

Ergebnispräsentation

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Altenpflegeeinrichtungen“

Eine Studie der **DIHK Berlin** und der
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
in Zusammenarbeit mit dem
Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste

Inhalt

- Motivation der Studie
- Familienfreundliche Personalpolitik
- Ziel der Studie
- Inhalt der Befragung
- Hypothesen
- Ergebnisse
- Diskussion

Steigender Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal bei gleichzeitigem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials.

- eine höhere Lebenserwartung und niedrige Geburtenzahlen führen zu dem grundsätzlichen **Problem**:
 - der Anteil an erwerbsfähigen Personen sinkt
 - der Anteil an älteren Menschen steigt
- **Folgen** für Altenpflegeeinrichtungen:
 - der Bedarf an (Alten-)pflegekräften steigt
 - die Anzahl von qualifiziertem Fachpersonal sinkt
 - Berechnungen zufolge werden Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen im Jahr 2025 ca. 64.000 – 112.000 Vollzeitstellen fehlen (Afentakis & Maier, 2010, S. 997f.)

Durch eine Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kann dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

- Strategien zur Vorbeugung eines sich verstärkenden Fachkräftemangels sind:
 - Steigerung der Ausbildungszahlen
 - Förderung der Zuwanderung aus anderen Berufen/Ländern
 - Mobilisierung von Potenzialen aus Stillen Reserven (z.B. Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitarbeitskräften)
- Durch eine aktive Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann:
 - die Attraktivität des Arbeitgebers bzw. der Branche gesteigert werden,
 - eine Aufstockung der Arbeitszeiten erreicht werden,
 - der Wiedereinstieg nach Familienphasen beschleunigt werden.

Instrumente einer familienfreundlichen Personalpolitik.

- Vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeitmodelle
 - Möglichkeit im Vollzeitbereich weniger als 6 Tage die Woche zu arbeiten
 - Spezielle Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte mit Familienpflichten
 - Maßnahmen zur Sicherstellung verlässlicher Dienstzeiten
 - Möglichkeit bei der Dienstplanung Wünsche zu äußern
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Service für Familien
 - Beratungsangebote, Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen
- Unterstützung beim Wiedereinstieg

Das Ziel der Studie besteht in der Feststellung des Status quo und der Ermittlung noch bestehender Potenziale.

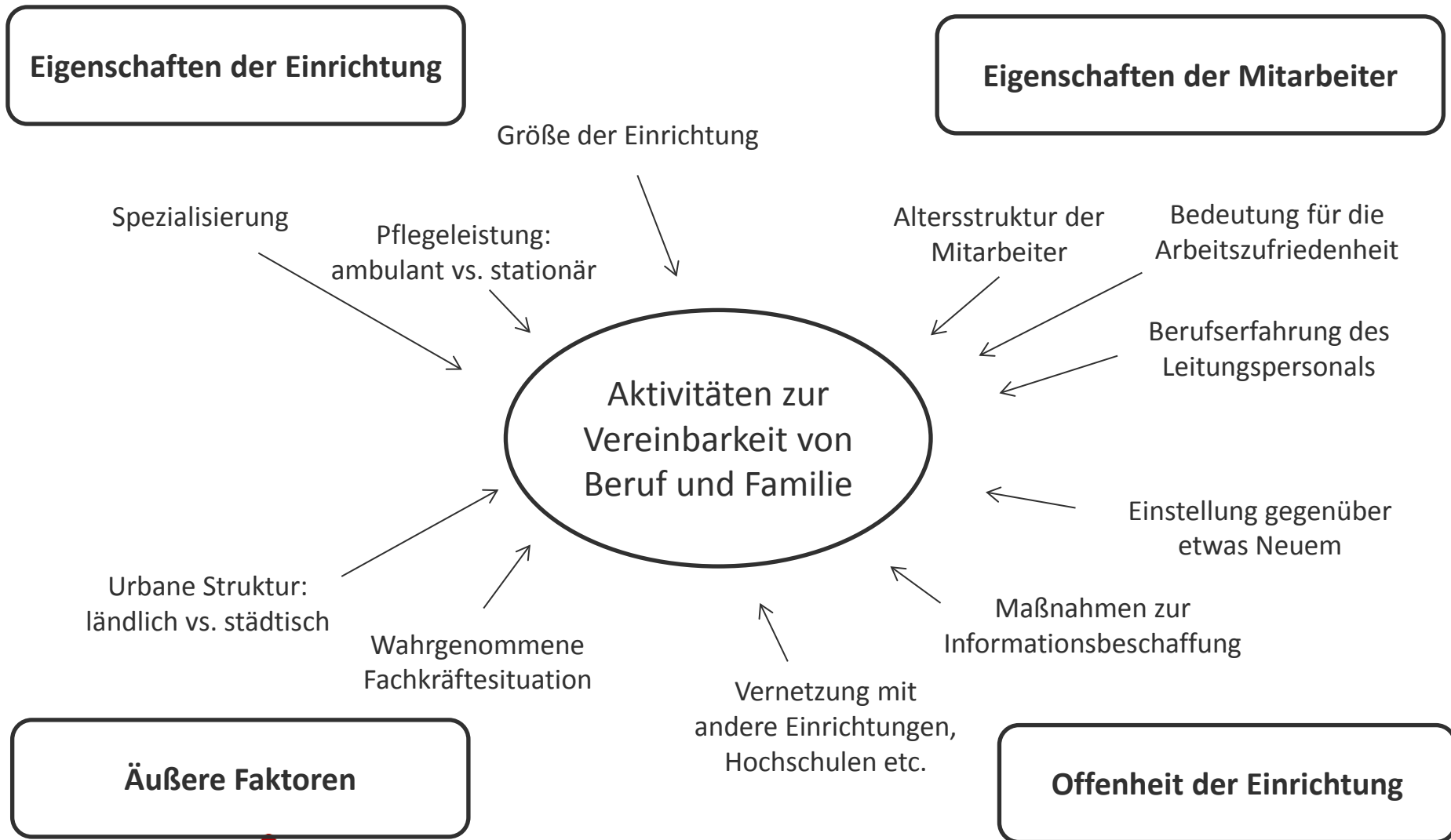
- Feststellung der wahrgenommenen Fachkräftesituation
 - Welche Einrichtungen sind besonders betroffen?
- Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Status quo und weiteres Potenzial bzw. Unterstützungsbedarf
 - Erfahrungen
 - Unterschied zwischen ambulant vs. stationären, ländlichen vs. urbanen Einrichtungen
- Innovationsverhalten
 - Besteht ein Zusammenhang zwischen der Einstellung zu Innovationen und der Annahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Inhalte der Befragung

Aufbau des Fragebogens:

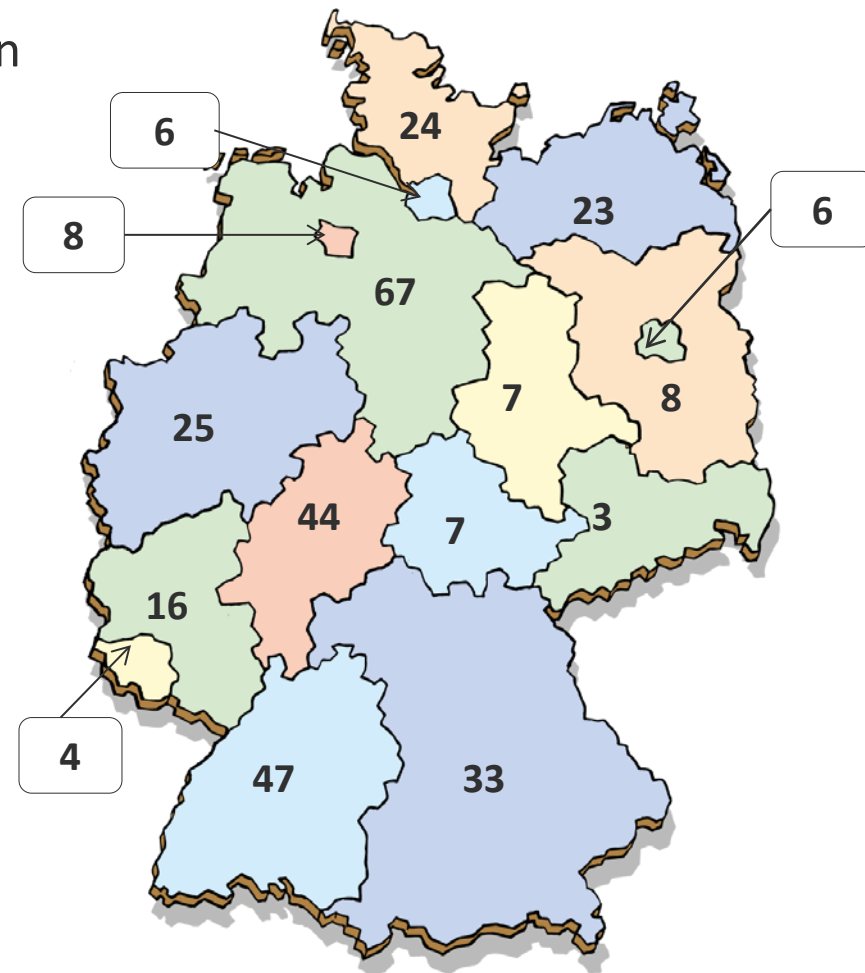
- Allgemeine Angaben zur Pflegeeinrichtung
- Innovationsverhalten
- Relevanz und Bedeutung des Themas für die Arbeitszufriedenheit
- Aktivitäten zur Besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erfahrungen aufgrund umgesetzter Aktivitäten
- Gründe für eine fehlende Umsetzung
- Wünsche der Einrichtungen zur Umsetzung weiterer Aktivitäten

Hypothesen – was beeinflusst den Umfang und die Intensität eines familienbewussten Personalmanagements?



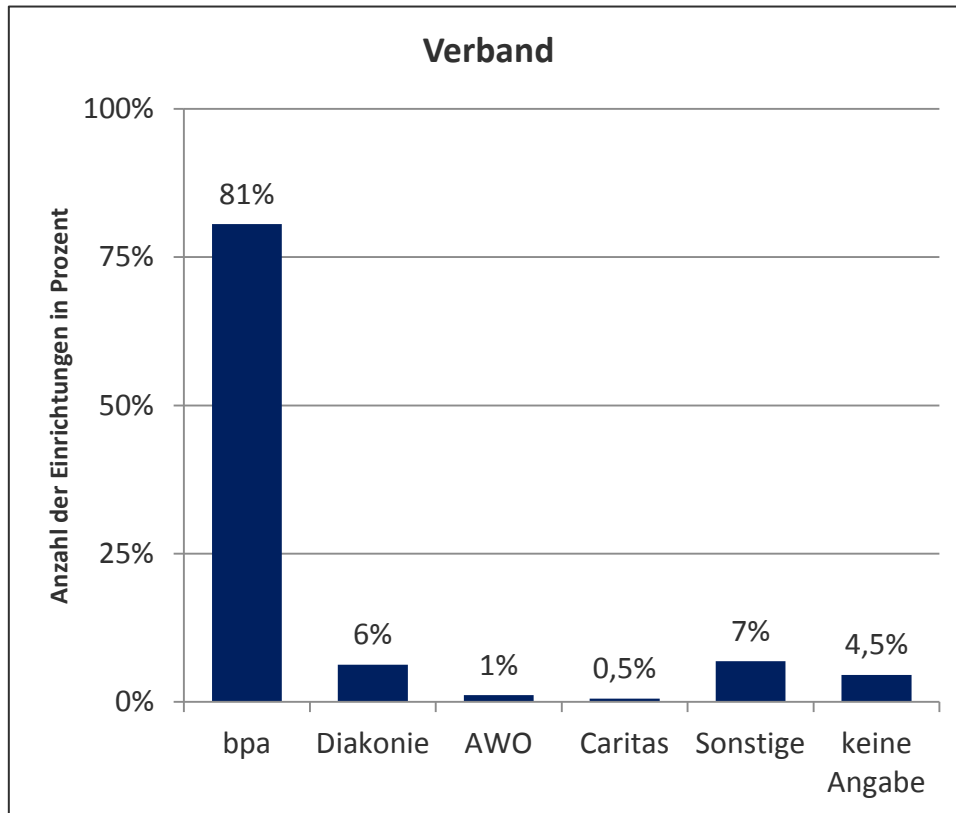
Beteiligung aller Bundesländer und Stadtstaaten an der Befragung.

- Erhebung vom 11. November – 16. Dezember 2013
- 350 vollständig beantwortete Fragebögen
- in NRW und Schleswig-Holstein haben überproportional viele stationären Einrichtungen teilgenommen
- in NRW haben sich viele große Einrichtungen (über 50 Mitarbeiter) beteiligt
- in Mecklenburg-Vorpommern und NRW wird die Fachkräftesituation weniger schlecht wahrgenommen



81% der befragten Pflegeeinrichtung gehören dem bpa an.

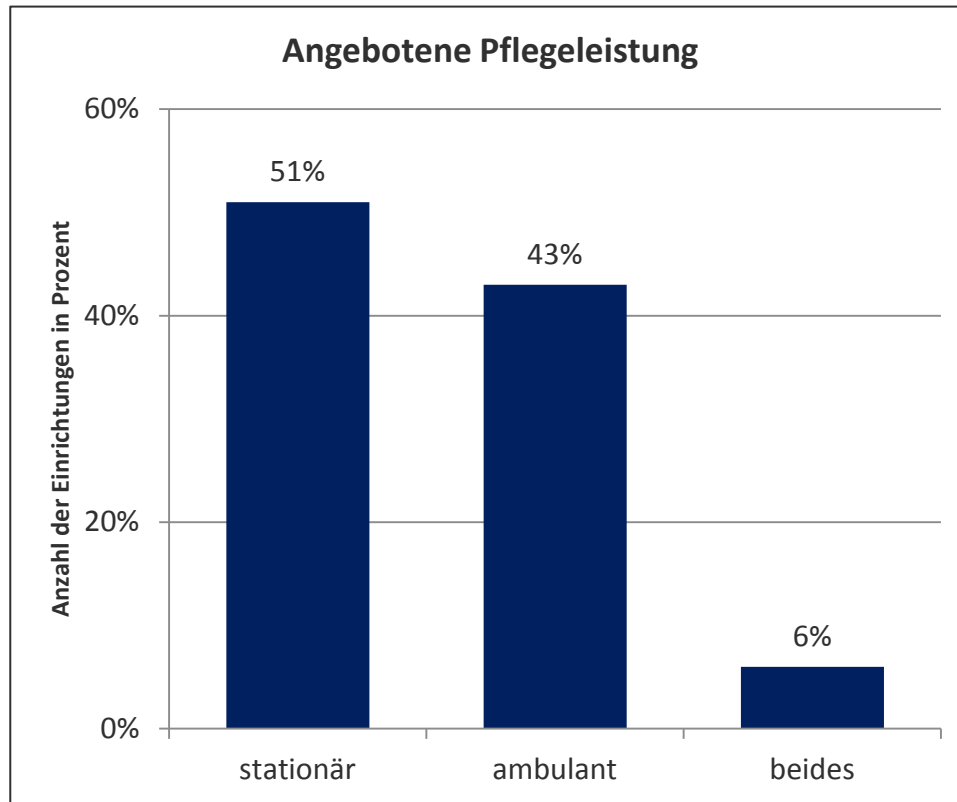
Welchem Verband gehört Ihre Pflegeeinrichtung an?



Sehr hohe Repräsentation des bpa
Geringe Beteiligung anderer
Verbände.

Ambulante und stationäre Einrichtungen sind gleichermaßen repräsentiert.

Welche Pflegeleistungen bieten Sie an?



Das Verhältnis von ambulanten und stationären Einrichtungen ist in etwa ausgewogen.

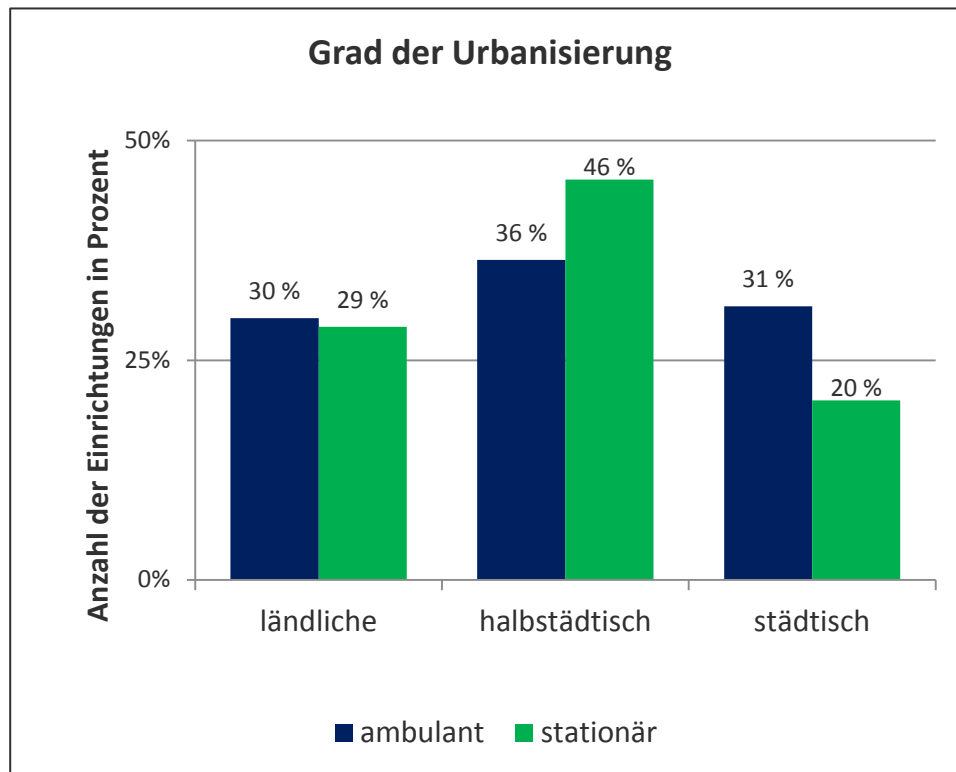
Wenige Einrichtungen bieten beide Leistungen an.

Einrichtungen, die beide Pflegeleistungen anbieten werden im Folgenden zu den stationären Einrichtungen gezählt.

Die meisten Einrichtungen sind in halbstädtischen Gebieten angesiedelt.

Bitte geben Sie Ihre Postleitzahl an:

Anhand der Postleitzahl vorgenommene Einteilung der Urbanisierung, auf Basis der EU Stadt-Land Gliederung.



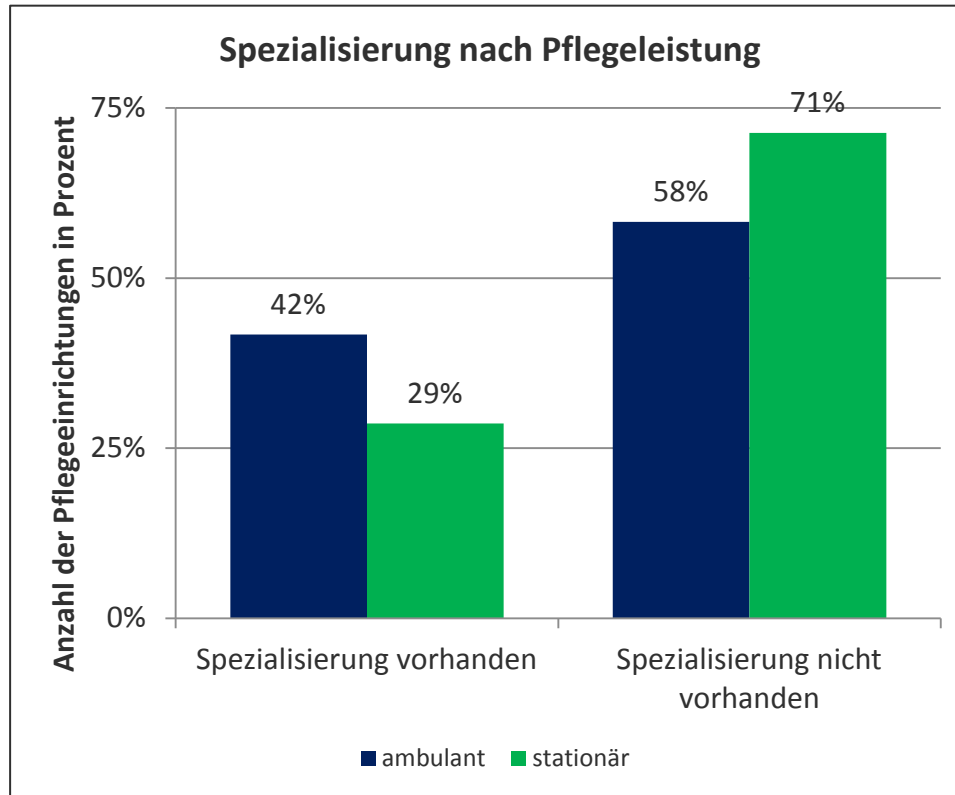
Fast die Hälfte der stationären und Einrichtungen befinden sich in halbstädtischen Gebieten.

Nur 20% der stationären Einrichtungen befinden sich in städtischen Gebieten.

Ambulante Einrichtungen sind relative gleichmäßig verteilt.

Die meisten Einrichtungen weisen keine Spezialisierung auf.

Bitte geben Sie an, ob Ihre Pflegeeinrichtung spezialisiert ist:

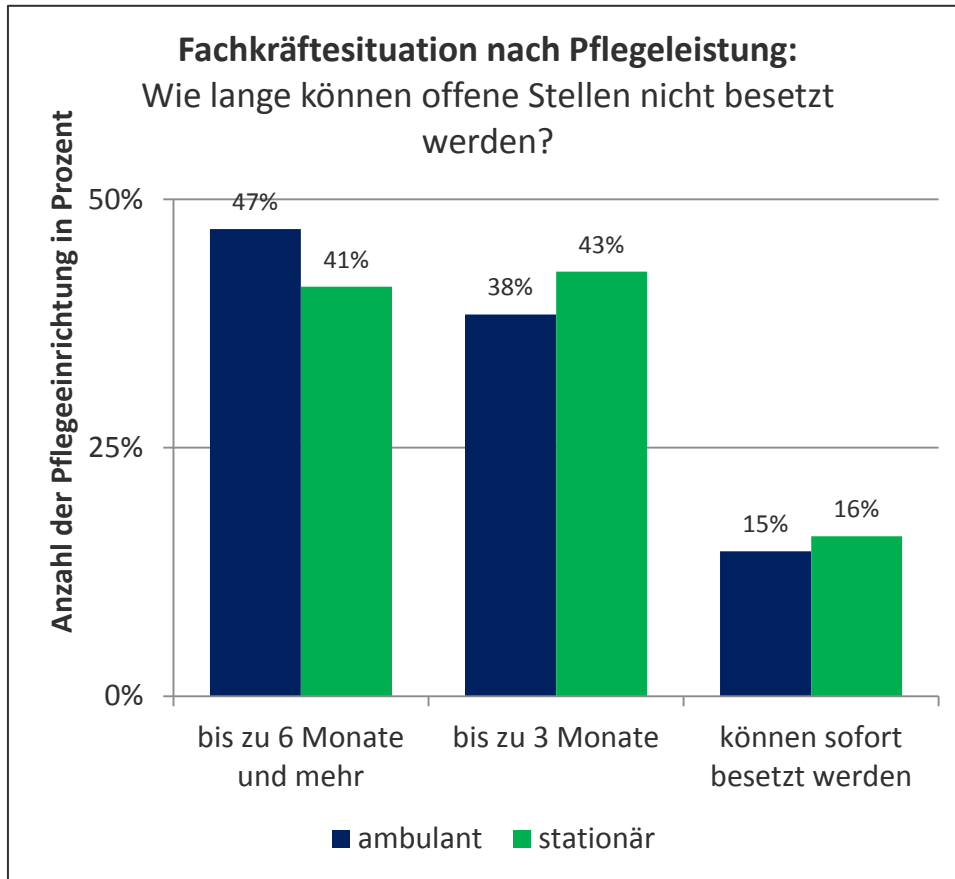


Ambulante Einrichtungen sind eher spezialisiert, als stationäre.

Ca. zwei Drittel der stationären Einrichtungen sind nicht spezialisiert.

Ein Fachkräftemangel ist bereits deutlich spürbar.

Wie nehmen Sie die Fachkräftesituation im Bereich Pflegekräfte wahr?



Offene Stellen bleiben tendenzielle längere Zeit unbesetzt

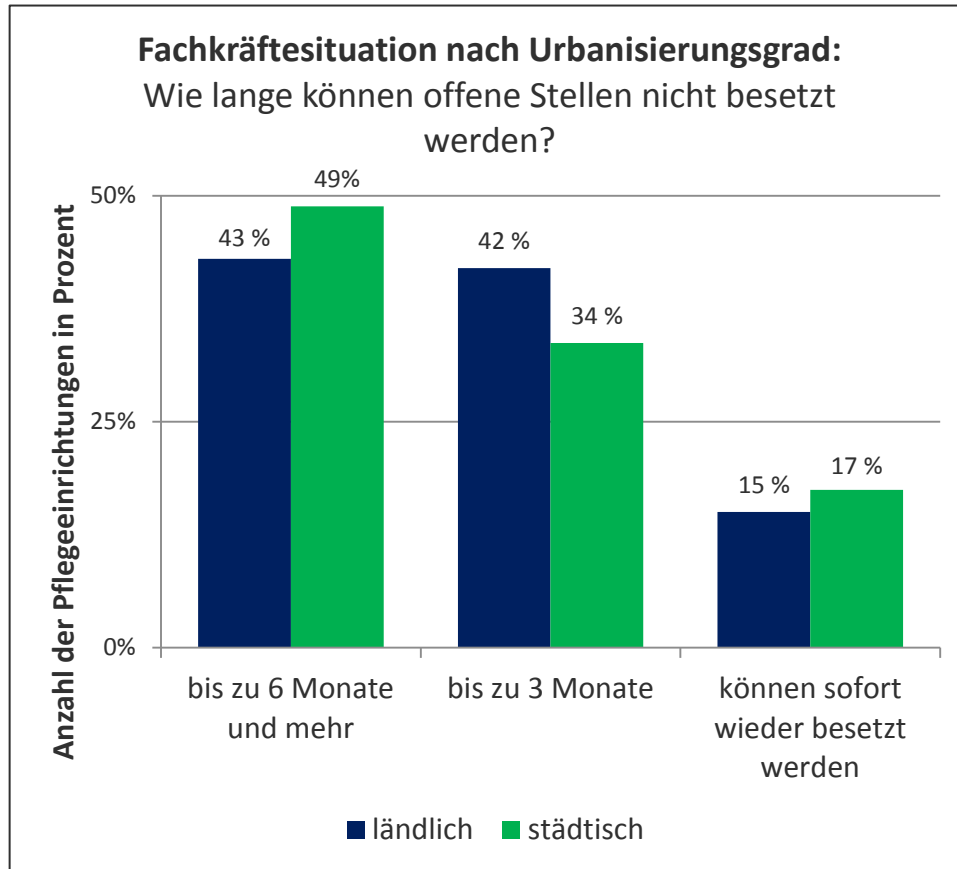
Nur wenige Pflegeeinrichtungen können offene Stellen sofort wieder besetzen

Ambulante Einrichtungen sehen sich mit einem etwas stärkeren Fachkräftemangel konfrontiert.

Vgl. im Bundesdurchschnitt sind offene Stellen für examinierte Altenpflegefachkräfte 130 Tage unbesetzt (BA, 2013, S. 13).

In Städtischen Regionen ist der Fachkräftemangel etwas stärker zu spüren.

Wie nehmen Sie die Fachkräftesituation im Bereich Pflegekräfte wahr?



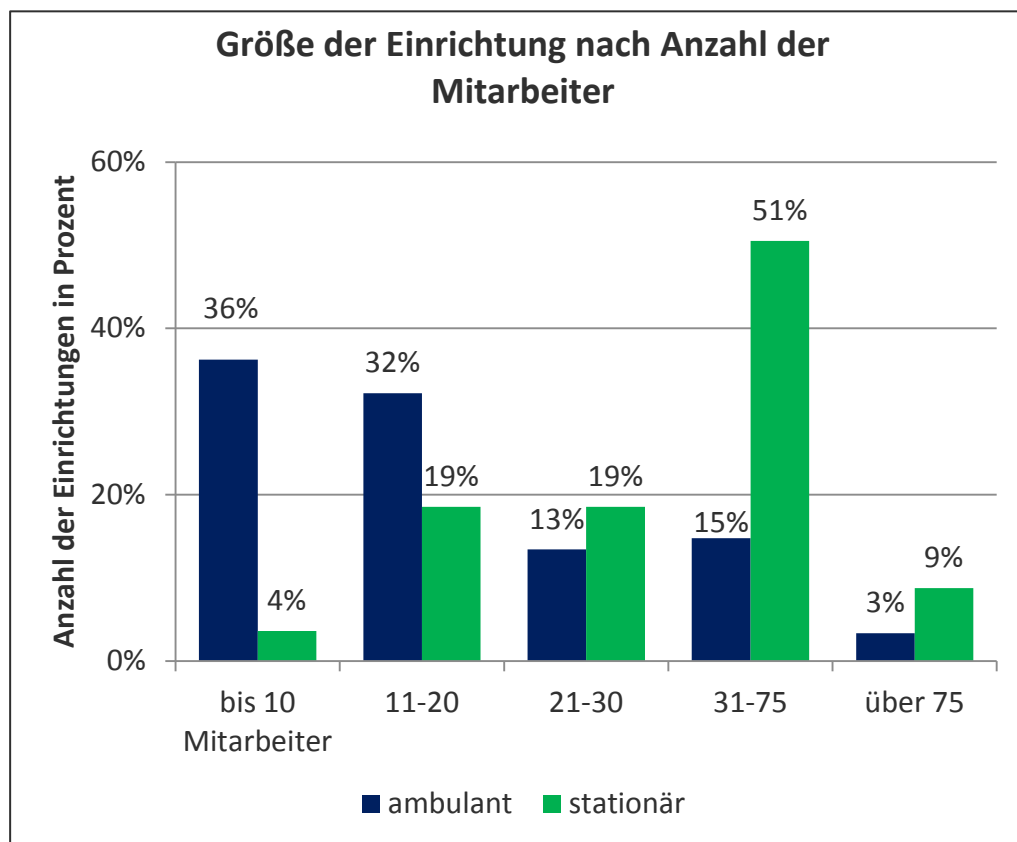
In ländlichen und halbstädtischen Regionen wird der Fachkräftemangel in gleicher Intensität wahrgenommen.

Pflegeeinrichtungen in städtischen Regionen nehmen den Fachkräftemangel etwas stärker wahr.



51 % der stationären Pflegeeinrichtungen haben zwischen 31 und 75 Mitarbeiter.

Bitte geben Sie die Anzahl der vollzeitäquivalenten Mitarbeiter in Ihrer Pflegeeinrichtung an:



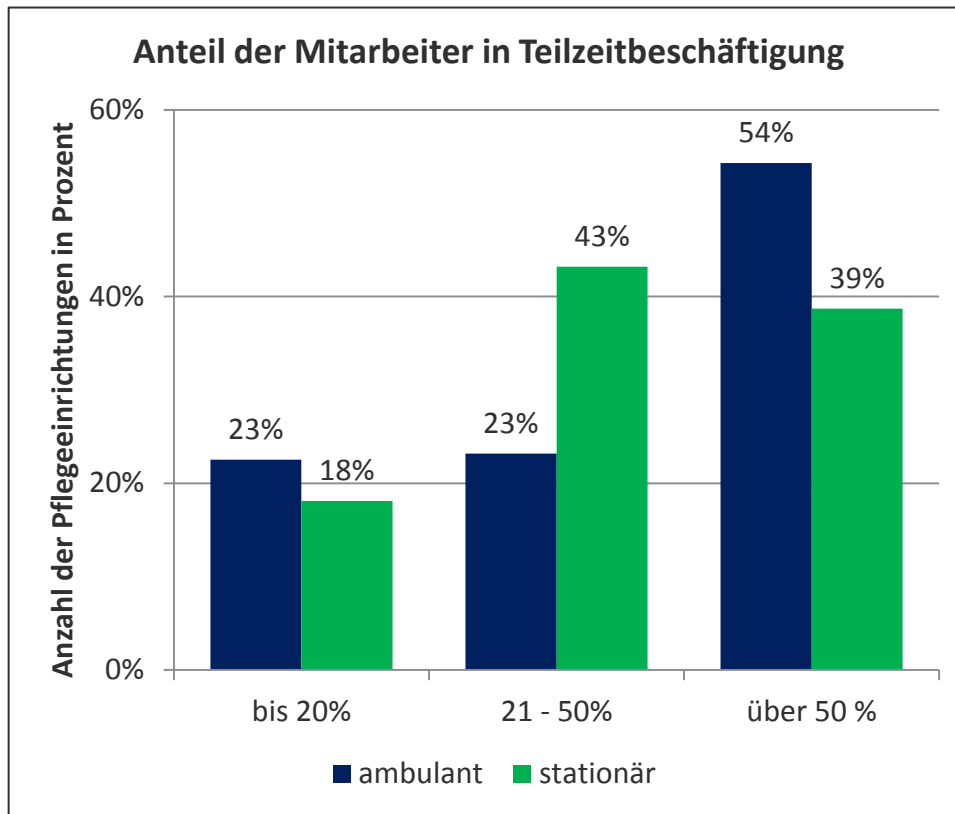
Stationäre Einrichtungen sind tendenziell größer.

Jeweils etwa ein Drittel der ambulanten Einrichtungen haben bis 10 bzw. 11-20 Mitarbeiter.

Es gibt wenige große Einrichtungen mit über 75 Mitarbeiter.

In 54 % der ambulanten Einrichtungen arbeitet über die Hälfte der Mitarbeiter in Teilzeit.

Wie viele ihrer Beschäftigten arbeiten in Teilzeit?



Grundsätzlich ist eine hohe Teilzeitbeschäftigungsquote festzustellen.

In mehr als 50% der ambulanten Einrichtungen arbeitet über die Hälfte der Mitarbeiter in Teilzeit.

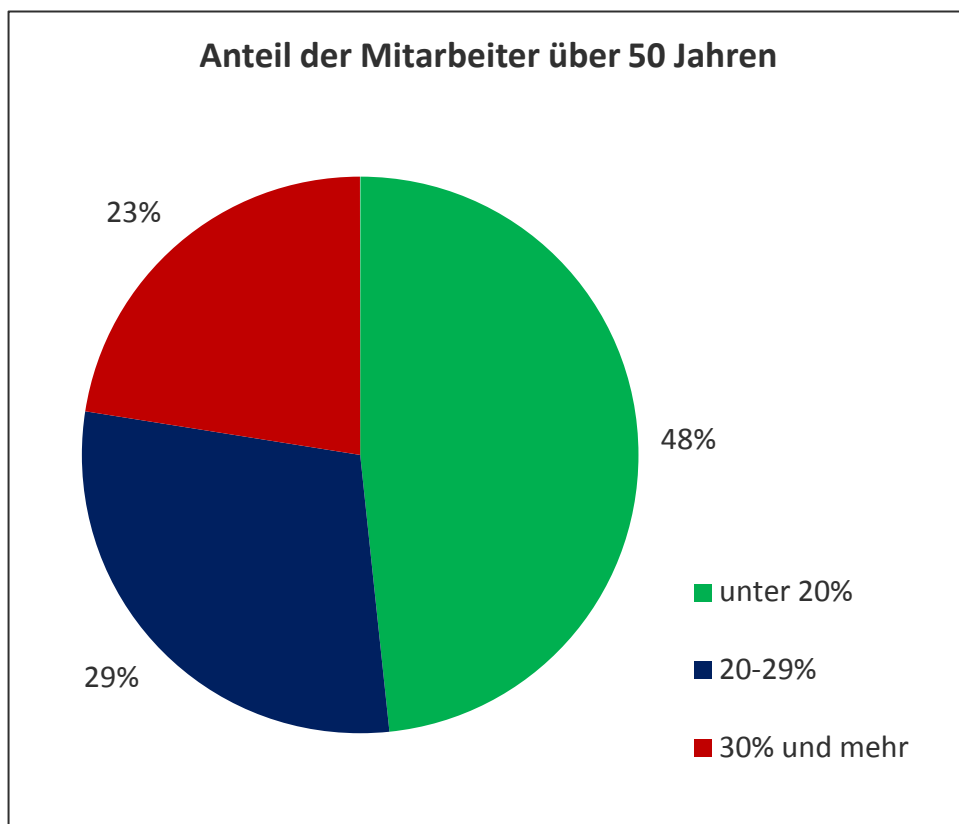
In mehr als 40 % der stationären Einrichtungen arbeiten 21-50 % der Mitarbeiter in Teilzeit.

→ Potenzial dem Fachkräftemangel durch Aufstockungen der Arbeitszeiten entgegen zu wirken.

In fast ¼ der Einrichtungen sind mindestens 30% der Mitarbeiter über 50 Jahre.

Wie ist die Altersstruktur in Ihrer Pflegeeinrichtung?

Wie viele Ihrer Mitarbeiter sind: unter 30; 31 – 40, 41 – 50 und über 50 Jahre alt?



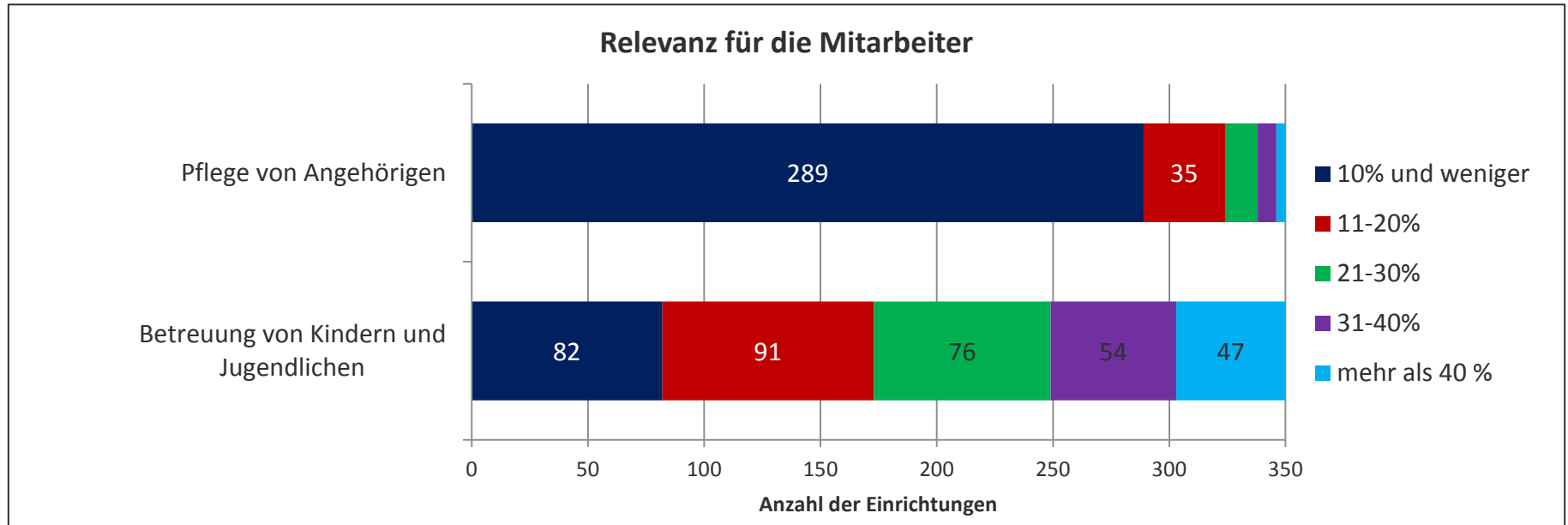
In insgesamt über der Hälfte der Einrichtungen sind mindestens 20 % der Mitarbeiter über 50 Jahre alt.

In den nächsten Jahren ist mit einem recht hohen Renteneintritt zu rechnen.

→ Neue Fachkräfte müssen ausgebildet oder angeworben werden.

Die Betreuung von Kindern und Jugendlichen ist relevanter, als die Pflege von Angehörigen.

Für wie viele Beschäftigten sind die folgenden Themen relevant?

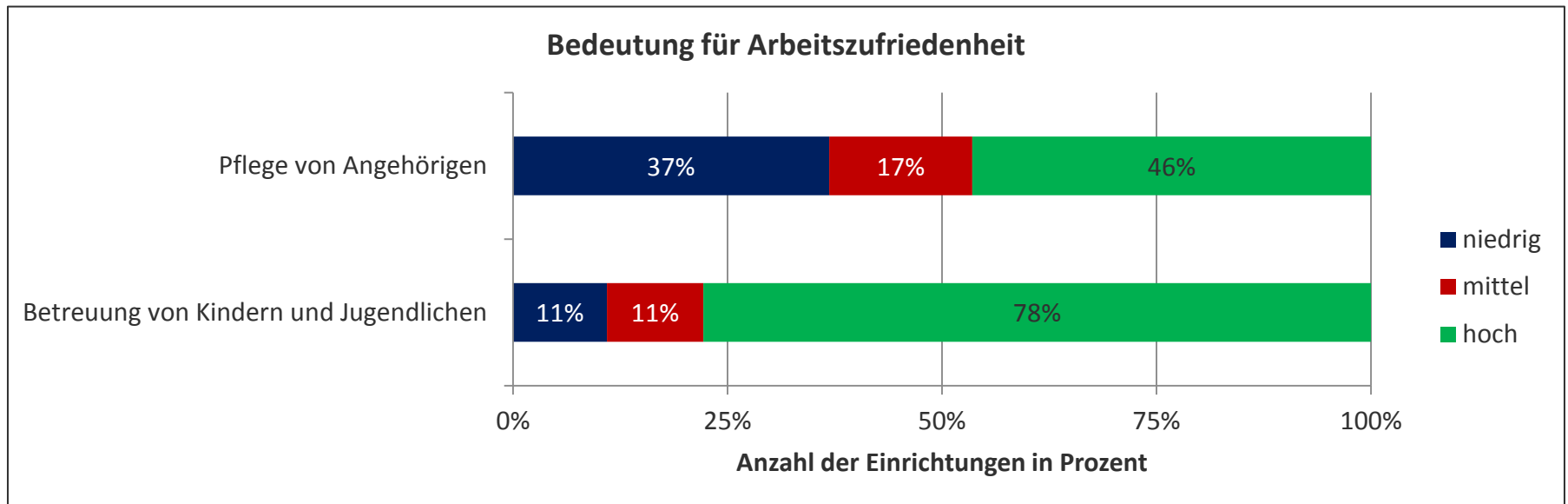


Die Pflege von Angehörigen ist in den meisten Einrichtungen für höchstens 10% der Mitarbeiter relevant.

Die Betreuung von Kindern und Jugendlichen nimmt einen deutlichen höheren Stellenwert ein.

In 78 % der Einrichtungen ist die Betreuung von Kindern und Jugendlichen ein wichtiger Aspekt für die Arbeitszufriedenheit.

Wie hoch ist die Bedeutung der jeweiligen Aspekte für die Arbeitszufriedenheit.

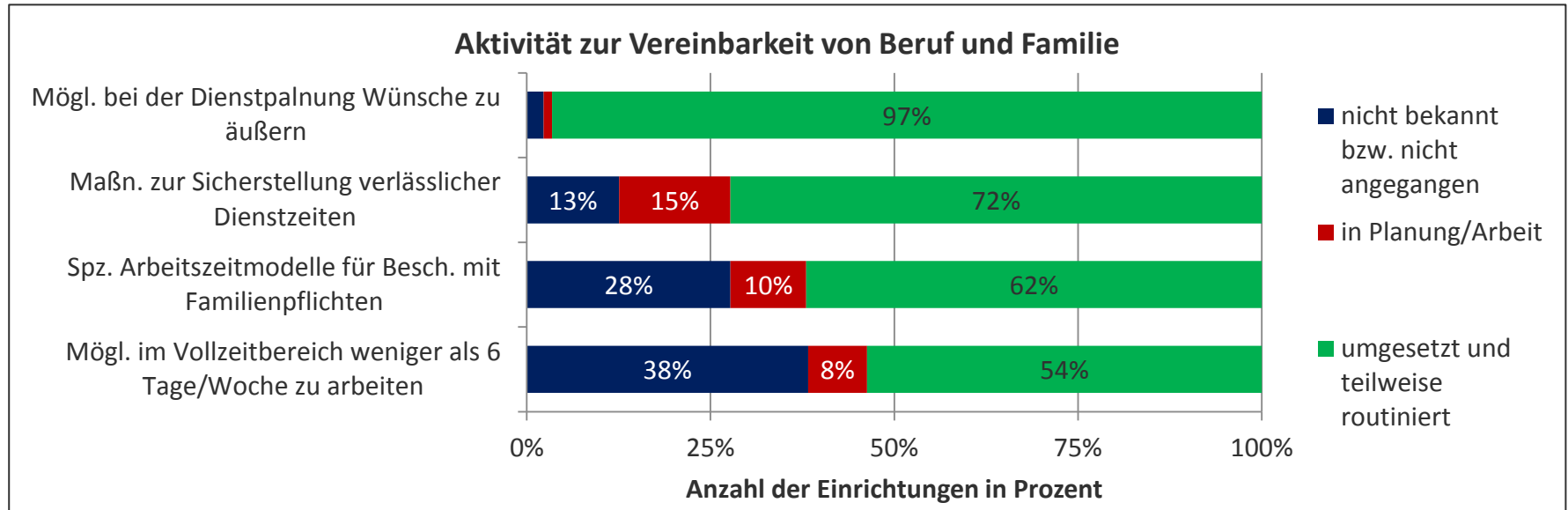


Fast die Hälfte der Einrichtungen sieht auch in einer Gewährleistung der Pflege von Angehörigen einen wichtigen Faktor für die Arbeitszufriedenheit.

→ Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist grundsätzlich ein wichtiger Aspekt für die Arbeitszufriedenheit.

62 % der Einrichtungen bieten spezielle Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte mit Familienpflichten an.

In welchen Handlungsfelder für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Sie bereits aktiv?



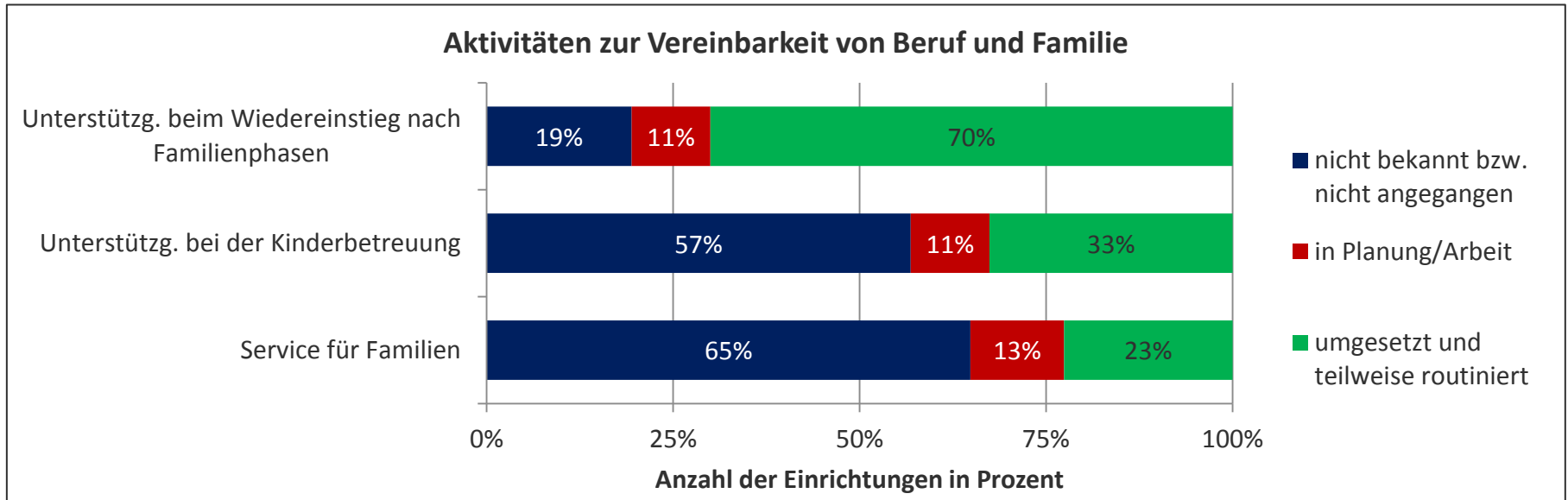
Grundsätzlich wurden Maßnahmen bzgl. der Dienstzeitenplanung von vielen Einrichtungen bereits umgesetzt.

Ca. die Hälfte der Einrichtungen bietet die Möglichkeit an, im Vollzeitbereich weniger als 6 Tage die Woche zu arbeiten.



Etwa 1/3 der Einrichtungen unterstützt die Mitarbeiter aktiv bei der Kinderbetreuung.

In welchen Handlungsfelder für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Sie bereits aktiv?



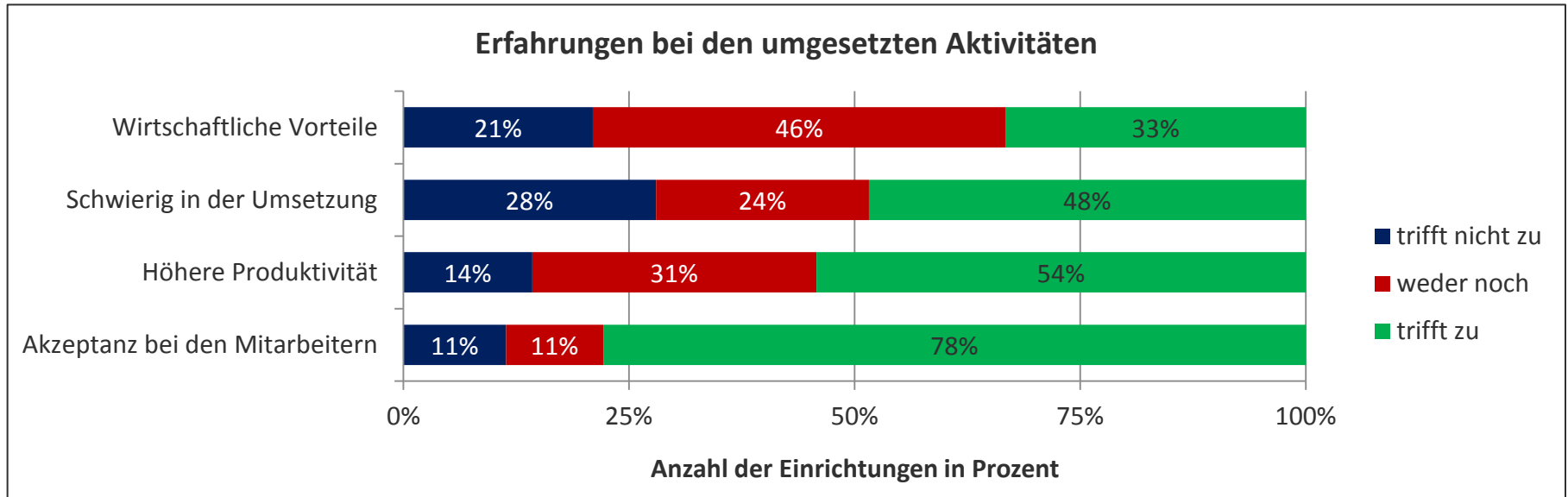
Insgesamt besteht eine gute Unterstützung beim Wiedereinstieg.

Die aktive Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie Serviceleistungen für Familien (z.B. Beratungsangebote) sollten noch stärker ausgebaut werden.



Eine familienbewusste Personalpolitik führt besonders zu Akzeptanz bei den Mitarbeitern und einer höheren Produktivität.

Welche Erfahrungen haben Sie bei der Umsetzung der Aktivitäten gemacht?

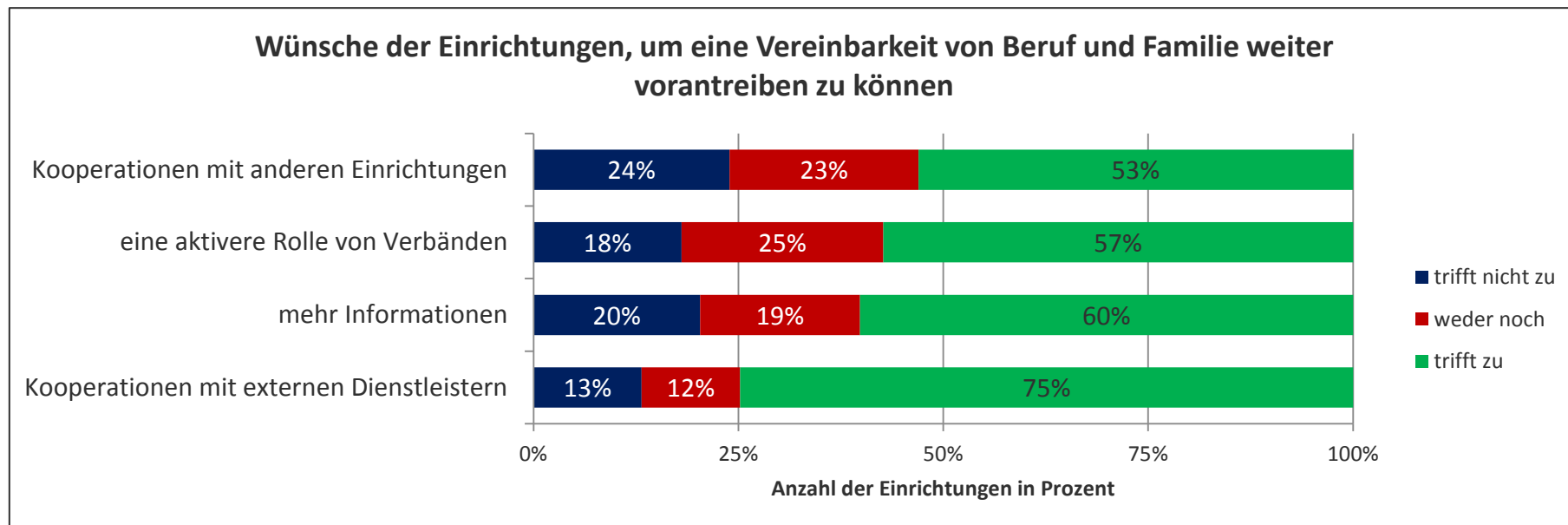


Wirtschaftliche Vorteile aufgrund einer familienbewusste Personalpolitik werden weniger wahrgenommen.

Die Hälfte der Einrichtungen stellt allerdings eine höhere Produktivität fest.

75 % der Einrichtungen wünschen sich Kooperationen mit externen Dienstleistern.

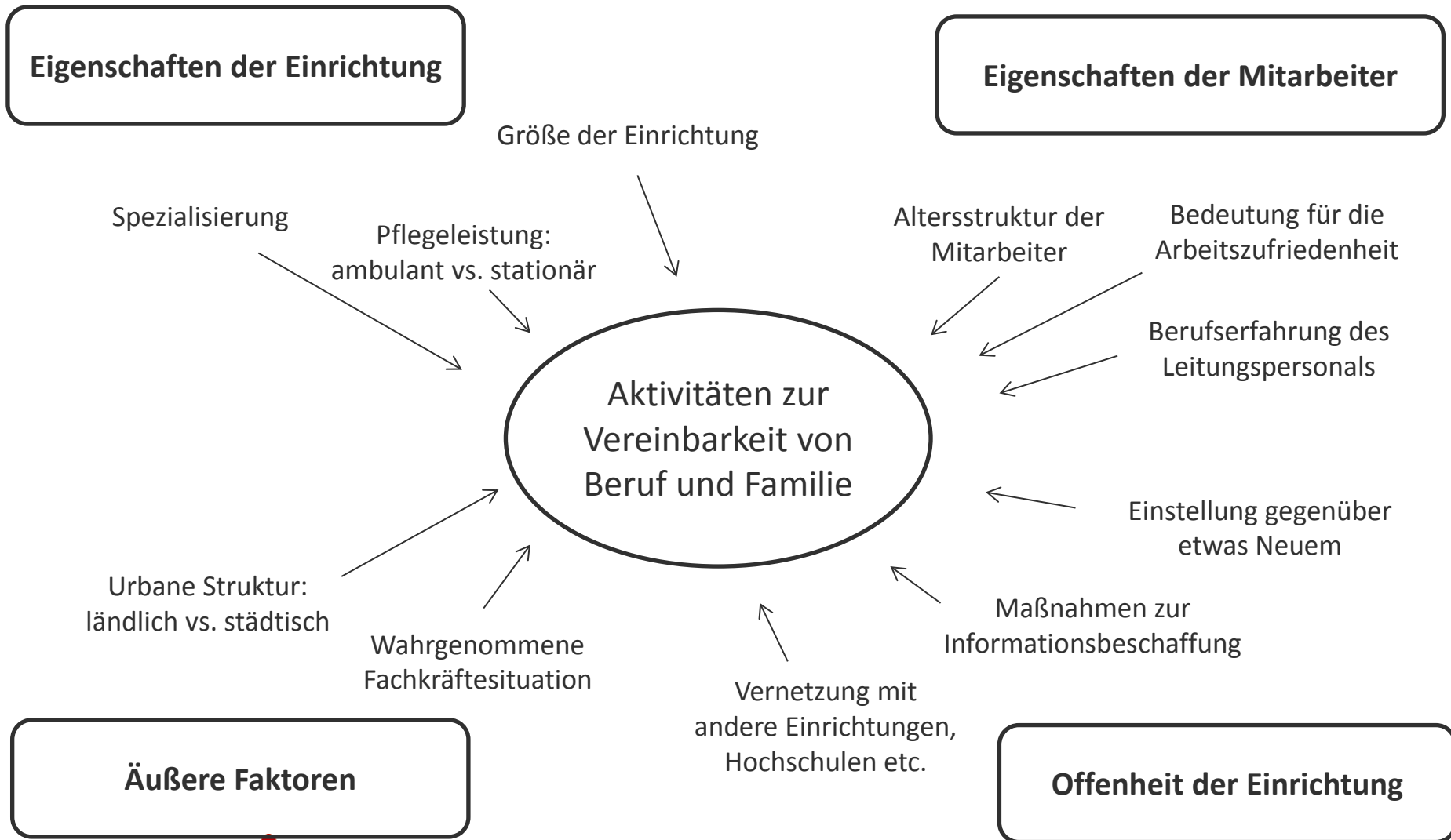
Was würden Sie sich wünschen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrer Einrichtung noch effektiver vorantreiben zu können?



60 % der Einrichtungen wünschen sich mehr Informationen, ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

Kooperationen mit anderen Einrichtungen werden als weniger wichtig wahrgenommen oder sie bestehen schon.

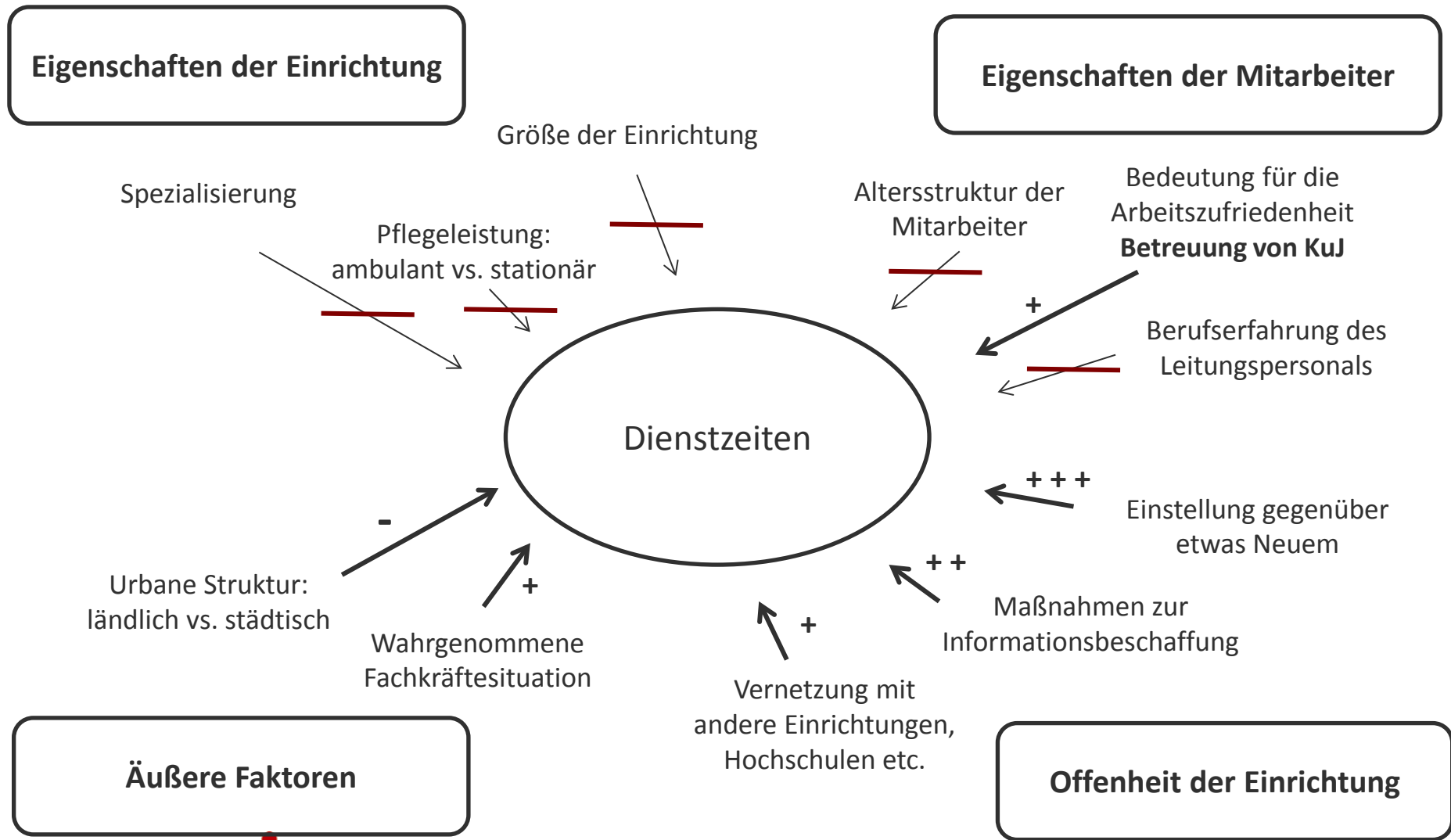
Hypothesen – was beeinflusst den Umfang und die Intensität eines familienbewussten Personalmanagements?



Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

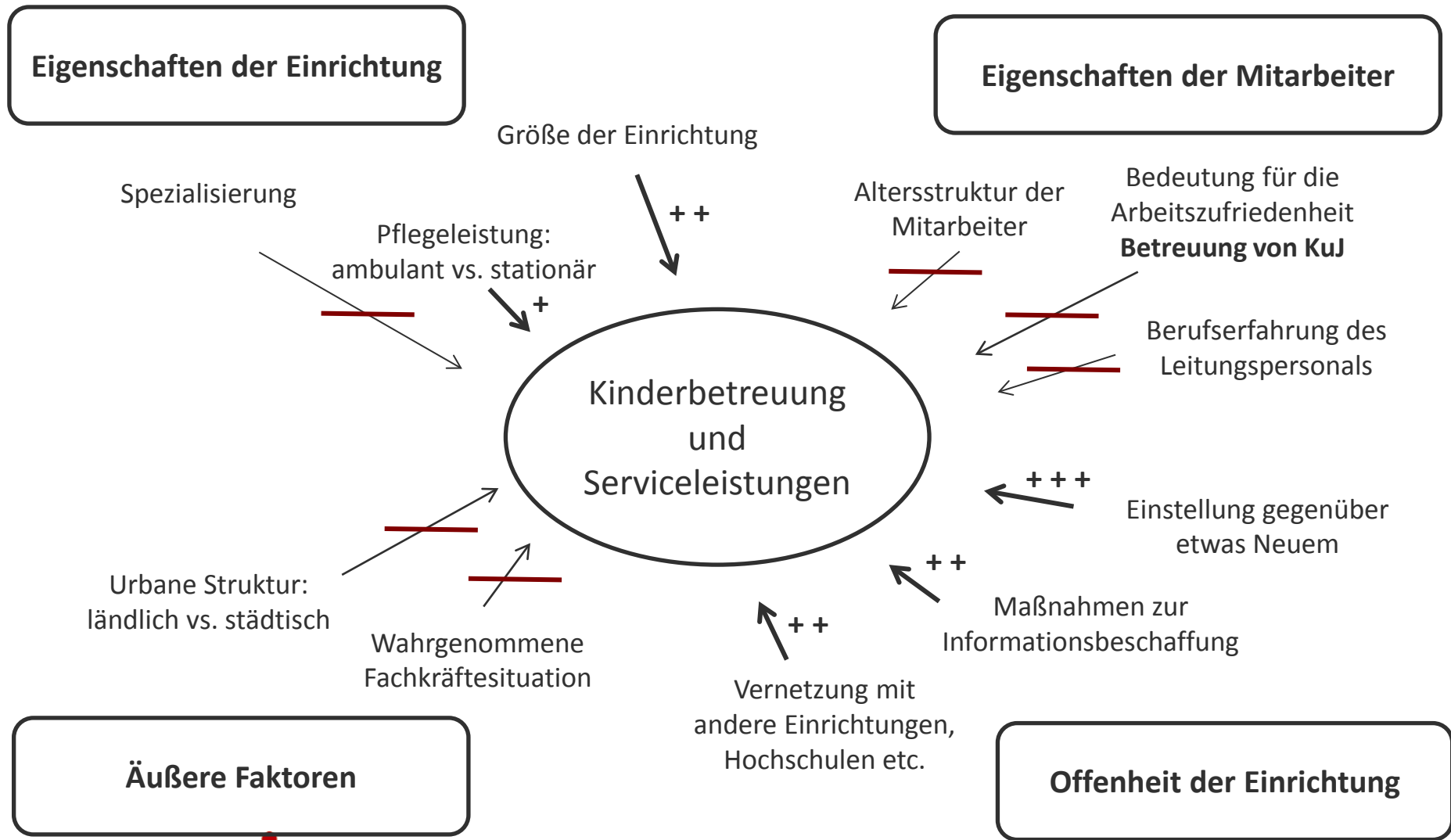
- Insgesamt wurden die Einrichtungen nach sieben Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt.
- Zur besseren Interpretierbarkeit: Verdichtung zu zwei übergeordneten Maßnahmen:
 - **Dienstplanung** (Maßnahmen zur Sicherstellung verlässlicher Dienstzeiten, Möglichkeit bei der Dienstplanung Wünsche zu äußern und Spezielle Arbeitszeitangebote für Familien)
 - **Kinderbetreuung und Serviceleistungen**

Ergebnisse – was beeinflusst den Umfang und die Intensität eines familienbewussten Personalmanagements?



— n. Sg. + Korrel.. bis 0,199 ++ Korrel. bis 0,299 +++ Korrel. bis 0,399 ++++ Korrel. ab 0,4

Ergebnisse – was beeinflusst den Umfang und die Intensität eines familienbewussten Personalmanagements?



— n. Sg. + Korrel.. bis 0,199 ++ Korrel. bis 0,299 +++ Korrel. bis 0,399 ++++ Korrel. ab 0,4

Einflussfaktoren eines familienbewussten Personalmanagements.

Familienbewusste Maßnahmen zur **Dienstplanung** werden in Einrichtungen unternommen:

- in Gebieten mit einem geringeren Urbanisierungsgrad.
- mit einer weniger schlechten Fachkräftesituation.
- in denen der Betreuung von Kindern und Jugendlichen eine hohe Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit beigemessen wird.
- mit einer tendenziell offenen Grundeinstellung.

Maßnahmen zur **Kinderbetreuung sowie weiterer Serviceleistungen** werden in:

- eher stationären Einrichtungen,
- eher großen Einrichtungen,
- Einrichtungen mit einer tendenziell offenen Grundeinstellung umgesetzt.

Status quo - Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Pflegeeinrichtungen.

- Ein Fachkräftemangel ist bereits deutlich spürbar.
- Pflegeeinrichtungen sehen in einer familienbewussten Personalpolitik grundsätzlich eine hohe Bedeutung.
- Maßnahmen für eine vereinbarkeitsorientierte Dienstplanung werden tendenziell gut umgesetzt.
- Potenzial besteht noch bei den Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie beim Angebot von Serviceleistungen für Familien.
- Insgesamt werden bei der Umsetzung familienfreundlicher Aktivitäten positive Erfahrungen gemacht.
- Insgesamt würden die Pflegeeinrichtung eine weitere Unterstützung begrüßen.

Diskussion

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Pflegeeinrichtungen“

Backup

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Pflegeeinrichtungen“

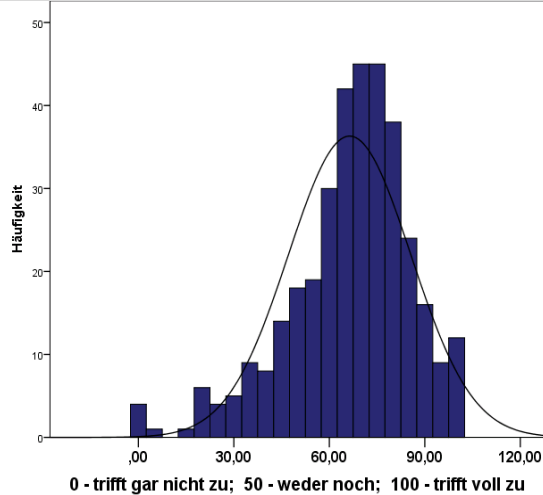
Offenheit der Einrichtung

- Insgesamt wurden 18 Fragen zur Offenheit gegenüber Innovationen gestellt.
- Zur besseren Interpretierbarkeit: Verdichtung zu drei übergeordneten Konstrukten:
 - **Innovationsverhalten** (Kreativität, Mut zu Neuem, neue Ideen, neue Versorgungsmöglichkeiten und neue Dienstleitungen)
 - **Informationsbeschaffung** (Informationsbeschaffung mittels Fachzeitschriften und Weiterbildung, Erfahrungsaustausch, Fehler als Lernquelle)
 - **Vernetzung** (Kontakt zu Krankenhäusern, Verbänden, anderen Pflegeeinrichtungen und Hochschulen)

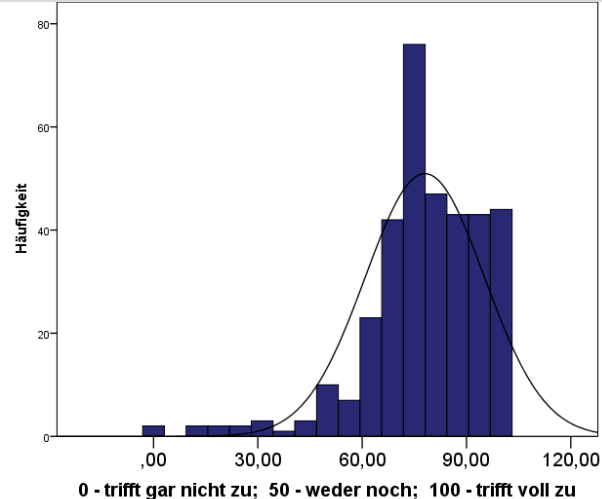


Offenheit der Einrichtung

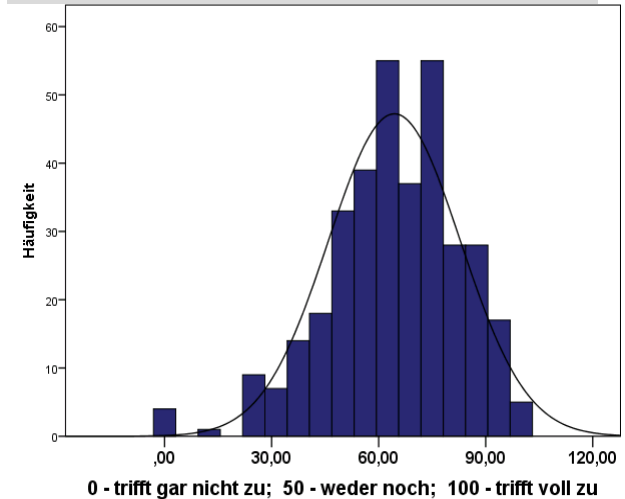
Einstellung gegenüber etwas Neuem



Informationsbeschaffung



Vernetzung

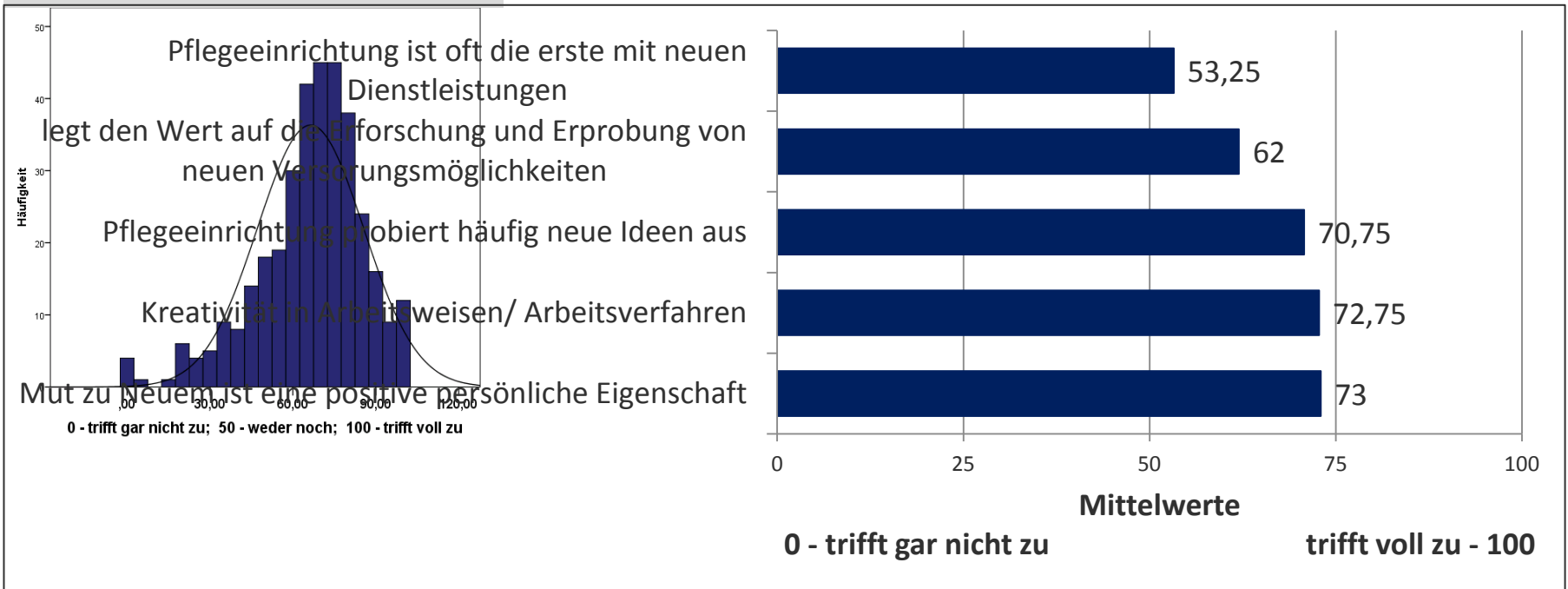


Tendenziell besteht ein mittleres bis hohes Innovationsverhalten in den Pflegeeinrichtungen.

Die Informationssuche ist etwas stärker ausgeprägt, als die Innovativität und die Vernetzung.

Die eigene Kreativität bzgl. neuer Arbeitsweisen / Arbeitsverfahren wird als hoch eingeschätzt.

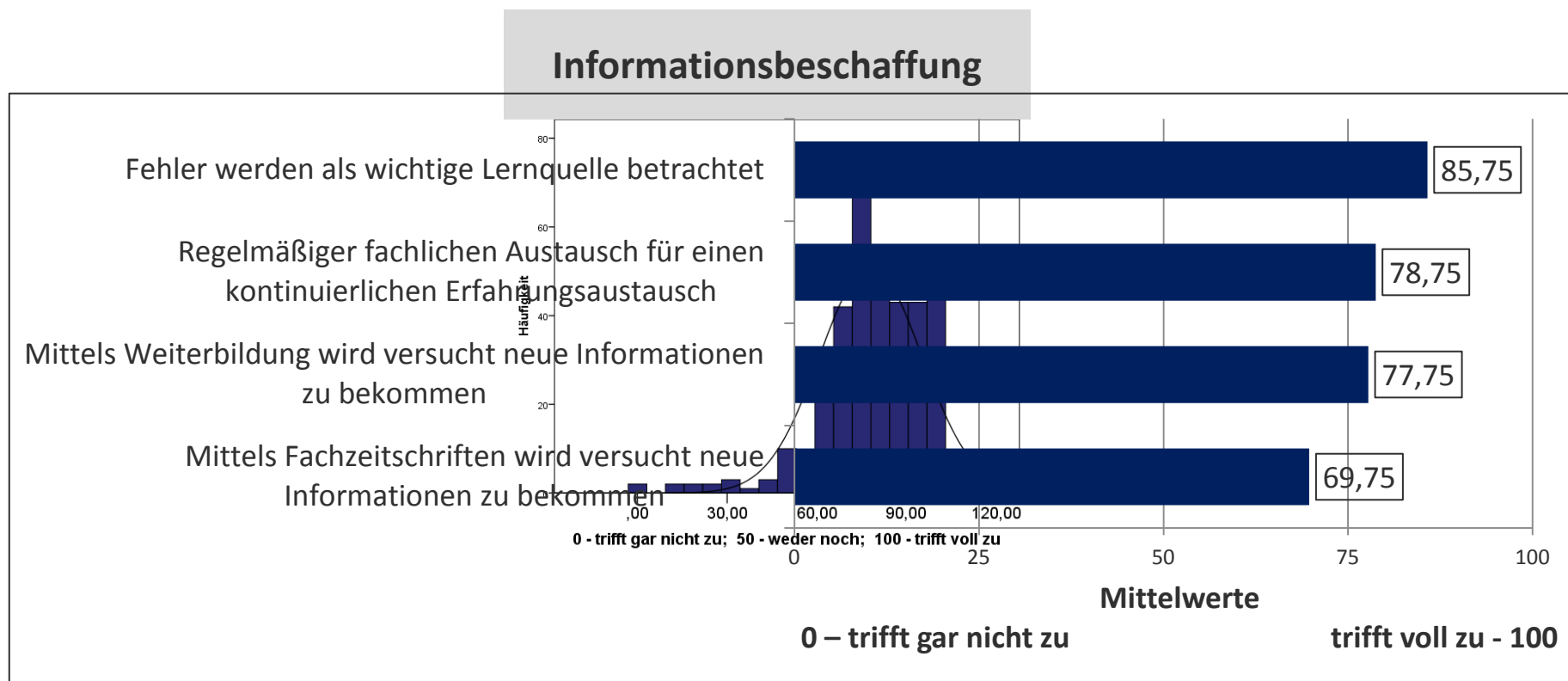
Einstellung gegenüber etwas Neuem



Pflegeeinrichtungen schätzen sich in den Fragen neue Ideen auszuprobieren, kreativ in ihren Arbeitsverfahren zu sein und Mut zu Neuem positiv zu werten als hoch ein.

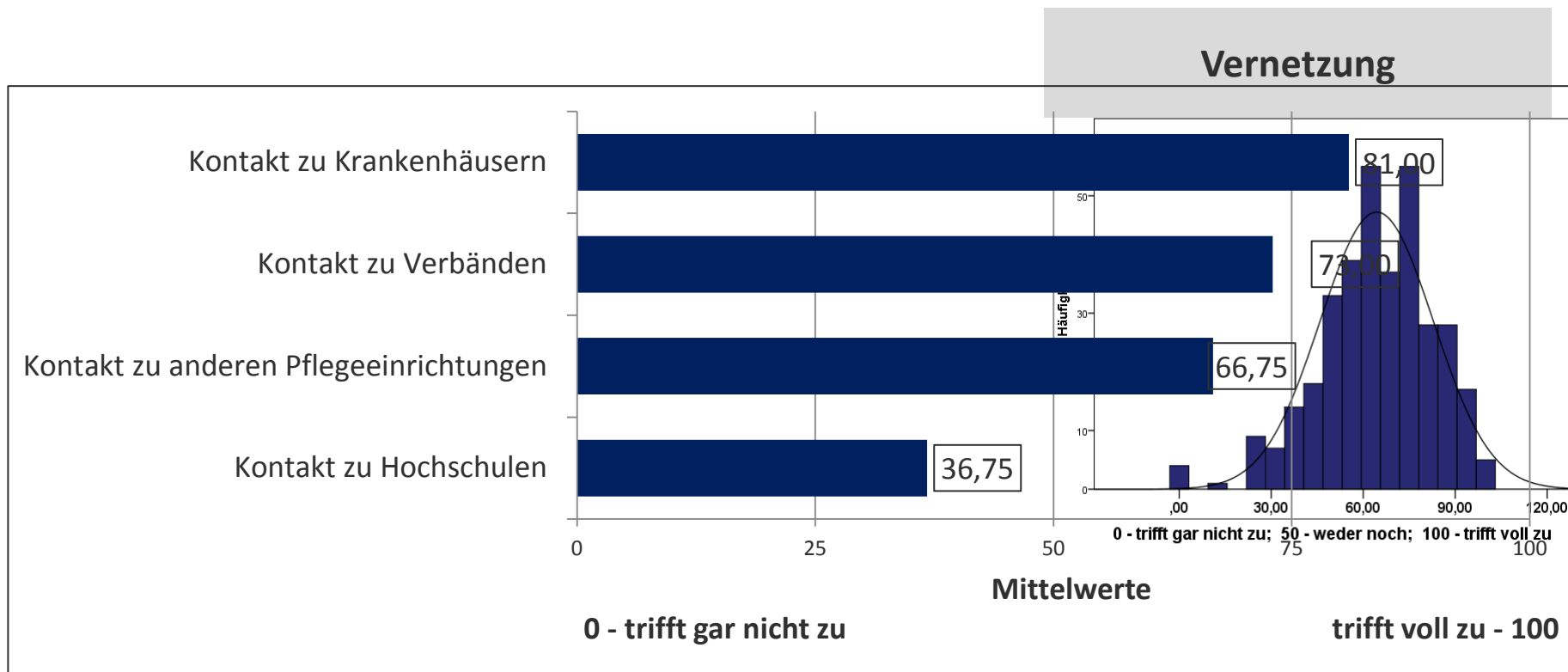
Die Einrichtungen sehen sich aber nicht in einer Vorreiterrolle bei der Einführung neuer Dienstleistungen.

Die Pflegeeinrichtungen schätzen ihre Intensität eines fachlichen Austausches als hoch ein.



Besonders ausgeprägt ist eine positive Einstellung gegenüber Fehlern sowie ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch und Weiterbildungsmaßnahmen zur Informationsgewinnung.

Insbesondere zu Krankenhäusern wird ein intensiver Kontakt gepflegt.



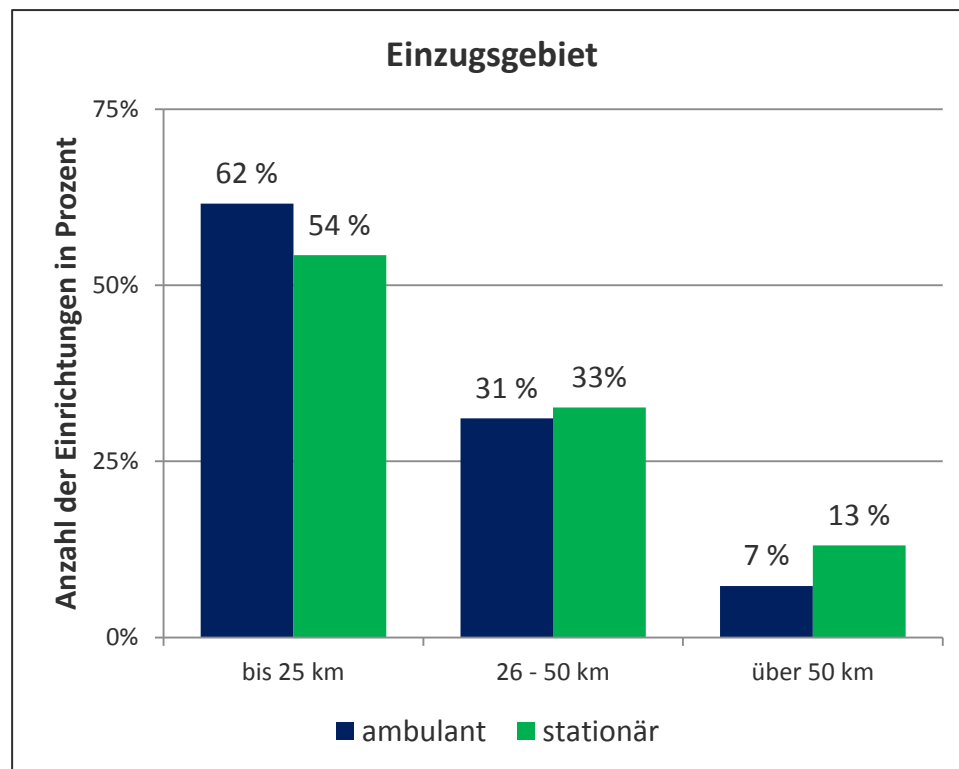
Insbesondere ein Kontakt zu Krankenhäusern wird intensiv gepflegt.

Eine Vernetzung zu Hochschulen besteht kaum und könnte noch weiter ausgebaut werden.



Die meisten Einrichtungen haben ein Einzugsgebiet von bis zu 25 km

Bitte geben Sie die Größe Ihres des Einzugsgebietes an:



Über die Hälfte der Einrichtungen verfügt über ein eher kleines Einzugsgebiet.

Etwa ein Drittel der Einrichtungen verfügen über ein mittleres Einzugsgebiet

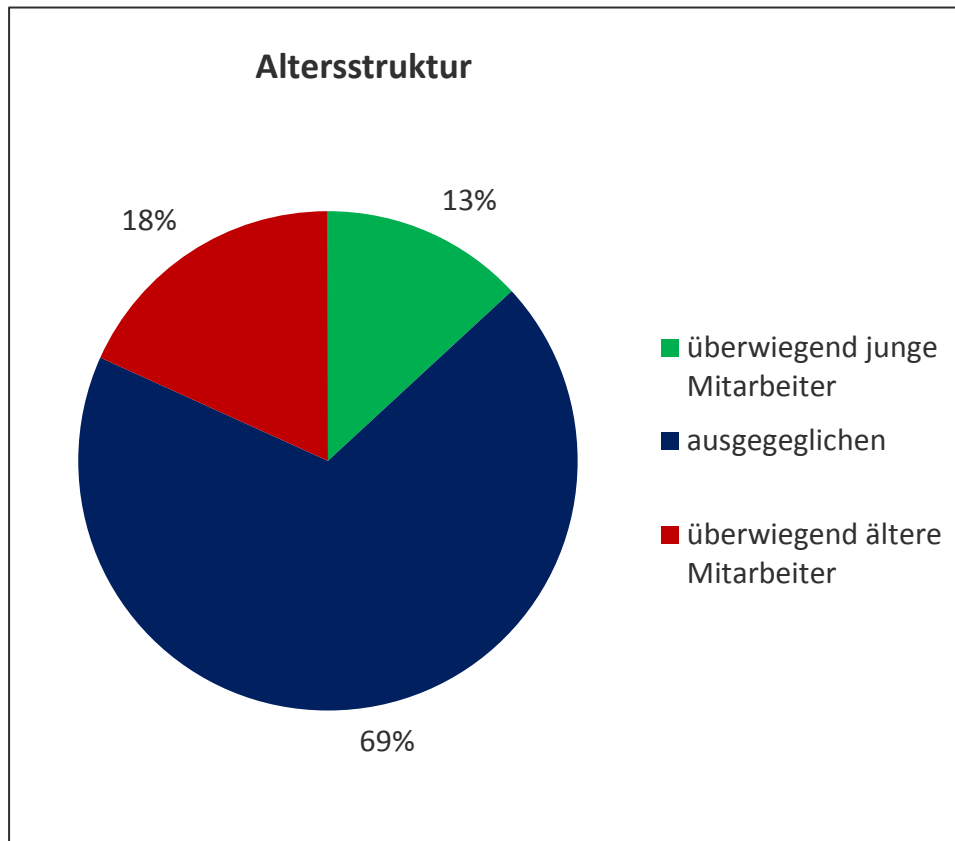
Ambulante Einrichtungen haben tendenziell ein kleineres Einzugsgebiet.



In 69 % der Einrichtungen ist die Altersstruktur ausgeglichen.

Wie ist die Altersstruktur in Ihrer Pflegeeinrichtung?

Wie viele Ihrer Mitarbeiter sind: unter 30; 31 – 40, 41 – 50 und über 50 Jahre alt?



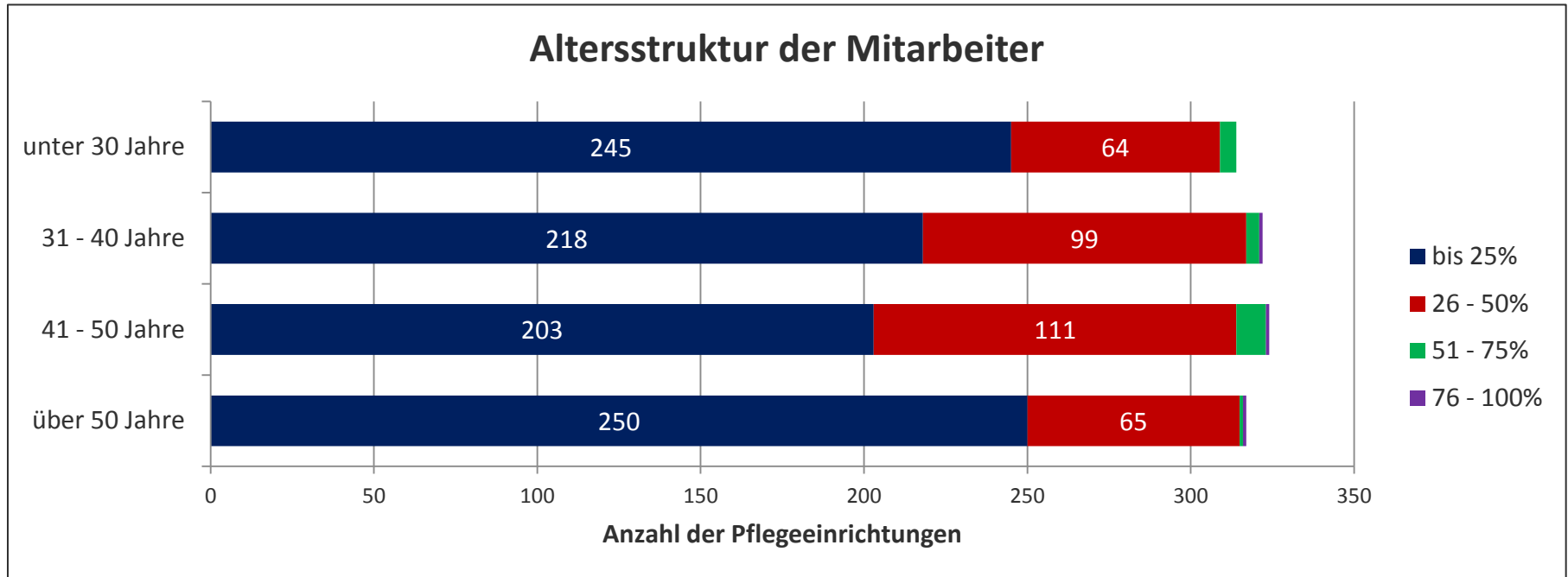
In Ca. zwei Drittel der Einrichtungen ist die Altersstruktur relativ ausgeglichen.

In nur 13 % der Einrichtungen ist der überwiegende Teil der Mitarbeiter eher jung.



Das Verhältnis der unterschiedlichen Altersklassen ist recht ausgewogen.

Wie ist die Altersstruktur in Ihrer Pflegeeinrichtung?

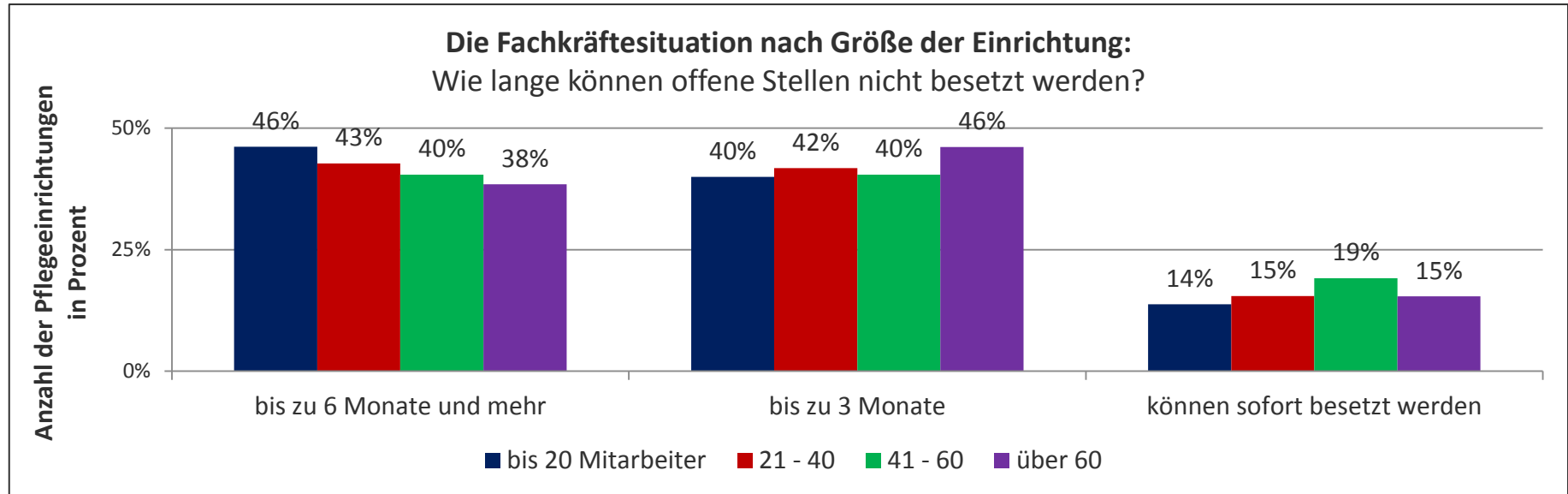


Allgemein ist die Altersstruktur ausgewogen.

Die Mitarbeiter in den mittleren Altersklassen (31 – 40 und 41 – 50 Jahre) sind tendenziell stärker vertreten als jüngere und ältere Mitarbeiter.

Große Einrichtungen sehen sich weniger mit einem Fachkräftemangel konfrontiert.

Die wahrgenommene Fachkräftesituation unterteilt nach der Größe der Einrichtungen.



Kleine und mittlere Einrichtungen nehmen die Fachkräftesituation ähnlich wahr.

In kleinen und mittleren Einrichtungen bleiben offene Stellen lange unbesetzt.

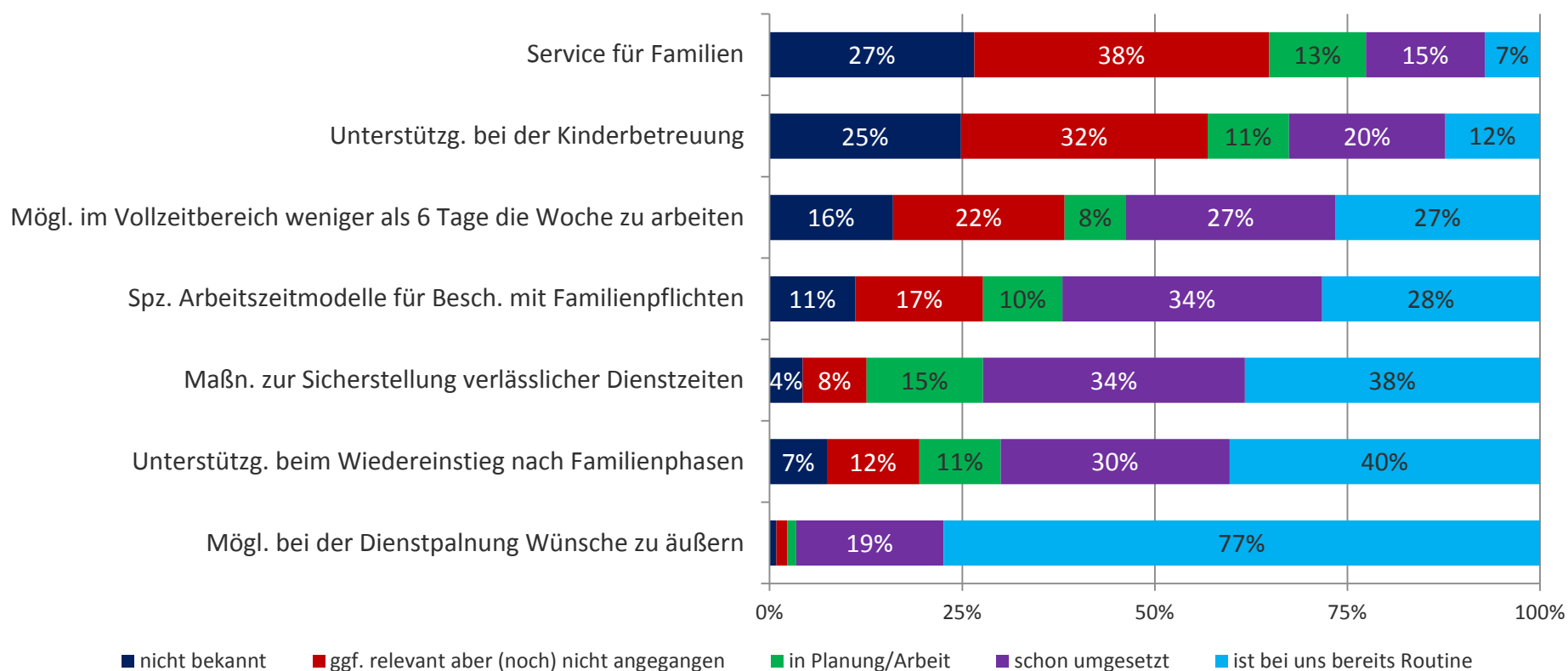
20% der großen Einrichtungen können offene Stellen sofort wieder besetzen.



Grundsätzlich sind die Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekannt.

In welchen Handlungsfelder für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Sie bereits aktiv?

Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

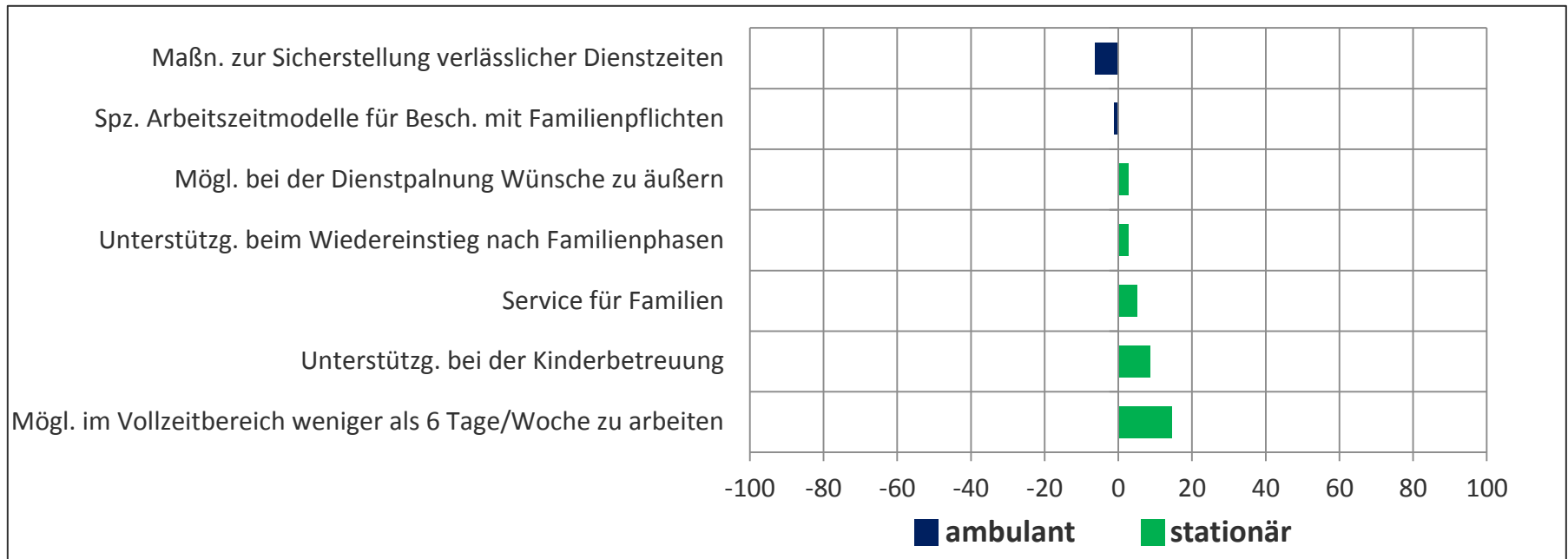


Stationäre Einrichtungen führen mehr Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch.

Differenz der Mittelwerte der Aktivitäten für ambulante und stationäre Einrichtungen.

Negative Werte: ambulante Einrichtungen sind innovativer

Positive Werte: stationäre Einrichtungen sind innovativer

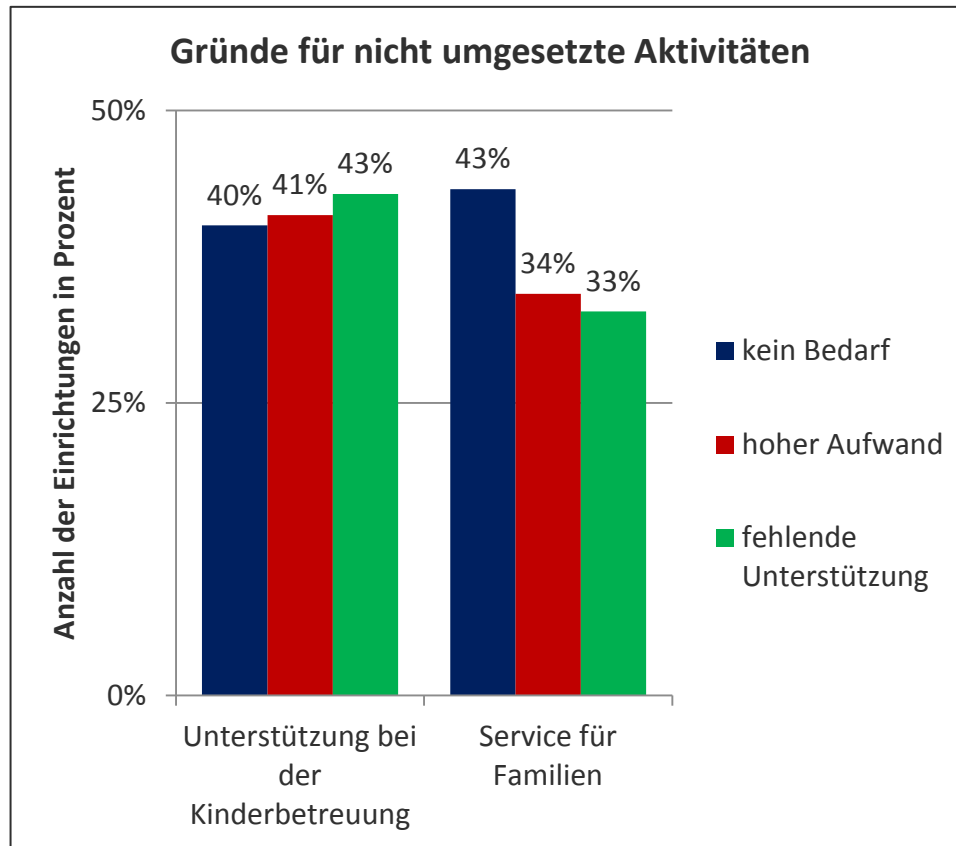


Stationäre Einrichtungen führen mehr Maßnahmen zur Vereinbarkeit durch, als ambulante.

Ambulante Einrichtungen sind aktiver bei Maßnahmen für eine verlässliche Dienstplanung

Einer Umsetzung stehen oftmals ein hoher Aufwand und eine fehlende Unterstützung im Weg.

Aus welchen Gründen werden die jeweiligen Aktivitäten in Ihrer Einrichtung nicht umgesetzt?

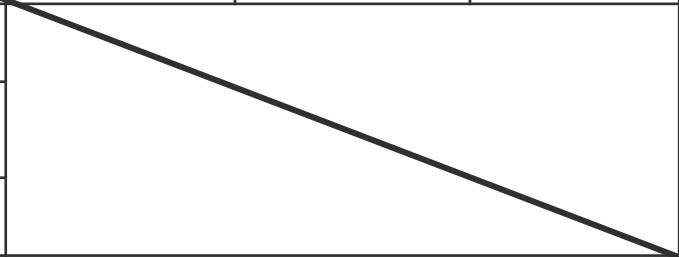


43 % der Einrichtungen sehen den Grund in einer fehlenden Unterstützung, dass noch keine Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung etabliert wurden.

Pflegeeinrichtungen sollten bei ihren Bemühungen eine familienbewusste Personalpolitik zu etablieren vermehrt unterstützt werden.



Korrelationen zwischen den Aktivitäten, der Offenheit der Einrichtungen und weiteren Einflussfaktoren.

	Dienstzeiten	Kinderbetreuung und Service	Innovationsverhalten	Informationsbeschaffung	Vernetzung
Pflegeleistung	○	+	○	○	+
Urbanität	-	○	-	○	○
Spezialisierung	○	○	+	+	
Fachkräftesituation	+	○	+	○	○
Größe (Summe Mitarbeiter)	○	++	+	++	++
Altersstruktur	○	○	-	-	○
Arbeitszufriedenheit Betreuung K&J	+	○	○	○	+
Innovationsverhalten	+++	+++			
Informationsbeschaffung	++	++			
Vernetzung	+	++			

Einrichtungen mit einer offenen Grundeinstellung gegenüber Innovationen setzen eher Maßnahmen zur Dienstplanung um.

	Dienstplanung
Pflegeleistung	○
Urbanität	-
Spezialisierung	○
Fachkräftesituation	+
Größe (Summe Mitarbeiter)	○
Altersstruktur	○
Arbeitszufriedenheit Betreuung K&J	+
Innovationsverhalten	+++
Informationsbeschaffung	++
Vernetzung	+

Familienbewusste Maßnahmen zur **Dienstplanung** werden in Einrichtungen unternommen:

- in Gebieten mit einem geringeren Urbanisierungsgrad
- mit einer weniger schlechten Fachkräftesituation
- in denen der Betreuung von KuJ eine hohe Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit beigemessen wird.
- mit einer tendenziell offenen Grundeinstellung

○ n. Sg. ● Sg. bis 0,199 ● Sg. bis 0,299 ● Sg. bis 0,399 ● Sg. ab 0,4

Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung werden eher von großen Einrichtungen umgesetzt.

	Kinderbetreuung und Service
Pflegeleistung	+
Urbanität	○
Spezialisierung	○
Fachkräftesituation	○
Größe (Summe Mitarbeiter)	++
Altersstruktur	○
Arbeitszufriedenheit Betreuung K&J	○
Innovationsverhalten	+++
Informationsbeschaffung	++
Vernetzung	++

Maßnahmen zur Kinderbetreuung sowie weitere Serviceleistungen werden in:

- eher stationären Einrichtungen
- eher großen Einrichtungen
- in Einrichtungen mit einer tendenziell offenen Grundeinstellung

umgesetzt.

○ n. Sg. ● Sg. bis 0,199 ● Sg. bis 0,299
 ● Sg. bis 0,399 ● Sg. ab 0,4

Die Relevanz der Themen Betreuung von Kindern und Jugendlichen sowie die Pflege von Angehörigen in Abhängigkeit der Mitarbeiteranzahl.

Für wie viele Mitarbeiter ist die Betreuung von Kindern und Jugendlichen relevant?	Anzahl der Mitarbeiter			
	bis 20 Mitarbeiter	21 - 40	41 - 60	über 60
10% und weniger	28,97 %	17,27 %	29,79 %	12,82 %
11-20%	20,69 %	29,09 %	31,91 %	35,90 %
21-30%	15,86 %	26,36 %	21,28 %	25,64 %
31-40%	15,17 %	18,18 %	6,38 %	17,95 %
50% und mehr	19,31 %	9,09 %	10,64 %	7,69 %

Für wie viele Mitarbeiter ist die Pflege von Angehörigen relevant?	Anzahl der Mitarbeiter			
	bis 20 Mitarbeiter	21 - 40	41 - 60	über 60
10% und weniger	80,69 %	83,64 %	82,98 %	87,18 %
11-20%	11,03 %	10,91 %	10,64 %	2,56 %
21-30%	2,76 %	3,64 %	6,38 %	7,69 %
31-40%	4,14 %	1,82 %	0,00 %	0,00 %
50% und mehr	1,38 %	0,00 %	0,00 %	2,56 %

Positiv	Negativ
weniger Ausfallzeiten 3x	Beeinträchtigung des Verhältnisses zu Kollegen ohne Kinder 4x
erhöhte Arbeitnehmerzufriedenheit 2x	kleinen Pflegediensten fehlen die finanziellen Mittel
Möglichkeit Fachkräfte zu gewinnen 4x	Kundenunzufriedenheit wegen häufigem Wechsel 1x

