



**Evaluierung des Modellprojektes
„Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“
Zeitraum 01. Juli 2012 bis 30. Juni 2013**

Katarina Prchal

Ralf-Bruno Zimmermann

Karlheinz Ortmann

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis	2
Tabellenverzeichnis	4
Abstract	5
1 EINFÜHRUNG IN DIE PROBLEMATIK FACHKRÄFTESICHERUNG	6
2 METHODEN DER PROZESSEVALUIERUNG	7
3 AUFBAU DER DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE DER EVALUIERUNG.....	8
4 QUANTITATIVE DATENERHEBUNG MIT FRAGEBÖGEN	8
4.1 Auswertung der Fragebögen für Unternehmen	9
4.1.1 Themenbereich: Einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrem Unternehmen	11
4.1.2 Themenbereich: Fragen zum Kontaktaufbau der Vereinbarkeitslotsin	14
4.1.3 Themenbereich: Fragen zu Vereinbarkeitslösungen in Ihrem Unternehmen.....	18
4.1.4 Themenbereich: Ihre persönliche Meinung zur Versorgungslage älterer Menschen.	24
4.1.5 Zusammenfassung.....	26
4.2 Auswertung der Fragebögen für <i>bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen</i>	27
4.2.1 Themenbereich: Angaben zu Ihrer Person.....	28
4.2.2 Themenbereich: Fragen zum Engagement.....	31
4.2.3 Themenbereich: Fragen zur Schulung.....	37
4.2.4 Themenbereich: Einschätzung zur Versorgungslage älterer Menschen	49
4.2.5 Einschätzung zur Versorgungslage älterer Menschen im Vergleich.....	50
4.2.6 Zusammenfassung.....	52
5 ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	54
6 QUELLENVERZEICHNIS	58
7 ANHANG	60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den befragten Unternehmen.....	12
Abbildung 2 Bedarf an Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen	14
Abbildung 3 Anzahl der Termine der Vereinbarkeitslotsin bisher in den befragten Unternehmen	15
Abbildung 4 Interesse an Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen.....	16
Abbildung 5 Gesellschaftliche Verantwortung in den befragten Unternehmen.....	18
Abbildung 6 Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen I.....	19
Abbildung 7 Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen II.....	20
Abbildung 8 Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen III	21
Abbildung 9 Zusammenfassende Darstellung Vereinbarkeitslösungen I-III	22
Abbildung 10 Vergleich Versorgung älterer Menschen im persönlichen Umfeld und	
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Arbeitsumfeld	25
Abbildung 11 Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen im persönlichen	
Umfeld der Unternehmerinnen und Unternehmer	25
Abbildung 12 Gesamtzahl der geschulten bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen.....	27
Abbildung 13 Möglichkeiten, eine bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson zu werben.....	28
Abbildung 14 Arbeitsort der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen.....	29
Abbildung 15 Wohnort der bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen	30
Abbildung 16 Jahre der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen am Wohnort	30
Abbildung 17 Engagementbereiche der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen.....	32
Abbildung 18 Zielgruppe der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen,.....	
die ebenfalls sich freiwilligen engagieren.....	33
Abbildung 19 Rolle des ehrenamtlichen Engagements im Leben.....	
der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen	33
Abbildung 20 Aussagen zum Engagement der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen.	34
Abbildung 21 Motive des Engagements der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen.....	36
Abbildung 22 Möglichkeiten und Nutzen der Schulung	
zur bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson	37
Abbildung 23 Bewertung der Schulung direkt durch	
die bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen.....	38
Abbildung 24 Weitergabe von erworbenem Wissen / Vermittlung in professionelle.....	
Beratungsstellen durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen.....	39
Abbildung 25 Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson im privaten Umfeld	40
Abbildung 26 Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson im beruflichen Umfeld..	41

Abbildung 27 Personen, die durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson.....	
Informationen erhalten haben	42
Abbildung 28 Personen, die durch die bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson eine kurze	
Beratung erhalten haben	42
Abbildung 29 Personen, die durch die bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson eine Beratung	
(20-Minuten-Gespräch) erhalten haben	43
Abbildung 30 Personen, die durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson	
begleitet wurden	44
Abbildung 31 Geschlecht der ratsuchenden Person.....	45
Abbildung 32 Status der ratsuchenden Personen	46
Abbildung 33 Gruppe der ratsuchenden Personen	46
Abbildung 34 Bedarf an Rücksprache mit der Vereinbarkeitslotsin, Bedarf an	
regelmäßigen Treffen	48
Abbildung 35 Einschätzung der Versorgungslage und Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im	
Umfeld der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen	49
Abbildung 36 Einschätzung des Beratungsbedarfs durch die bürgerschaftlich	
engagierten Kontaktpersonen	50
Abbildung 37 Versorgung im persönlichen Umfeld von Unternehmerinnen, Unternehmern	
und bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen	51
Abbildung 38 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im persönlichen Arbeitsumfeld	
von Unternehmerinnen, Unternehmern und bürgerschaftlich engagierten.....	
Kontaktpersonen	51
Abbildung 39 Beratungsbedarf im persönlichen Umfeld von Unternehmerinnen, Unternehmern .	
und bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Themenkomplex zur Befragung der Unternehmen	9
Tabelle 2 Themenkomplex zur Befragung der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen ...	9
Tabelle 3 Zuordnung der Unternehmen zu Wirtschaftszweigen	10
Tabelle 4 Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den befragten Unternehmen, die über .. 40 Jahren alt sind.....	12
Tabelle 5 Anteil der Frauen in den befragten Unternehmen.....	13
Tabelle 6 Items zur gesellschaftlichen Verantwortung	17
Tabelle 7 Mögliche Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen.....	23
Tabelle 8 Vermittlung von bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen in den befragten Unternehmen	24
Tabelle 9 Themen in der Beratung durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen	47

Abstract

Von Juli 2012 bis Dezember 2013 förderte das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) das Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ des Instituts für Soziale Gesundheit (ISG) der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB), das wirkungsvolle Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entwickeln, erproben sowie im Prozessverlauf im Rahmen der INNOPUNKT-Initiative als auch auf örtliche Strukturen transferieren sollte. Im Rahmen des Modellprojekts „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ nahm eine Vereinbarkeitslotsin Kontakt zu Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Region Eisenhüttenstadt auf, um sie zur Einführung, Umsetzung und Etablierung von gesetzlichen und betrieblichen Vereinbarkeitslösungen von Pflege und Beruf zu beraten und bei innerbetrieblichen Vereinbarkeitslösungen zu unterstützen.

Darüber hinaus wurden *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* in und außerhalb von Unternehmen geworben, die außerhalb des professionellen pflegerischen Versorgungssystems wirken. Sie sollten in ihrem sozialen Umfeld zu den Möglichkeiten des sozialen und pflegerischen Engagements beraten und insbesondere berufstätigen Angehörigen mit Pflegeverantwortung Wege zur Entlastung und Stabilisierung des häuslichen Pflegesettings aufzeigen. Besondere Bedeutung kam dabei dem Pflegestützpunkt in Eisenhüttenstadt zu, den die Vereinbarkeitslotsin durch ihre Tätigkeit ergänzte und entlastete. Darüber hinaus vermittelte sie die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* sowie ratsuchende Pflegende und Pflegebedürftige im Falle einer professionellen Beratung in den zuständigen Pflegestützpunkt.

Das Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ ermöglichte einen niedrighschwelligeren Zugang zu Menschen in häuslichen Pflegesettings und Menschen mit Pflegeverantwortung, um pflegende Angehörige durch Informationsverbreitung und Vermittlung in professionelle Beratungs- und Hilfsangebote in ihrer Pflegeverantwortung zu stärken und Überlastungen zu vermeiden.

1 EINFÜHRUNG IN DIE PROBLEMATIK FACHKRÄFTESICHERUNG

Im Jahr 2011 galten im Land Brandenburg rund 96.000 Menschen als pflegebedürftig im Sinne des SGB XI (d.h. Einstufung in mindestens Pflegestufe 1). Von diesen wurden mehr als 75 % in häuslichen Pflegesettings versorgt, rund 48 % sogar ausschließlich durch die Gewährung von Pflegegeld bzw. Geldleistung (also aller Wahrscheinlichkeit nach ohne die Beteiligung von professionellen Pflegenden). Prognostisch muss von einer deutlichen Zunahme der Anzahl von Pflegebedürftigen im Land Brandenburg bis 2030 ausgegangen werden, deren Versorgung am ehesten gewährleistet werden kann, wenn es gelingt, häusliche Pflegesettings zu stärken und zu stabilisieren (vgl. Land Brandenburg, 2013). In den nächsten 20 Jahren wird sich die Altersstruktur im Land Brandenburg drastisch verändern. Beispielhaft sei an dieser Stelle der Landkreis Oder-Spree genannt. Die prognostische Entwicklung der Altersstruktur für 2030 im Landkreis Oder-Spree sagt aus, dass der Anteil der Menschen, die 65 Jahre und älter sind, auf über 41 % ansteigen wird (2010 waren ca. 23 %) (vgl. Amt für Statistik Berlin Brandenburg, 2012). Diese prognostische Entwicklung der Altersstruktur hat neben einer Erhöhung der Anzahl pflegebedürftiger Menschen auch gleichzeitig eine Erhöhung der Anzahl von pflegenden Angehörigen, die diese Pflege mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren müssen, zur Folge. In Bezug auf die Fachkräftesicherung im Land Brandenburg bedeutet dies, dass voraussichtlich in der Zukunft ein noch größerer Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gestellt werden wird (vgl. Pfeiffer et al., 2010).

Vor diesem Hintergrund entstand das Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“, das den Bedarf an flächendeckenden Beratungsstrukturen zu den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie zu den Möglichkeiten und Leistungen der pflegerischen Versorgung älterer Menschen im Land Brandenburg modellhaft decken soll. Dazu wurde in einem Förderzeitraum vom 01. Juli 2012 bis 30. Juni 2013 (siehe Zuwendungsbescheid vom 12.07.2012 – GZ: 64-SOZ-21/12L) eine Vereinbarkeitslotsin, die dem Pflegestützpunkt Eisenhüttenstadt zugeordnet war, mit folgenden Aufgaben betraut:

1. Werbung, Schulung und Koordinierung von Bürgerinnen und Bürgern als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen*
2. Kontaktaufbau zu Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, um diese zu Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege zu beraten.

Durch den gezielten Einsatz der *bürgerschaftlich engagierter Kontaktpersonen* in der Region sollten die Zielgruppen - pflegende Angehörige, pflegende Erwerbstätige und Gepflegte - Zugänge zu den Beratungs- und Netzwerkstrukturen für Pflege und Ehrenamt erhalten.

2 METHODEN DER PROZESSEVALUIERUNG

Das wissenschaftliche Gesamtziel des Vorhabens war die Entwicklung und Steuerung des Modellprojekts durch Methoden der summativen und formativen Evaluation. Es wurden in diesem Vorhaben also Ansätze moderner Dokumentation und Evaluation mit Methoden der Organisationsentwicklung bzw. des Qualitätsmanagements verknüpft.

Aus diesen methodologischen Gründen war eben nicht allein das Forschungsziel, den hier genannten Prozess genau und valide zu beschreiben und zu analysieren, sondern selbst in den Prozess einzugreifen. Dazu gehörte auch, das eigene Handeln (Fragestellungen, Methodenauswahl und -modifikation) den im Prozess gewonnenen Erkenntnissen anzupassen.

In einer ersten quantitativen Datenanalyse wurden mittels hierfür erarbeiteter Fragebögen Unternehmen und *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* befragt. Dadurch konnten sowohl Daten zu den beratenden Unternehmen und deren Angestelltenstruktur erhoben werden als auch Daten zur Tätigkeit der *Vereinbarkeitslotsin* und den Tätigkeiten der *Kontaktpersonen*. Diese quantitativen Daten wurden statistisch gestützt mit SPSS® ausgewertet und interpretiert.

Aus diesen ersten Analysen heraus ergaben sich Fragestellungen, die durch qualitative Daten in Form von problemzentrierten Interviews mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren (*Vereinbarkeitslotsin*, Unternehmen und *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen*) erhoben wurden. So konnte mit den systematisierenden Interviews aus der Praxis gewonnenes, reflexiv verfügbares und spontan kommunizierbares Handlungs- und Erfahrungswissen gewonnen und transparent erhoben werden (vgl. Bogner, Littig & Menz, 2009). Neben der Schärfung von Themenbereichen dienten die problemzentrierten Interviews auch der dichten Beschreibung von Begrifflichkeit (*Was ist eine Vereinbarkeitslotsin bzw. -lotse, was ist eine bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson*), die die Prozessentwicklung des Modellprojektes widerspiegelt. Die Auswertung der Daten erfolgte als Text- bzw. Inhaltsanalyse in Anlehnung an die Vorgaben von Mayring (2010). Die Interviews liegen in transkribierter Form vor.

Die Ergebnisse der unterschiedlichen Datenerhebungen und -auswertungen wurden trianguliert.

In der qualitativen Forschung spricht man von *Triangulation*, wenn die Befunde mehrerer Arten von Untersuchungsteilnehmern (Datatriangulation), unterschiedlicher Forscher (Investigator Triangulation), unterschiedlicher Theorien (Theorientriangulation) oder unterschiedlicher Methoden (methodologische Triangulation) miteinander verglichen werden (Bortz et al., 2006, S. 365). Im Projekt wurde neben der Triangulation von qualitativen Daten aus unterschiedlichen Quellen auch der Schritt der Triangulation qualitativer mit quantitativen Daten vollzogen, um tiefere und präzisere Aussagen zu den einzelnen Fragestellungen machen zu können. Die Erhebung und

Triangulation qualitativer und quantitativer Daten mit unterschiedlichen Instrumenten verfolgte das Ziel, das komplexe Forschungsobjekt in seiner Dynamik und seinem Entwicklungsprozess aus verschiedenen Perspektiven und mit unterschiedlicher Datentiefe und -breite wissenschaftlich zu betrachten und zu analysieren (Flick, 2008, S. 75-94).

3 AUFBAU DER DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE DER EVALUIERUNG

Die vorliegende Evaluierung bezieht sich auf die Projektlaufzeit 01. Juli 2012 bis 30. Juni 2013. Im ersten Teil des Evaluationsberichtes werden die Ergebnisse der Befragung der Unternehmen und der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* mittels Fragebögen präsentiert. Die Ergebnisse werden zum Teil durch Zitate aus den Interviews mit Personen aus Unternehmen bzw. *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* ergänzt. Darüber hinaus werden einige Ergebnisse aus den Fragebögen für Unternehmen und der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* verglichen.

In einem zweiten qualitativen Teil der Ergebnispräsentation werden Interviews, die mit verschiedenen in das Projekt involvierten Personen geführt wurden, ausgewertet und im Anschluss ebenfalls mit den Ergebnissen der quantitativen Auswertung verglichen. In einem dritten Teil werden Perspektiven für ein Modellprojekt „Vereinbarkeitslosen Pflege und Beruf“ besprochen.

4 QUANTITATIVE DATENERHEBUNG MIT FRAGEBÖGEN

In der quantitativen Datenerhebung wurden sowohl die Unternehmen, die durch die Vereinbarkeitslotsin beraten wurden¹, als auch die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* befragt. Die Fragebögen enthielten für die jeweiligen Zielgruppen (Unternehmen und *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*) unterschiedlich konzeptionierte Themenkomplexe, die aber dennoch einen Vergleich ermöglichten (z.B. hinsichtlich der Tätigkeit der Vereinbarkeitslotsin). Folgende Themenkomplexe wurden im Fragebogen erfasst:

¹ Die Begrifflichkeit „Unternehmen“ ist an dieser Stelle nicht richtig, vielmehr handelt es sich bei den befragten Betrieben, Einrichtungen und Unternehmen nicht nur um Unternehmen (gekennzeichnet durch das erwerbswirtschaftliche Prinzip, das Prinzip des Privateigentums und das Autonomieprinzip), sondern ebenfalls um öffentliche Betriebe und Verwaltungen. Im Text sind jedoch mit Unternehmen alle befragten Einrichtungen, Betriebe, Verwaltungen usw. angesprochen.

Themenkomplex zur Befragung der Unternehmen (siehe Anlage 1)
Angaben zu Ihrer Person und Ihrem Unternehmen
Fragen zum Kontaktaufbau der Vereinbarkeitslotsin
Vereinbarkeitslösungen in Ihrem Unternehmen
Ihre persönliche Meinung zur Versorgungslage älterer Menschen

Tabelle 1 Themenkomplex zur Befragung der Unternehmen

Themenkomplex zur Befragung der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen (siehe Anlage 2)
Angaben zu Ihrer Person
Fragen zu Ihrem Engagement
Fragen zur Schulung
Ihre persönliche Meinung zur Versorgungslage älterer Menschen

Tabelle 2 Themenkomplex zur Befragung der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

In den folgenden Abschnitten werden nicht alle Ergebnisse der Befragungen vorgestellt. Vielmehr werden ausgesuchte Daten unter dem Aspekt der Entwicklung und Perspektive für das Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen für Pflege und Beruf“ dargestellt und diskutiert.

4.1 AUSWERTUNG DER FRAGEBÖGEN FÜR UNTERNEHMEN

Mit Beginn der Befragung der Unternehmen (Mai 2013) hatte die Vereinbarkeitslotsin bereits zu 15 Unternehmen Kontakt aufgebaut und erste oder auch komplexe Beratungen zu Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege durchgeführt. Mit einer Ausnahme wollten alle angesprochenen Unternehmen die Beratungstätigkeit der Vereinbarkeitslotsin in Anspruch nehmen.

Folgende Unternehmen konnten im Zeitraum Juli 2012 bis Juni 2013 für das Modellprojekt gewonnen werden und waren weiterhin an einer Begleitung und Beratung durch die Vereinbarkeitslotsin interessiert. Die befragten Unternehmen wurden zu folgenden Wirtschaftszweigen zugordnet (vgl. Statistisches Bundesamt, 2008):

Wirtschaftszweig	Unternehmen
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3
Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen	2
Gesundheits- und Sozialwesen	6
Erziehung und Unterricht	1
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1

Tabelle 3 Zuordnung der Unternehmen zu Wirtschaftszweigen

Wurden anfänglich von der Vereinbarkeitslotsin vor allem Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Öffentlichen Verwaltung (vgl. PIW, März 2013 und ISG, Zwischenstand, Februar 2013a) angesprochen, konnten in einem nächsten Schritt Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen, Erziehung und Unterricht sowie Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen geworben werden. Eine Akzeptanz der gewählten Unterstützungsansätze scheint also auch durch andere Wirtschaftszweige gegeben zu sein.

4.1.1 THEMENBEREICH: EINIGE ANGABEN ZU IHRER PERSON UND IHREM UNTERNEHMEN

Insgesamt wurden 12 Unternehmen angeschrieben bzw. die Vereinbarkeitslotsin brachte den Fragebogen für Unternehmen vorbei. Es beteiligten sich 11 Unternehmen an der Befragung. Zwei weitere Unternehmen wurden nicht einbezogen, da die Kontaktaufnahme erst vor kurzem erfolgte und die Beantwortung der Fragen eine längerfristige Zusammenarbeit mit der Vereinbarkeitslotsin voraussetzte. Die befragten Unternehmen befanden sich vor allem im Landkreis Oder-Spree (7 Unternehmen) und Spree-Neiße (3 Unternehmen), ein Unternehmen war in Cottbus tätig. Im Zuge der Datenauswertung wurden alle Daten pseudonymisiert, so dass in der Darstellung der Ergebnisse kein Rückschluss auf das befragte Unternehmen möglich ist.

Das Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ hatte zum Ziel, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder Unternehmen anzusprechen und diese bei der Entwicklung von betrieblichen Strategien zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu beraten und gegebenenfalls Vereinbarkeitslösungen beratend zu begleiten. Im „Zwischenbericht 2: Erste Einschätzungen zu Konzeption, Umsetzung, Ergebnissen sowie Transfervorschlägen von INNOPUNKT-Initiative und Modellprojekt“ (PIW, 2013) wurde darauf hingewiesen, dass im weiteren Verlauf des Modellprojekts vor allem die Kleinen- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) von der Vereinbarkeitslotsin angesprochen und beraten werden sollten. Die Auswertung der Fragebögen für Unternehmen hatte gezeigt, dass im Projektverlauf zunehmend mehr KMU in das Modellprojekt einbezogen werden konnten.

Von den befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oder Unternehmen gehörten jeweils drei zur Unternehmenskategorie „mikro“ (unter 10 Beschäftigten) und „klein“ (unter 50 Beschäftigten)². Für die Unternehmenskategorie „mittelgroß“ (unter 250 Beschäftigte) konnten keine genauen Daten ermittelt werden, da die entsprechende Größenordnung nicht aus den Daten rekonstruierbar ist (siehe Abbildung 1).

² Grundsätzlich ist die seit 1. Januar 2005 geltende Regelung für die Definition von kleinen und mittleren Unternehmen., vgl. <http://www.bmbf.de/de/20643.php> (Zugriff 08.07.2013).

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, N=11

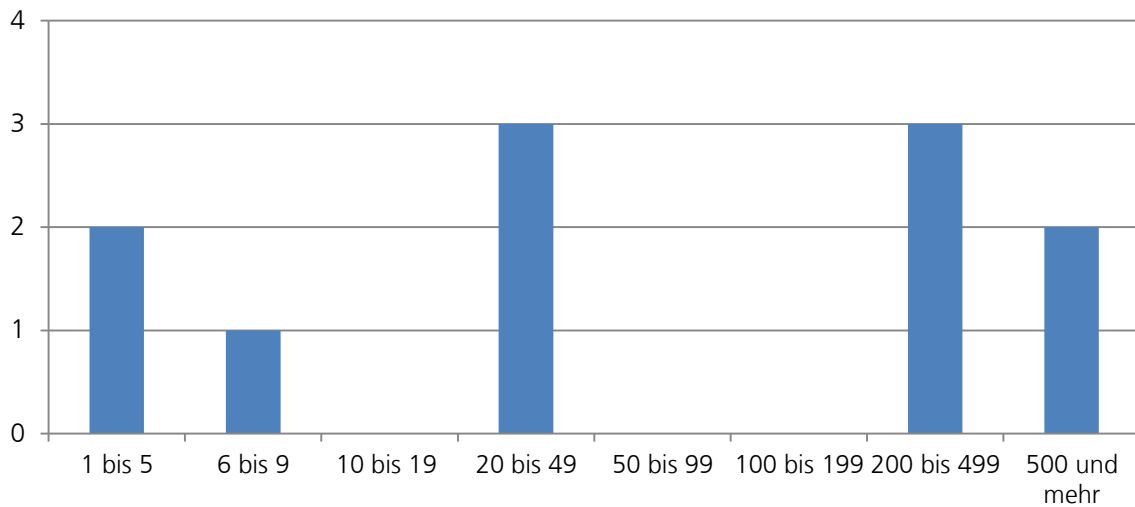


Abbildung 1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den befragten Unternehmen

Im Rahmen der Befragung sollten die befragten Unternehmen Auskunft über die Altersstruktur in ihrem Unternehmen geben (vgl. Frage 1.8 im Anhang). Vier der befragten Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber oder Unternehmen gaben an, dass mehr als 50 % der Beschäftigten im Unternehmen über 40 Jahre alt sind. Damit wurde in der Befragung der Unternehmen im Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ die Altersheterogenität in der Erwerbstätigkeit im Land Brandenburg bestätigt. Im Land Brandenburg hat sich der Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 40 bis 64 Jahren von 44,6 % im Jahr 1999 auf 60,8 % im Jahr 2011 erhöht (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, aufbereitet durch die LASA Brandenburg GmbH, SV-Beschäftigung nach Kreis, Alter, Geschlecht)³.

Anteil der Beschäftigten, die über 40 Jahre sind	Häufigkeit	Prozent
bis 25 %	1	9,1
Bis 50 %	6	54,5
Bis 75 %	2	18,2
Mehr als 75 %	2	18,2
Gesamt	11	100,0

Tabelle 4 Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den befragten Unternehmen, die über 40 Jahren alt sind

Im letzten Jahrzehnt ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen über 40 Jahre kontinuierlich angestiegen. Besonders auffällig ist dies bei der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre. Hier stieg der Anteil weiblicher Erwerbstätiger im Land Brandenburg von 19,24 % im Jahr 1999 auf 44,5 % im Jahr

³ <http://fis.lasa-brandenburg.de/fis/cms/fis/Expertenzugang/> (Zugriff, 19.07.2013).

2011 an. In den Altersgruppen von 40 bis 59 Jahren dominieren die weiblichen Erwerbstätigen bereits seit mehreren Jahren (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, aufbereitet durch die LASA Brandenburg GmbH, SV-Beschäftigung nach Kreis, Alter, Geschlecht)⁴.

Der hohe Anteil erwerbstätiger Frauen konnte auch in unserer Befragung bestätigt werden (vgl. Frage 1.9. im Anhang). Weitere Aussagen waren jedoch hinsichtlich der geringen Fallzahl (N=11) nicht zu treffen.

Frauenanteil im Unternehmen	Häufigkeit	Prozent
bis 25 %	0	0
Bis 50 %	0	0
Bis 75 %	4	36,4
Mehr als 75 %	7	63,6
Gesamt	11	100,0

Tabelle 5 Anteil der Frauen in den befragten Unternehmen

Erwerbstätige Frauen bilden die größte Gruppe von pflegenden Angehörigen. So gibt Meyer (2006) an, dass familiäre Pflege eine deutlich ausgeprägte Geschlechterverteilung zu Ungunsten der Frauen aufweist. Die Hauptlast der Pflegeaufgaben tragen zu 73 % die Frauen im Gegensatz zu den Männern mit 27 %. (vgl. Meyer, 2006, S. 18). Ausgehend von der hohen Anzahl von Unternehmen mit einem Frauenanteil von bis zu 75 % oder mehr als 75 % ist damit zu rechnen, dass hier der Anteil der pflegenden Arbeitnehmerinnen ebenfalls recht hoch ist bzw. perspektivisch weiter ansteigen wird. Aus unserer Sicht muss hier die Vereinbarkeitslotsin auf die beschriebenen Zusammenhänge in der Beratung der Unternehmen hinweisen und für die deutlich ausgeprägte Geschlechterverteilung in der Pflege sensibilisieren.

Die Evaluationsergebnisse der INNOPUNKT-Initiative hatten nicht zuletzt gezeigt, dass spezifische Beratungsangebote für pflegende Erwerbstätige zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weder flächendeckend vorhanden noch dauerhaft installiert sind (vgl. PIW, März 2013, S. 7-9). Die Auswertung der Befragung der Unternehmen hatte jedoch verdeutlicht, dass in vielen Unternehmen bereits gute Strukturen vorhanden sind, um das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu kommunizieren und betriebliche wie individuelle Vereinbarkeitslösungen zu entwickeln und zu etablieren. Die Frage „Gibt es in Ihrem Unternehmen eine offiziell benannte Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner oder eine Vertrauensperson für soziale Fragen?“ (vgl. Frage 1.11 in Anhang) bejahten mehr als 63 % der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder Unternehmen. Damit zeigte sich, dass in den befragten Unternehmen formale Unterstüt-

⁴ <http://fis.lasa-brandenburg.de/fis/cms/fis/Expertenzugang/> (Zugriff 19.07.2013).

zungsansätze in Hinblick auf Pflege und Beruf im Unternehmen gegeben sind. Inwieweit diese personifizierten Unterstützungsangebote handlungsfähig und -willig sind, bleibt an anderer Stelle zu prüfen. Festzuhalten bleibt, dass in den befragten Unternehmen formelle Ansprechpartner oder Ansprechpartnerinnen bzw. eine Vertrauensperson für soziale Fragen in die Unternehmensstruktur integriert sind.

Auch scheint das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ in den befragten Unternehmen angekommen zu sein, denn die Mehrzahl der befragten Unternehmen schätzte ein, dass ein genereller Bedarf an Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege in ihrem Unternehmen besteht (vgl. Frage 1.13 im Anhang), die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen spielt dabei keine Rolle.

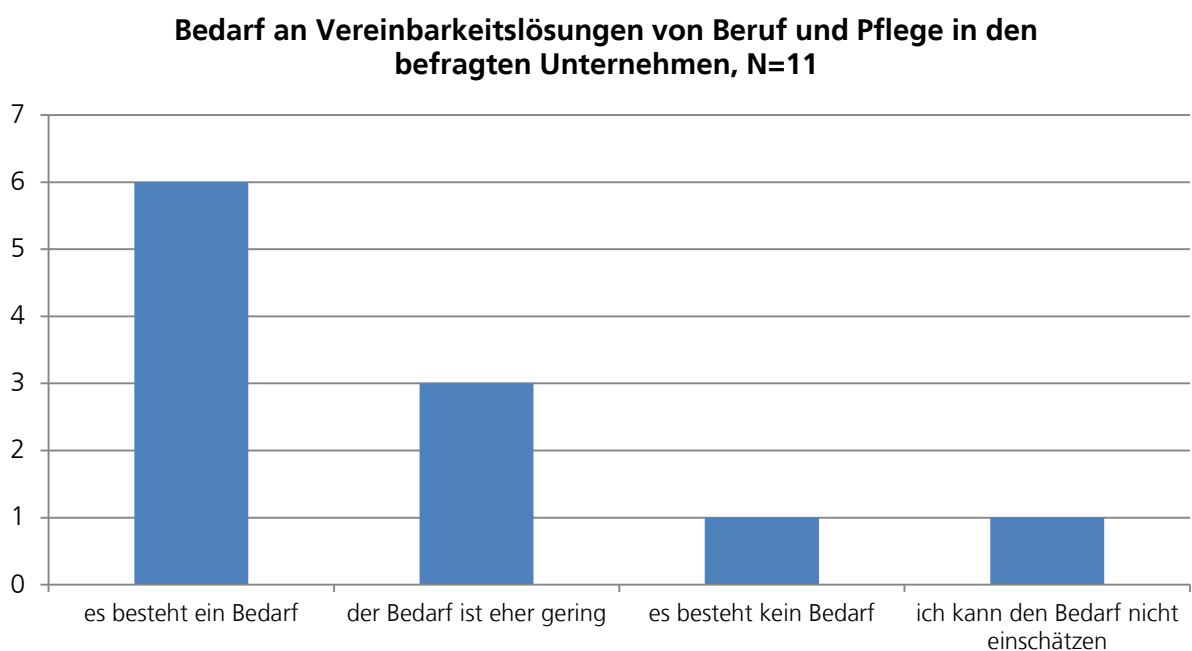


Abbildung 2 Bedarf an Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen

4.1.2 THEMENBEREICH: FRAGEN ZUM KONTAKTAUFBAU DER VEREINBARKEITSLOTSIN

Der Themenbereich „Fragen zum Kontaktaufbau der Vereinbarkeitslotsin“ sollte Hinweise zu den Rahmenbedingungen für die Beratung und Unterstützung von Unternehmen aufzeigen.

Die Unternehmen nahmen bisher eine unterschiedliche Anzahl an Beratungsgesprächen mit der Vereinbarkeitslotsin wahr. Es zeigte sich, dass ein Großteil der befragten Unternehmen mehr als zwei Beratungstermine bisher in Anspruch nahm (vgl. Frage 2.3 im Anhang). Für einen guten Zugang zu Unternehmen war aus unserer Sicht der zeitliche Umfang nicht zu vernachlässigen. Es

bedurfte einer intensiven und auch dauerhaften Kontaktpflege, um Unternehmen für Vereinbarkeitslösungen zu Pflege und Beruf aufzuschließen.

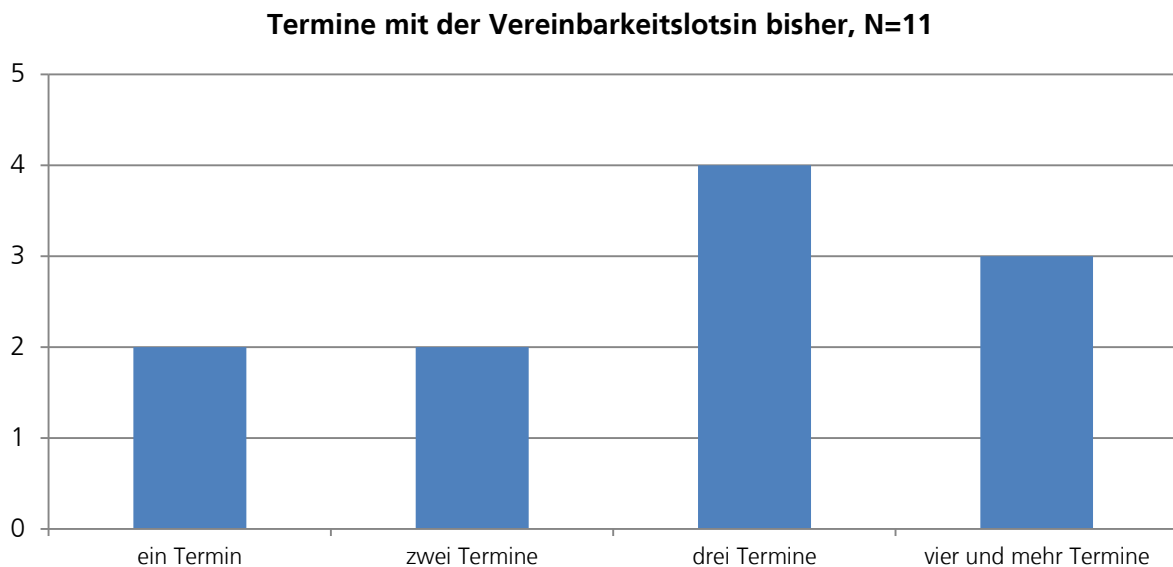


Abbildung 3 Anzahl der Termine der Vereinbarkeitslotsin bisher in den befragten Unternehmen

Perspektivisch muss hier für die weitere Arbeit geklärt werden, welcher zeitliche Umfang für die Kontaktaufnahme der Vereinbarkeitslotsin notwendig ist, um eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber oder Unternehmen über Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu informieren und auch erste Problematiken zu erfassen und Vereinbarkeitslösungen zu entwickeln.

Für die weitere Projektentwicklung war es wichtig, genauer zu erfahren, worin das Interesse nach Vereinbarkeitslösungen begründet liegt. Dazu hatten die befragten Unternehmen auf die Frage „Worin liegt Ihr Interesse, Vereinbarkeitslösungen für Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen zu etablieren?“ (vgl. Frage 2.5 im Anhang) folgende acht Items zur Auswahl:

- Ich sehe in Vereinbarkeitslösungen eine Chance, Fachkräfte in meinem Unternehmen zu halten.
- Ich sehe in Vereinbarkeitslösungen eine gute Möglichkeit, auf die demographischen Veränderungen der Gesellschaft zu reagieren.
- Durch Vereinbarkeitslösungen stärke ich meine Attraktivität für zukünftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Vereinbarkeitslösungen sind auch im Kontakt zu meinen Kunden bzw. Klienten ein wichtiges Thema.
- Ein Unternehmen muss sich ständig über neue sozialpolitische Themen informieren

- Aufgrund persönlicher Erfahrungen sind mir Vereinbarkeitslösungen für Beruf und Pflege für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig.
- Vereinbarkeitslösungen sind Teil der verantwortungsvollen Personalpolitik
- Sonstiges,

Trotz der verschiedenen Antwortmöglichkeiten zeigte sich in der Auswertung, dass neben einem Gefühl der Verantwortung für die Mitarbeiterschaft auch die Fachkräftesicherung für die befragten Unternehmen bedeutsam war.

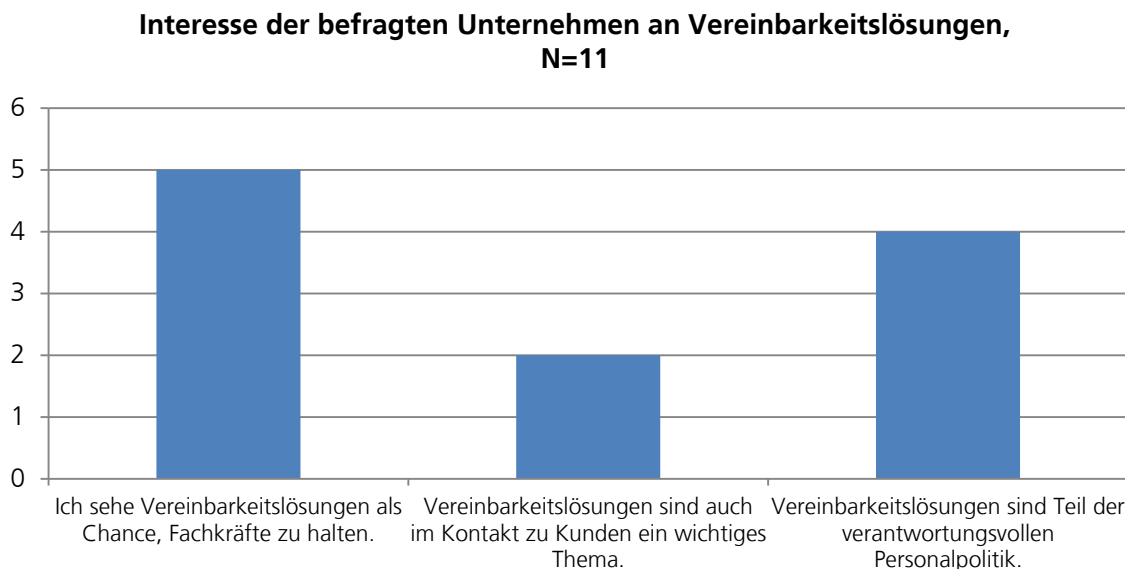


Abbildung 4 Interesse an Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen

Damit wurde von den befragten Unternehmen die postulierte arbeits- und sozialpolitische Herausforderung für das Land Brandenburg – Fachkräfte im Land zu sichern⁵ – aufgenommen und in den Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gestellt.

Der Fachkräftemangel ist im Land Brandenburg eine der aktuellen Herausforderungen. Unterstützend dazu folgende Aussage eines Unternehmers, dessen Unternehmen durch die Vereinbarkeitslotsin bereits beraten wurde:

Frage: Wo sehen Sie die Verantwortung der Unternehmen in Bezug auf Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege?

Antwort: Also schon eine, ja, wie soll man sagen, so ein Stück weit so eine personelle Verantwortung, eine wirtschaftliche Verantwortung spielt rein, und ist eine politische Verantwortung, aber man muss eben, denke ich, auch sehen, dass wir einen Fachkräftemangel haben und wir brauchen sicher junge Absolventen auch der Hochschulen, aber wir brauchen auch so ein paar gestandene Leute. (#00:19:20-3# Interview vom 01.07.2013)

⁵ Vgl. <http://www.lasa-brandenburg.de/Fachkraeftesicherung.573.0.html> (Zugriff 07.08.2013).

Die eigene Rolle von Unternehmen zu aktuellen Herausforderungen (Fachkräftemangel, Vereinbarkeitslösungen zu Beruf und Pflege) sollte im Rahmen der Fragebogenerhebung genauer erfasst werden. Grundlegend war dafür die Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung zur „Gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen“ (2006). Im Mittelpunkt stand hier die Frage, wie die Unternehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung bewerten und welche Ziele dabei verfolgt werden. Folgende Aussagen wurden analog zu den Items der Bertelsmann Stiftung (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2006, S. 15) auf die Frage formuliert: Welche Aussage trifft eher auf Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber zu? (Vgl. Frage 2.6 im Anhang.)

reaktiv	aktiv	proaktiv
Wir reagieren bei unserem Engagement auf die an uns gestellten Anforderungen.	Wir setzen uns mit für uns relevanten Themen aktiv auseinander	Wir sehen uns darüber hinaus als Vorreiter auf diesem Gebiet, indem wir versuchen, Trends und Standards zu setzen.
Ich habe Interesse an Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege, um damit auf konkret gestellte Anforderungen zu reagieren.	Ich möchte mich mit Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege auseinandersetzen, ohne dass es zwingend einen Grund gäbe.	Ich sehe mich als Vorreiter für andere Unternehmen in Bezug auf Vereinbarkeitslösungen Beruf und Pflege.

Tabelle 6 Items zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen

Die Auswertung verdeutlichte, dass die befragten Unternehmen eher reaktiv handeln, das heißt, dass die befragten Unternehmen erst auf konkret gestellte Anforderung in Bezug auf Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege reagieren. Erstaunlich war aus unserer Sicht, dass die befragten Unternehmen sich aber dennoch durchaus auch als Vorreiter für andere Unternehmen sehen. Die Unternehmen sind demnach in der Lage auch vorab auf Trends zu reagieren und entsprechend ihre Unternehmenskultur zu gestalten. Dies zeigte sich nicht zuletzt in der Bereitschaft der Unternehmen, am Modellprojekt teilzunehmen.

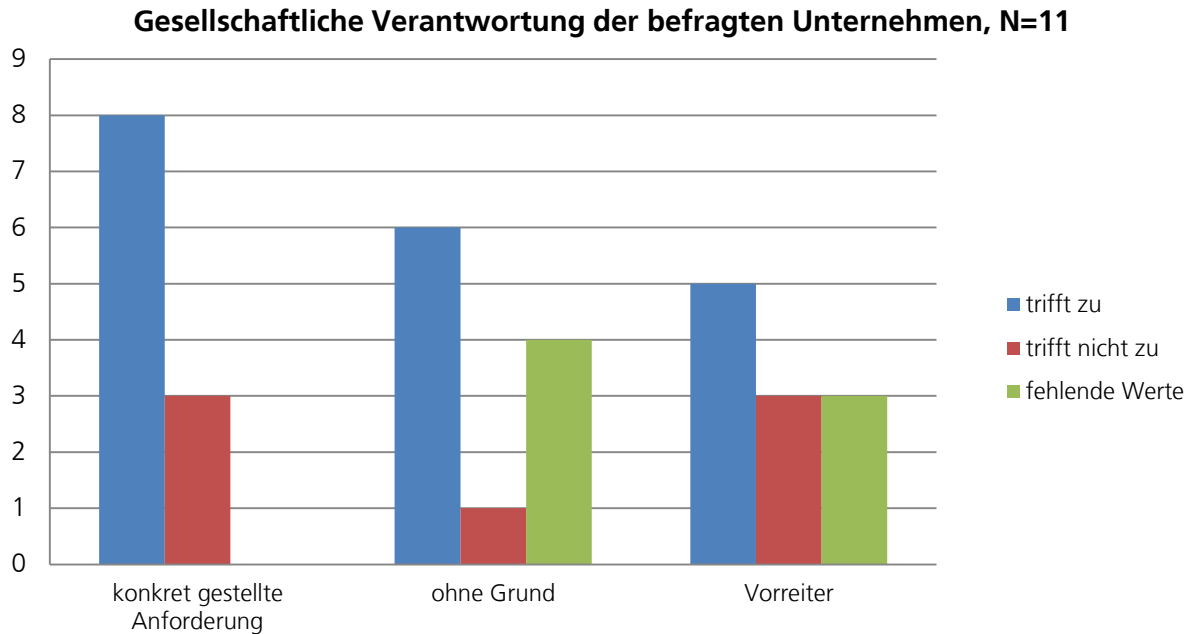


Abbildung 5 Gesellschaftliche Verantwortung in den befragten Unternehmen

4.1.3 THEMENBEREICH: FRAGEN ZU VEREINBARKEITSLÖSUNGEN IN IHREM UNTERNEHMEN

In diesem Fragenblock wurden konkrete Vereinbarkeitslösungen abgefragt. Dabei wurden der Bekanntheitsgrad von Vereinbarkeitslösungen, der Grad der Umsetzung und auch die Bereitschaft, Vereinbarkeitslösungen zu etablieren, erfasst. Darüber hinaus konnten gesetzliche und eher individuelle Vereinbarkeitslösungen der befragten Unternehmen gewichtet werden. Gefragt wurde, welche Vereinbarkeitslösungen bereits in den befragten Unternehmen etabliert sind oder zu welchen Vereinbarkeitslösungen Informationen gewünscht werden (vgl. Frage 3.1. im Anhang).

Im ersten Block wurden die Unternehmen zu den gesetzlichen Möglichkeiten von Vereinbarkeitslösungen im Rahmen von Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz und Teilzeit- und Befristungsgesetz befragt.

Fast alle gesetzlichen Regelungen waren bei den befragten Unternehmen mehr oder weniger umgesetzt. Auffallend war, dass das Familienpflegezeitgesetz, das 2012 in Kraft trat, in keinem der befragten Unternehmen etabliert worden war. Dieses Ergebnis spiegelte gut den Stand der Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes im gesamten Bundesgebiet zur Zeit der Befragung wider. Die Bundesregierung gab an, dass bis Januar 2013 lediglich für 147 Personen von den Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern ein Antrag entsprechend Familienpflegezeitgesetz bean-

tragt und 123 Anträge bewilligt wurden⁶. Erstaunlich war weiterhin, dass in der Befragung der Unternehmen auch der Informationsbedarf zum Familienpflegezeitgesetz eher gering bewertet wurde und noch darüber hinaus von den Unternehmen kein Bedarf zum Familienpflegezeitgesetz angezeigt wurde.

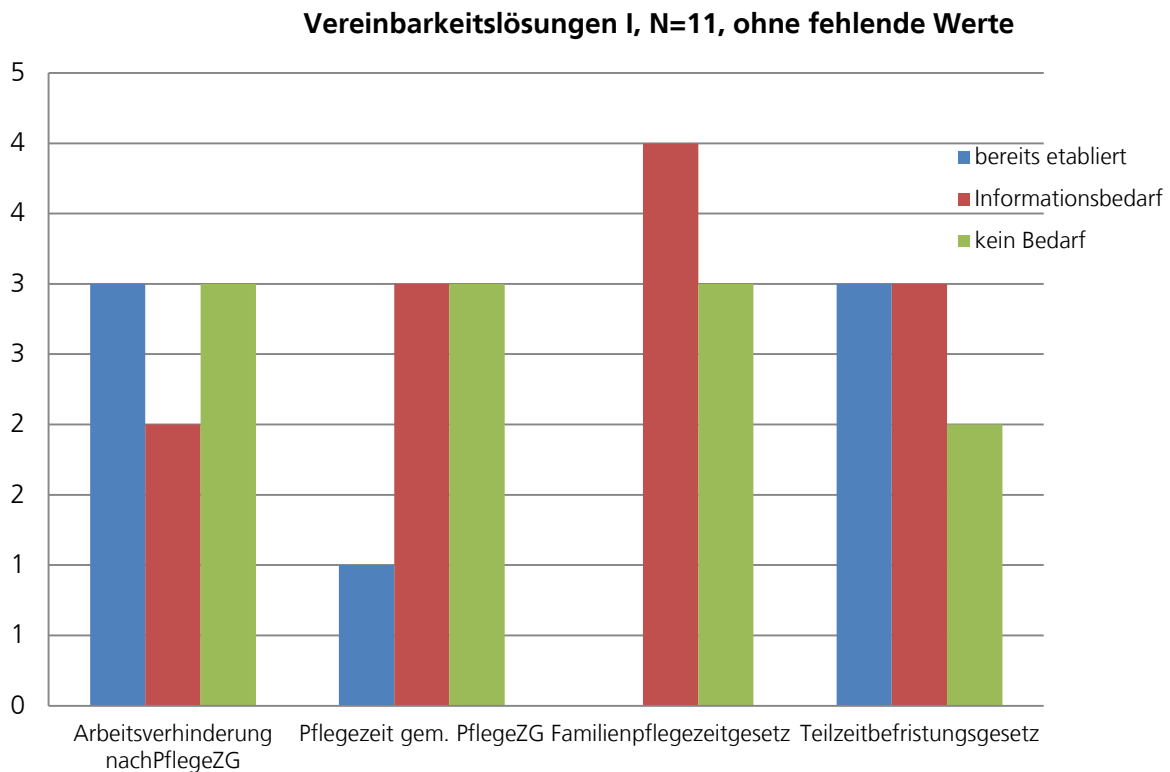


Abbildung 6 Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen I

Andere Formen von Vereinbarkeitslösungen für Beruf und Pflege schienen eher etabliert und akzeptiert. Eine Vielzahl der erfragten Vereinbarkeitslösungen war bereits in einigen der befragten Unternehmen etabliert. Interessanterweise war das „Jobsharing“ in den befragten Unternehmen offensichtlich keine geeignete Form der Vereinbarkeitslösung, es war weder etabliert noch sahen die befragten Unternehmen einen Bedarf (siehe Abbildung 7).

Beim „Jobsharing“ teilen sich mehrere Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer eine Stelle bzw. ein bestimmtes Aufgabengebiet und stimmen im Team ab, wer welche Aufgaben erbringen kann. Planung, Festlegung, Durchführung und Kontrolle erfolgen eigenverantwortlich im Team. Sicher ist diese Form der Vereinbarkeitslösung von Beruf und Pflege insbesondere in Unternehmen in der Unternehmenskategorie „mikro“ und „klein“ aufgrund der Anzahl der Beschäftigten

⁶ Vgl. <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/123/1712330.pdf> (Zugriff 11.06.2013).

schwer umsetzbar. Trotzdem signalisierten gerade Unternehmen in der Unternehmenskategorie „klein“ einen Informationsbedarf zum Thema „Jobsharing“.

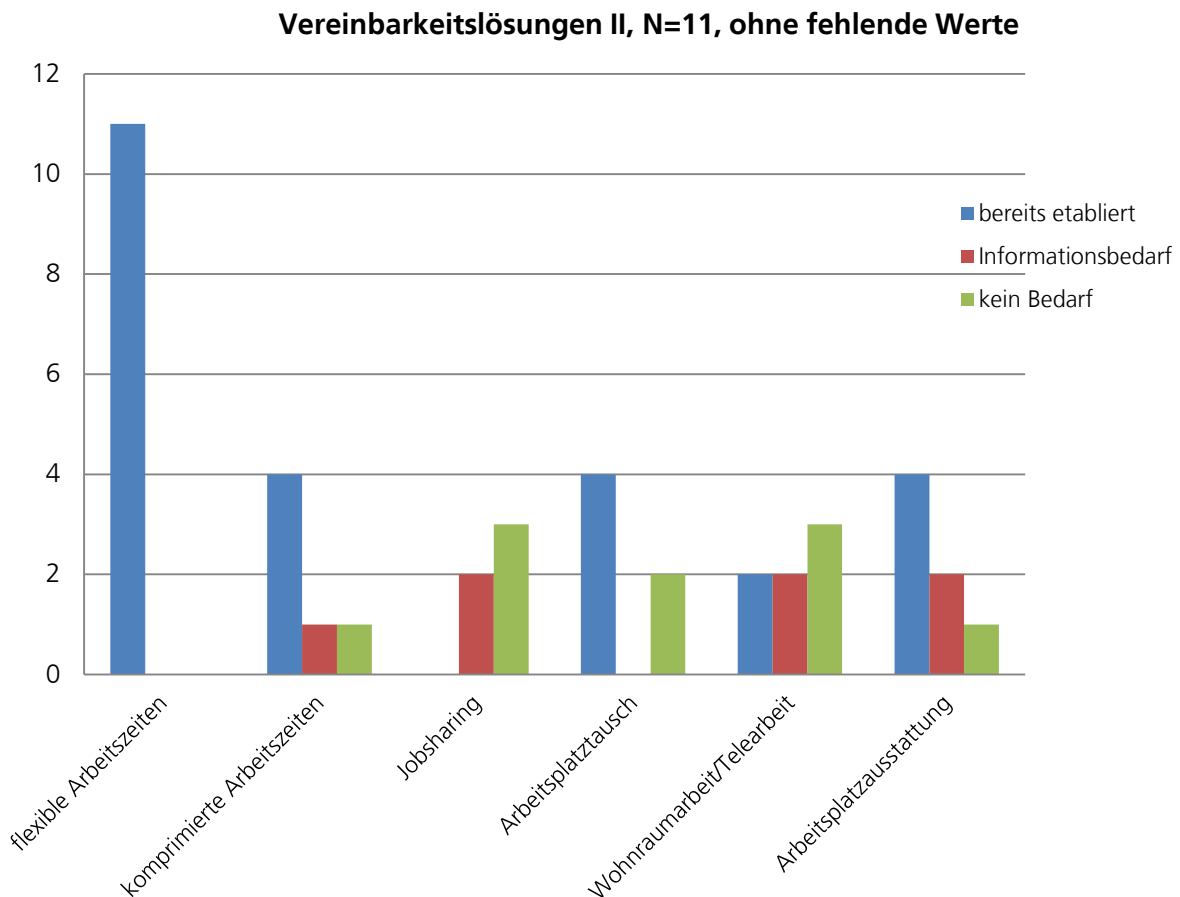


Abbildung 7 Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen II

Als wichtigstes Instrument zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nannten die befragten Unternehmen die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. In allen befragten Unternehmen waren flexible Arbeitszeiten zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bereits etabliert. Auch auf die Frage, mit welchen Anfragen zu den einzelnen Vereinbarkeitslösungen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits an die befragten Unternehmen herangetreten waren (vgl. Frage 3.3 im Anhang), wurden ausschließlich Vereinbarkeitslösungen im Rahmen der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten genannt (z.B. Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitreduzierung, Arbeitszeitgestaltung). Damit konnten auch die Aussagen aus der Evaluation der INNOPUNKT-Initiative „Beruf, Familie, Pflegen: neue Vereinbarkeitslösungen für Brandenburg“ sowie des Modellprojektes „Vereinbarkeitslotsen Beruf und Pflege“ bestätigt werden, dass „typische Unterstützungsleistungen der Unternehmen für ihre Beschäftigten mit Pflegeverantwortung beispielsweise flexible Arbeitszeitregelungen“ sind (PIW, 2013, S. 14).

In einem dritten Komplex wurden eher Vereinbarkeitslösungen abgefragt, die für Transparenz und Kommunikation in einem Unternehmen stehen.

Aus unserer Sicht bemerkenswert war, dass in vielen befragten Unternehmen bereits Kontaktpersonen für Pflege und Beruf oder beauftragte Personen für pflegende Angehörige etabliert waren (vgl. Frage 3.1 im Anhang). Der Bedarf nach solch einer Person wurde ebenfalls signalisiert.

In allen Unternehmenskategorien der befragten Unternehmen fanden sich Kontaktpersonen für Pflege und Beruf oder eine beauftragte Person für pflegende Angehörige. Bei den befragten Unternehmen schien die Anzahl der Beschäftigten für die Einrichtung dieser Vereinbarkeitslösung demnach keine Rolle zu spielen. So lässt sich beispielsweise keine Aussage darüber treffen, ob vor allem Unternehmen aus der Unternehmenskategorie „mittelgroß“ in der Regel Kontaktpersonen für Pflege und Beruf oder beauftragte Personen für pflegende Angehörige etabliert haben.

Vereinbarkeitslösungen III, N=11, ohne fehlende Werte

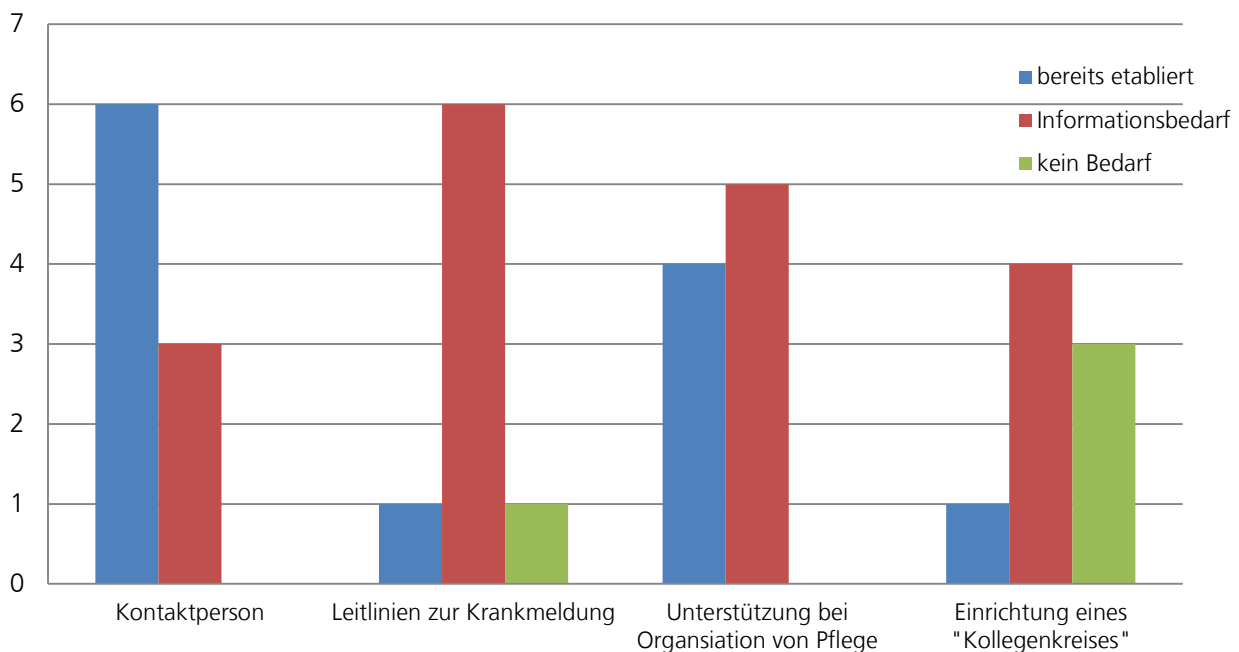


Abbildung 8 Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen III

Ein Informationsbedarf zur Umsetzung von Leitlinien zur Krankmeldung⁷ bestand in der Mehrzahl der befragten Unternehmen. Ein Großunternehmen hatte bereits diese Vereinbarkeitslösung etabliert, ein Unternehmen aus der Unternehmenskategorie „mikro“ sah keinen Bedarf.

Zusammengefasst zeigte die Auswertung des Themenbereichs „Vereinbarkeitslösungen in Ihrem Unternehmen“, dass die gesetzlichen Ansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den befragten Unternehmen weniger etabliert waren als innerbetriebliche Vereinbarkeitslösungen. Dies zeigte sich in allen Unternehmenskategorien. Innerbetriebliche Vereinbarkeitslösungen erfordern ein hohes Maß an Kommunikation und Offenheit gegenüber dem Thema „Pflege“. In den befragten Unternehmen schienen diese Rahmenbedingungen vorhanden zu sein, so dass ein offener Umgang mit der Situation des pflegenden Berufstätigen gegeben schien. Nur so sind aus unserer Sicht auch individuelle Entlastungskonzepte für pflegende Berufstätige zu etablieren. Erstaunlich aus unserer Sicht ist, dass die Ergebnisse der Auswertung fast unabhängig von der Größe des Unternehmens sind. Die nachfolgende Darstellung zeigt die Diskrepanz zwischen gesetzlichen Ansprüchen und innerbetrieblichen Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen.

Zusammenfassende Darstellung: Welche Vereinbarkeitslösungen sind bereits in Ihrem Unternehmen etabliert?

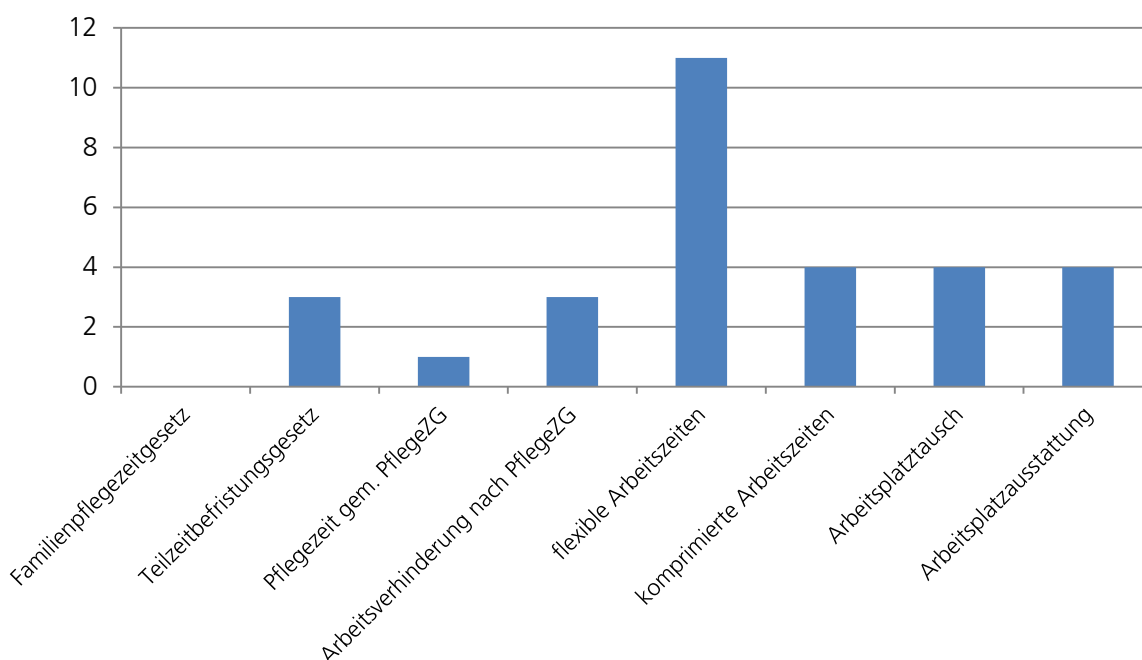


Abbildung 9 Zusammenfassende Darstellung Vereinbarkeitslösungen I-III

⁷ Gemeint ist die Erstellung und Veröffentlichung einer unternehmensinternen Leitlinie zur Krankmeldung von pflegenden Angehörigen. Die Leitlinie legt fest, wie pflegende Angehörige im Bedarfsfall kurzfristige Arbeitsbefreiung erreichen können, und formuliert eine betriebsinterne Regelung zum Umgang mit dem daraus entstehenden Arbeitsausfall.

Die Bereitschaft, Vereinbarkeitslösungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Pflegeverantwortung übernehmen, in den Unternehmen umzusetzen, signalisierten alle befragten Unternehmen. Auf die Frage, welche Vereinbarkeitslösungen am ehesten umgesetzt werden könnten (vgl. Frage 3.4.1 im Anhang), antworteten die befragten Unternehmen unterschiedlich.

Individuelle Vereinbarkeitslösungen	Vereinbarkeitslösungen (Themenkomplex II)	Vereinbarkeitslösungen (Themenkomplex III)
fallabhängig, individuelle und betriebsspezifische Vereinbarung	Zeitmodelle	Einrichtung eines „Kollegenkreises“
	Regelung zur Arbeitszeit	Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für soziale Fragen
	Prüfung der Möglichkeit eines Telearbeitsplatzes	Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Organisation
	zusätzliche freie Tage	
	Komprimierte Arbeitszeiten	

Tabelle 7 Mögliche Vereinbarkeitslösungen in den befragten Unternehmen

Ziel des Modellprojektes „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ war neben der Beratung und Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oder Unternehmen die Gewinnung von *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*. Die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* sollten dabei auch von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in den Unternehmen selbst unter den Beschäftigten geworben werden.

Die Befragung der Unternehmen zeigte, dass dieses Vorhaben gut in der Projektlaufzeit umgesetzt werden konnte, da sechs von elf Unternehmen mindestens eine *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* vermitteln konnten.

Anzahl der vermittelten bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen in den befragten Unternehmen, N=11

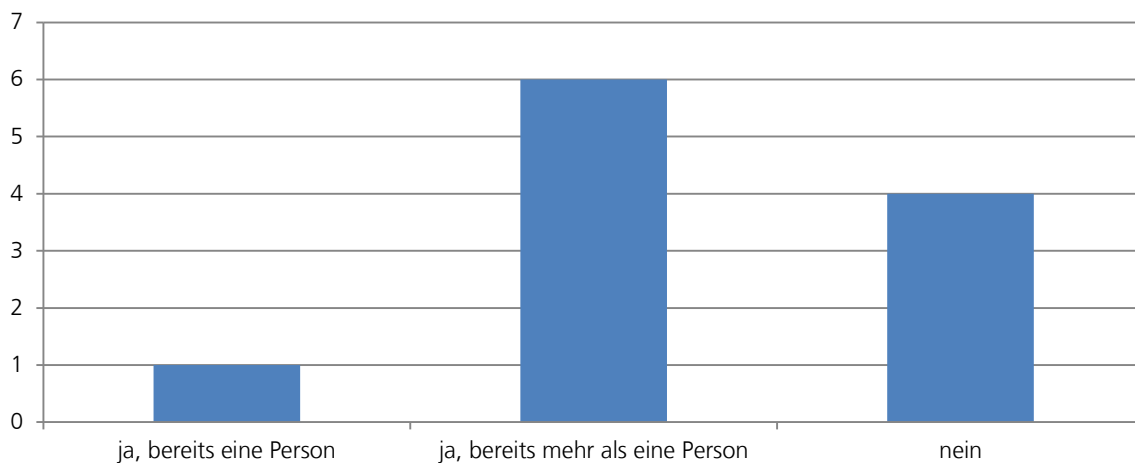


Tabelle 8 Anzahl der vermittelten bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen in den befragten Unternehmen

Weiterhin gaben 10 von 11 befragten Unternehmen an, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Schulung zur *bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson* freigestellt zu haben (ein fehlender Wert).

Sechs Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber hatten die Schulung zur *bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson* selbst absolviert, ein Arbeitgeber konnte das Wissen aus der Schulung bereits als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* anwenden.

4.1.4 THEMENBEREICH: IHRE PERSÖNLICHE MEINUNG ZUR VERSORGUNGLAGE ÄLTERER MENSCHEN

Im letzten Fragenkatalog wurde die persönliche Meinung zur Versorgungslage älterer Menschen abgefragt. Die persönliche Einschätzung der befragten Unternehmen zur Versorgung älterer Menschen im persönlichen Umfeld (vgl. Frage 4.1 im Anhang) fiel sehr different aus und so wurden alle Bewertungen von „sehr gut“ bis „mangelhaft“ gegeben, jedoch dominierte die Bewertung „gut“. Anders war die Einschätzung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Arbeitsumfeld (vgl. Frage 4.2 im Anhang), bei der die Bewertung „ausreichend“ überwog. Ein Zusammenhang zwischen der Größe des Unternehmens und der Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege konnte nicht festgestellt werden. Auffallend ist aus unserer Sicht jedoch, dass vor allem die Unternehmen in der Unternehmenskategorie „mikro“ sowohl die Versorgung im persönlichen Umfeld als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als eher mangelhaft einschätzten.

Versorgung im Umfeld der befragten Unternehmen, N=11

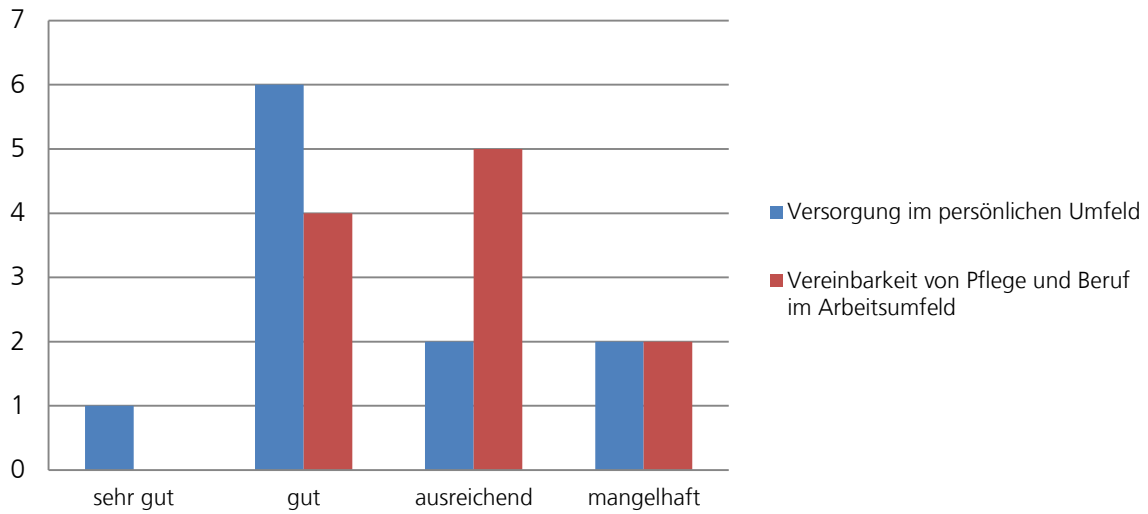


Abbildung 10 Vergleich Versorgung älterer Menschen im persönlichen Umfeld und Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Arbeitsumfeld

Obwohl die Versorgung von älteren Menschen im persönlichen Umfeld doch recht positiv eingeschätzt wurde, bestand bei vielen der befragten Unternehmen ein generell hoher Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen im persönlichen Umfeld. Nur ein Arbeitgeber aus der Unternehmenskategorie „mikro“ sah eher einen geringen Beratungsbedarf bei pflegenden Angehörigen im persönlichen Umfeld.

Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen im Umfeld der befragten Unternehmen, N=11

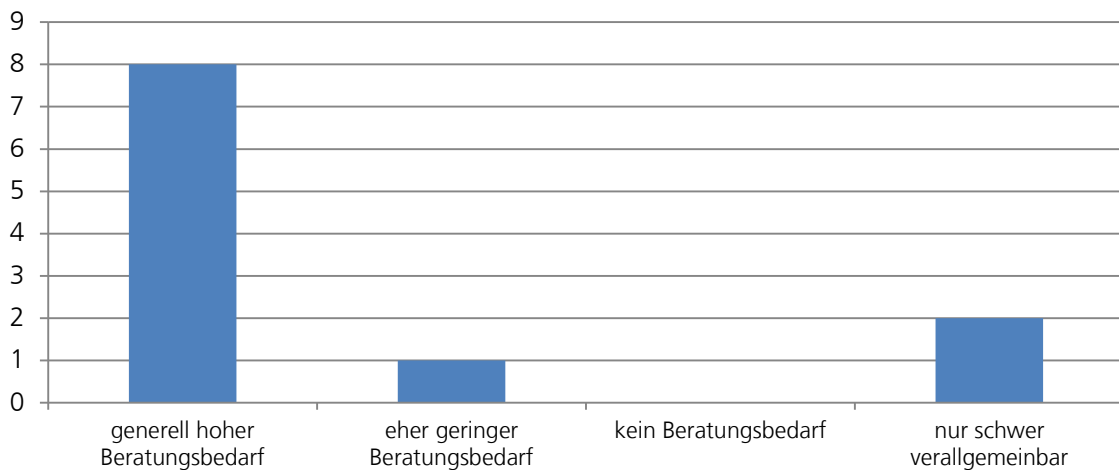


Abbildung 11 Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen im persönlichen Umfeld der Unternehmerinnen und Unternehmer

Interessant war aus unserer Sicht, dass der Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen im persönlichen Umfeld höher eingeschätzt wurde als der Bedarf an Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege im Unternehmen selbst.

4.1.5 ZUSAMMENFASSUNG

Zusammenfassend hat die Befragung der Unternehmen im Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ die Daten aus anderen Studien (vgl. z.B. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, 2009) weitgehend bestätigen können. Obwohl die Auswertung der 11 Fragebögen nicht repräsentativ ist, fanden sich jedoch wichtige Hinweise in Bezug auf die Modifizierung des Modellprojektes „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“. So wurde aus der Befragung der Unternehmen deutlich, dass ein hoher Informationsbedarf zu den verschiedenen Vereinbarkeitslösungen bestand. Deutlich wurde auch, dass die gesetzlichen Vereinbarkeitslösungen zwar weitgehend etabliert waren (bis auf Familienpflegezeitgesetz), jedoch individuelle bzw. betriebsspezifische Vereinbarungen für die Unternehmen eine weitaus größere Rolle spielten. Perspektivisch ergibt sich daraus die Aufgabe der Vereinbarkeitslotsin, im Rahmen der Beratungstätigkeit bestehende betriebliche und individuelle Vereinbarkeitslösungen zu Beruf und Pflege aufzubereiten und transparent im Sinne einer Projekt-Retrospektive (Lessons Learned) zur Verfügung zu stellen. Weiterhin gilt es, die überwiegende Übernahme von Pflegeverantwortung durch weibliche Erwerbstätige zu unterstützen, jedoch gleichzeitig Wege zu finden, um auch männliche Erwerbstätige für das Thema zu sensibilisieren. Dazu gehört auch, eine anerkennende Unternehmenskultur für alle pflegenden Erwerbstätigen z.B. durch Ansprechpartnerinnen und -partner für Pflege und Beruf oder auch für den Einsatz von *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* im Unternehmen zu schaffen.

Die Auswertung des Fragenkatalogs zum Kontaktaufbau der Vereinbarkeitslotsin kann zur Entwicklung eines Leitfadens für den Erstkontakt zu Unternehmen dienen. Auch können die Bewertungen der verschiedenen Vereinbarkeitslösungen als Hinweise darauf genutzt werden, welche Themen in Unternehmen vorrangig zu platzieren sind.

Hervorzuheben ist aus unserer Sicht, dass das Thema Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege in den befragten Unternehmen ankommen ist. So scheint die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf insbesondere mit Blick auf die Fachkräftesicherung im Land Brandenburg in den befragten Unternehmen nicht mehr nur temporär oder auch modellhaft auf den Weg gebracht, sondern vielmehr fest etabliert worden zu sein.

4.2 AUSWERTUNG DER FRAGEBÖGEN FÜR BÜRGERSCHAFTLICH ENGAGIERTE KONTAKTPERSONEN

Im Rahmen der Modellprojekt konnten durch die Vereinbarkeitslotsin 43 *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* geworben werden (Stand September 2013). Davon wurden bereits 34 durch das ISG der KHSB an verschiedenen Tagen geschult. Die Schulung umfasste jeweils 8 Stunden, verteilt auf zwei Tage.

In der Schulung wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu folgenden Themen informiert:

- Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (gesetzliche Ansprüche, betriebliche Vereinbarungen)
- Leistungen der Pflegeversicherung
- Leistungen der Sozialhilfe
- Beschreibung der Pflege- und Versorgungsangebote
- Rechtliche Betreuung, Vorsorgevollmachten und Patientenverfügung
- Kontaktadressen in Brandenburg

Darüber hinaus lernten die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* an Hand von Fallbeispielen, ihr erworbenes Wissen zu vermitteln. Alle Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer erhielten eine Broschüre zu den Schulungsthemen, die jährlich aktualisiert wird.

Folgende Abbildung zeigt den Anstieg der geschulten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* im Evaluierungszeitraum (Juli 2012 bis Juni 2013):

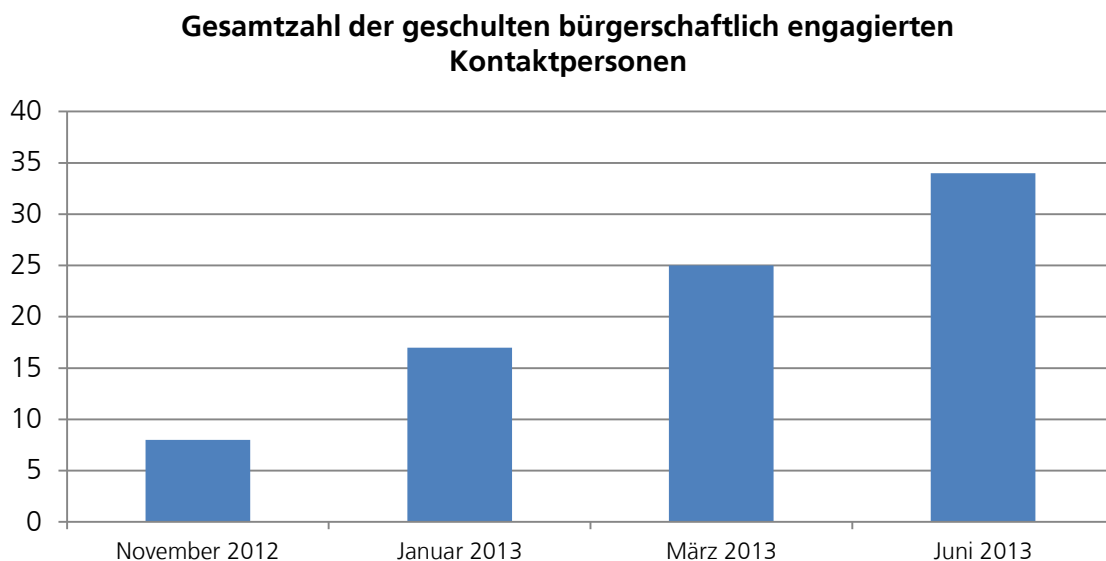


Abbildung 12 Gesamtzahl der geschulten bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Eine letzte Schulung der weiteren geworbenen *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* erfolgte im November 2013. An der Befragung nahmen nur *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* teil, die bis März 2013 geschult wurden. Vom 06. Mai 2013 bis 18. Juni 2013 wurden 25 *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* schriftlich zu verschiedenen Themenkomplexen befragt, zwei Männer und 23 Frauen im Alter zwischen 28 und 73 Jahren (Durchschnittsalter = 49,6 Jahre, vgl. Frage 1.2 im Anhang).

In der Befragung zeigte sich, dass die Werbung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* nicht allein durch die Vereinbarkeitslotsin erfolgte. Vielmehr wurden auch durch indirekte Werbung wie durch die Berichterstattung oder die Auftaktveranstaltung Personen für das Modellprojekt gewonnen (vgl. Frage 3.1 im Anhang). Mittlerweile ist davon auszugehen, dass der Bekanntheitsgrad der Vereinbarkeitslotsin und des Modellprojektes in Eisenhüttenstadt und auch darüber hinaus so groß ist, dass die Werbung weniger durch die Vereinbarkeitslotsin erfolgt als viel mehr durch einen „Schneeballeffekt“.

Direkte und indirekte Werbung der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen, N=25

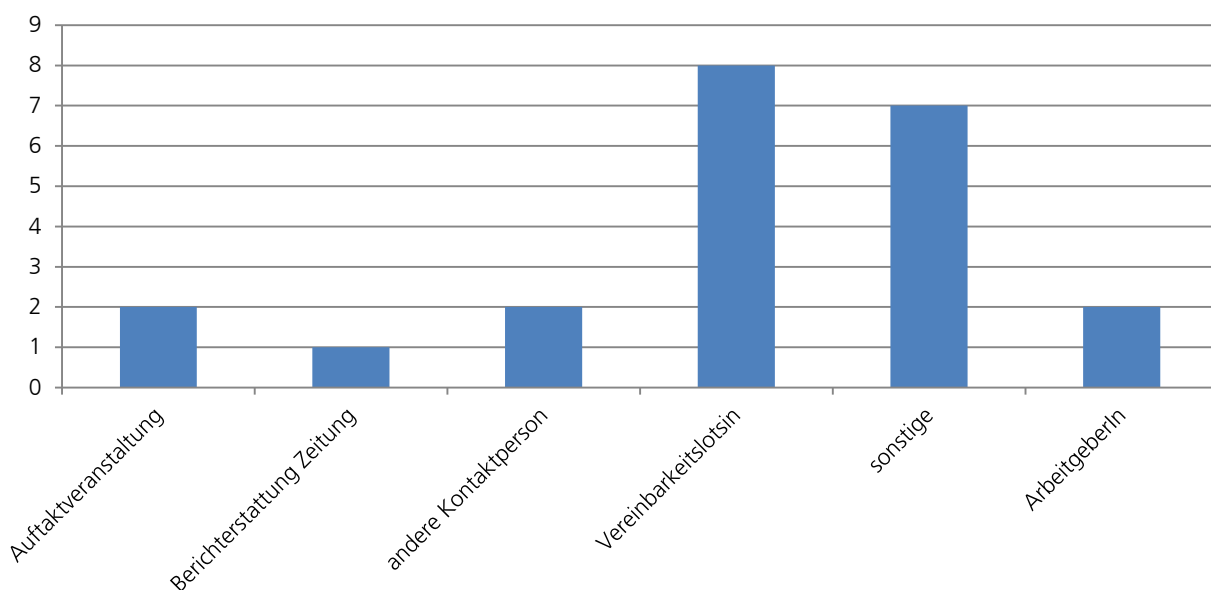


Abbildung 13 Möglichkeiten, eine bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson zu werben

4.2.1 THEMENBEREICH: ANGABEN ZU IHRER PERSON

Der erste Themenbereich umfasste Fragen zu der Person selbst, die als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* tätig war. Wie die Auswertung der Fragebögen zeigte, arbeitete ein Groß-

teil der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* im Landkreis Oder-Spree und im Besonderen in Eisenhüttenstadt selbst (vgl. Frage 1.5 im Anhang).

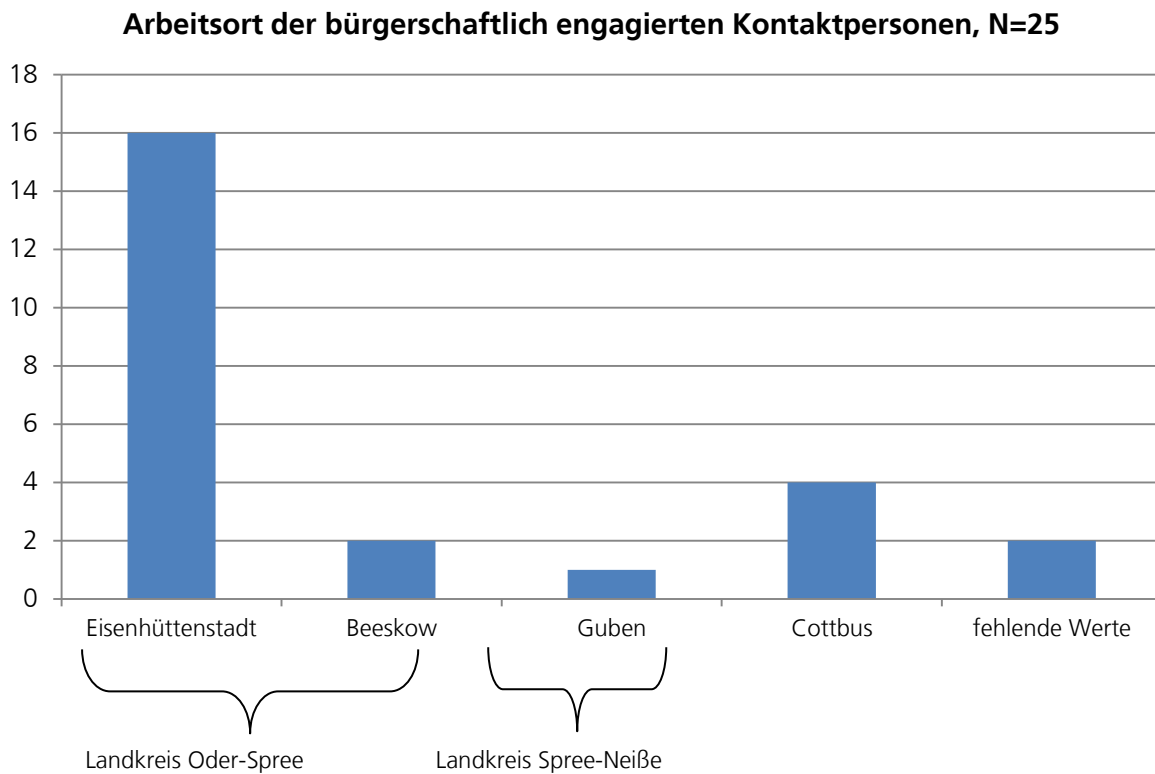


Abbildung 14 Arbeitsort der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Die Frage nach dem Wohnort ergab, dass auch ein Großteil der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* im Landkreis Oder-Spree in Eisenhüttenstadt wohnte (vgl. Frage 1.6 im Anhang).

Wohnort der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen, N=25

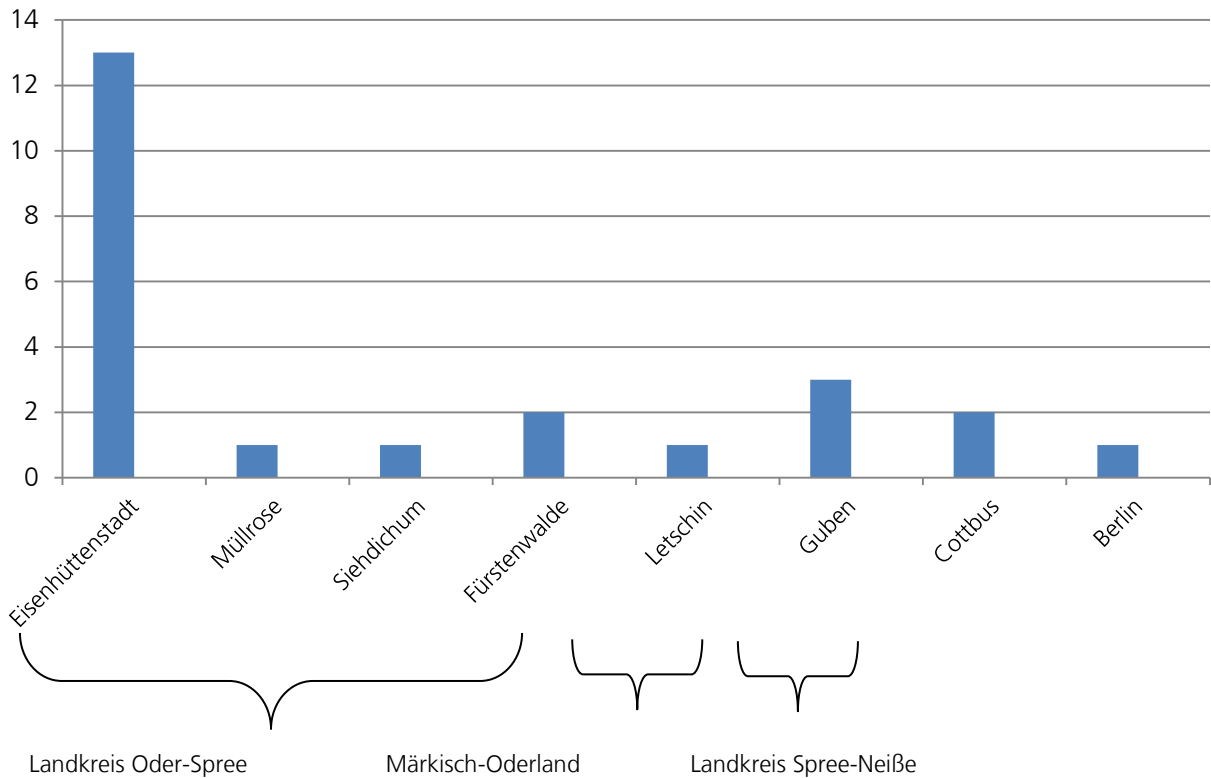


Abbildung 15 Wohnort der bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen

Eine Ausnahme bildete eine *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson*, die zwar in Brandenburg arbeitete, jedoch ihren Wohnsitz in Berlin hatte.

Es war davon auszugehen, dass das Engagement der Kontaktpersonen sowohl im Arbeitsumfeld als auch im Wohnumfeld zu Tragen kam. Interessant war, dass viele der befragten Kontaktpersonen in Eisenhüttenstadt sowohl beruflich als auch persönlich (Wohnort) verwurzelt waren.

Wohndauer am derzeitigen Wohnort der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen, N=25

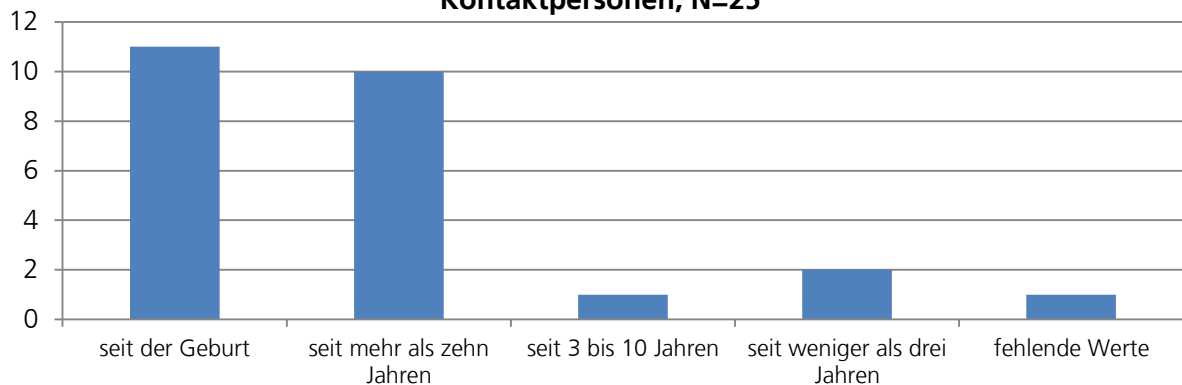


Abbildung 16 Jahre der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen am Wohnort

Ein Großteil der *befragten bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* lebte seit der Geburt oder seit mehr als zehn Jahren an ihrem Wohnort (N=21; vgl. Frage 1.7 im Anhang), davon 13 in Eisenhüttenstadt. Inwieweit die Verwurzelung auch das freiwillige Engagement beeinflusst, wird unter anderem im nächsten Fragenbereich geklärt.

4.2.2 THEMENBEREICH: FRAGEN ZUM ENGAGEMENT

Grundlegend für diesen Themenkomplex waren Fragen aus dem Freiwilligensurvey (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010) und im Besonderen die Ergebnisse der Landesstudie „Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in Brandenburg 1999 – 2004 – 2009“ (TNS Infratest Sozialforschung, 2011). Zum einen sollte geprüft werden, inwieweit die Ergebnisse aus dem Freiwilligensurvey auch auf die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* zutreffen, und zum anderen, inwieweit sich das Engagement der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* von anderen Engagierten unterschied. Von den 25 Befragten engagieren sich 68 % (N=17) über die Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* hinaus in anderen Bereichen wie z.B. Gemeinwesenarbeit, Sportverein oder Schule. Besonders wichtig aus unserer Sicht ist zu erwähnen, dass das Engagement außerhalb der Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* hauptsächlich von Personen ausgeführt wurde, die bereits seit der Geburt oder mehr als zehn Jahre in ihrem Wohnort lebten (N=14). Hier zeigte sich ein brandenburgisches Phänomen im Rahmen des freiwilligen Engagements. So stieg laut Landesstudie „Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in Brandenburg 1999 – 2004 – 2009“ zwischen 1999 und 2004 das Engagement bei denjenigen Personen, die erst seit höchstens 10 Jahren an ihrem Wohnort lebten (1999: 24 %, 2004: 33 %). Das Engagement derjenigen, die an ihrem Wohnort geboren wurden, stieg ebenfalls deutlich an (1999: 29 %, 2004: 34 %). Zwischen 2004 und 2009 setzte sich dieser Anstieg bei den „Eingeborenen“ fort, so dass für Brandenburg im Vergleich mit anderen Bundesländern ein besonders hoher Anteil an Engagierten von inzwischen 37 % festzustellen ist (vgl. TNS Infratest Sozialforschung, 2011, S. 10).

Der Engagementbereich „Sport und Bewegung“ ist wie in der Befragung zum freiwilligen Engagement in Brandenburg (vgl. TNS Infratest Sozialforschung, 2011, S. 25 ff.) ebenfalls bei den Kontaktpersonen relativ hoch einzuschätzen. Das Engagement im Sozialen Bereich (z.B. Selbsthilfegruppen/Angehörigengruppen, Hospizdienste, Schöffendienste) dominierte in der Auswertung (vgl. Frage 2.1 im Anhang). Interessant war, dass sich die befragten Personen neben den üblichen Engagementbereichen „Sport und Bewegung“ in Bereichen engagieren, die inhaltliche Überschneidungen mit deren Tätigkeit *als bürgerschaftliche engagierte Kontaktperson* zeigten.

Interpretativ kann gesagt werden, dass das Engagement der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* ihrem sonstigen freiwilligen Engagement entgegenkam. Dies zeigte sich aus unse-

rer Sicht z.B. in den Bereichen Hospizarbeit oder in der Arbeit in Selbsthilfegruppen. Auch in der Benennung des Personenkreises für das ehrenamtliche Engagement (vgl. Abbildung 17) hatte die Gruppe „ältere Menschen“ und „behinderte Menschen“ eine große Bedeutung.

Engagementbereiche der bürgerlich engagierten Kontaktpersonen, N=17

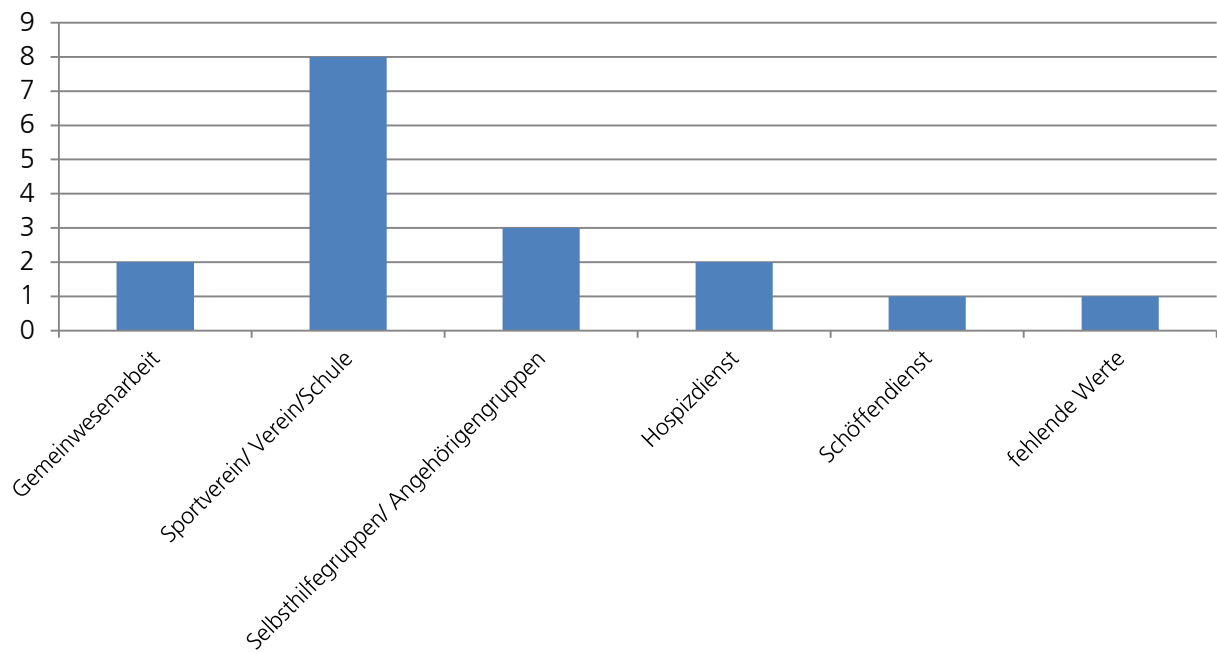


Abbildung 17 Engagementbereiche der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Ein großer Teil der freiwilligen Tätigkeiten bezog sich direkt auf bestimmte Zielgruppen. Daher war es aus unserer Sicht wichtig im Fragebogen zu erfassen, welche Zielgruppen bei den *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*, die sich darüber hinaus freiwillig engagierten, im Focus standen. Zur Auswahl standen 11 verschiedene Zielgruppen (vgl. Frage 2.2 im Anhang). Die Befragten konnten jeweils mehrere Zielgruppen angeben. Hervorzuheben ist aus unserer Sicht das Engagement für Familien sowie Ältere und Menschen mit Behinderungen. Kinder und Jugendliche spielten im Brandenburger Freiwilligensurvey (vgl. TNS Infratest Sozialforschung, 2011, S. 72) die wichtigste Rolle. Jedoch zeigte sich in der Landesstudie wie auch in unserer Befragung eine deutliche Verlagerung von Kindern und Jugendlichen zu den älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen als Zielgruppen des Engagements. Aus unserer Sicht zeigen sich hier wieder Überschneidungen zwischen der Zielgruppe des freiwilligen Engagements (ältere Menschen, Menschen mit Behinderung) mit der Zielgruppe der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* (vornehmlich ältere ratsuchende Menschen).

Personenkreise des Engagements, Mehrfachnennung möglich

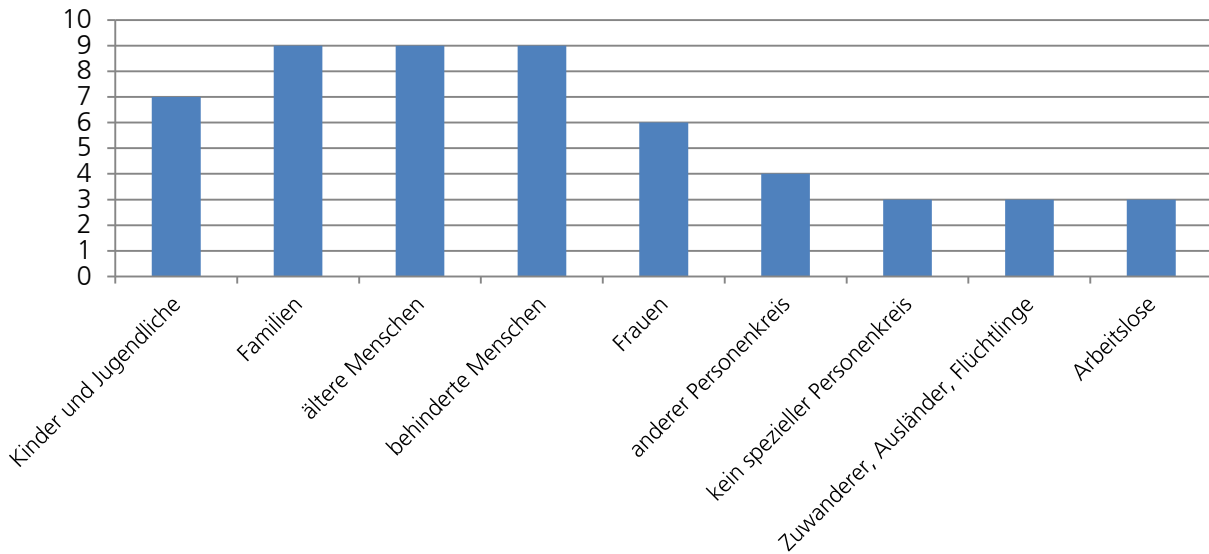


Abbildung 18 Zielgruppe der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen, die ebenfalls sich freiwilligen engagieren. Dass das Ehrenamt an Bedeutung zugenommen hat, zeigt die Landesstudie zum Freiwilligen Engagement. So gehört Brandenburg gemeinsam mit Sachsen zu den führenden neuen Bundesländern in Bezug auf das freiwillige Engagement (1999: 28 %, 2004: 33 %; vgl. TNS Infratest Sozialforschung, 2011, S. 7). Für den überwiegenden Teil der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* wurde die Rolle des ehrenamtlichen Engagements im Leben als wichtig bzw. sehr wichtig eingeschätzt (vgl. Frage 2.3 im Anhang).

Rolle des ehrenamtlichen Engagements im Leben der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen, N= 25

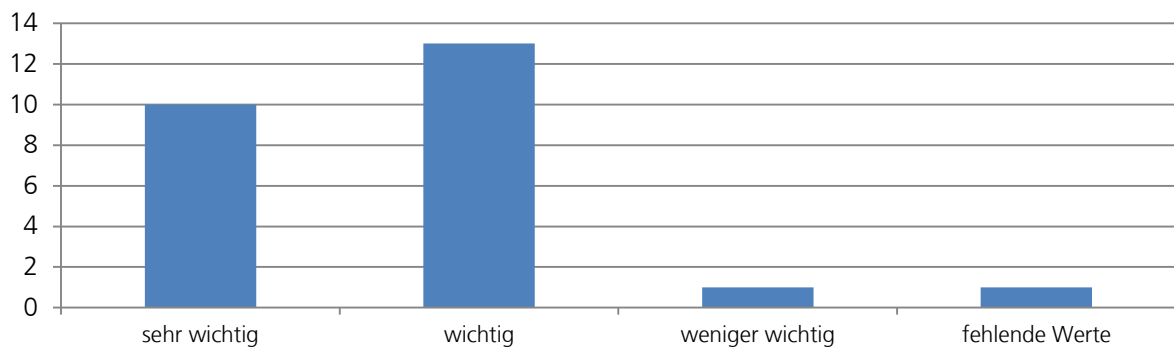


Abbildung 19 Rolle des ehrenamtlichen Engagements im Leben der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Im weiteren Verlauf der Befragung wurde nach den Motiven für die Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* gefragt. In Anlehnung an die Fragen aus dem Freiwilligensurvey standen folgende Items zur Auswahl (vgl. Frage 2.4 im Anhang):

- Ich will durch meine Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* vor allem mit anderen Menschen zusammenkommen.
- Ich will durch meine Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten.
- Ich will durch meine Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* Ansehen und Einfluss in meinem Lebensumfeld gewinnen.
- Ich will durch meine Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* auch beruflich vorankommen.
- Ich will durch meine Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* Qualifikationen erwerben, die im Leben wichtig sind.

Bei der Beantwortung der Frage dominierten zwei wesentliche Motive. Zum einen das Motiv „die Gesellschaft im Kleinen mitgestalten“ (15) zu wollen und zum anderen das Motiv „mit anderen Menschen zusammenzukommen“ (12). Identische Ergebnisse zeigte der Freiwilligensurvey für Brandenburg im Jahr 2004 (vgl. TNS Infratest Sozialforschung, 2011S. 57).

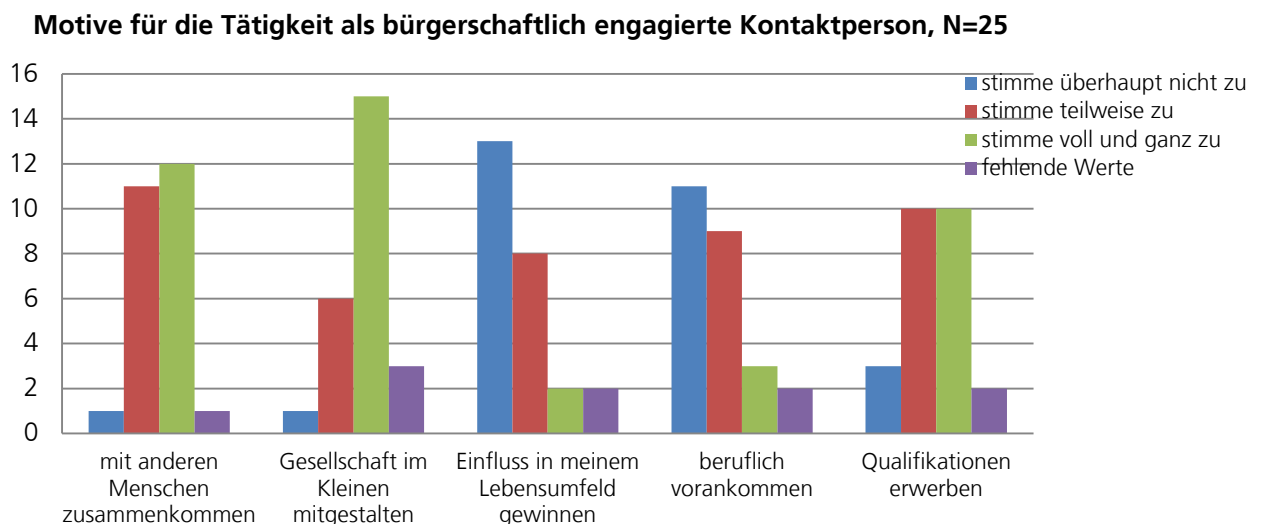


Abbildung 20 Aussagen zum Engagement der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Unterschiede zeigten sich bei anderen zur Auswahl stehenden Motiven. So stand in der Länderstudie das Bedürfnis nach Qualifikation sowie nach öffentlichem Einfluss und Ansehen eher am Rande. In der Befragung des ISG wurde jedoch der Erwerb einer Qualifikation durch die Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* von den Befragten mit hervorgehoben. Das kann durchaus im Zusammenhang mit der zweitägigen Schulung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* gesehen werden, die der Qualifikation diene.

Aus unserer Sicht bemerkenswert waren die Ergebnisse der Auswertung der Frage, warum man sich als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* engagiert (vgl. Frage 2.5. im Anhang). Folgende Items standen zur Auswahl:

- ich werde selber in der Zukunft Beruf und Pflege vereinbaren müssen,
- in meinem familiären Umfeld befinden sich pflegebedürftige Menschen,
- in meinem Freundeskreis befinden sich pflegebedürftige Menschen,
- ich werde in meinem beruflichen und/oder privaten Umfeld oft auf das Thema *Vereinbarkeit von Pflege und Beruf* angesprochen,
- ich habe generelles Interesse am Modellprojekt,
- ich habe den Wunsch nach Wissenserwerb durch Schulung,
- weil meine Arbeitgeberin oder mein Arbeitgeber das für wichtig hält,
- sonstiges, und zwar.....

Die Motive für ein Engagement der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* lassen sich sowohl als interessen- als auch als gemeinwesenorientiert einstufen. Auffallend war, dass das Thema Pflegebedürftigkeit in verschiedenen Formen von den Befragten genannt wurde (z.B. in Zukunft Pflege und Beruf vereinbaren zu müssen, Pflegebedürftigkeit im familiären Umfeld oder Freundeskreis). 10 der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* nannten ein Motiv, 15 entschieden sich eher, die verschiedenen Motive zu kombinieren. Aus unserer Sicht interessant war in der Kombination der Motive, dass folgende drei Motive am häufigsten genannt wurden:

- in meinem Freundeskreis befinden sich pflegebedürftige Menschen,
- ich werde in meinem beruflichen und/oder privaten Umfeld oft auf das Thema *Vereinbarkeit von Pflege und Beruf* angesprochen,
- ich habe generelles Interesse am Modellprojekt.

Insbesondere der Hinweis, dass die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* im beruflichen und/oder privaten Umfeld oft auf das Thema *Vereinbarkeit von Pflege und Beruf* angespro-

chen wurden, zeigte, dass die Kontaktpersonen im beruflichen wie privaten Umfeld gut platziert waren.

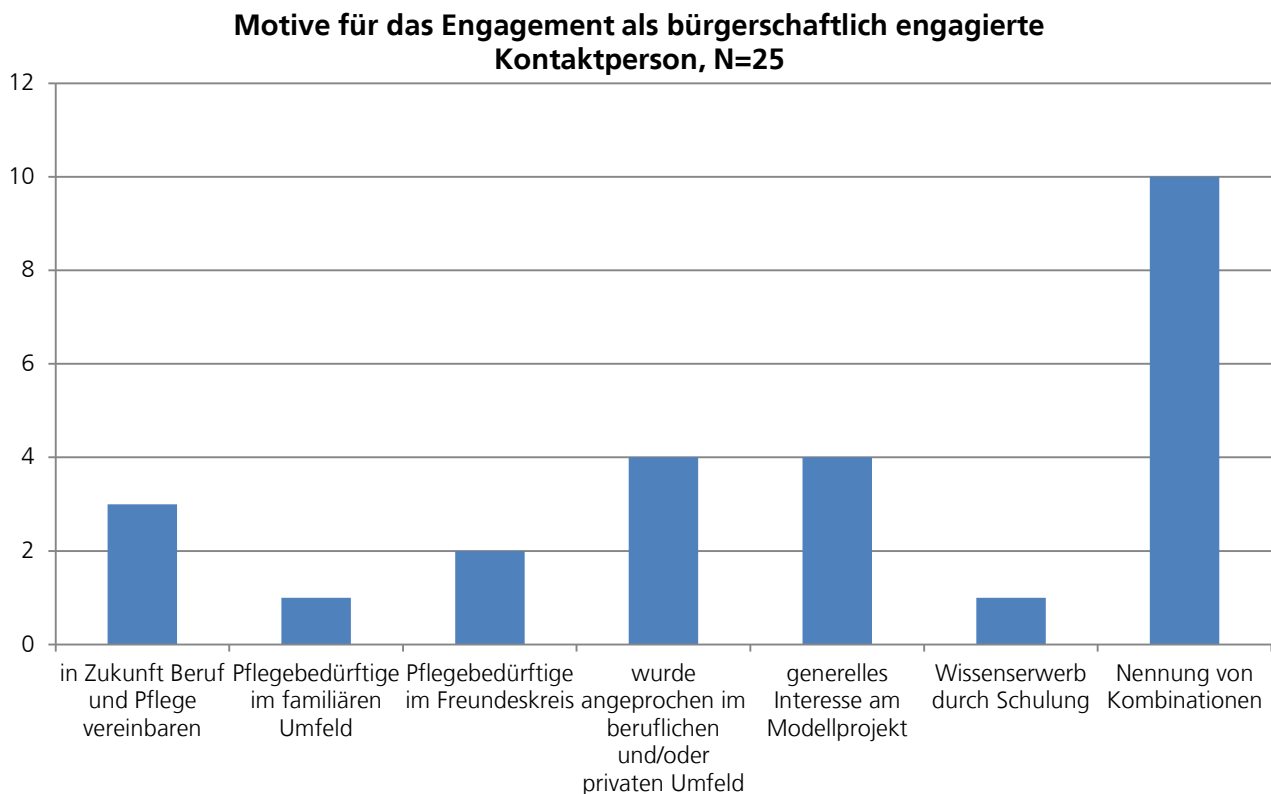


Abbildung 21 Motive des Engagements der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Insgesamt hat die Auswertung des Themenblocks: Fragen zum Engagement keine abweichenden Ergebnisse zum Freiwilligensurvey bzw. zur Länderstudie gezeigt. Kennzeichnend für das Modellprojekt war zum Zeitpunkt der Befragung, dass die Qualifikation der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* im Engagement eine bedeutende Rolle spielte.

Viele der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* engagierten sich über ihre Tätigkeit als Kontaktperson hinaus in verschiedenen Bereichen. Zwischen den verschiedenen Engagementbereichen und der Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* waren Überschneidungen zu erkennen. So bezog sich das Engagement häufig auch auf ältere Menschen und Menschen mit Behinderung. Insbesondere die Auswertung der letzten Frage verdeutlichte auch eine gewisse eigene Betroffenheit der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*, die das Engagement kennzeichnete.

4.2.3 THEMENBEREICH: FRAGEN ZUR SCHULUNG

Die Schulung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* war in der Laufzeit ein Kernelement des Modellprojekts „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“. Mit der Schulung erwarben die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* ein Zertifikat. Daher war es wichtig, in der Befragung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* auch gezielt Fragen zur Schulung einzubinden.

Für die weitere Konzeption der Schulung war die Frage nach der bisherigen Gestaltung, des Inhalts und der Nachhaltigkeit der Schulung von Bedeutung. In der Befragung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* wurden daher Möglichkeit und Nutzen der Schulung (vgl. Frage 3.3 im Anhang) abgefragt. Es wurden verschiedene Auswahlmöglichkeiten zusammengefasst. Zur Auswahl standen im Rahmen von Wissensvermittlung, -erwerb und -pflege folgende Aussagen, die unterschiedlich bewertet werden konnten:

- Ich habe durch die Schulung neues Wissen erhalten.
- Ich habe durch die Schulung einen Überblick über die Themenbereiche Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und Möglichkeiten der pflegerischen Versorgung gewonnen.
- Ich benutze die Broschüre, um im Bedarfsfall Informationen nachschlagen zu können.
- Ich möchte an weiteren Schulungen zur Erweiterung und Aktualisierung meines Wissens teilnehmen.

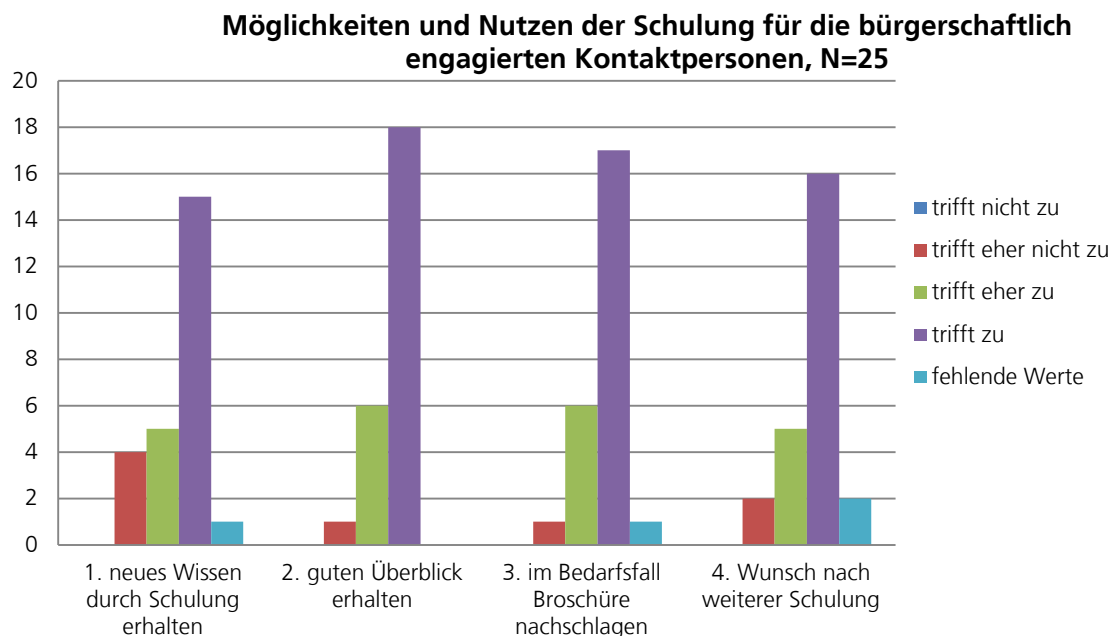


Abbildung 22 Möglichkeiten und Nutzen der Schulung zur bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson

Weiterhin wurden explizit Fragen zur Schulung selbst gestellt (vgl. Frage 3.3 im Anhang). Insgesamt wurde hier die Schulung hinsichtlich der Wissensvermittlung und Wissenserlangung positiv bewertet. Interessant war, dass bei den *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* der Wunsch nach weiteren Schulungen bestand. Hier wurde deutlich, dass eine Schulung zwar Basisinformationen z.B. zu den Themen Pflege oder auch Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geben kann, jedoch vertiefende Schulungen zu aktuellen Themen wie z. B. Patientenverfügung wünschenswert wären. Die Schulungsform wurde von den befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* ebenfalls positiv bewertet. Die Befragten sollten für folgende Aussagen Einschätzungen treffen:

Der Umfang der Schulung entsprach den vermittelten Werten.

- Ich fand gut, dass die Schulung an zwei Tagen stattfand.
- Die Inhalte wurden verständlich vermittelt.
- Es gab im Rahmen der Schulung genügend Raum für Nachfragen und Diskussionen.
- Die im Rahmen der Schulung ausgehändigte Broschüre fasst die Inhalte verständlich zusammen.

Bewertung der Schulung direkt durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen, N=25

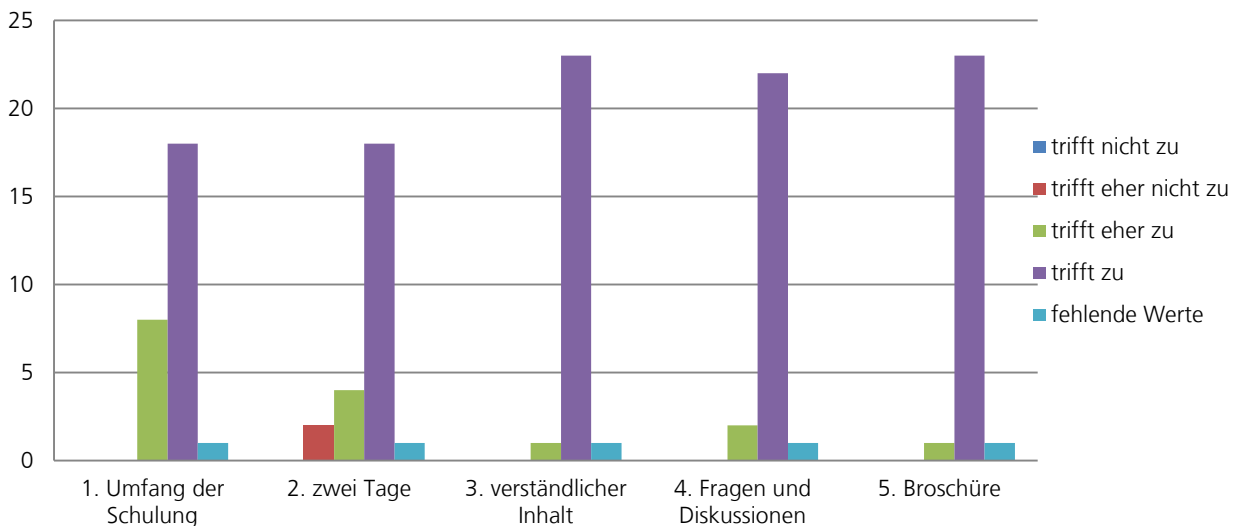


Abbildung 23 Bewertung der Schulung direkt durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Insgesamt zeigte die Auswertung, dass das Konzept der Schulung angemessen ist. Die befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* waren sowohl mit dem Inhalt als auch mit der Gestaltung und Umsetzung der Schulung zufrieden. Dies spiegelte auch die Bewertung der

Schulung insgesamt wider, 14 der befragten Kontaktpersonen bewerteten die Schulung mit „sehr gut“, 11 mit der Note „gut“.

Aus unserer Sicht war es ebenfalls wichtig zu hinterfragen, ob das in der Schulung erworbene Wissen bereits angewendet werden konnte. 12 der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* (N=25, fehlende Werte=4) gaben bereits ihr erworbenes Wissen weiter, 16 der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* konnten bereits Ratsuchende zur weiterführenden Beratung an eine professionelle Beratungsstelle vermitteln (N=25, fehlende Werte=1). Es ist davon auszugehen, dass die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* die Ratsuchenden vornehmlich in den Pflegestützpunkt zur weiterführenden Beratung vermittelt hatten, da im Schulungskonzept immer wieder auf die professionelle Beratung der Pflegestützpunkte verwiesen wurde (vgl. ISG, Schulungsbroschüre „Vereinbarkeitslösungen Beruf und Pflege, 2012 und 2013b).

Anwendung des erworbenen Wissens durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen, N=25

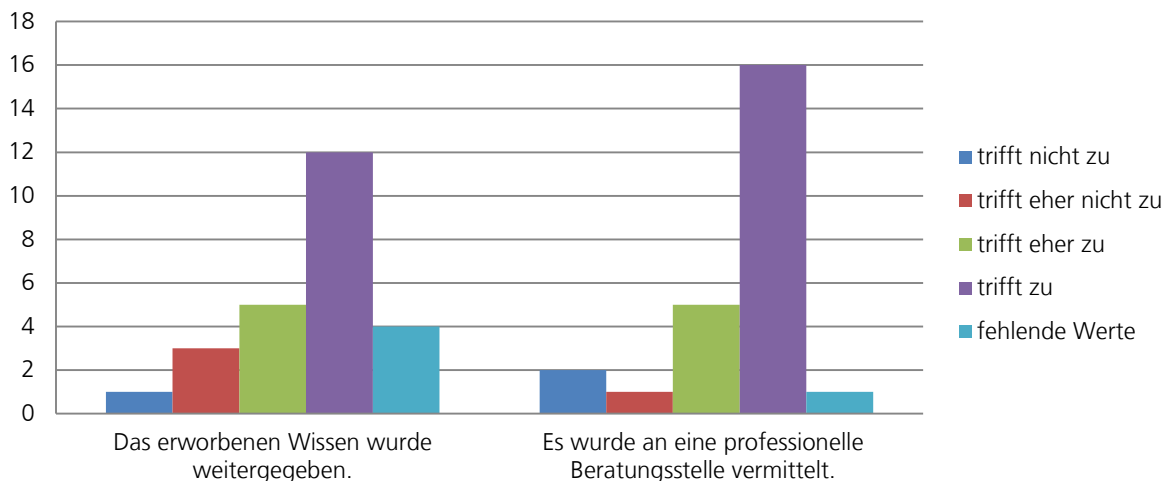


Abbildung 24 Weitergabe von erworbenem Wissen / Vermittlung in professionelle Beratungsstellen durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Zur weiteren Werbung von potenziellen Kontaktpersonen war es wichtig zu erfragen, welchen Stellenwert das Engagement im privaten bzw. beruflichen Umfeld hatte. Dazu sollten verschiedene Aussagen bewertet werden (vgl. Frage 3.5 im Anhang). Die Auswertung verdeutlichte, dass die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* ihre Tätigkeit im privaten Umfeld offen kommunizierten. So gaben 18 („trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammengerechnet) der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* an, im privaten Umfeld mitgeteilt zu haben, dass sie als Kontaktperson geschult wurden. 14 der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* („trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammengerechnet) wurden darüber hinaus in

ihrem privaten Umfeld bereits um Beratung gebeten. Die Ergebnisse zeigten, dass zum einen keine Scheu bestand, sich im privaten Umfeld als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* zu präsentieren und zum anderen auch offensichtlich Beratung zum Thema Pflege durch eine Person aus dem privaten Umfeld angenommen wurde. Aus unserer Sicht ist die Anzahl der Beratungen als hoch einzuschätzen, zumal zum Zeitpunkt der Beratung die befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson* lediglich drei bis sieben Monate als Kontaktpersonen aktiv tätig waren. Die Auswertung verdeutlichte ebenfalls, dass hier ein Informationsbedarf im sozialen Nahraum durch die Tätigkeit der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* gedeckt werden kann.

Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson im privaten Umfeld, N=25

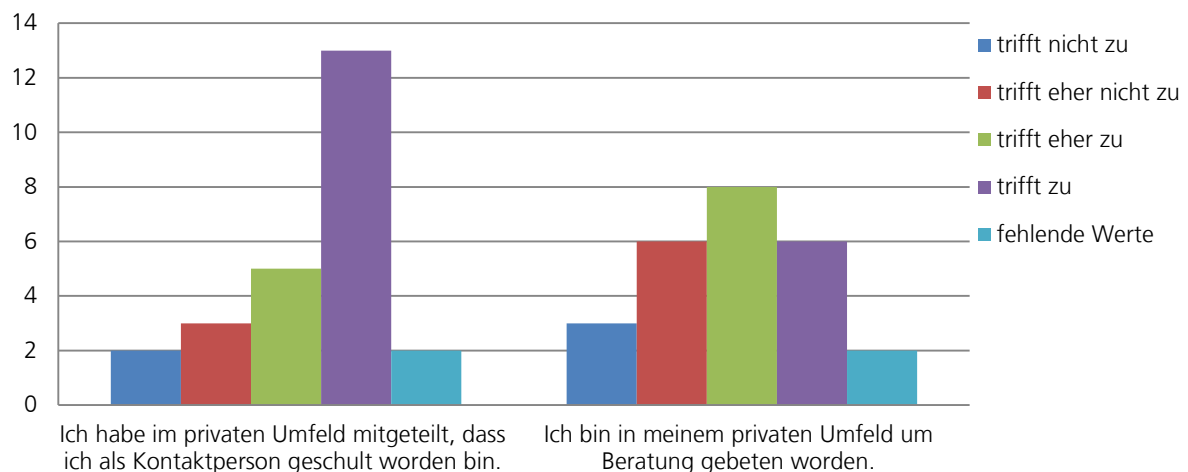


Abbildung 25 Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson im privaten Umfeld

Auch im beruflichen Umfeld zeigte sich, dass die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* bereit waren, ihr Engagement zu kommunizieren (vgl. Frage 3.5 im Anhang). Erstaunlich war, dass die befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* im beruflichen Umfeld häufiger als im privaten Umfeld um Beratung gebeten wurden.

Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson im beruflichen Umfeld, N=25

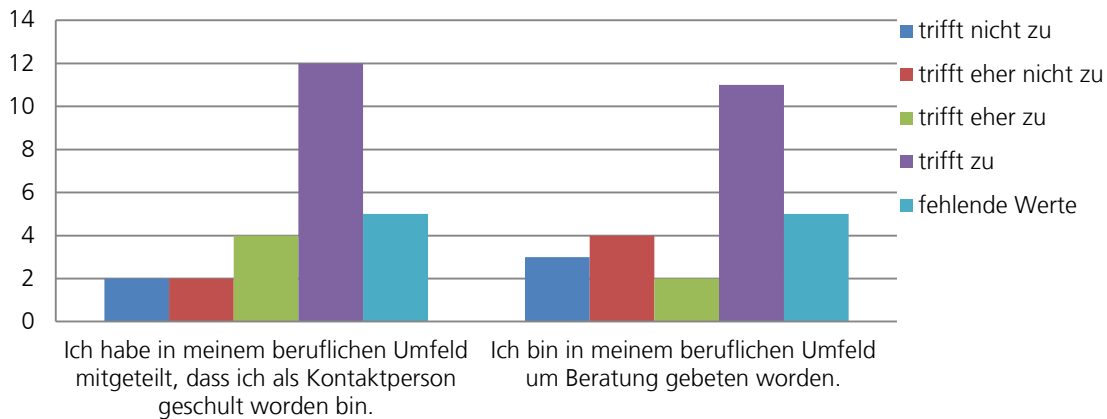


Abbildung 26 Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson im beruflichen Umfeld

Einer der wichtigsten Zielindikatoren für die Tätigkeit der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* ist die Anzahl der erreichten Personen und die Qualität der Beratung. In der Befragung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* wurden die Kontaktpersonen daher zu den Formen ihrer Tätigkeit und der dadurch erreichten Personenzahl befragt (vgl. Frage 3.6 im Anhang). Unterschieden wurden vier qualitativ verschiedene „Beratungsformen“:

- Informationen weitergegeben,
- kurze Beratung (weniger als 20 Minuten),
- Beratung (z.B. ca. 20 Minuten Gespräch zu einem Thema zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf oder Pflege),
- Begleitung (z.B. Begleitung einer ratsuchenden Person in eine Einrichtung oder ähnliches).

Die Auswertung zeigte auch hier, dass trotz des kurzen Einsatzes der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* eine Vielzahl an Bürgerinnen und Bürgern mit Informationen oder teils mit Beratungen unterstützt werden konnte. Ein Großteil der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* hatte bereits Informationen weitergegeben oder auch eine kurze Beratung bei mehreren Personen durchgeführt.

Personenzahl, an die Informationen durch die bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson weitergegeben wurden, N=25

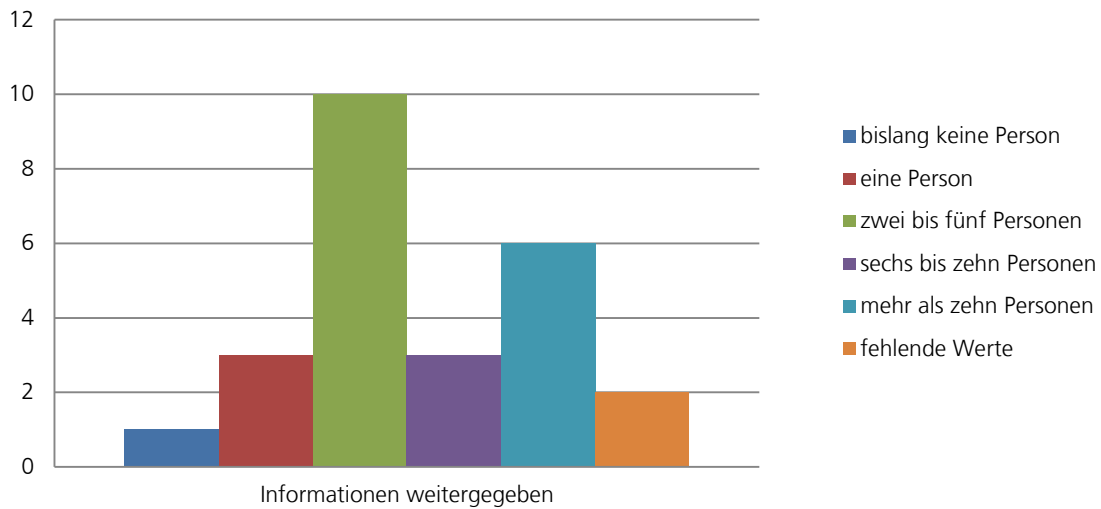


Abbildung 27 Personen, die durch die bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson Informationen erhalten haben

Legt man die Auswertung zugrunde, kann davon ausgegangen werden, dass die befragten *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* 100 bis ca. 140 und mehr Personen informierten. Im Schnitt hatte demnach in einem Zeitraum von drei bis sieben Monaten jede *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* zwischen vier bis sechs Personen (N=23) mit Informationen rund um das Thema Pflege versorgt. Eine kurze Beratung durch die *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* wurde ebenfalls von einer großen Zahl ratsuchender Personen angenommen.

Personen, die durch bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen kurz beraten wurden, N=25

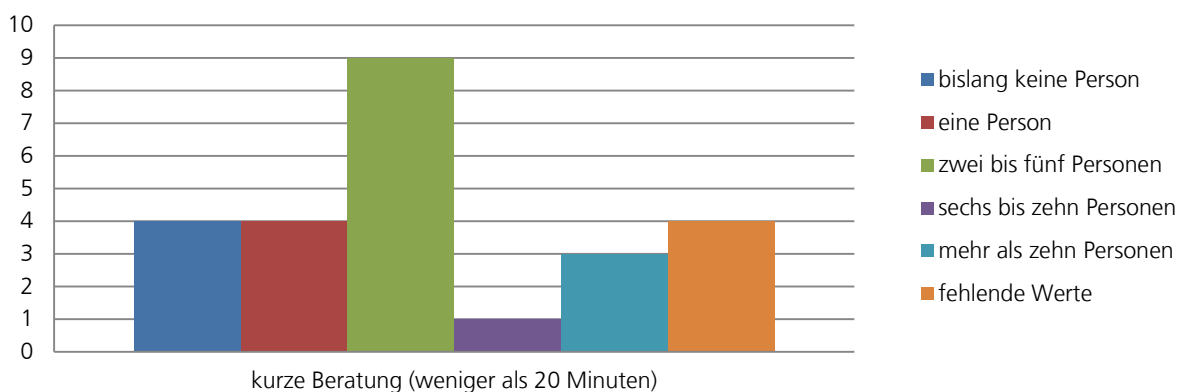


Abbildung 28 Personen, die durch die bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson eine kurze Beratung erhalten haben

Mit der kurzen Beratung wurden, der Auswertung folgend, zwischen 55 bis 90 und mehr Personen erreicht. In den drei bis sieben Monaten ihrer Tätigkeit konnten die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* bei zwei bis vier Ratsuchenden eine kurze Beratung durchführen.

Eine Beratungstätigkeit im größeren Umfang, d.h. zum Beispiel eine 20-Minuten-Beratung, wurde von den wenigsten der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* durchgeführt.

Personen, die durch bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen umfassend beraten wurden, N=25

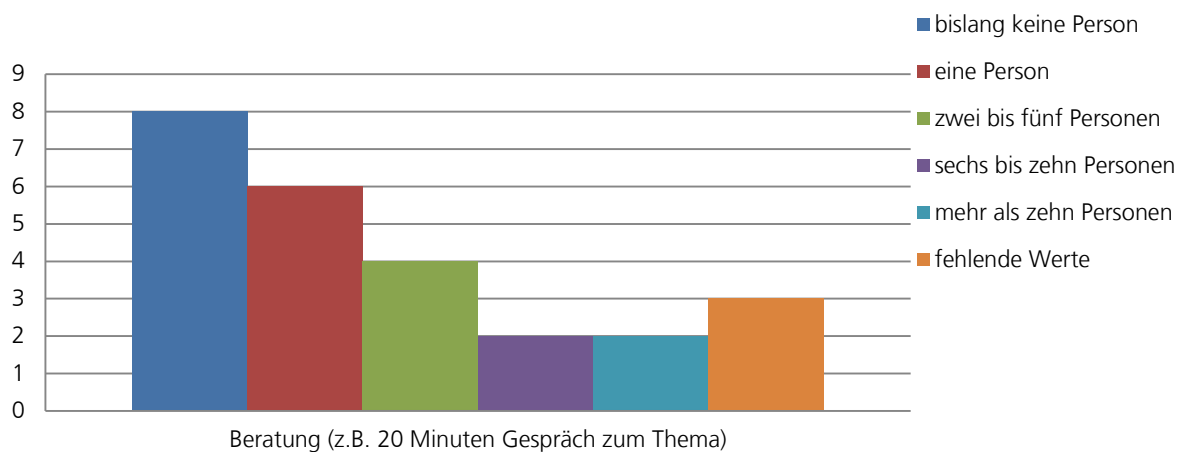


Abbildung 29 Personen, die durch die bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson eine Beratung (20-Minuten-Gespräch) erhalten haben

Die Auswertung zeigte hier, dass durch die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* zwischen 35 und 65 Ratsuchende umfangreich, d.h. mindestens 20 Minuten, beraten wurden. Im Schnitt konnte demnach *jede bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* (N=22) über zwei Ratsuchende intensiv beraten.

Ein weiteres Angebot in der Tätigkeit der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* könnte die Begleitung von Ratsuchenden in eine Einrichtung oder ähnliches sein.

Der überwiegende Teil der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* (15) konnte im abgefragten Zeitraum bislang keine ratsuchende Person in eine Einrichtung oder ähnliches begleiten. Zwei *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* konnten schon mehr als zehn Personen begleiten. Die Begleitung in eine Einrichtung stellt aus unserer Sicht ein hochschwelliges Angebot dar, das von den *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* in nur geringen Maß angeboten und auch umgesetzt werden sollte, da hier in erster Linie auf die professionelle Tätigkeit der Beraterinnen und Berater der Pflegestützpunkte verwiesen werden soll. Die Auswertung zeigte, dass lediglich sechs *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* überhaupt Ratsuchende in eine Einrichtung begleiteten.

Personen, die durch bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen begleitet wurden, N=25

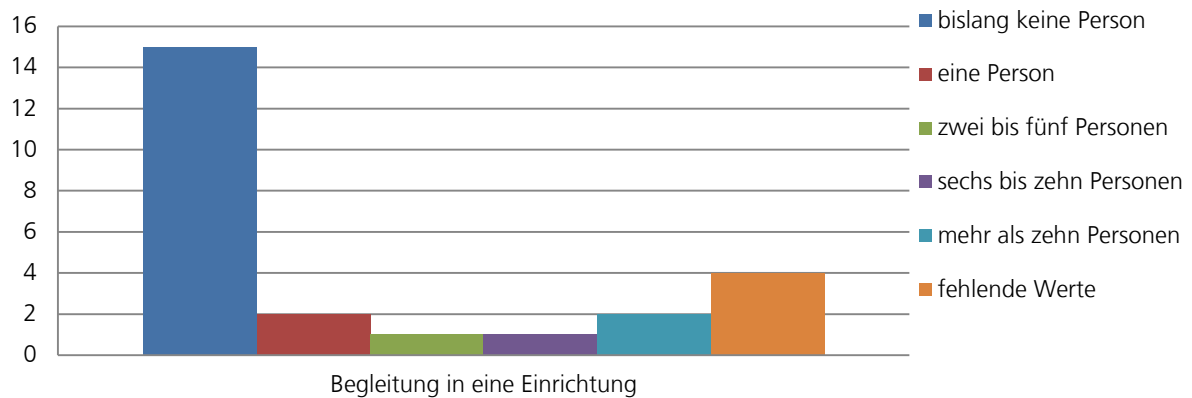


Abbildung 30 Personen, die durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson begleitet wurden

Zusammenfassend zeigte die Auswertung, dass in der kurzen Tätigkeit (drei bis sieben Monate) der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* eine Vielzahl von ratsuchenden Personen informiert und in unterschiedlicher Form beraten werden konnte.

Es konnte dargestellt werden, wie viele Personen durch die Tätigkeit der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* erreicht wurden. Aus unserer Sicht war es auch wichtig, den Personenkreis zu erfassen, der durch die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* informiert, beraten oder begleitet wurde.

Im aktuellen Diskurs zur Pflege von Angehörigen wird immer wieder auf die deutlich ausgeprägte Geschlechterverteilung zu Ungunsten der Frauen, welche mit einem Anteil von 73 %, im Gegensatz zu den Männern mit 27 %, die Hauptlast der Pflegeaufgaben tragen, verwiesen (Meyer, 2006, S. 16). Die Befragung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* bestätigte diese Geschlechterverteilung. Im Rahmen der Tätigkeit der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* waren es vor allem weibliche Personen, die die Kontaktpersonen ansprachen (vgl. Frage 3.7 im Anhang). Auch hier schien sich die Geschlechterverteilung im Rahmen der Pflege von Angehörigen widerzuspiegeln.

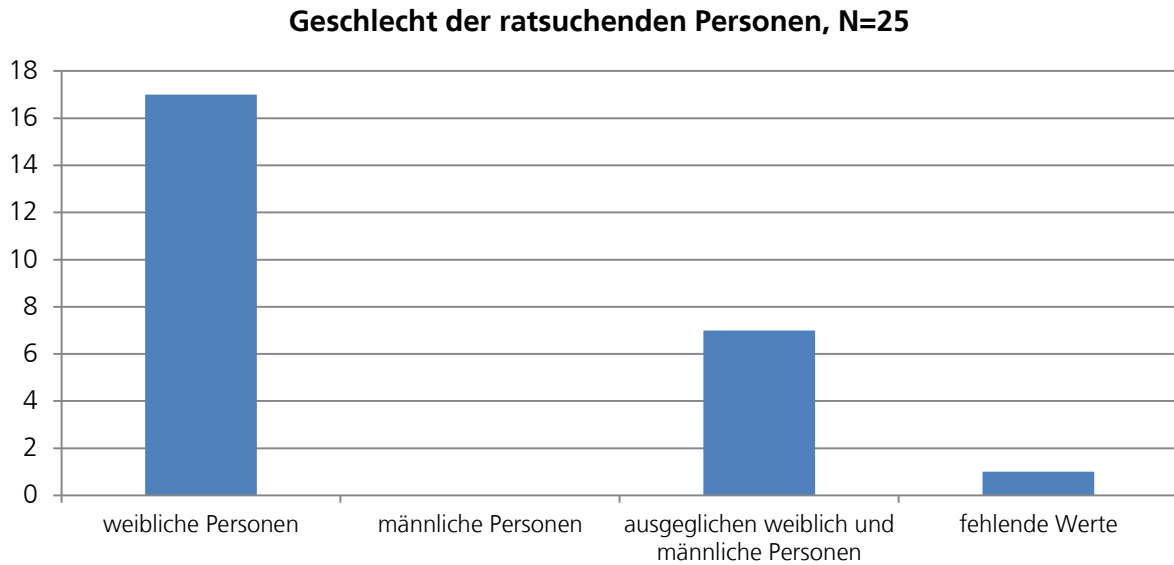


Abbildung 31 Geschlecht der ratsuchenden Person

Zur Bestimmung der Zielgruppe der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* war es aus unserer Sicht ebenfalls wichtig zu erfragen, welchen Status die Ratsuchenden hatten (vgl. Frage 3.8 im Anhang). Der Status der ratsuchenden Personen wurde von den *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* unterschiedlich angegeben. So waren es neben erwerbstätigen Personen auch Erwerbsunfähigkeitsrentnerinnen und -rentner, die häufig Rat bei den *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* suchten. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung im Land Brandenburg bekam die Beratung von erwerbstätigen Menschen eine besondere Bedeutung. Erwerbstätige Menschen waren im Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ eine der wichtigsten Zielgruppen, da diese in der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützt werden sollte, um gegebenenfalls auch einen Ausstieg aus dem Berufsleben aufgrund der Pflege eines Angehörigen zu vermeiden. In der folgenden Abbildung wurde neben der Nennung von einer Statusgruppe auch die Wahl von mehreren Gruppen dargestellt.

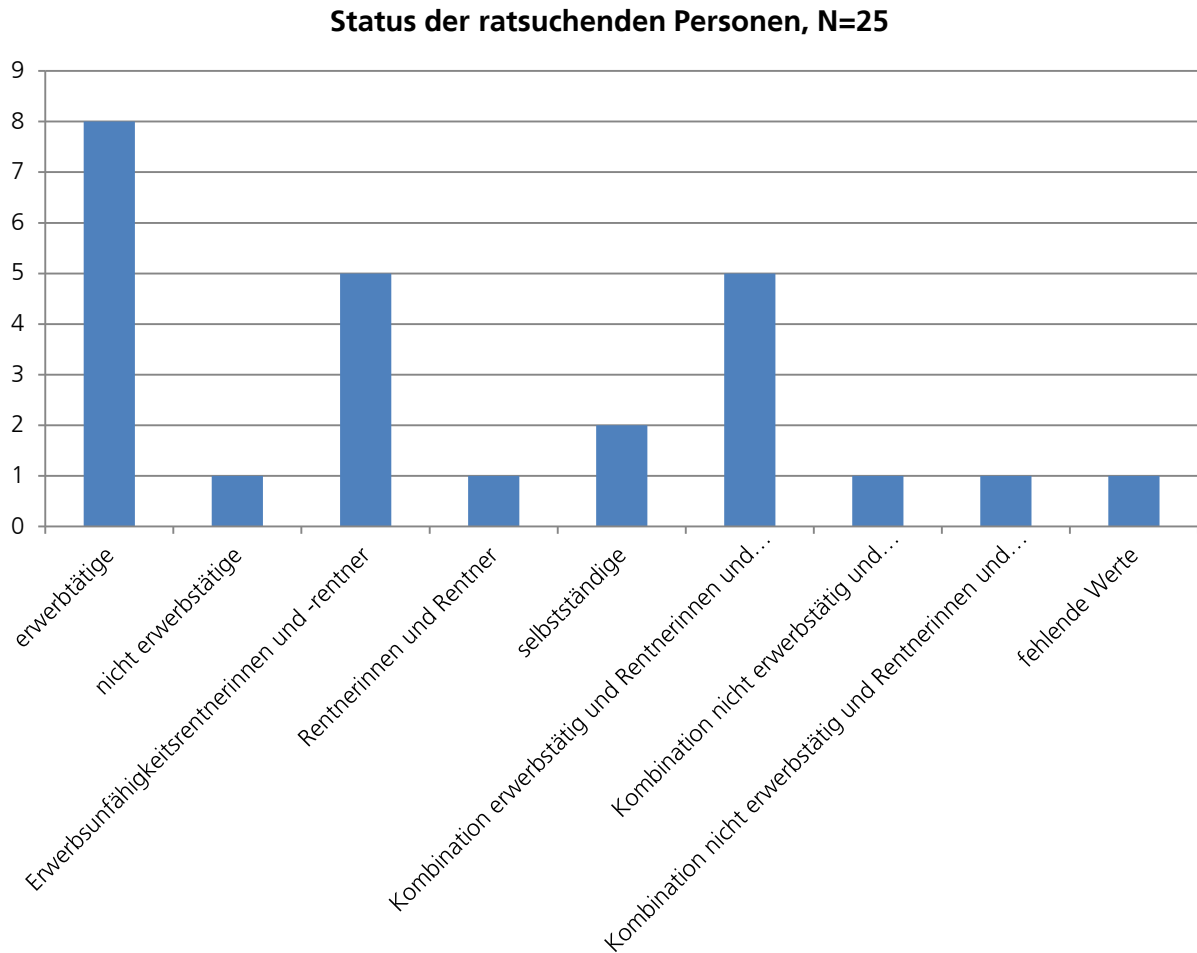


Abbildung 32 Status der ratsuchenden Personen

Weiterhin war es wichtig zu erfassen, ob sich die Ratsuchenden bereits selbst in Pflegeverantwortung befanden oder die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* auch eher präventiv (im Vorfeld der Pflege) angesprochen wurden (vgl. Frage 3.9 im Anhang). Die Auswertung verdeutlichte, dass sich vor allem pflegende Angehörige an die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* wandten, um informiert, beraten oder begleitet zu werden.

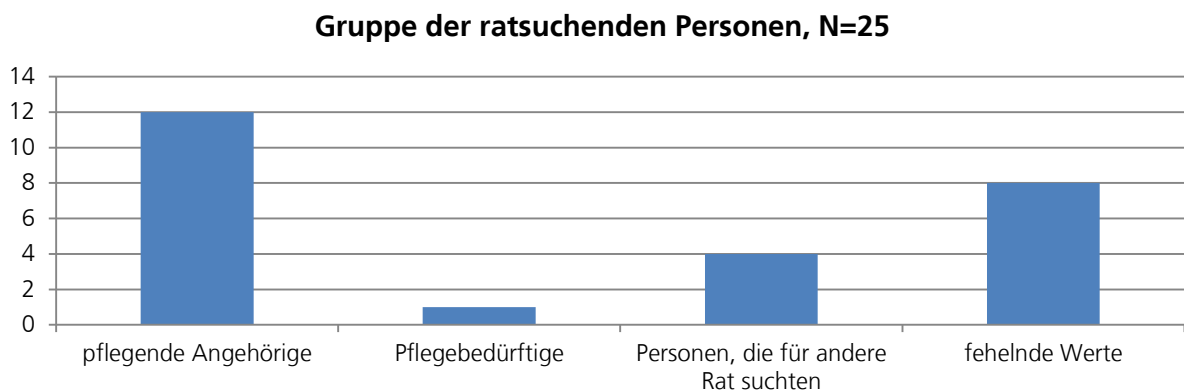


Abbildung 33 Gruppe der ratsuchenden Personen

Um perspektivisch vertiefende Schulungen durchführen zu können, war es in der Befragung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* wichtig abzufragen, welche Themenbereiche von den Ratsuchenden angesprochen wurden (vgl. Frage 3.10 im Anhang).

In der nachfolgenden Tabelle werden die angesprochenen Themen und die Anzahl der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*, die zu diesen Themen berieten, aufgelistet.

Angesprochene Themen	Anzahl der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen
gesetzliche Ansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	17
Vereinbarungen mit Arbeitgeberin oder Arbeitgeber	11
Beantragung von Leistungen der Pflegeversicherung	18
Informationen zu Leistungen der Pflegeversicherung	20
Beantragung von Leistungen der Sozialhilfe	10
Informationen zu Leistungen der Sozialhilfe	10
Informationen zur gesetzlichen Betreuung	15
Informationen zur Patientenverfügung	15
Informationen zu Angeboten der pflegerischen Versorgung	19
Informationen zu professionellen Beratungsangeboten	19

Tabelle 9 Themen in der Beratung durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Die Auswertung zeigte, dass ein größerer Informationsbedarf zu den gesetzlichen Ansprüchen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestand als zu Vereinbarungen mit Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern. Im Vergleich zu der Auswertung der Fragebögen für Unternehmen war diese Aussage insofern interessant, weil insbesondere die gesetzlichen Ansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den befragten Betrieben und Unternehmen kaum etabliert waren. Die Ergebnisse zeigten auch, dass der konzeptionelle Ansatz des Modellprojekts „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“, Informationen zur Pflege weiterzugeben und eher niedrigschwellig zu beraten, Wirkungen zeigte. Die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*

(19 von 25) gaben Informationen zu professionellen Beratungsangeboten weiter. Aufgrund der Schulungsinhalte ist davon auszugehen, dass dies vor allem die Angebote der Pflegestützpunkte waren.

Die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* bilden ein Kernelement der Projektkonzeption. Die Schulung und Pflege der Kontaktpersonen ist für die Etablierung und Weiterentwicklung des Projekts sehr bedeutend. In der Auswertung wurde deutlich, dass für die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* ein regelmäßiger Austausch mit anderen Kontaktpersonen wichtig war. Ein Großteil (21 von 25; „trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammengenommen) wünschte regelmäßige Treffen mit anderen *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*. Ebenso bestand ein Bedarf an regelmäßigen Rücksprachen mit der Vereinbarkeitslotsin (18 von 25; „trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammengenommen). Für das Arbeitsfeld der Vereinbarkeitslotsen ist die Pflege der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* in Form von regelmäßigen Rücksprachen zwischen Lotsin und Kontaktpersonen sowie die Einrichtung von regelmäßigen Treffen der Kontaktpersonen I zu beschreiben und für weitere Projekte konzeptionell aufzunehmen.

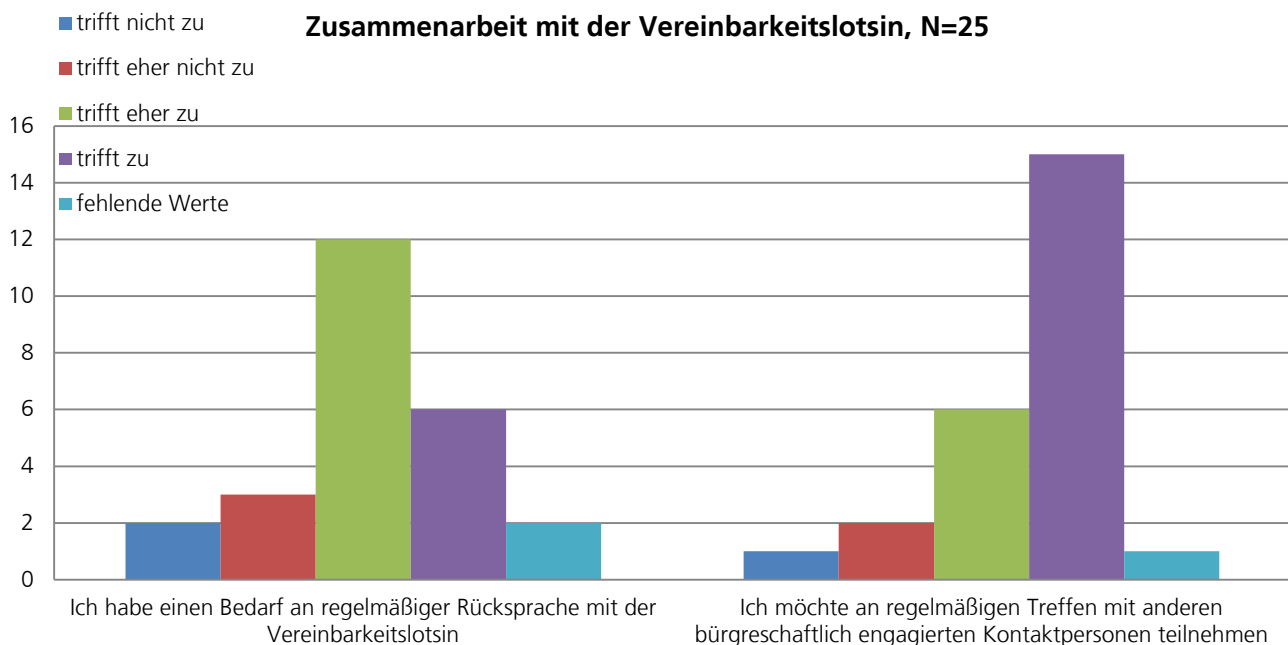


Abbildung 34 Bedarf an Rücksprache mit der Vereinbarkeitslotsin, Bedarf an regelmäßigen Treffen

Zusammenfassend ergaben sich folgende Ergebnisse. Die Auswertung zeigte gute Ansatzpunkte zur qualitativen Weiterentwicklung der Projektkonzeption und auch zur Schulung und Pflege der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*. So wurde deutlich, dass spezifische Pflege Themen durchaus in weiteren Schulungen vertieft werden sollten und die Pflege der *bürgerschaft-*

lich engagierten Kontaktpersonen in der Tätigkeit der Vereinbarkeitslotsin genügend Raum (zeitliche und inhaltliche Kapazitäten) finden muss.

4.2.4 THEMENBEREICH: EINSCHÄTZUNG ZUR VERSORGUNGSLAGE ÄLTERER MENSCHEN

Die Fragen zu diesem Themenbereich wurden ähnlich gestaltet wie in der Befragung der Unternehmen (siehe Punkt 4.1.4). Zu der Frage nach der persönlichen Einschätzung der Versorgungslage älterer Menschen (vgl. 4.1 im Anhang) und der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (vgl. Frage 4.2 im Anhang) wurden vier Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Die Bewertung „sehr gut“ vergab keine der befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*. Im Vergleich der beiden Fragen wurde deutlich, dass die Versorgung älterer Menschen im persönlichen Umfeld weniger positiv eingeschätzt wurde (16; „ausreichend“ und „mangelhaft“ zusammengekommen) als die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im persönlichen Arbeitsfeld (11; „ausreichend“ und „mangelhaft“ zusammengekommen). Jedoch ist auch zu beachten, dass die Frage nach der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im persönlichen Arbeitsfeld von einigen *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* nicht beantwortet wurde (fehlende Werte: 6).

Vergleich Versorgungslage im persönlichen Umfeld / Vereinbarkeit im persönlichen Arbeitsumfeld, N=25

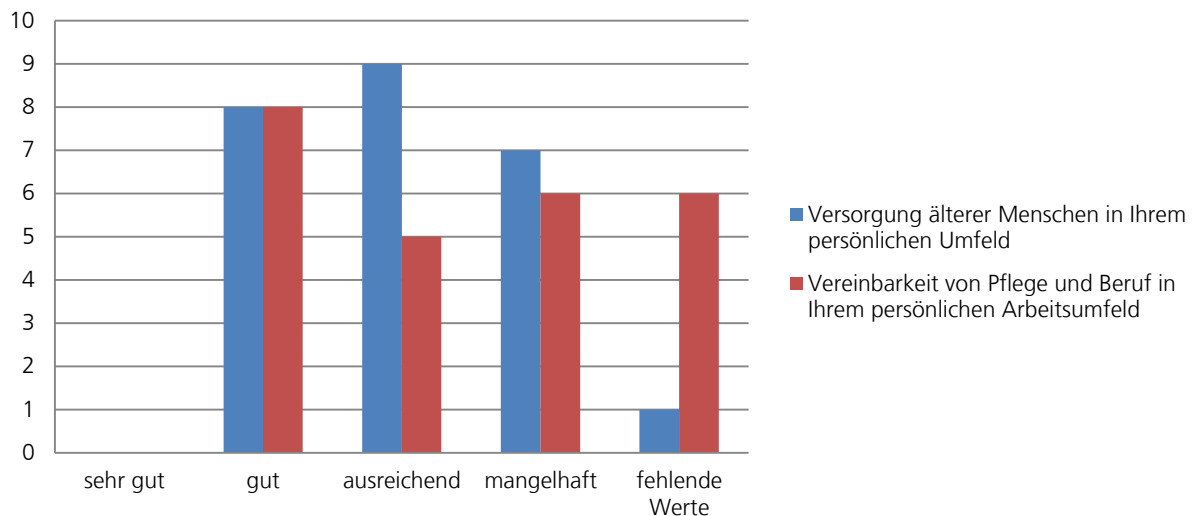


Abbildung 35 Einschätzung der Versorgungslage und Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Umfeld der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Aufbauend auf der Frage nach der Versorgungslage älterer Menschen und der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde der Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen im persönlichen Umfeld der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* abgefragt (vgl. Frage 4.3 im Anhang). Insgesamt schätzten die befragten *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* den Beratungsbedarf überwiegend (18 von 25) als „generell hoch“ ein.

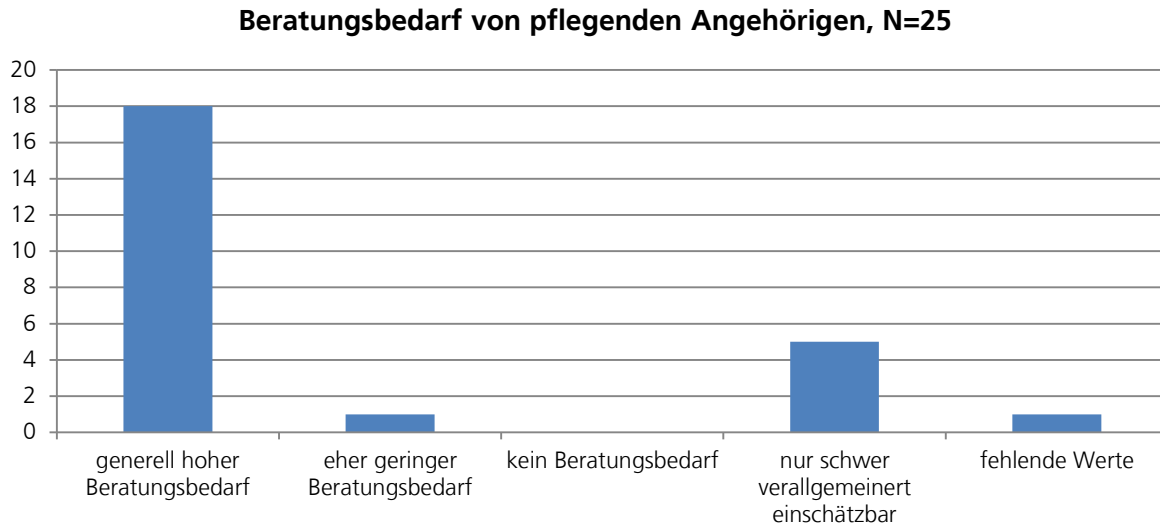


Abbildung 36 Einschätzung des Beratungsbedarfs durch die bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

4.2.5 EINSCHÄTZUNG ZUR VERSORGUNGS-LAGE ÄLTERER MENSCHEN IM VERGLEICH

Die Befragung der Unternehmen und *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* erfolgte mit unterschiedlichen Themenfeldern. Der letzte Befragungsblock zum Thema Einschätzung der Versorgungslage älterer Menschen wurde jedoch identisch gestaltet und erlaubte somit eine Vergleichbarkeit beider Ergebnisse. Um dies zu realisieren, wurden die Prozentwerte in beiden Auswertungen ermittelt und verglichen (Befragung der Unternehmen mit N=11 und Befragung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* mit N=25). Die Versorgungslage älterer Menschen im persönlichen Umfeld wurde von beiden befragten Gruppen unterschiedlich eingeschätzt. Während Unternehmen im Schnitt die Versorgungslage als „gut“ einschätzten, wurde die Versorgungslage von den *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* als „ausreichend“ bewertet. Aus unserer Sicht schien hier für die unterschiedliche Bewertung von allem die Nähe der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* zu älteren Menschen ausschlaggebend. Durch ihre Tätigkeit informierten bzw. berieten die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* genau die Menschen, die sich in einer schwierigen Versorgungslage befanden.

Versorgung im persönlichen Umfeld von Unternehmerinnen, Unternehmern und bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

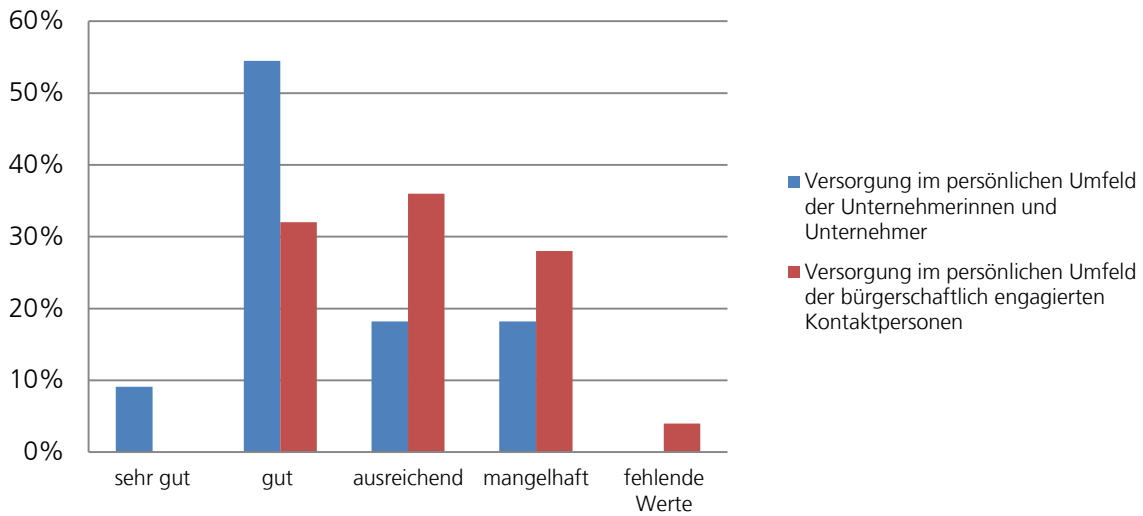


Abbildung 37 Versorgung im persönlichen Umfeld von Unternehmerinnen, Unternehmern und bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im persönlichen Arbeitsumfeld von Unternehmen und den *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* wurde von beiden Gruppen als „ausreichend“ eingeschätzt.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im persönlichen Arbeitsumfeld von Unternehmerinnen, Unternehmern und bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

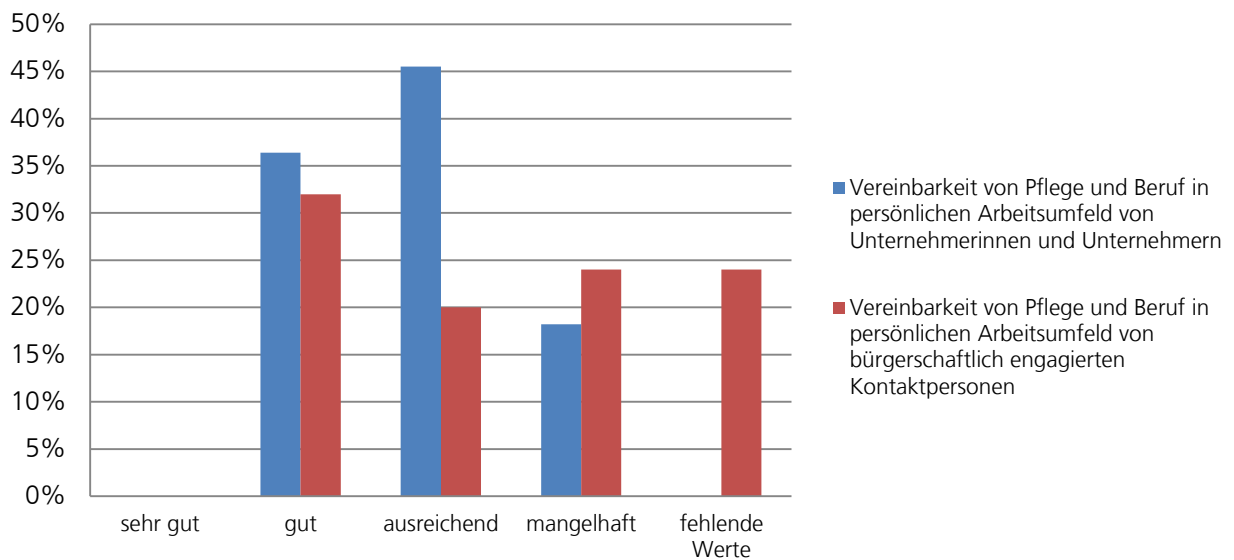


Abbildung 38 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im persönlichen Arbeitsumfeld von Unternehmerinnen, Unternehmern und bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Hier schien es eher, dass beide befragten Gruppen in ihrer Tätigkeit als Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* gleiche Erfahrungen in der Ver-

einbarkeit von Pflege und Beruf im Arbeitsumfeld machten. Darüber hinaus bestätigten beide befragten Gruppen, dass in diesem Feld ein Handlungsbedarf bestand. In der Auswertung der Frage nach dem Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen wurde dies noch deutlicher.

Der Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen wurde von beiden befragten Gruppen als gleich hoch eingeschätzt. Damit wurde deutlich, dass sowohl bei Unternehmen und Betrieben und Bürgerinnen und Bürgern gleiche Sichtweisen auf das Thema Pflege hatten, und die Einschätzung zum Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen unabhängig vom Status gleich eingeschätzt wurde.

Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen im persönlichen Umfeld von Unternehmerinnen, Unternehmern und bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

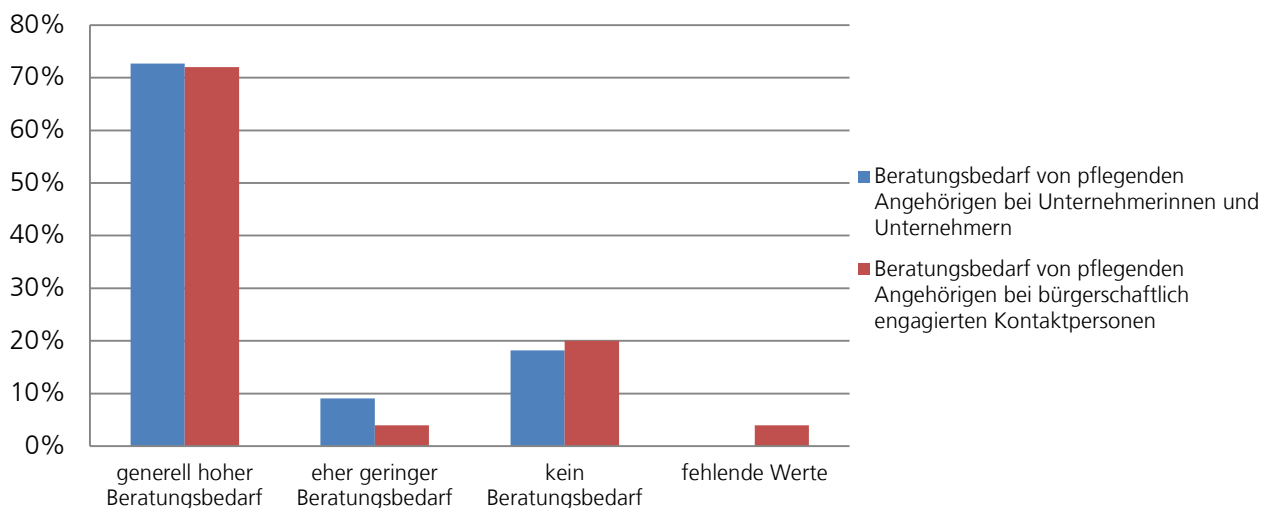


Abbildung 39 Beratungsbedarf im persönlichen Umfeld von Unternehmerinnen, Unternehmern und bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen

Aus unserer Sicht ist das Ergebnis des Vergleichs insofern bedeutsam, weil *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* sich ebenfalls in den befragten Unternehmen engagierten. Um die Tätigkeit dieser *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* als Unternehmen zu unterstützen, ist aus unserer Sicht auch die Anerkennung eines Bedarfs für ein gemeinsames Agieren (z.B. im Beratungsprozess oder der Informationsweitergabe) Voraussetzung.

4.2.6 ZUSAMMENFASSUNG

Der Einsatz der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* erfolgte mit regionalem Bezug, d.h. größtenteils im Einzugsgebiet Eisenhüttenstadt, bzw. weiträumig im Landkreis Oder-Spree. Im ersten Zwischenbericht (ISG, Februar 2013a) wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Ge-

winnung von *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* durch Einbeziehung von identifizierten Schlüsselpersonen mit regionaler Verantwortung, d.h. Menschen, die in der Region verwurzelt sind und in der Gemeinschaft Anerkennung und Zuspruch genießen, erfolgen sollte. Die Auswertung zeigte, dass vor allem Menschen als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* geworben wurden, die entweder seit ihrer Geburt oder seit mehr als zehn Jahren am Wohnort lebten. Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys (vgl. TNS Infratest Sozialforschung, 2011) verdeutlichen, dass die Bereitschaft, sich freiwillig zu engagieren, maßgeblich von persönlichen, biografisch bedeutsamen Kriterien abhängt. Freiwilliges Engagement kommt dann zustande, wenn in einer spezifischen Lebensphase Motiv, Anlass und Gelegenheit biografisch zusammenpassen. Die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* waren über ihre Verwurzelung im Landkreis Oder-Spree auch durch ihr Engagement mit ihrem Wohn- bzw. Lebensort verbunden. Ein Großteil der Kontaktpersonen engagierte sich über ihre Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* hinaus im ehrenamtlichen Kontext, d.h. sie sahen sich in einer regionalen Verantwortung und hatten durch ihr gesamtes Engagement (freiwillig wie als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen*) Zugang zu anderen Menschen (vor allem von Exklusion Betroffenen) und Einrichtungen. Die Tätigkeit der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* war nicht einrichtungsgebunden, so dass diese sehr gut in ländlichen Regionen erfolgen konnte, wo die professionellen Informations- und Beratungsangebote nicht in gleichem Umfang zur Verfügung standen wie in einer Stadt. Sozialraumorientierte Ansätze erhalten in diesem Kontext eine bedeutsame Funktion, weil diese eher regionale Bedarfe aufdecken und bearbeiten können.

Sozialraumorientierte Ansätze können so helfen, soziale Arrangements zu kreieren, die dazu beitragen, dass Menschen auch mit schwierigen Lebens- und Alltagssituationen (wie z.B. Pflegeverantwortung, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf) zurechtkommen und nicht daran scheitern.

Die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* kennen die Lebens- und Wohnbedingungen in ihrem jeweiligen sozialen Nahraum und können durch ihre Tätigkeit eher Bedürfnisse von pflegenden Personen bzw. zu pflegenden Menschen erfassen, bearbeiten und auch an zuständige Stellen weitergeben.

Notwendig dafür, so zeigte auch die Auswertung, sind für die Zukunft eine Begleitung durch die Vereinbarkeitslotsin und ein Austausch der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* sowie eine fortlaufende Fortbildung durch das ISG.

5 ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Ziel der quantitativen Datenerhebung war es, einen aktuellen Stand zum Modellprojekt zu erhalten, der

- die Tätigkeit der Vereinbarkeitslotsin bewertete,
- selbstreflektierend die Tätigkeit der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* beschrieb und
- die aktuelle Position der befragten Unternehmen zum Thema Vereinbarkeitslösungen Pflege und Beruf erfasste.

Darüber hinaus sollte die Erhebung nach einjähriger Laufzeit Hinweise für die die Weiterentwicklung und zukünftige Steuerung des Modellprojekts geben. Insofern liegt mit der ersten großen Evaluierung eine summative Auswertung vor, die eine zusammenfassende Beurteilung des Modellprojektes ermöglicht.

Die quantitative Auswertung umfasste Fragebögen, die folgenden Gruppen vorgelegt wurden:

- *Bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen*, die:
 - in Schulungen fortgebildet worden waren,
 - zwischen drei und sieben Monate als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* tätig waren,
 - sich entschieden hatten, an der Befragung teilzunehmen.
- Unternehmen, die:
 - durch die Vereinbarkeitslotsin beraten worden waren,
 - zwischen drei und sieben Monaten bereits mit der Vereinbarkeitslotsin im Kontakt gestanden hatten,
 - sich entschieden hatten, an der Befragung teilzunehmen.

Anknüpfend an die Hinweise aus dem Zwischenbericht 2: „Erste Einschätzung zu Konzeption, Umsetzung, Ereignisse sowie Transfervorschläge von INNOPUNKT-Initiative und Modellprojekt“ (PIW, 2013) konnten folgenden Ziele in der Projektlaufzeit erreicht werden.

Es ist dem Modellprojekt gelungen, das Spektrum an Unternehmenskategorien auf den Bereich „mikro“ auszuweiten. Die Vereinbarkeitslotsin konnte sowohl große Unternehmen als auch

Klein- und Mittelständische Unternehmen für das Modellprojekt gewinnen, so dass von einer Akzeptanz der im Modellprojekt gewählten Unterstützungsansätze (z.B. Kontaktaufbau und Beratung der Unternehmen durch die Vereinbarkeitslotsin) für alle Unternehmenskategorien auszugehen ist.

Die Auswertung der Fragebögen der Unternehmen zeigte, dass die Herangehensweise der Vereinbarkeitslotsin zur Gewinnung von Unternehmen (z.B. direkte Ansprache durch die Vereinbarkeitslotsin, intensive Kontaktpflege, Verbreitung von Informationen in den Unternehmen und Betrieben, Gewinnung von *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* in den Unternehmen und Betrieben) alle Unternehmenskategorien gleichermaßen ansprach.

Das Thema Pflege war in den befragten Unternehmen angekommen und schien die Kultur (z.B. die Frage dem Bedarf an Informationen zu bestimmten Vereinbarkeitslösungen) und Struktur (Einsatz von *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* in Unternehmen, Ansprechpartnerinnen und -partner für soziale Fragen) der befragten Unternehmen maßgeblich zu beeinflussen. Jedoch wurde auch deutlich, dass es vor allem die internen betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf waren, die die Unternehmen bereits etabliert hatten. D.h. die Unternehmenskultur wurde eher durch interne Prozesse und Bedarfe angeregt und gestaltet als durch gesetzliche Ansprüche bzw. Vorgaben zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Dies ist vor allem für die Vereinbarkeitslotsin von Bedeutung, da die Beratungstätigkeit zu Vereinbarkeitslösungen hier eher auf einer Mikroebene (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) bzw. auf der Makroebene (Unternehmen selbst) ansetzen muss. Weiterhin ist aus unserer Sicht für die Tätigkeit der Vereinbarkeitslotsin von Bedeutung, dass sich der demographische Wandel bereits in den befragten Unternehmen manifestierte (Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 40 Jahre, vgl. Frage 1.8 und Tabelle 4). Die hohe Anzahl der von uns befragten Unternehmen mit einem Frauenanteil von bis zu 75 % oder mehr als 75 % (vgl. Frage 1.9 und Tabelle 5) ist in diesem Zusammenhang besonders relevant, weil vor allem Frauen ihre Angehörigen in der Häuslichkeit pflegen und häufig Pflege und Beruf vereinbaren müssen. Im Rahmen der Beratungstätigkeit muss die Vereinbarkeitslotsin die Unternehmen dementsprechend für die Wahrscheinlichkeit eines recht hohen Anteils an pflegenden Arbeitnehmerinnen sensibilisieren.

Deutlich geworden ist, dass die Kontaktaufnahme und Pflege der Unternehmen und Betriebe viel Zeit in Anspruch nahm. Daher ist perspektivisch zu klären, wie viele Unternehmen bzw. Betriebe von einer Lotsin bzw. einem Lotsen intensiv betreut werden können. Im Verlauf einer weiteren Projektphase müsste die weitere Kontaktpflege als ein Modul beschrieben und standardisiert werden. In diesem Zusammenhang wäre zu fragen: Welche Formen der Begleitung und Beratung der Unternehmen durch die Vereinbarkeitslotsin bzw. -lotsen sind notwendig und

sinnvoll? Welche Strukturen bzw. Rahmungen ersetzen die Tätigkeit der Vereinbarkeitslotsin bzw. -lotsen? Und in welchen Schritten sind solche nachhaltigen Strukturen bzw. Rahmungen umzusetzen?

Die Auswertung der Fragebögen für *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen* bestätigte die gute konzeptionelle Gestaltung der Schulung sowie die engagierte werbende und koordinierende Tätigkeit der Vereinbarkeitslotsin. Perspektivisch ist jedoch auch hier zu klären, in welchem Umfang die Vereinbarkeitslotsin die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* koordinieren und begleiten kann. Die Auswertung zeigte hier, dass neben der Koordinierung der Kontaktpersonen ein begleiteter Austausch und eine regelmäßige Neu- bzw. Weiterbildung wünschenswert wäre. Dafür müssen ebenfalls Standards entwickelt und gesichert werden.

Die Befragung der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* zeigte ebenfalls, dass Personen unterschiedlichen Alters (Durchschnittsalter 49,6; vgl. Frage 1.2) und auch aus unterschiedlichen beruflichen Zusammenhängen (vgl. Frage 1.3 und 1.4) sich als Kontaktpersonen engagieren. Dieses Engagement ging sicherlich teilweise auf eine Betroffenheit (im familiären oder auch Freundeskreise) zurück, konnte aber auch mit der tiefen Verwurzelung und der Verbundenheit mit dem Wohnort (vgl. Abbildung 14) in Verbindung gebracht werden. Nach unserer Interpretation waren die Gründe für das Engagement (vgl. Abbildung 19) auf einer Mikroebene angesiedelt, d.h. vom Wunsch nach Hilfe für Menschen in der unmittelbaren sozialen und lokalen Umgebung bestimmt. Die Kontaktpersonen agierten nicht mit einem gesellschaftlichen Auftrag, sondern waren von der Absicht motiviert, ihr persönliches Umfeld mitzugestalten und zu fördern.

Der Erwerb einer Qualifikation durch die Tätigkeit als *bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson* spielte für die Werbung der Kontaktpersonen aus unserer Sicht eine wichtige Rolle, da die Schulung einerseits Sicherheit zum Thema Pflege schuf, aber gleichzeitig auf die Grenzen des Engagements der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* verwies. Die Bedeutsamkeit von Schulungen wurde mehrmals durch die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* bestätigt (vgl. Abbildung 19,22 und 24). Die Entwicklung eines weiterführenden, auf aktuelle Themen zugeschnittenen Fortbildungs- bzw. Schulungskonzeptes wird deshalb eine wichtige Aufgabe sein.

Aus unserer Sicht ist bemerkenswert, welche beeindruckende Multiplikatorenfunktion die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* übernehmen. So konnte in einem Zeitraum von drei bis sieben Monaten eine beachtliche Anzahl an Ratsuchenden durch die *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* informiert, beraten und begleitet werden (vgl. Abbildung 27-29).

Die Nähe der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* zu den Ratsuchenden ist aus unserer Sicht ein wichtiger Zugang zur Erfassung von besonderen Bedarfslagen. Insofern kann das Aufgabenspektrum der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* erweitert werden um ein bedarfsermittelndes und bedarfsdeckendes Moment. Durch die niedrigschwellige Arbeit im sozialen Nahraum der Kontaktpersonen ist es einerseits möglich, Versorgungsbedürfnisse von Ratsuchenden (bezogen auf Dienstleistungen, Informationen oder Unterstützung) zu erfassen und weiterzugeben. Andererseits kann die Fähigkeit von Bürgerinnen und Bürgern, aus den angebotenen Leistungen ihren Nutzen zu ziehen (im Sinne von Bedarfen), durch die Tätigkeit der *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* gestärkt und gefördert werden.

Zusammenfassend hat die erste umfassende Auswertung zum Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ gezeigt, dass sowohl Unternehmen als auch Bürgerinnen und Bürger für die konzeptionellen Ansätze des Modellprojektes gewonnen werden konnten. Beide befragten Gruppen (Unternehmen und *bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen*) zeigten sich generell zufrieden mit der Beratungs- und Koordinierungstätigkeit der Vereinbarkeitslotsin. Die bisher bestehenden Instrumente wie Schulung, Curriculum zur Vereinbarkeit Pflege und Beruf, Werbung von *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* und Unternehmen bewährten sich in der bisherigen Projektlaufzeit. Aus unserer Sicht ist es wichtig, die gewonnen Erkenntnisse aus der Evaluierung für eine Systematisierung der Werbung, Kontaktaufnahme und Kontaktpflege von Unternehmen und in der Werbung, Schulung und Koordinierung von *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* zu nutzen.

6 QUELLENVERZEICHNIS

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, (2012). Statistischer Bericht A I 8-11
- Bertelsmann Stiftung (2006). Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Druckerei Reinhold Festge: Oelde
- Bogner, A.; Littig, B. & Menz, W. (Hrsg.) (2009). Experteninterviews - Theorien, Methoden, Anwendungsfelder (3., grundlegend überarbeitete Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (4., überarbeitete Auflage). Heidelberg: Springer.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010). Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. Berlin.
- Flick, U. (2008). Triangulation. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- ISG (2013a). Zwischenstand Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Beruf und Pflege“.
- ISG (2013b). Vereinbarkeitslösungen Beruf und Pflege. Eine Broschüre zur Fortbildung von *bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen* im Modellprojekt Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf. Berlin.
- Land Brandenburg, Ministerium für Soziales, Frauen und Familie (2013). Sozial Spezial 3 - Daten und Fakten zur Pflege im Land Brandenburg. Bestandsaufnahme und Ausblick. Potsdam.
- Mayring, Ph. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Verlag
- Meyer; M. (2006). Pflegende Angehörige in Deutschland. Ein Überblick über den derzeitigen Stand und zukünftige Entwicklungen: Gerontologie – Gerontology Bd. 10. Berlin-Münster-Wien-Zürich-London: LIT Verlag.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.) (2009). Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im Land Brandenburg. Potsdam.
- Pfeiffer, D. I., Gramke, K., Heinzelmann, S. & Fischer, D., (2010). Gemeinsame Fachkräfte Studie Berlin Brandenburg, Berlin: Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (Land Brandenburg) und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Berlin)
- PIW (2013). Zwischenbericht 2: Erste Einschätzungen zu Konzeption, Umsetzung, Ergebnissen sowie Transfervorschlägen von INNOPUNKT-Initiative und Modellprojekt.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (2007). der Klassifikation der Wirtschaftszweige,
Ausgabe 2008 (WZ 2008). Arbeitsunterlage

Internetadressen:

<http://www.bmbf.de/de/20643.php> (Zugriff 08.07.2013)

<http://www.lasa-brandenburg.de/Fachkraeftesicherung.573.0.html> (Zugriff 07.08.2013)

<http://fis.lasa-brandenburg.de/fis/cms/fis/Expertenzugang/> (Zugriff 19.07.2013)

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/123/1712330.pdf> (Zugriff 11.06.2013)

7 ANHANG

Anlage 1 Fragebogen zur Befragung der Unternehmen:

Befragung der Unternehmen:

1 Befragung zu Ihrer Person, Ihrem Unternehmen zu Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen

Zunächst benötigen wir einige Angaben zu Ihrer Person und Ihrem Unternehmen:

1.1 Sind Sie:

- weiblich
 männlich

1.2 Wann sind Sie geboren?

19_____

1.3 Wie lang sind Sie bereits in Ihrem Unternehmen tätig?

Seit_____ Jahren

1.4 Welche Position haben Sie in ihrem Unternehmen?

1.5 In welcher Stadt befindet sich Ihr Unternehmen?

1.6 In welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Unternehmen tätig?

1.7 Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen tätig?

- 1 bis 5
- 6 bis 9
- 10 bis 19
- 20 bis 49
- 50 bis 99
- 100 bis 199
- 200 bis 499
- 500 und mehr

1.8 Wie viele von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 40 Jahre und älter?

- bis 25 %
- bis 50 %
- bis 75 %
- mehr als 75 %

1.9 Wie hoch ist der Frauenanteil in Ihrem Unternehmen?

- bis 25 %
- bis 50 %
- bis 75 %
- mehr als 75 %

1.10 Sind Ihres Wissens nach Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in den letzten drei Jahren aus ihrem Unternehmen aufgrund familiärer Pflegeverantwortung ausgeschieden?

- ja
- nein
- ich weiß nicht genau

1.11 Gibt es in Ihrem Unternehmen eine offiziell benannte Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner oder eine Vertrauensperson für soziale Fragen?

- ja und zwar: _____ (Funktion z.B. Ansprechpartner, Vertrauensperson, Ombudsfrau oder-mann)
- nein
- ich weiß nicht genau

1.12 Hatten Sie vor der Kontaktaufnahme durch die Vereinbarkeitslotsin bereits Informationen über Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege?

- ja (zum Beispiel durch Berichterstattung in der Presse, Broschüren, Internetabfragen o.ä.)
- nein

1.13 Besteht aus Ihrer Sicht ein Bedarf an Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen?

- es besteht ein sehr hoher Bedarf
- es besteht ein Bedarf
- der Bedarf ist eher gering
- es besteht kein Bedarf
- ich kann den Bedarf nicht einschätzen

2 Fragen zum Kontaktaufbau der Vereinbarkeitslotsin

2.1 Wie haben Sie in erster Linie vom Modellprojekt *Vereinbarkeitslotsen Beruf und Pflege* erfahren (Bitte kreuzen Sie nur eine Antwort an)?

- durch die Auftaktveranstaltung im Krankenhaus Eisenhüttenstadt
- durch die Berichterstattung in der Zeitung
- durch die Berichterstattung im Fernsehen
- durch bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen
- durch die Vereinbarkeitslotsin selbst
- durch andere Arbeitgeberin/Arbeitgeber
- durch Sonstige, und zwar:

2.2 Haben Sie selbst Kontakt zur Vereinbarkeitslotsin aufgenommen?

- ja
- nein

2.3 Wie viele Termine mit der Vereinbarkeitslotsin haben bereits stattgefunden?

- ein Termin
- zwei Termine
- drei Termine
- vier und mehr Termine

2.4 Haben Sie bereits das Beratungsangebot der Vereinbarkeitslotsin in Bezug auf eine konkrete Umsetzung einer Vereinbarkeitslösung in Ihrem Unternehmen genutzt?

- ja
- nein

2.5 Worin liegt Ihr Interesse, Vereinbarkeitslösungen für Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen zu etablieren? (Bitte kreuzen Sie die für Sie am ehesten zutreffende Aussage an)

- Ich sehe in Vereinbarkeitslösungen eine Chance, Fachkräfte in meinem Unternehmen zu halten.
- Ich sehe in Vereinbarkeitslösungen eine gute Möglichkeit, auf die demographischen Veränderungen der Gesellschaft zu reagieren.
- Durch Vereinbarkeitslösungen stärke ich meine Attraktivität für zukünftige Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Vereinbarkeitslösungen sind auch im Kontakt zu meinen Kunden bzw. Klienten ein wichtiges Thema.
- Ein Unternehmern muss sich ständig über neue sozialpolitische Themen informieren
- Aufgrund persönlicher Erfahrungen sind mir Vereinbarkeitslösungen für Beruf und Pflege für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig.
- Vereinbarkeitslösungen sind Teil der verantwortungsvollen Personalpolitik
- Sonstiges,

2.6 Welche Aussage trifft eher auf Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber zu?

	trifft nicht zu	trifft zu
Ich habe Interesse an Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege, um damit auf konkret gestellte Anforderungen zu reagieren.		
Ich möchte mich mit Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege auseinandersetzen, ohne dass es zwingend einen Grund gäbe.		
Ich sehe mich als Vorreiter für andere Unternehmen in Bezug auf Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege.		

3 Vereinbarkeitslösungen in Ihrem Unternehmen

3.1 Welche Vereinbarkeitslösungen sind bereits in Ihrem Unternehmen etabliert oder zu welchen Vereinbarkeitslösungen möchten Sie mehr Informationen erhalten?

Vereinbarkeitslösung	bereits etabliert	Informationsbedarf	kein Informationsbedarf und auch nicht etabliert
kurzfristige Arbeitsverhinderung nach Pflegezeitgesetz (PflegeZG)			
Pflegezeit gem. Pflegezeitgesetz (PflegeZG)			
Regelungen gem. Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)			
Teilzeitregelungen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)			
flexible Arbeitszeiten			
komprimierte Arbeitszeiten			
Jobsharing			
Arbeitsplatztausch			
Wohnraumarbeit/Telearbeit			
optimierte Arbeitsplatzausstattung			
Kontaktperson für Pflege und Vereinbarkeit/ beauftragte Person für pflegende Angehörige			
Leitlinie zur Krankmeldung für pflegende Angehörige			
Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Organisation von Pflege			
Einrichtung eines "Kollegenkreises" pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter			

3.2 Kamen bereits Anfragen zu den einzelnen Vereinbarkeitslösungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern?

- nein
- ja

3.3 Wenn ja, welche Anfragen?

3.4 Können Sie sich vorstellen, Vereinbarkeitslösungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die familiäre pflegerische Verantwortung übernehmen, umzusetzen?

- nein
- ja

3.4.1 Wenn ja, welche (am ehesten)?

3.5 Haben Sie selbst schon Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Ihrem Unternehmen als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson vermitteln können?

- Ja, bereits eine Person
- ja, bereits mehr als eine Person
- nein

3.6 Haben Sie selbst die Schulung besucht?

- ja
- ja, und ich konnte bereits Informationen als bürgerlich engagierte Kontaktperson weitergeben
- nein
- das Unternehmen hat eine andere Person aus dem Unternehmen als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson schulen lassen (dann bitte Frage 3.7. beantworten)

3.7 Wurde die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für die Schulung zur bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson von der Arbeit freigestellt?

- nein
- ja

4 Ihre persönliche Meinung zur Versorgungslage älterer Menschen

4.1 Wie schätzen Sie die Versorgungslage älterer Menschen in Ihrem persönlichen Umfeld ein?

- sehr gut
- gut
- ausreichend
- mangelhaft

4.2 Wie schätzen Sie die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Ihrem persönlichen Arbeitsumfeld ein?

- sehr gut
- gut
- ausreichend
- mangelhaft

4.3 Wie schätzen Sie den Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen in Ihrem persönlichen Umfeld ein?

- generell hoher Beratungsbedarf
- eher geringer Beratungsbedarf
- kein Beratungsbedarf
- nur schwer verallgemeinert einschätzbar

4.4 Gibt es noch abschließend etwas, das Sie uns mitteilen möchten?

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Anlage 2 Fragebogen zur Befragung der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen:

Befragung der bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen:

1 Zunächst benötigen wir einige Angaben zu Ihrer Person:

1.1 Sind Sie:

- weiblich
 männlich

1.2 In welchem Jahr sind Sie geboren?

19_____

1.3 Welchen Beruf haben Sie erlernt und/oder welchen Studienabschluss haben Sie erworben?

1.4 Welche berufliche Tätigkeit üben Sie zurzeit aus?

1.5 Wo arbeiten Sie bzw. wo sind Sie tätig? (Stadt/Ort/Gemeinde)?

1.6 Wo wohnen Sie (Stadt/Ort/Gemeinde)?

1.7 Wie lange leben Sie schon an Ihrem derzeitigen Wohnort?

- seit Ihrer Geburt
 seit mehr als 10 Jahren
 seit 3 bis 10 Jahren
 seit weniger als 3 Jahren
 keine Angaben:

2 Fragen zu Ihrem Engagement

2.1 Es gibt vielfältige Möglichkeiten, außerhalb von Beruf und Familie irgendwo mitzumachen, beispielsweise in einem Verein, einer Initiative, einem Projekt oder einer Selbsthilfegruppe. In welchem Bereich engagieren Sie sich über die Tätigkeit als bürgerlich engagierte Kontaktperson hinaus?

- in keinem Bereich: (dann weiter mit Frage 2.3)
im Bereich:

2.2 Geht es bei dieser Tätigkeit speziell um einen der folgenden Personenkreise (mehrfach Antworten möglich)?

- Kinder und Jugendliche
- Familien
- Ältere Menschen
- Behinderte
- Zuwanderer, Ausländer, Flüchtlinge
- Frauen
- Arbeitslose
- Existenzgründer
- andere Arbeitssuchende
- anderer Personenkreis
- kein spezieller Personenkreis
- keine Angaben

2.3 Ist für Sie Ihr ehrenamtliches Engagement ein wichtiger Teil Ihres Lebens oder spielt das in Ihrem Leben keine wichtige Rolle? Würden Sie sagen, es ist für Sie...

- sehr wichtig
- wichtig
- weniger wichtig oder
- gar nicht wichtig
- keine Angaben

2.4 Bitte geben Sie an, wie Sie den folgenden Aussagen über Ihre Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson zustimmen.

	stimme überhaupt nicht zu	stimme teilweise zu	stimme voll und ganz zu
„Ich will durch meine Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson vor allem mit anderen Menschen zusammenkommen.“			
„Ich will durch meine Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten.“			
„Ich will durch meine Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson Ansehen und Einfluss in meinem Lebensumfeld gewinnen.“			
Ich will durch meine Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson auch beruflich vorankommen.“			
Ich will durch meine Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson Qualifikationen erwerben, die im Leben wichtig sind.“			

2.5 Warum engagieren Sie sich als Kontaktperson? (Kreuzen Sie die für Sie am ehesten zutreffende Antwort an, bitte nur eine Antwort)

- ich werde selber in der Zukunft Beruf und Pflege vereinbaren müssen
- in meinem familiären Umfeld befinden sich pflegebedürftige Menschen
- in meinem Freundeskreis befinden sich pflegebedürftige Menschen.
- ich werde in meinem beruflichen und/oder privaten Umfeld oft auf das Thema *Vereinbarkeit von Pflege und Beruf* angesprochen
- ich habe generelles Interesse am Modellprojekt
- ich habe den Wunsch nach Wissenserwerb durch Schulung

- weil meine Arbeitgeberin oder mein Arbeitgeber das für wichtig hält
- sonstiges, und zwar: _____

3 Fragen zur Schulung

3.1 Wie haben Sie in erster Linie vom Modellprojekt und der Möglichkeit sich als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson zu engagieren erfahren? (Bitte kreuzen Sie nur eine Antwort an)

- durch die Auftaktveranstaltung im Krankenhaus Eisenhüttenstadt
- durch die Berichterstattung in der Zeitung
- durch die Berichterstattung im Fernsehen
- von anderen Kontaktpersonen
- durch die Vereinbarkeitslotsin
- durch Arbeitgeberin/Arbeitgeber
- durch Sonstige, und zwar:

3.2 An welchem Schulungstermin zur *bürgerschaftlich engagierten Kontaktperson* haben Sie teilgenommen? (Bitte kreuzen Sie an)

- im November 2012
- im Januar 2013
- im März 2013

3.3 Bitte kreuzen Sie die jeweils zutreffende Wertung an

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
Ich habe durch die Schulung neues Wissen erhalten.				
Ich habe durch die Schulung einen Überblick über die Themenbereiche <i>Vereinbarkeit von Pflege und Beruf</i> und <i>Möglichkeiten der pflegerischen Versorgung</i> gewonnen.				
Der Umfang der Schulung entsprach den vermittelten Inhalten.				

Ich fand gut, dass die Schulung an zwei Tagen stattfand.				
Die Inhalte wurden verständlich vermittelt.				
Es gab im Rahmen der Schulung genügend Raum für Nachfragen und Diskussion.				
Die im Rahmen der Schulung ausgehändigte Broschüre fasst die Inhalte verständlich zusammen.				
Ich benutze die Broschüre, um im Bedarfsfall Informationen nachschlagen zu können.				
Ich möchte an weiteren Schulungen zur Erweiterung und Aktualisierung meines Wissens teilnehmen.				

3.4 Wie würden Sie die Schulung insgesamt bewerten? (Bitte ankreuzen)

sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	ungenügend

3.5 Bitte beantworten Sie folgende Fragen zur Ihrer Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
Das in der Schulung erworbene Wissen konnte ich seither in Beratungen als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson weitergeben				
Ich habe in meinem privaten Umfeld (z.B. Familie, Freunde, Verwandte, Vereine) mitgeteilt, dass ich als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson geschult worden bin				

Ich bin in meinem privaten Umfeld konkret um Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie zur pflegerischen Versorgung gebeten worden				
Für den Fall, dass Sie berufstätig sind: Ich habe in meinem beruflichen Umfeld mitgeteilt, dass ich als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson geschult worden bin				
Für den Fall, dass Sie berufstätig sind: Ich bin in meinem beruflichen Umfeld konkret um Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie zur pflegerischen Versorgung gebeten worden				
Ich habe Ratsuchende zur weiterführenden Beratung an eine professionelle Beratungsstelle vermittelt				

3.6 Wie viele Personen konnten Sie in Ihrer Tätigkeit als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson bislang beraten, informieren oder begleiten?

	bislang keine Person	eine Person	zwei bis fünf Personen	sechs bis zehn Personen	mehr als zehn Personen
Informationen weitergegeben					
kurze Beratung (weniger als 20 Minuten)					
Beratung (z.B. ca. 20 Minuten Gespräch zu einem Thema zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf oder					

Pflege)					
Begleitung (z.B. haben Sie eine ratsuchende Person in eine Einrichtung oder ähnliches begleitet)					

3.7 Waren die ratsuchenden Personen überwiegend

- weibliche Personen
- männliche Personen
- ausgeglichen weibliche und männliche Personen

3.8 Waren die ratsuchenden Personen überwiegend

- erwerbstätig
- nicht erwerbstätig
- Erwerbsunfähigkeitsrentnerinnen und -rentner
- Rentnerinnen und Rentner
- selbstständig
- sonstiges

3.9 Waren die ratsuchenden Personen überwiegend

- pflegende Angehörige
- Pflegebedürftige
- Personen, die für andere einen Rat suchten

3.10 Wenn Sie bereits Beratungen durchgeführt haben: Welche Themen wurden in der Beratung angesprochen? (Mehrfachnennungen möglich). Ansonsten bitte weiter bei Frage 3.11

Themen	angesprochen	nicht angesprochen
Gesetzliche Ansprüche für Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer (z.B. Pflegezeitgesetz, Familienpflegegesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz)		
Vereinbarungen mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitge-		

ber (z.B. flexible Arbeitszeiten, komprimierte Arbeitszeiten, Jobsharing, Arbeitsplatztausch, Heimarbeit)		
Beantragung von Leistungen der Pflegeversicherung		
Informationen zu Leistungen der Pflegeversicherung		
Beantragung von Leistungen der Sozialhilfe		
Informationen zu Leistungen der Sozialhilfe		
Informationen zu Angeboten der pflegerischen Versorgung (z.B. Pflegedienste, Tagespflege, Nachtpflege, Urlaubs- und Verhinderungspflege)		
Informationen zu gesetzlicher Betreuung		
Informationen zu Patientenverfügungen		
Informationen zu professionellen Beratungsangeboten		

Sonstige:

3.11 Bitte beantworten Sie folgende Fragen zur Zusammenarbeit mit der Vereinbarkeitslotsin

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
Ich habe einen Bedarf an regelmäßiger Rücksprache mit der Vereinbarkeitslotsin zu meinen Erfahrungen als bürgerschaftlich engagierte Kontaktperson				
Ich möchte an regelmäßigen Treffen mit anderen bürgerschaftlich engagierten Kontaktpersonen zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch teilnehmen				

4 Ihre persönliche Einschätzung zur Versorgungslage älterer Menschen

4.1 Wie schätzen Sie die Versorgungslage älterer Menschen in Ihrem persönlichen Umfeld ein?

- sehr gut
- gut
- ausreichend
- mangelhaft

4.2 Wie schätzen Sie die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Ihrem persönlichen Arbeitsumfeld ein?

- sehr gut
- gut
- ausreichend
- mangelhaft

4.3 Wie schätzen Sie den Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen in Ihrem persönlichen Umfeld ein?

- generell hoher Beratungsbedarf
- eher geringer Beratungsbedarf
- kein Beratungsbedarf
- nur schwer verallgemeinert einschätzbar

4.4 Gibt es noch abschließend etwas, das Sie uns mitteilen möchten?

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.