ Supervision unter Berücksichtigung des Geschlechts, des Alters, des Beschäftigungsstatus und des Berufsfeldes bestätigt das Ergebnis immer wieder. Die Teilnehmenden bevorzugen tätigkeitspezifische Fortbildungsangebote.

Jedoch hat die vergleichende Auswertung ergeben, dass die „typische“ Fortbildungsteilnehmerin weiblich, zwischen 45 und 54 Jahren ist und eine unter fünfjährige Betriebszugehörigkeit aufweist.

Insgesamt zeigt sich eine relativ hohe Fortbildungsbereitschaft, die insbesondere durch den hohen Anteil an privat durchgeführten Fort-/Weiterbildungen/Supervisionen gestützt wird. Diese kann für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen des Projektes genutzt werden.

### ANGABEN ZUR THEMENWÜNSCHEN UND GESUNDHEIT

Die Abfrage der Qualifizierungswünsche bildet die Grundlage für die Entwicklung passgenauer Angebote unter Berücksichtigung des Beschäftigungsstatutes und des Berufsfeldes. Die Familienfreundlichkeit, Mitarbeitermotivation und Gesundheitsförderung sollen dabei im Mittelpunkt stehen.

#### Angabe 37: Zu welchen Themen wünschen Sie sich Angebote?

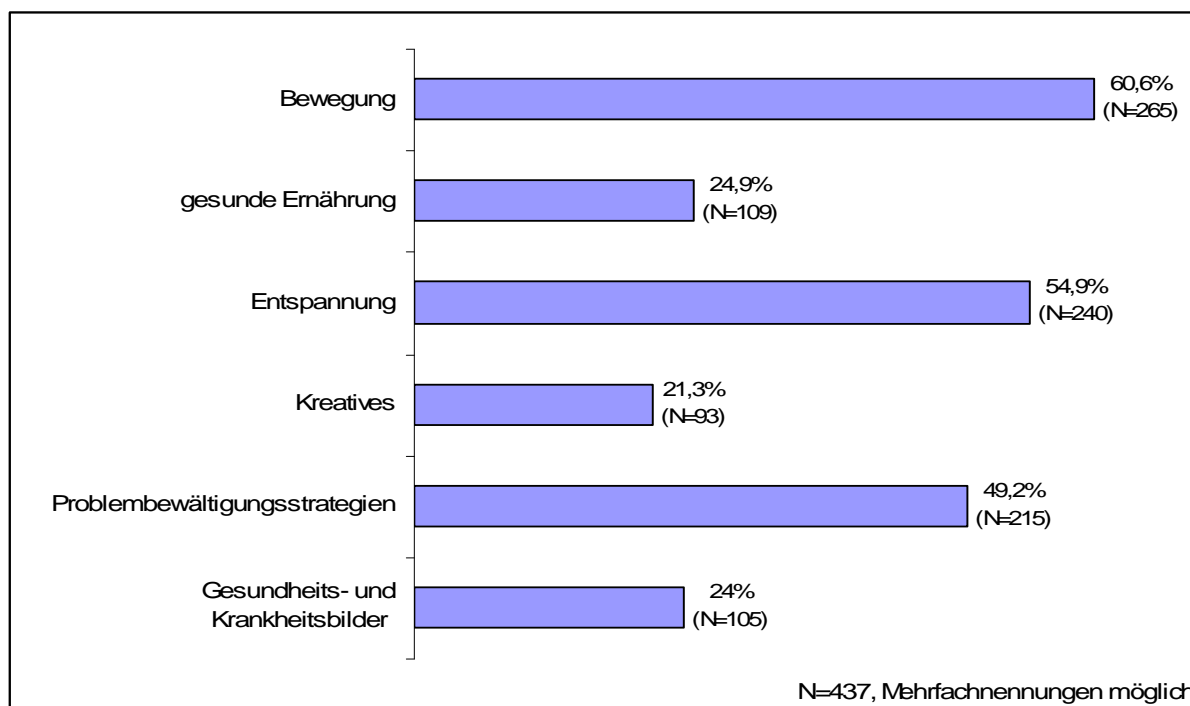


Abb. 51

Es wurden insgesamt 1027 Antworten gegeben. Verstärkte Fort- und Weiterbildung wird von den Beschäftigten insbesondere in den Bereichen Bewegung (60,6% der Nennungen), Entspannung (54,9%) und Problembewältigungsstrategien (49,2%) gewünscht. An weiteren Stellen rangieren Bildungsangebote zu den Themen gesunde Ernährung (24,9%), Gesundheits- und Krankheitsbilder (24%) sowie Kreatives (21,3%).

Um für die vier beteiligten Bereiche jeweils passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln, wurden die Themenwünsche mit weiteren verschiedenen Daten gekoppelt. Somit lassen sich die Bedarfe/Wünsche stärker konkretisieren und münden in der Entwicklung umsetzbarer Angebote.

### Angebotswünsche nach Alter (Angaben in %)

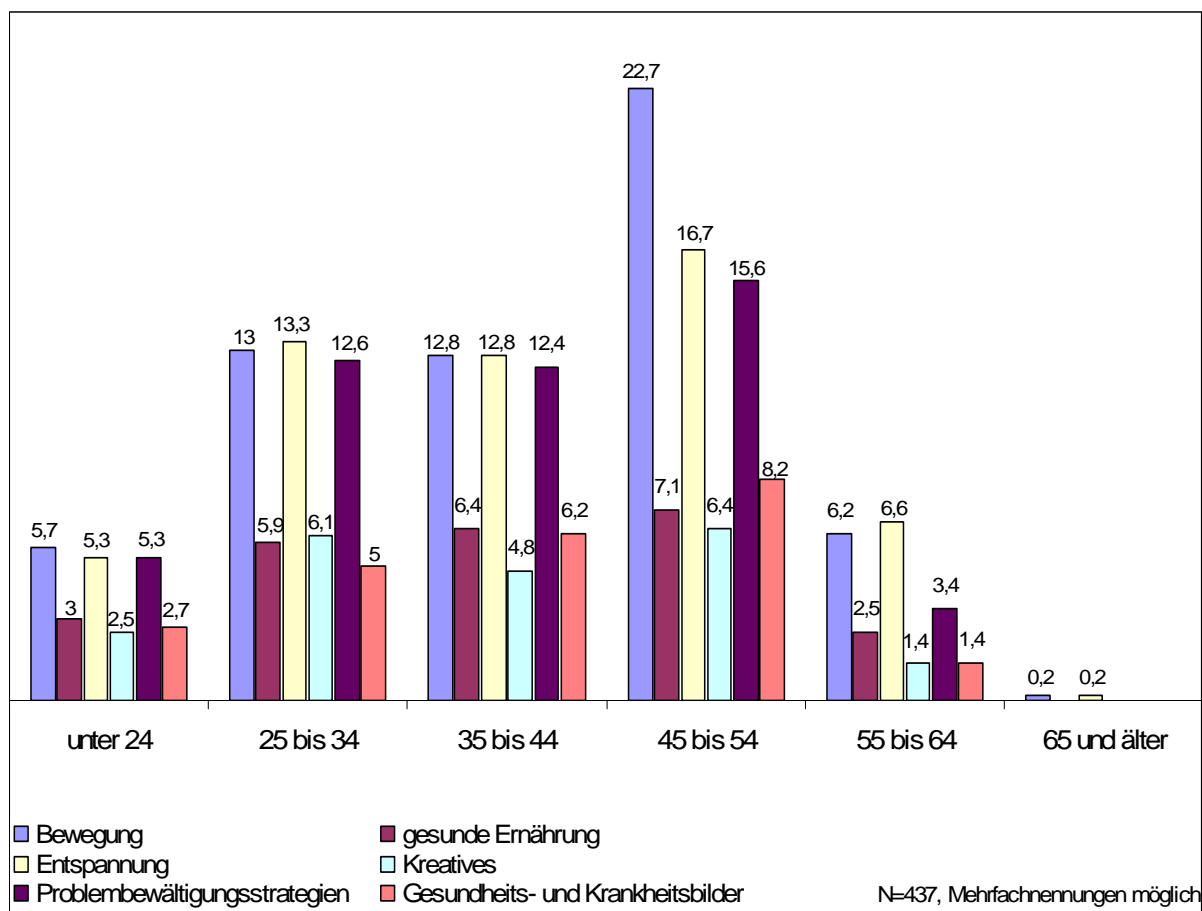


Abb. 52

Es wird deutlich, dass in allen Altersgruppen verstärkte Fort- und Weiterbildung vor allem in den Bereichen Bewegung, Entspannung und Problembewältigungsstrategien gewünscht wird. Rausragend ist der Bedarf in der in der Altersstufe der 45- bis 54-Jährigen. Am stärksten wünscht diese Gruppe Bewegungsangebote.

## Angebotswünsche nach Berufsfeld

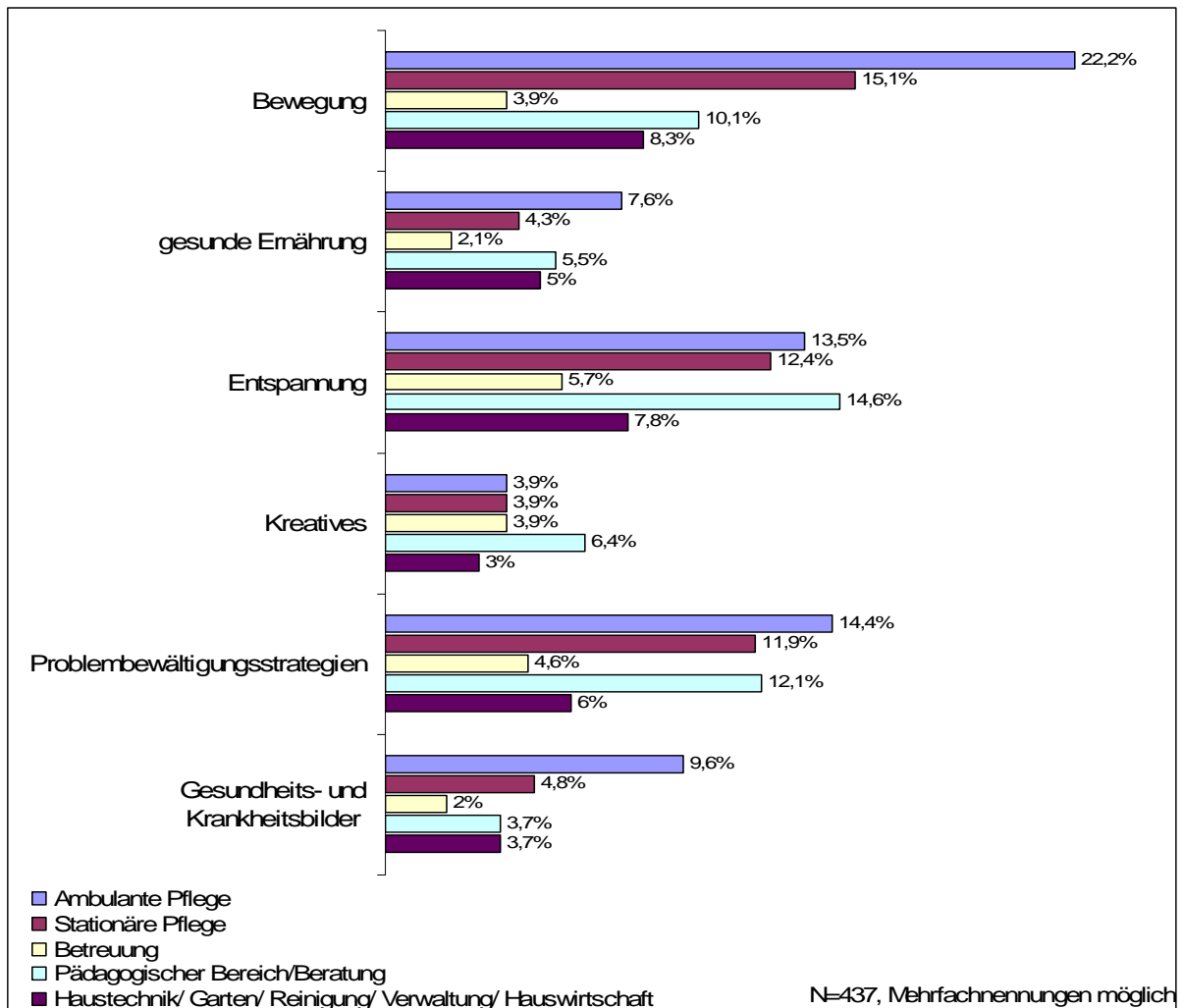


Abb. 53

Auch diese Datenverbindung bestätigt das Interesse aller Teilnehmenden aus allen Berufsfeldern insbesondere an Fort- und Weiterbildungen zu den Themen Bewegung, Entspannung und Problembewältigungsstrategien. Das Interesse an Angeboten zur **Bewegung** ist am stärksten im Berufsfeld der **ambulanten Pflege** (N=114) ausgeprägt. Mit signifikantem Abstand rangieren fast gleichwertig die Nachfragen Problembewältigungsstrategien und Entspannung.

Der Handlungsbedarf in der **stationären Pflege** (N= 62) findet seinen Ausdruck in annähernd gleichwertigen Interessen für Angebote im Bereich der **Bewegung, Problembewältigungsstrategien** und **Entspannung**.

Der **pädagogischer Bereich** (N= 88) wünscht am stärksten **Entspannungsangebote** und **Problemlösungsstrategien**.

Der Bereich **Haustechnik/Garten/Reinigung/Verwaltung/Hauswirtschaft** (N= 22) wünscht **Bewegungs-** und **Entspannungsangebote**.

Die im Bereich der **Betreuung** (N=35) tätigen Kräfte wünschen am stärksten **Entspannung**, gefolgt von **Problembewältigungsstrategien**.

## Schlussfolgerung

Eine weitere vergleichende Betrachtung nach Geschlecht und Beschäftigungsstatus bestätigt lediglich die Ergebnisse. Unabhängig vom Geschlecht und Stellenumfang werden insbesondere Bildungsangebote zu den Themen Bewegung, Entspannung und Problembewältigungsstrategien von den Beschäftigten gewünscht. In der Konsequenz bedeutet es, dass keine nach Geschlecht differenzierten Angebote entwickelt werden müssen. Jedoch wurde festgestellt, dass die Hälfte aller befragten Auszubildenden stark an Fort- und Weiterbildungen zum Thema Gesundheits- und Krankheitsbilder interessiert ist (9 von 18).

## Angabe 38: Haben Sie eine anerkannte Behinderung?

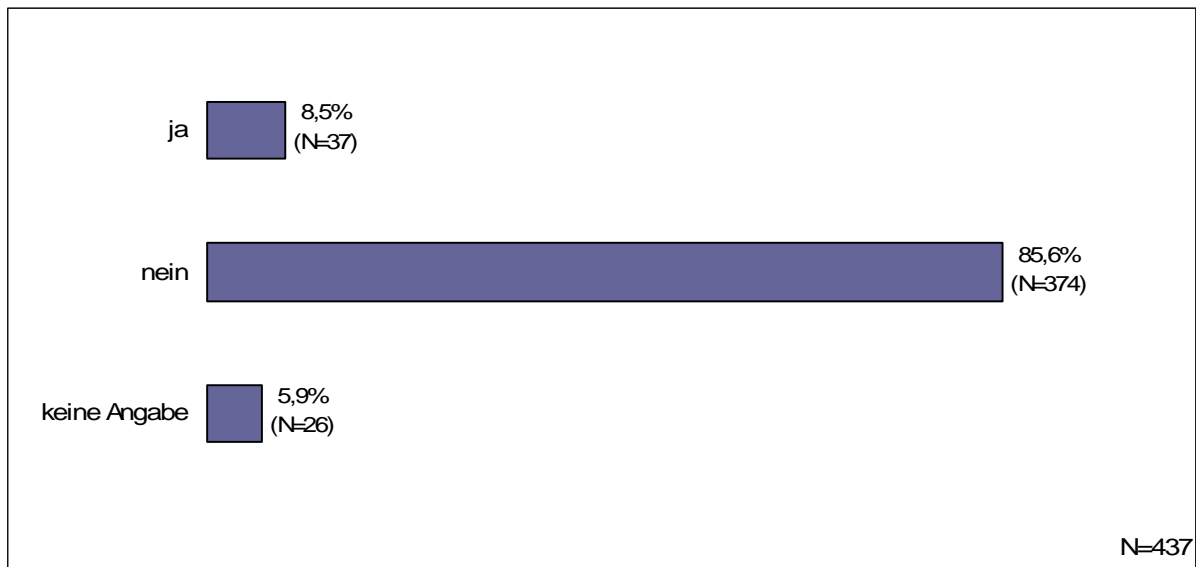


Abb. 54

37 aller Projektbeteiligten haben eine anerkannte Behinderung (8,5 %).

## Anhang

### Teilnahme an einer dienstlichen Fort-/Weiterbildung/Supervision nach Weiterbildungsform und Geschlecht

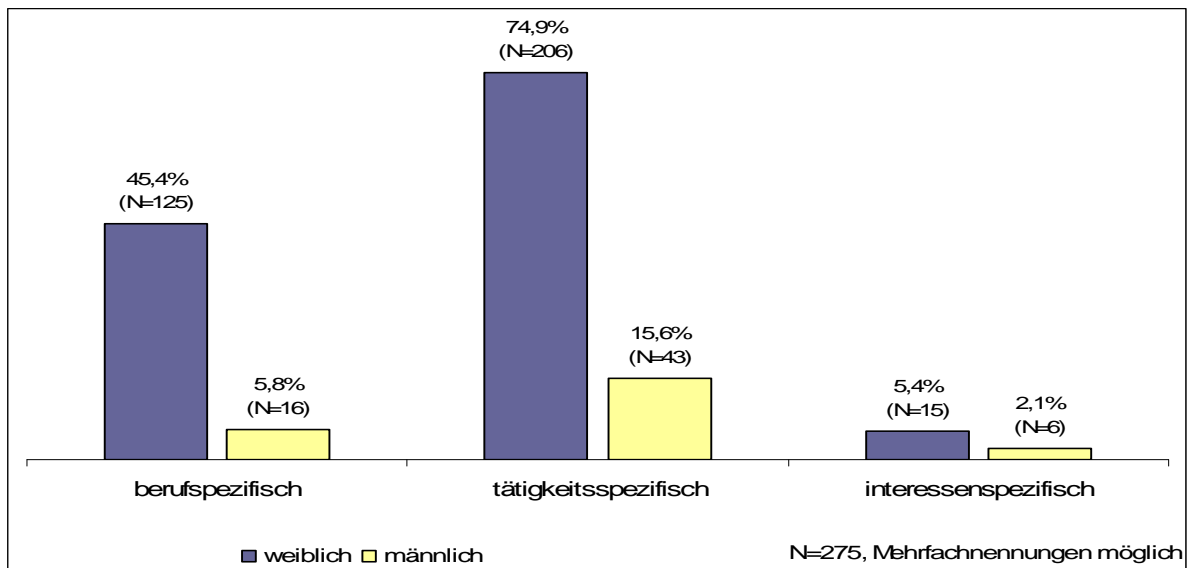


Abb. 55

Es gibt keine geschlechtspezifischen Unterschiede bei den Teilnehmenden an speziellen Formen der dienstlichen Bildungsangebote. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern stehen tätigkeitsspezifische Maßnahmen an erster Stelle (74,9% der Frauen, 15,6% der Männer), an zweiter Stelle stehen berufsspezifische Angebote (45,4% der Frauen, 5,8% der Männer) und an dritter Stelle finden sich interessenspezifische Maßnahmen (5,4% der Frauen, 2,1% der Männer).

### Teilnahme an einer dienstlichen Fort-/Weiterbildung/Supervision nach Weiterbildungsform und Alter

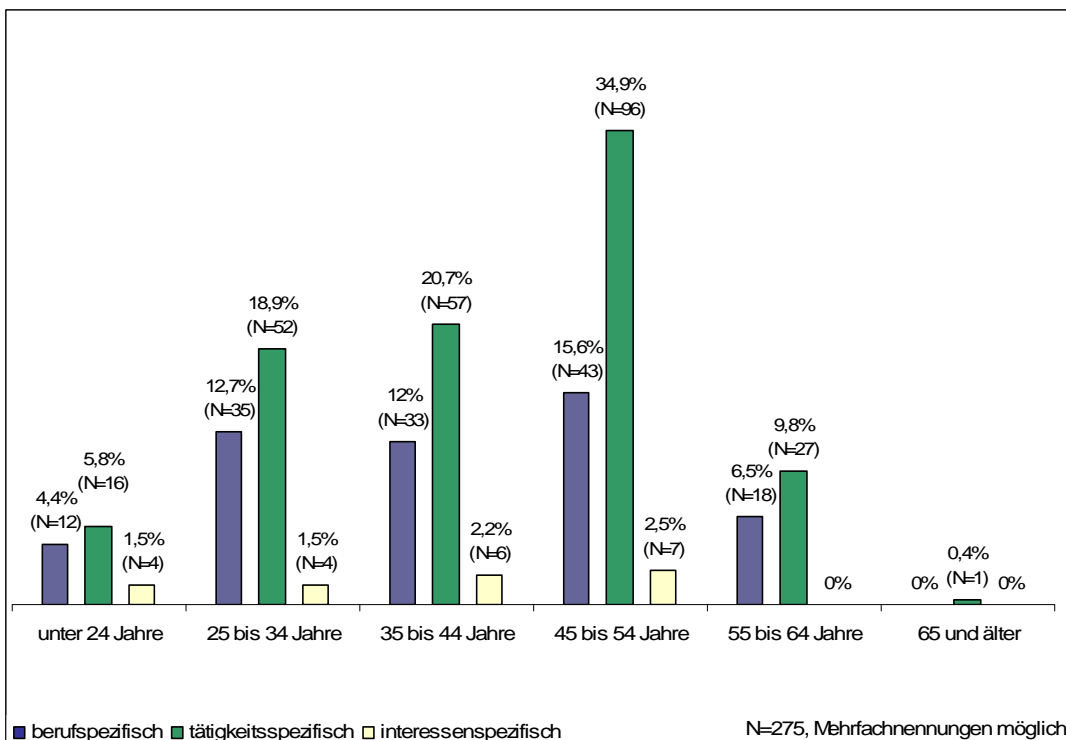


Abb. 56



Vergleicht man die Altersstruktur der Teilnehmenden an verschiedenen Formen der dienstlichen Weiterbildungsangebote, so zeigt sich, dass Teilnehmende aller Altersgruppen am häufigsten an einer tätigkeitsspezifischen Fort-/Weiterbildung oder Supervision teilnahmen, gefolgt von berufsspezifischen Maßnahmen. Interessensspezifische Angebote sind weniger besucht worden.

### Teilnahme an einer dienstlichen Fort-/Weiterbildung/Supervision nach Weiterbildungsf orm und Beschäftigungsstatus

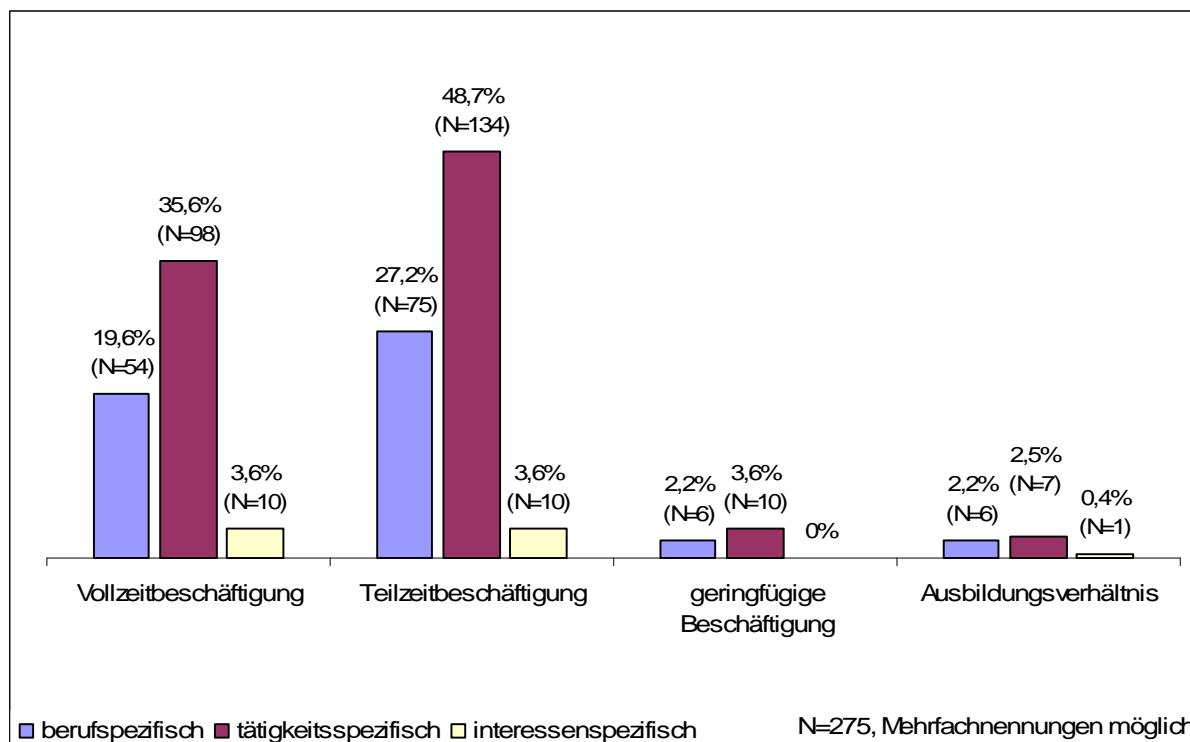


Abb. 57

Betrachtet man den Beschäftigungsstatus der Teilnehmenden an verschiedenen Formen der Weiterbildung, zeigt sich, dass die Beteiligung an tätigkeitsspezifischen Angeboten in jeder Gruppe (Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und Ausbildungsverhältnis) am höchsten ist. An zweiter Stelle stehen berufsspezifische Maßnahmen. Am seltensten haben die Teilnehmenden an interessenspezifischen Angeboten teilgenommen.

## Teilnahme an einer Fort-/Weiterbildung/Supervision nach Weiterbildungsform und Berufsfeld

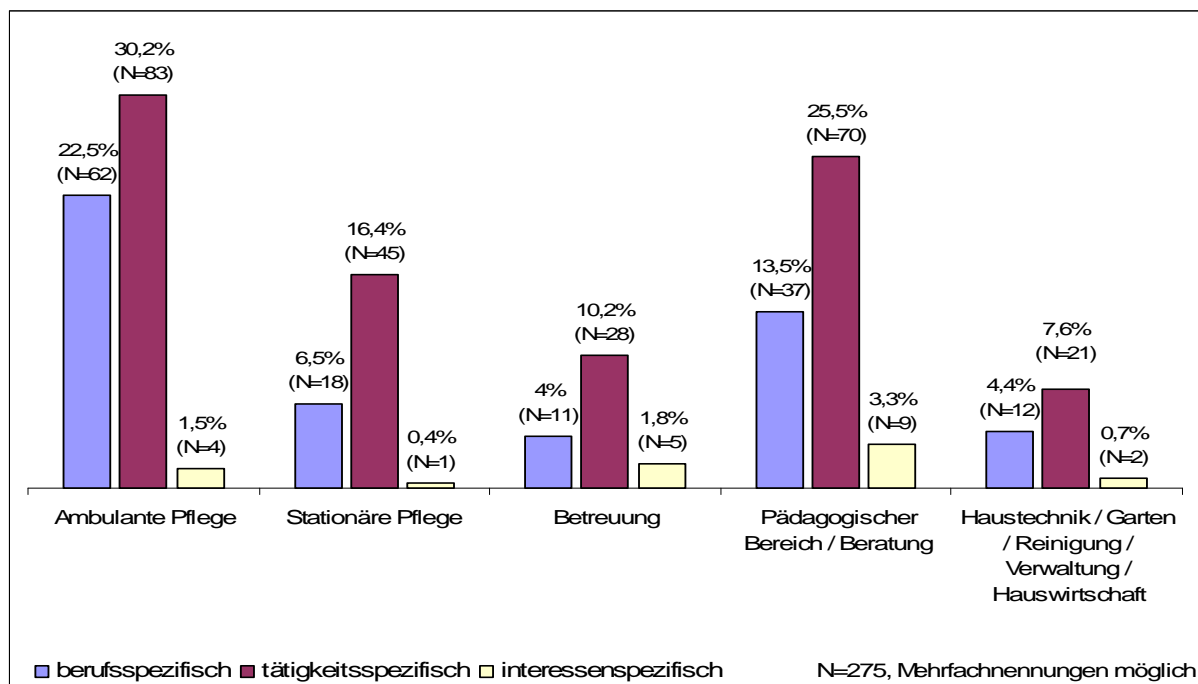


Abb. 58

Differenziert man nach Berufsfeld und Weiterbildungsform, ergibt sich ein ähnliches Bild wie in Abb. 49. Tätigkeitsspezifische Angebote werden bei Teilnehmenden aus allen Arbeitsbereichen am häufigsten besucht, gefolgt von berufsspezifischen Maßnahmen. Angebote, die interessenspezifisch waren, sind weniger nachgefragt worden.

## Angebotswünsche nach Geschlecht

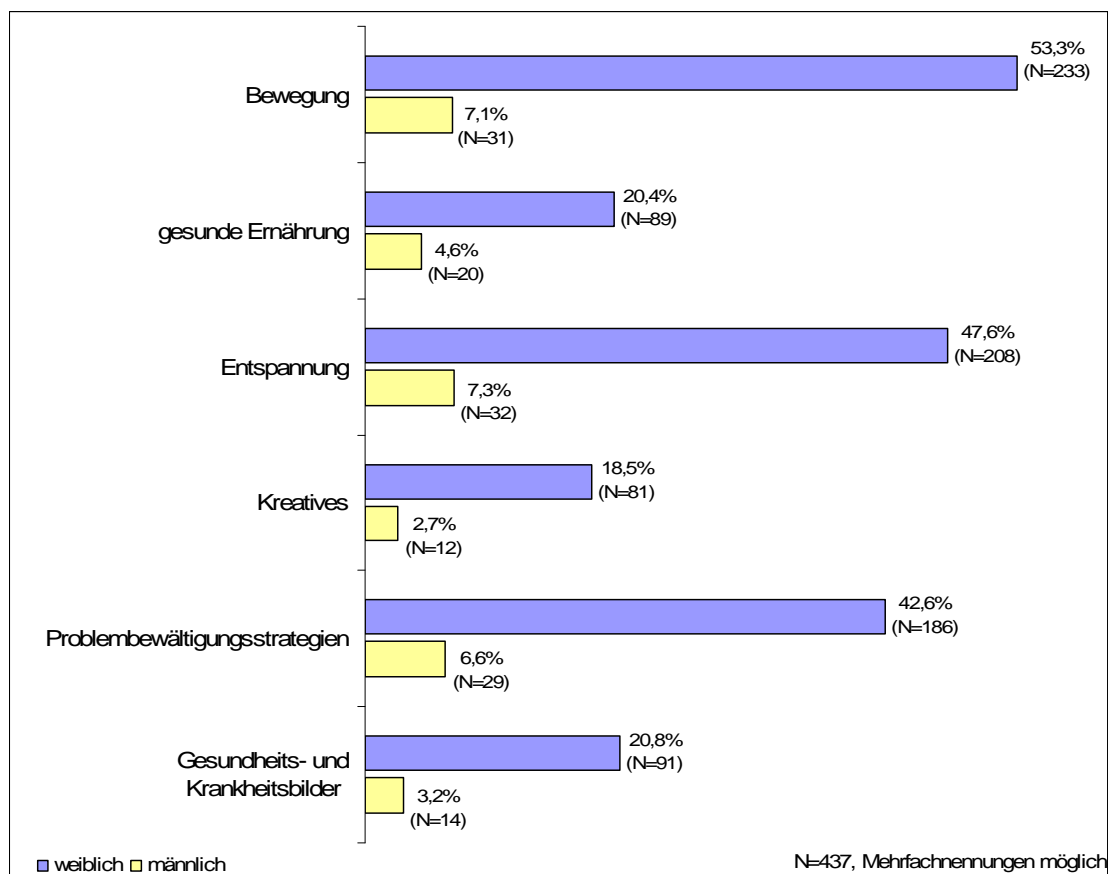


Abb. 59

Nach Geschlecht differenziert, zeigt sich, dass sowohl Frauen als auch Männer vor allem an Bildungsangeboten zum Thema Bewegung (53,3% der Frauen, 7,1% der Männer), Entspannung (47,6% der Frauen, 7,3% der Männer) und Problembewältigungsstrategien (42,6% der Frauen, 6,6% der Männer) interessiert sind.

### Angebotswünsche nach Beschäftigungsstatus

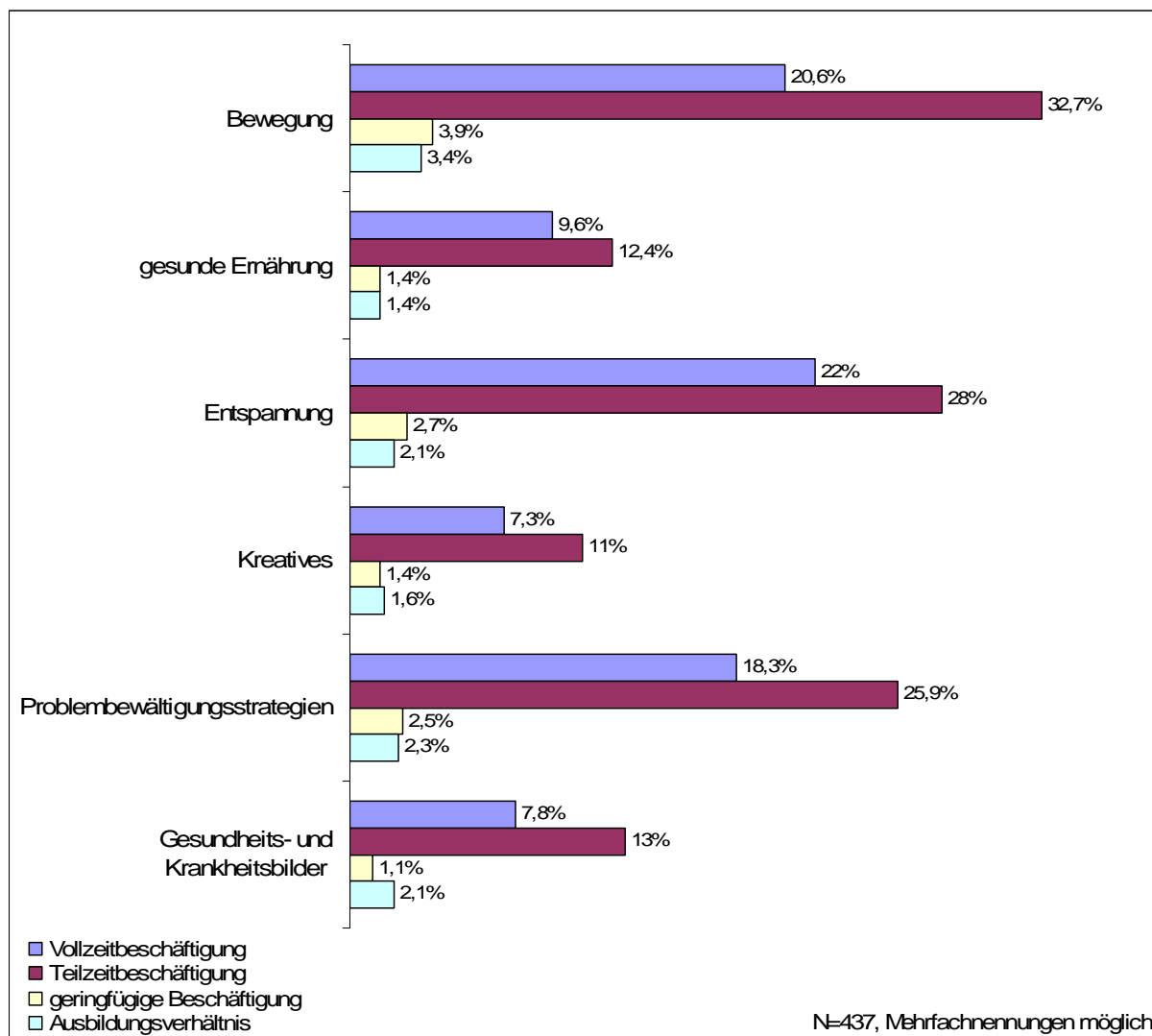


Abb. 60

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

|         | Titel   | Seite |
|---------|---|-------|
| Abb. 1  | Geschlecht  | 3     |
| Abb. 2  | Alter   | 4     |
| Tab. 1  | Beteiligung der Altersgruppen am Projekt  | 4     |
| Abb. 3  | Familiensituation   | 5     |
| Tab. 2  | Familienstand   | 5     |
| Abb. 4  | Haushaltsgröße  | 6     |
| Abb. 5  | Kindersituation   | 6     |
| Abb. 6  | Anzahl der Kinder   | 7     |
| Abb. 7  | Alter der Kinder  | 7     |
| Abb. 8  | Beschäftigte mit Kindern differenziert nach Beschäftigungsstatus                  | 8     |
| Abb. 9  | Beschäftigte mit Kindern differenziert nach Berufsfeld                            | 8     |
| Abb. 10 | Kinderbetreuung während der Arbeitszeit   | 9     |
| Abb. 11 | Verlässlichkeit der Kinderbetreuung   | 10    |
| Abb. 12 | Probleme bei der Kinderbetreuung  | 10    |
| Abb. 13 | Pflege eines Angehörigen  | 11    |
| Abb. 14 | Anteil der Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen nach Geschlecht           | 12    |
| Abb. 15 | Anteil der Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen nach Alter.               | 12    |
| Abb. 16 | Anteil der Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen nach Bereich              | 13    |
| Abb. 17 | Anteil der Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen nach Beschäftigungsstatus | 13    |
| Abb. 18 | Pflegestufe des Angehörigen   | 14    |
| Abb. 19 | Dauer der Pflege  | 14    |
| Abb. 20 | Häufigkeit der Pflege   | 15    |
| Abb. 21 | Unterstützung bei der Pflege  | 15    |
| Abb. 22 | Unterstützungsbedarf  | 16    |
| Abb. 23 | Pflegeerwartung   | 17    |
| Abb. 24 | Angaben zur erwarteten Pflegeaufgaben differenziert nach Berufsfeld               | 17    |
| Abb. 25 | Zugehörigkeit zu einer anerkannten Minderheit                                     | 18    |
| Abb. 26 | Migrationshintergrund   | 19    |
| Abb. 27 | Dauer des Aufenthaltes in Deutschland   | 19    |
| Abb. 28 | Entsprechung der Berufsausbildung im Herkunftsland und der derzeitigen Tätigkeit  | 20    |
| Abb. 29 | Ausübung einer geringer qualifizierten Tätigkeit                                  | 20    |
| Abb. 30 | Beschäftigungsstatus  | 21    |
| Tab. 3  | Beschäftigungsstatus aller 695 Mitarbeitenden der vier beteiligten Bereiche       | 22    |

|         |  |    |
|---------|--|----|
| Tab. 4  | Beschäftigungsstatus differenziert nach Bereichen  | 22 |
| Abb. 31 | Ausübung einer Nebentätigkeit  | 22 |
| Abb. 32 | Nebentätigkeit nach Beschäftigungsstatus   | 23 |
| Abb. 33 | Berufsfeld   | 24 |
| Abb. 34 | Unternehmenszugehörigkeit  | 24 |
| Tab. 5  | Unternehmenszugehörigkeit aller Beschäftigten nach Bereichen   | 25 |
| Abb. 35 | Unternehmenszugehörigkeit nach Alter   | 26 |
| Abb. 36 | Bildungsabschlüsse   | 27 |
| Abb. 37 | Zusatzausbildungen   | 28 |
| Abb. 38 | weitere Kompetenzen/Fähigkeiten/Interessen   | 29 |
| Abb. 39 | Art der Kompetenzen/Fähigkeiten/Interessen   | 29 |
| Abb. 40 | Zusätzliche Sprachkenntnisse   | 30 |
| Abb. 41 | Sprachenkatalog  | 30 |
| Abb. 42 | Teilnahme an einer Fort-/Weiterbildung/Supervision   | 31 |
| Abb. 43 | Art der Weiterbildung/Supervision (privat/dienstlich)  | 32 |
| Abb. 44 | Art der Weiterbildung/ (intern oder extern)  | 32 |
| Abb. 45 | Art der dienstlichen Fort-/Weiterbildung/Supervision (berufsspezifisch, tätigkeitsspezifisch oder interessensspezifisch) | 33 |
| Abb. 46 | Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach Geschlecht   | 33 |
| Abb. 47 | Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach. Alter   | 34 |
| Abb. 48 | Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach Beschäftigungsstatus   | 34 |
| Abb. 49 | Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach Berufsfeld   | 35 |
| Abb. 50 | Anteil der Teilnehmer/innen an Fortbildungen nach Unternehmenszugehörigkeit  | 35 |
| Abb. 51 | Qualifizierungswünsche/Angebotswünsche   | 36 |
| Abb. 52 | Angebotswünsche nach Alter (Angaben in %)  | 37 |
| Abb. 53 | Angebotswünsche nach Berufsfeld  | 38 |
| Abb. 54 | Anerkannte Behinderung   | 39 |
| Abb. 55 | Teilnahme an einer dienstlichen Fort-/Weiterbildung/Supervision nach Weiterbildungsform und Geschlecht                   | 40 |
| Abb. 56 | Teilnahme an einer dienstlichen Fort-/Weiterbildung/Supervision nach Weiterbildungsform und Alter                        | 40 |
| Abb. 57 | Teilnahme an einer dienstlichen Fort-/Weiterbildung/Supervision nach Weiterbildungsform und Beschäftigungsstatus         | 41 |
| Abb. 58 | Teilnahme an einer Fort-/Weiterbildung/Supervision nach Weiterbildungsform und Berufsfeld                                | 42 |
| Abb. 59 | Angebotswünsche nach Geschlecht  | 42 |
| Abb. 60 | Angebotswünsche nach Beschäftigungsstatus  | 43 |