

## **VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IN PFLEGE- UND GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN – IM PERSPEKTIVENWECHSEL**

Perspektive 1: Befragung der Mitarbeiter in Krankenhäusern, Gesundheits- und Krankenpflegeanstalten sowie Pflege- und Altenheimen

Perspektive 2: Befragung der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen von Krankenhäusern, Gesundheits- und Krankenpflegeanstalten sowie Pflege- und Altenheimen

## IMAS Studien

### Studie 1

Familie & Beruf  
Management GmbH

**Mitarbeiter von Krankenhäusern,  
Gesundheits- und Krankenpflegeanstalten  
sowie Pflege- und Altenheimen**

**n=300, f-t-f, Mai 2015**

Herausforderungen

Personalsuche und Leistungserbringung

Wahl des Arbeitgebers

Vereinbarkeit Familie und Beruf

### Studie 2

Familie & Beruf  
Management GmbH

**Geschäftsführer und Personal-  
verantwortlichen von Kranken-häusern,  
Gesundheits- und Krankenpflegeanstalten  
sowie Pflege- und Altenheimen.**

**n=300, CATI, Mai 2014**

Herausforderungen

Personalsuche und Leistungserbringung

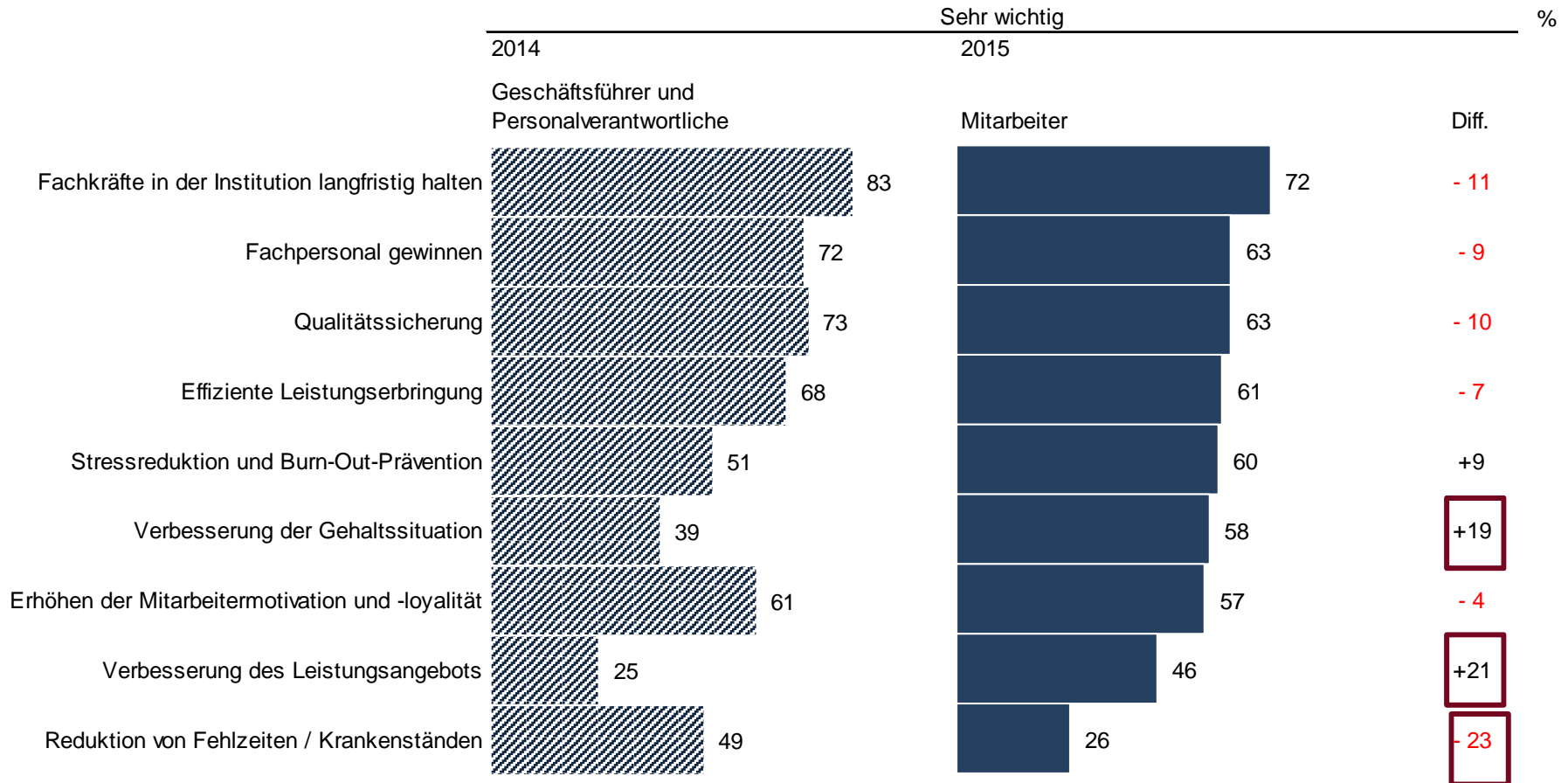
Wahl des Arbeitgebers

Vereinbarkeit Familie und Beruf

# Bedeutung unterschiedlicher Herausforderungen

Basis: Mitarbeiter in Krankenhäusern, Gesundheits- und Krankenpflegesanstalten, Pflege- und Altenheimen

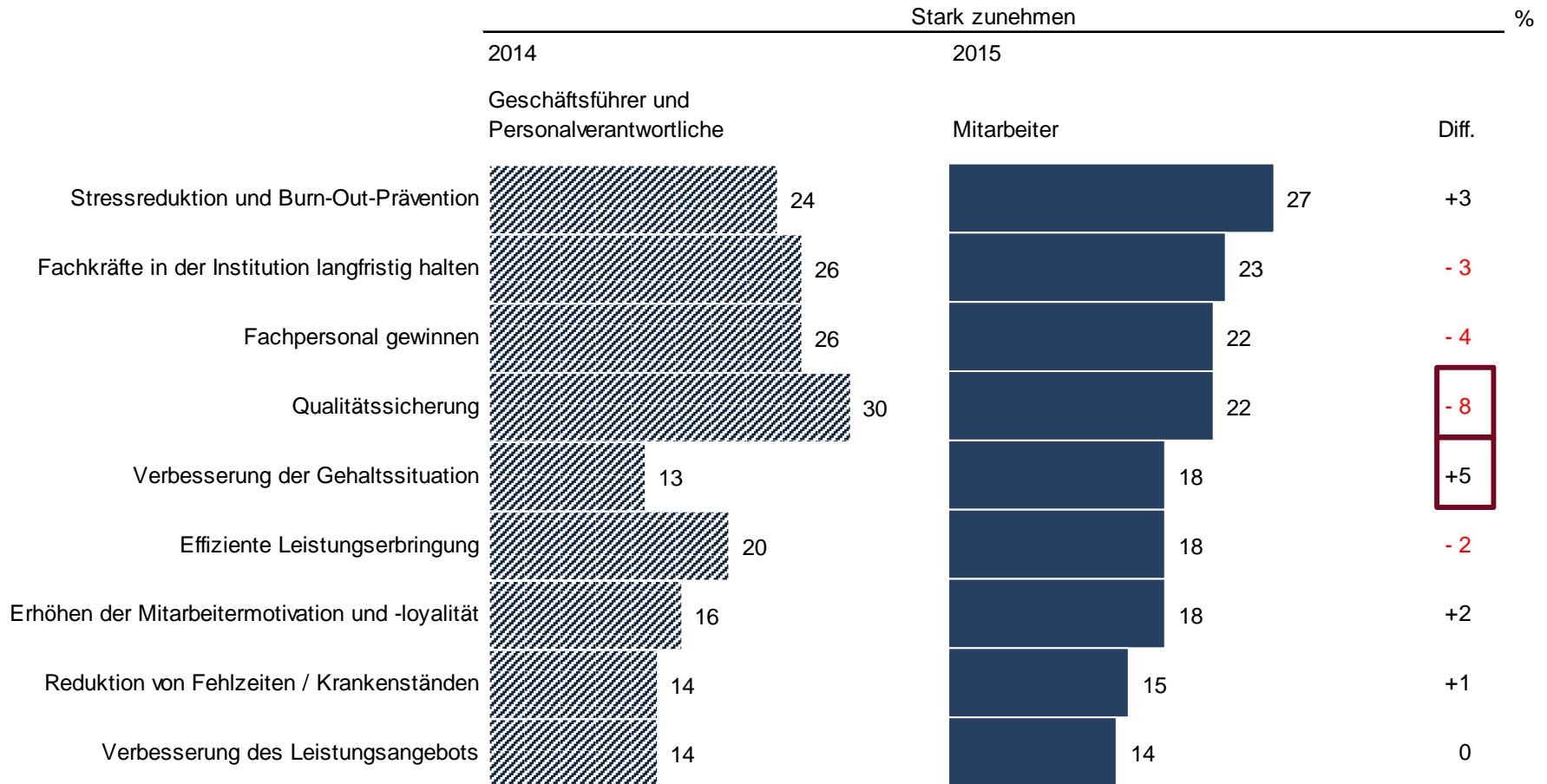
Frage 1: "Ich lese Ihnen nun einige (2014: strategische) Herausforderungen in Pflege- und Gesundheitseinrichtungen vor. Bitte sagen Sie mir, ob diese in Ihrer Arbeit sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht so wichtig oder überhaupt nicht wichtig sind." (Vorlage einer Liste)



# Entwicklung der Herausforderungen

Basis: Mitarbeiter in Krankenhäusern, Gesundheits- und Krankenpflegearnestalten, Pflege- und Altenheimen

Frage 2: "Und wird die Bedeutung dieser Herausforderungen in den kommenden fünf Jahren eher stark zunehmen, leicht zunehmen, eher abnehmen, stark abnehmen oder eigentlich gleich bleiben?" (Vorlage einer Liste)



## BEDEUTUNG UNTERSCHIEDLICHER HERAUSFORDERUNGEN

- Insgesamt messen die Mitarbeiter von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen den unterschiedlichen Herausforderungen sehr hohe Bedeutung bei: 7 der 9 vorgelegten Aspekte werden mehrheitlich als sehr wichtig erachtet, so gut wie kein Faktor wird als unwichtig angesehen. Dabei besteht laut den Arbeitnehmern die **wichtigste Herausforderung für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen** darin, **Fachkräfte in der Institution langfristig zu halten** (72% "sehr wichtig"). Damit eng im Zusammenhang steht neben der Personalbindung auch die **Akquise von Fachpersonal** (63%). Der Fachkräftemangel scheint somit in dieser Branche unter den Mitarbeitern einen zentralen Aspekt darzustellen.
- Es zeigen sich leichte Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen Geschäftsführern bzw. Personalverantwortlichen und Mitarbeitern: Letztere erachten vor allem die Verbesserung der Gehaltssituation sowie ein besseres Leistungsangebot vergleichsweise häufiger als sehr wichtig. Dennoch zeigt sich hinsichtlich der Top-3 Herausforderungen dieselbe Reihenfolge.

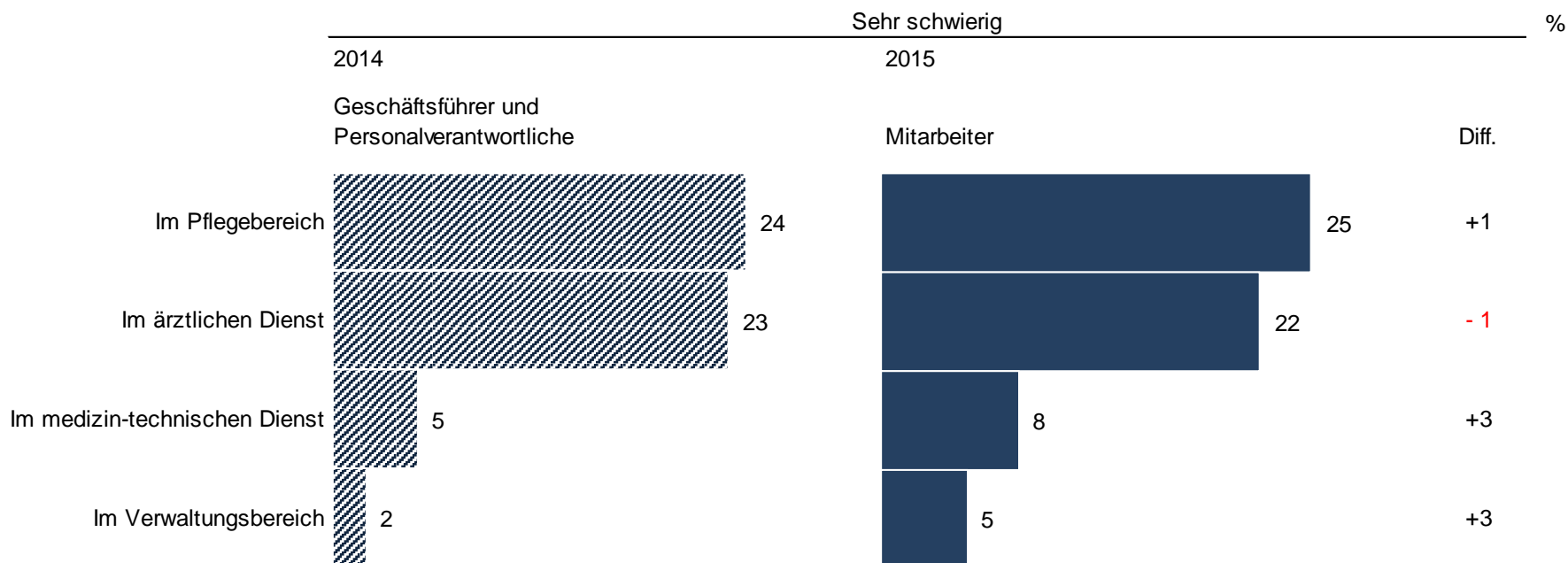
## ENTWICKLUNG DER HERAUSFORDERUNGEN

- Den Mitarbeitern zufolge werden insbesondere **Stressreduktion und Burn-Out-Prävention in den kommenden fünf Jahren weiter an Bedeutung gewinnen** (27% "stark zunehmen"). Auf einer weiteren Ebene folgen jene Aspekte, welchen auch grundsätzlich sehr hohe Bedeutung beigemessen wird, wie Fachkräfte in der Institution langfristig zu halten (23%) bzw. zu gewinnen (22%) oder auch die Qualitätssicherung (22%). Grundsätzlich zeigt sich jedoch eine tendenzielle Vermutung in Richtung leichter Zunahme bzw. gleichbleibender Bedeutungsentwicklung der unterschiedlichen Aspekte.
- In dieser Dimension zeigt sich grundsätzlich eine ähnliche Sichtweise von Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführern und Mitarbeitern. Nur die Qualitätssicherung wird der ersten Gruppe zufolge noch größeres Gewicht in der Zukunft haben, während die Mitarbeiter vergleichsweise größeres Augenmerk auf die Verbesserung der Gehaltssituation legen.

# Schwierigkeitsgrad bei der Personalsuche

Basis: Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

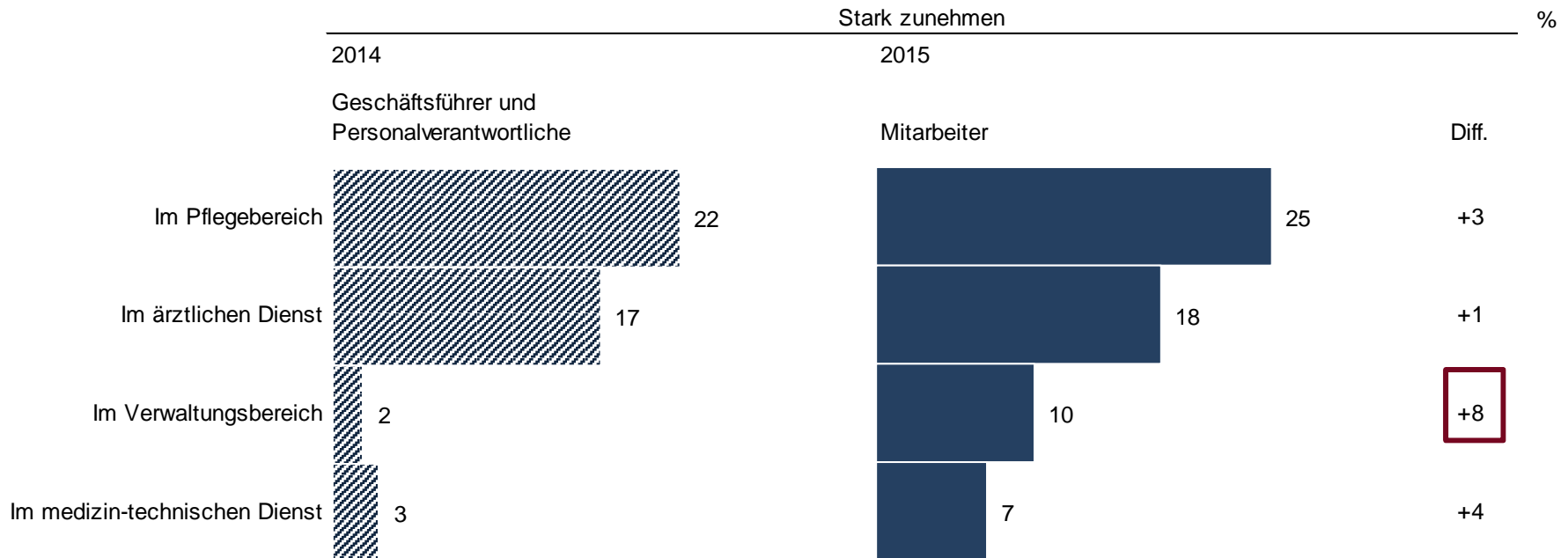
Frage 3: "Ich lese Ihnen nun unterschiedliche Personalbereiche vor. Bitte sagen Sie mir, wie schwierig es Ihrer Meinung nach ist, Personal in den jeweiligen Bereichen zu gewinnen. Ist das Ihrer Meinung nach sehr schwierig, eher schwierig, eher nicht so schwierig oder überhaupt nicht schwierig?" (Vorlage einer Liste)



# Eindruck der Entwicklungen im Bereich Personalgewinnung

Basis: Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

Frage 4: "Und wird sich die Personalgewinnung in den kommenden fünf Jahren Ihrer Meinung nach in den folgenden Bereichen verändern? Werden die Herausforderungen in der Personalgewinnung im jeweiligen Bereich eher stark zunehmen, leicht zunehmen, eher abnehmen, stark abnehmen oder eigentlich gleich bleiben?" (Vorlage einer Liste)

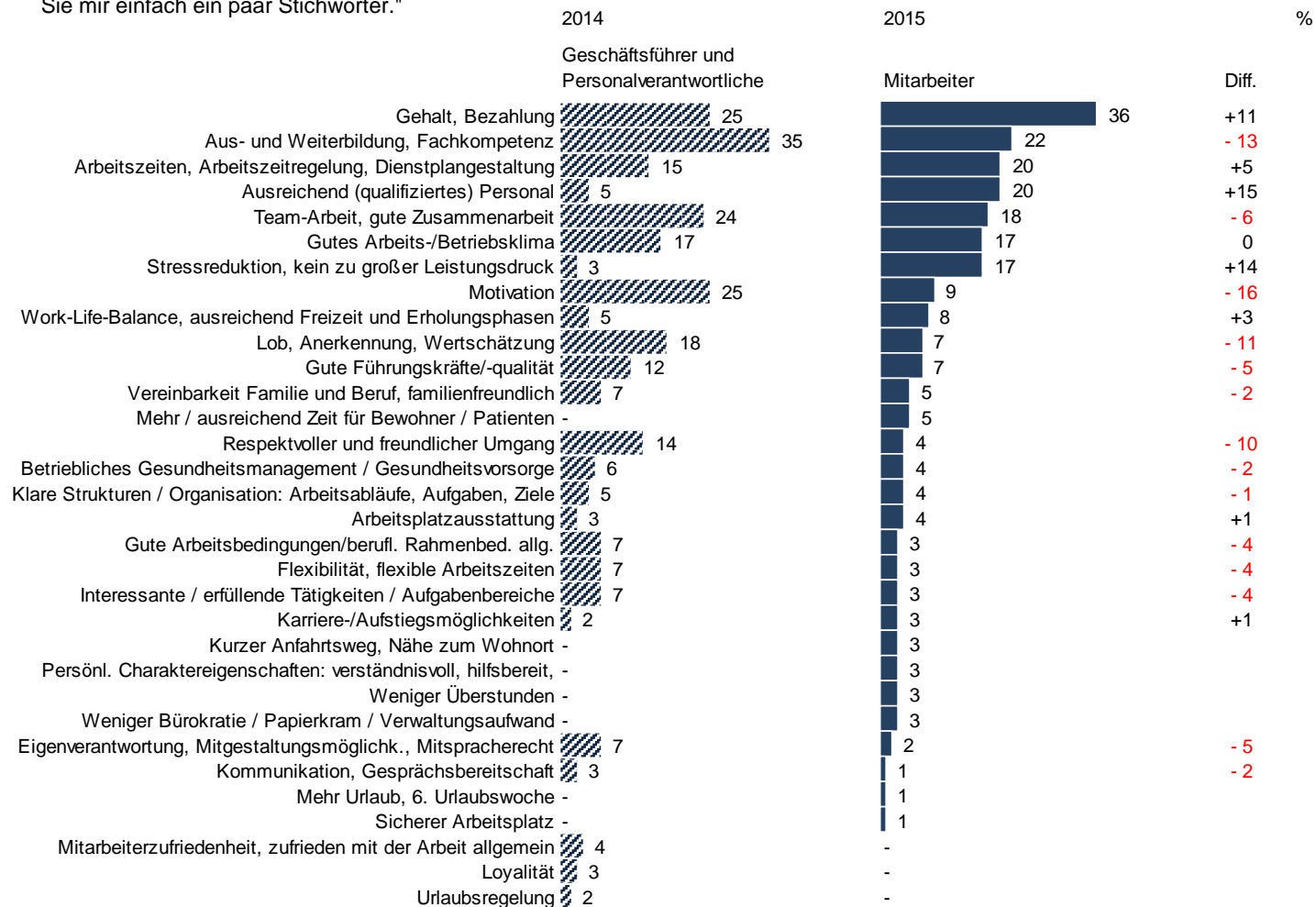


# Spontane Assoziationen rund um die Leistungserbringung

## Basis: Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

Frage 5 (2014): "Welche Faktoren sind Ihrer Meinung nach für eine effiziente und hochqualitative Leistungserbringung der Mitarbeiter besonders wichtig? Bitte sagen Sie mir einfach ein paar Stichwörter."

Frage 5 (2015): "Welche Faktoren sind Ihrer Meinung nach besonders wichtig, damit Sie Ihre Leistung effizient und hochqualitativ erbringen können? Bitte sagen Sie mir einfach ein paar Stichwörter."

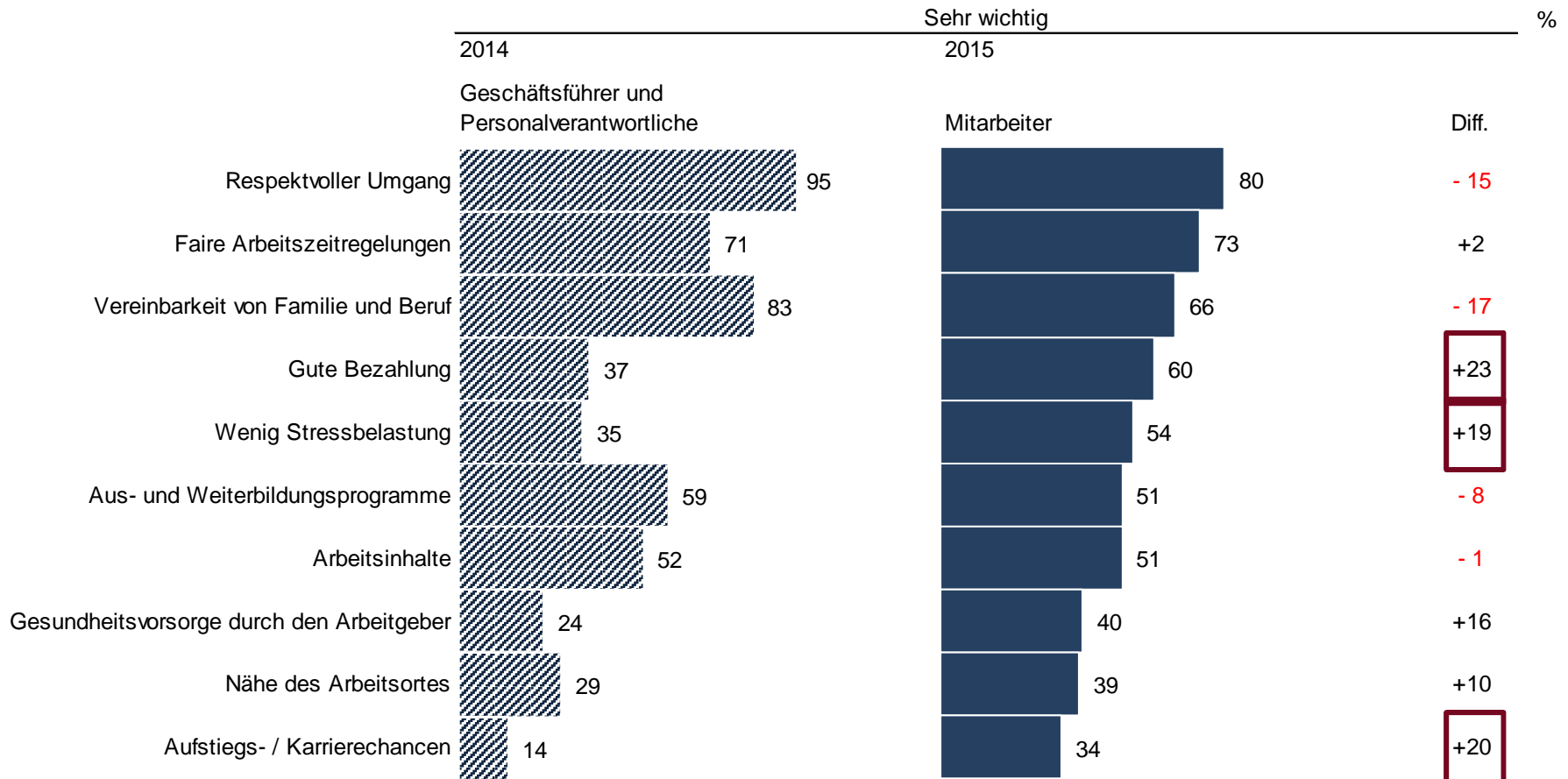




## Basis: Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

Frage 6 (2014): "Ich lese Ihnen nun einige Faktoren vor, und Sie sagen mir bitte, wie wichtig diese für eine effiziente und hochqualitative Leistungserbringung sind. Welche davon sind sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht so wichtig oder überhaupt nicht wichtig?"

Frage 6 (2015): "Ich lese Ihnen nun einige Faktoren vor, und Sie sagen mir bitte, wie wichtig diese sind, damit Sie Ihre Leistung effizient und hochqualitativ erbringen können. Welche davon sind sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht so wichtig oder überhaupt nicht wichtig?" (Vorlage einer Liste)



### SCHWIERIGKEITEN UND HERAUSFORDERUNGEN BEI DER PERSONALSUCHE

- In den Augen der befragten Mitarbeiter gestaltet sich die **Personalsuche** vor allem im **Pflegebereich** (25%) und im **ärztlichen Dienst** (22%) als besonders schwierig. Bei der Rekrutierung von medizin-technischen Fachkräften und im Verwaltungsbereich werden hingegen seltener Schwierigkeiten gesehen.
- Dementsprechend wird auch bei der Personalgewinnung vor allem im Pflegebereich für die Zukunft die stärkste Bedeutungszunahme erwartet. Dieser Meinung sind vor allem Mitarbeiter von Pflege- bzw. Altenheimen.
- Dieses Meinungsbild deckt sich auch mit jenem der Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführer.

### LEISTUNGSERBRINGUNG

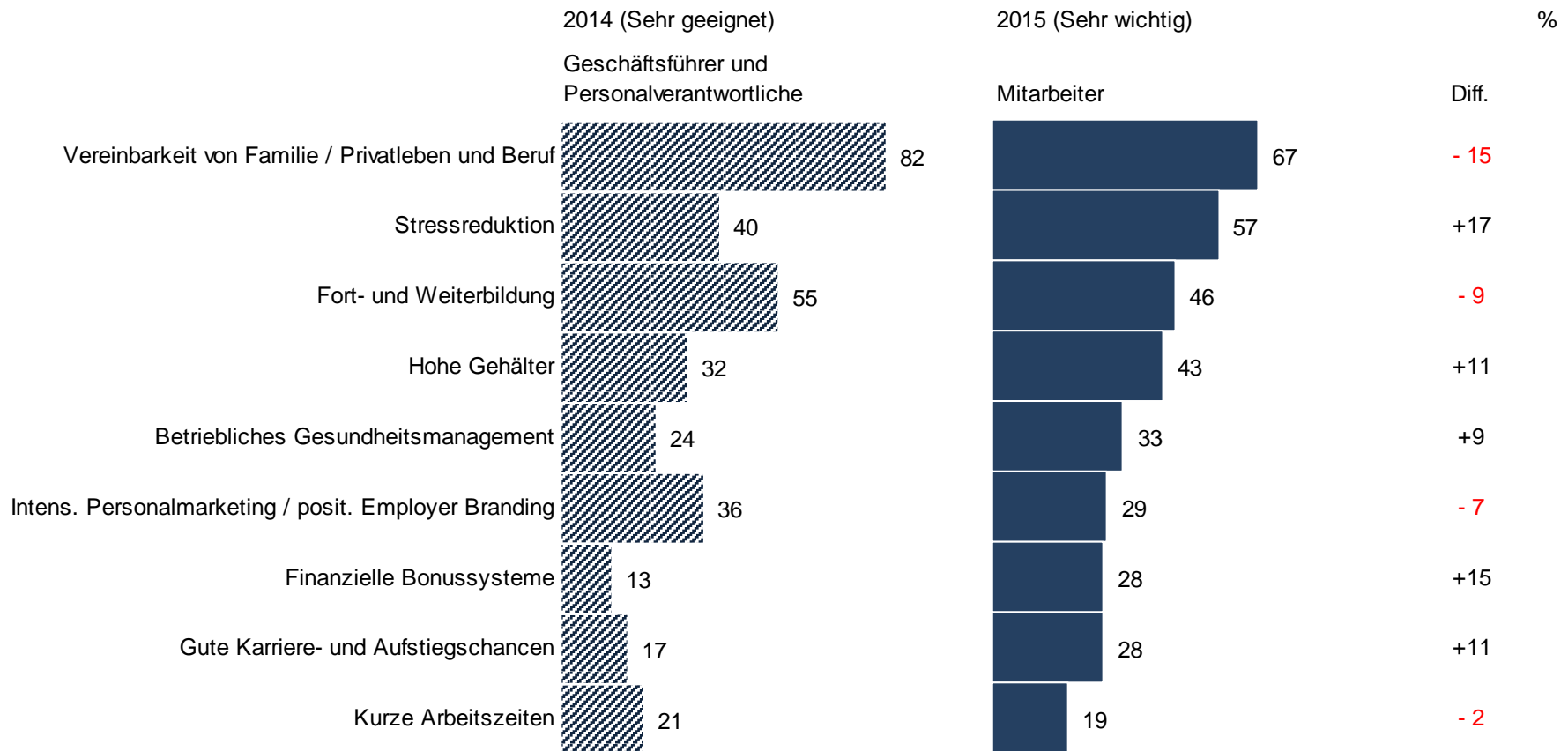
- Spontan nennen die Mitarbeiter im Gesundheitsbereich vor allem den **Gehalt als starken Motivator** für eine effiziente und hochqualitative Leistung. Auf einer weiteren Ebene folgen Aspekte wie Weiterbildung, die Arbeitszeiten, ausreichend Personal, Team-Arbeit, Betriebsklima und Stressreduktion.
- Entgegen der Erwartungshaltung der Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführer wird somit deutlich stärker auf finanzielle Aspekte, Stressreduktion und ausreichend Personal geachtet, während Aspekte rund um Anerkennung und Motivation von den Mitarbeitern vergleichsweise geringer eingeschätzt werden.
- **Gestützt** gilt in erster Linie ein **respektvoller Umgang** als starker Motivationsfaktor (80%), gefolgt von **fairen Arbeitszeitregelungen** (73%) und der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** (66%). Auf einer weiteren Ebene werden eine gute Bezahlung (60%), wenig Stressbelastung (54%), Weiterbildungsprogramme (51%) und Arbeitsinhalte (51%) als sehr wichtige Drivers für die Leistungserbringung angesehen. Bei Müttern bzw. Vätern nimmt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen noch deutlich höheren Stellenwert ein.
- Auch bei der gestützten Abfrage zeigt sich, dass die Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführer den Effekt von finanziellen Faktoren deutlich unterschätzen.

# Wahl des Arbeitgebers: Bedeutung unterschiedlicher Maßnahmen

Basis: Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

Frage 7 (2014): "Ich lese Ihnen nun ein paar Maßnahmen vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese Maßnahmen geeignet sind, Fachpersonal im Pflege- und Gesundheitsbereich zu gewinnen. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese sehr geeignet, eher geeignet, eher nicht oder überhaupt nicht geeignet sind."

Frage 7 (2015): "Ich lese Ihnen nun ein paar Maßnahmen vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese Maßnahmen für Sie persönlich wichtig sind, damit Sie sich für einen bestimmten Arbeitgeber entscheiden. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht so wichtig oder überhaupt nicht wichtig für Sie sind." (Vorlage einer Liste)

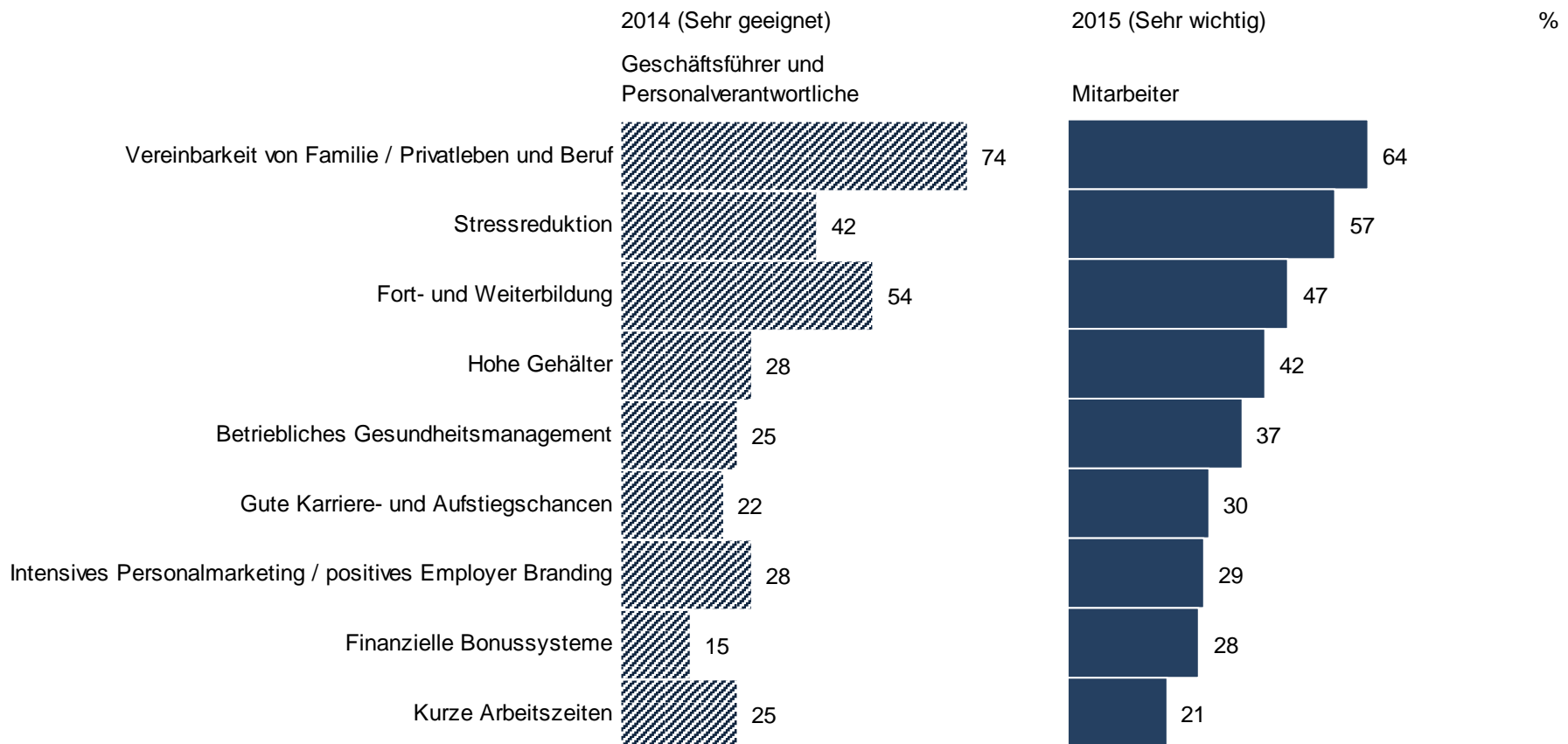


# Bindung an den Arbeitgeber: Bedeutung unterschiedlicher Maßnahmen

Basis: Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

Frage 8 (2014): "Und nun sagen Sie mir bitte, ob diese Maßnahmen geeignet sind, Fachpersonal im Pflege- und Gesundheitsbereich zu halten. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese sehr geeignet, eher geeignet, eher nicht oder überhaupt nicht geeignet sind."

Frage 8 (2015): "Und nun sagen Sie mir bitte, ob diese Maßnahmen für Sie persönlich wichtig sind um bei einem Arbeitgeber langfristig zu bleiben und sich mit ihm zu identifizieren. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht so wichtig oder überhaupt nicht wichtig sind." (Vorlage einer Liste)

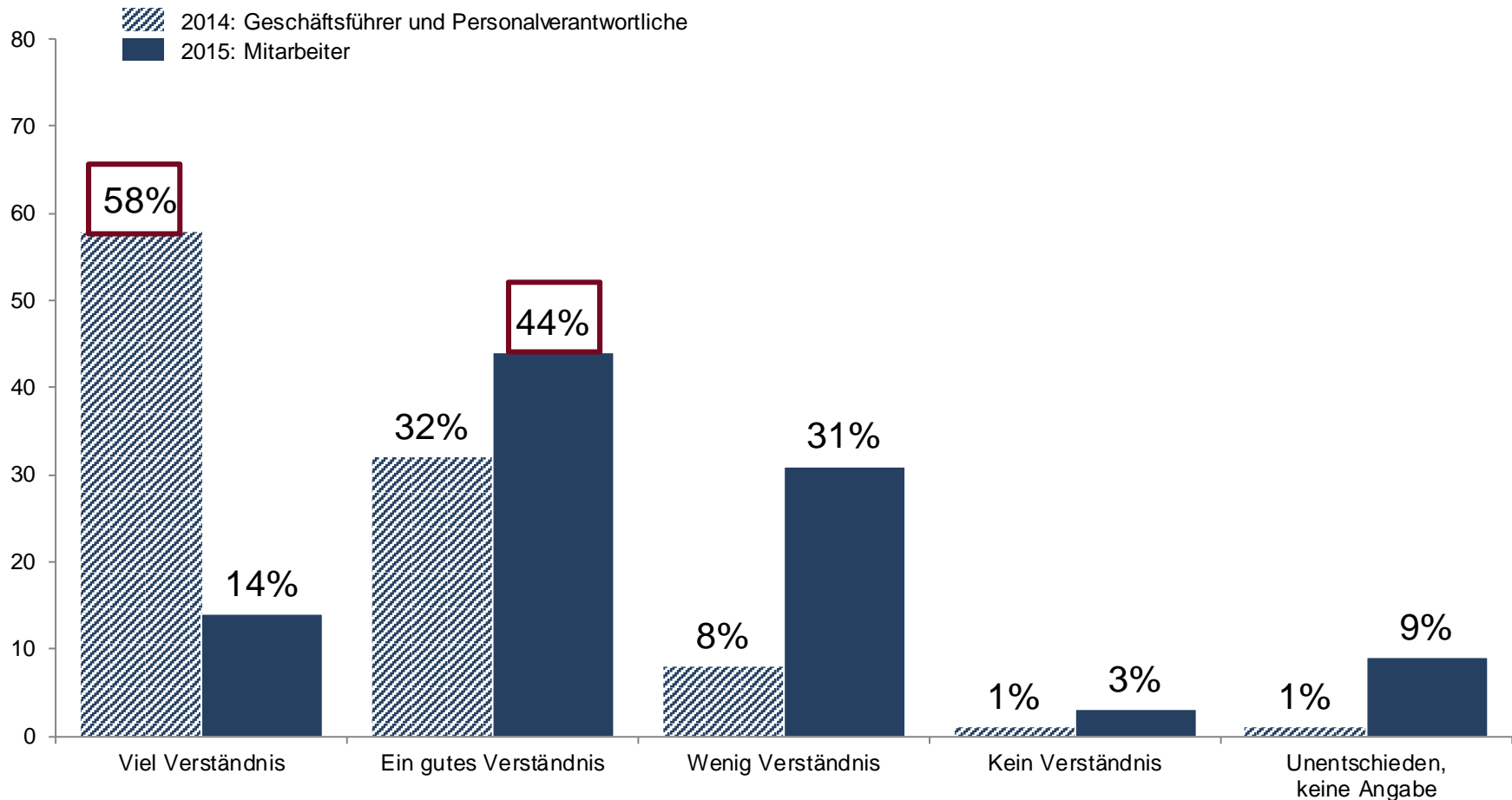


### WAHL DES ARBEITGEBERS UND PERSONALBINDUNG

- **Bei der Wahl des Arbeitgebers steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an oberster Stelle:** Für zwei Drittel der Mitarbeiter ist dies ein sehr maßgeblicher Aspekt bei der Entscheidungsfindung. An zweiter Stelle rangiert die Stressreduktion (57%), gefolgt von Fort- und Weiterbildung (46%) sowie hohen Gehältern (43%). Im Gegensatz dazu scheinen kurze Arbeitszeiten eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Wiederum achten Personen, die selbst Kinder im Haushalt haben, besonders auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Für die Bindung an den Arbeitgeber werden die Aspekte in beinahe derselben Reihenfolge genannt, wie für die Wahl des Arbeitgebers. Wiederum steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an erster Stelle, einen besonders zentralen Aspekt nimmt sie bei Eltern ein.
- Erneut zeigt sich: Der Effekt von monetären Anreizen und Stressabbau wird von den Personalverantwortlichen deutlich geringer eingeschätzt als von den Mitarbeitern selbst.

Basis: Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

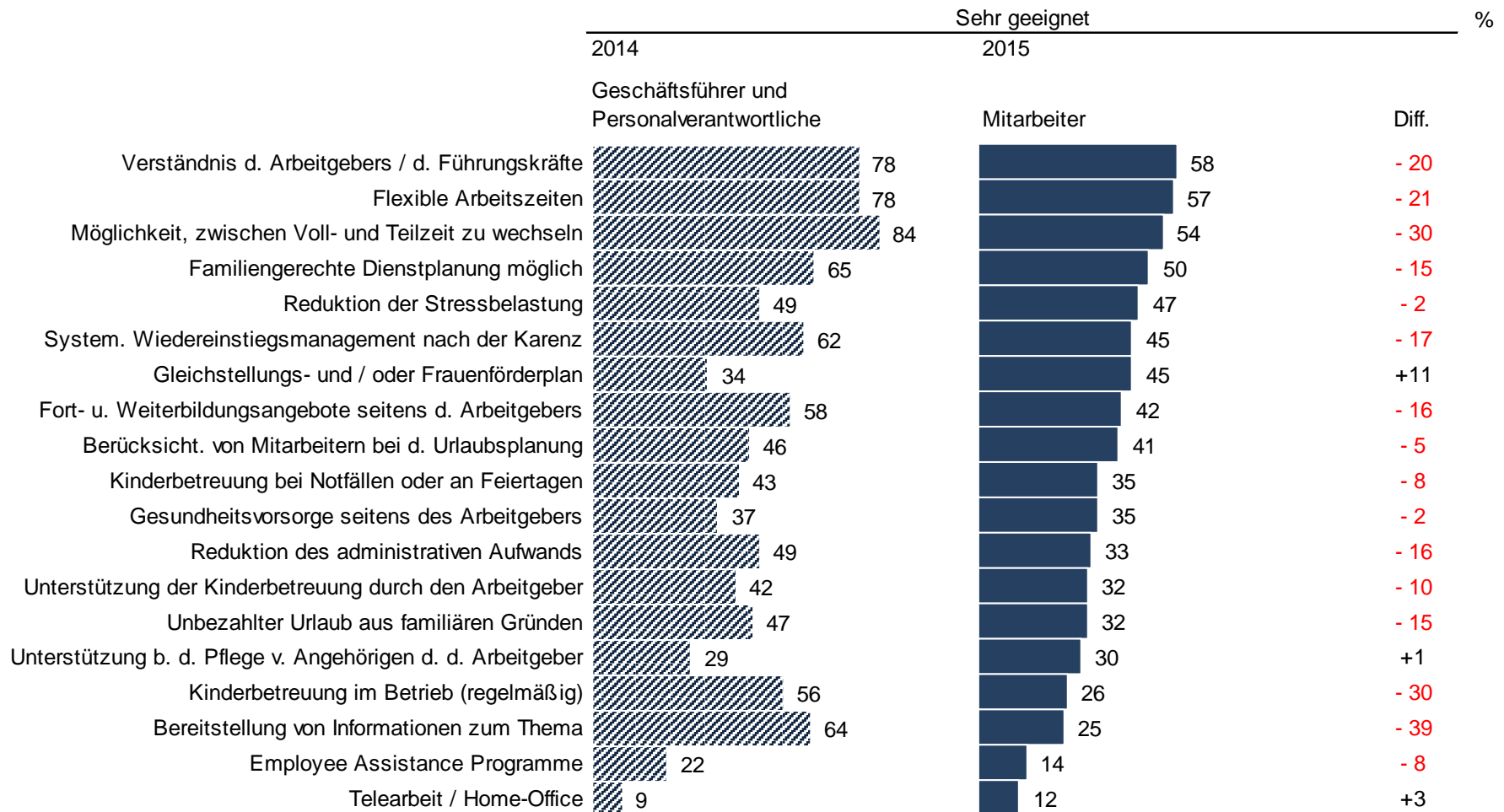
Frage 9: "Wie groß ist Ihrer Meinung nach das Verständnis unter den Führungskräften und Vorgesetzten im Pflege- und Gesundheitsbereich für das Thema 'Vereinbarkeit Familie und Beruf'? Würden Sie sagen, hier gibt es –"



# Tauglichkeit der Maßnahmen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## Basis: Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

Frage 10: "Ich lese Ihnen nun unterschiedliche Maßnahmen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Bitte sagen Sie mir, ob diese Ihrer Meinung nach sehr geeignet, eher geeignet, eher nicht oder überhaupt nicht geeignet sind um die Situation zu verbessern." (Vorlage einer Liste)



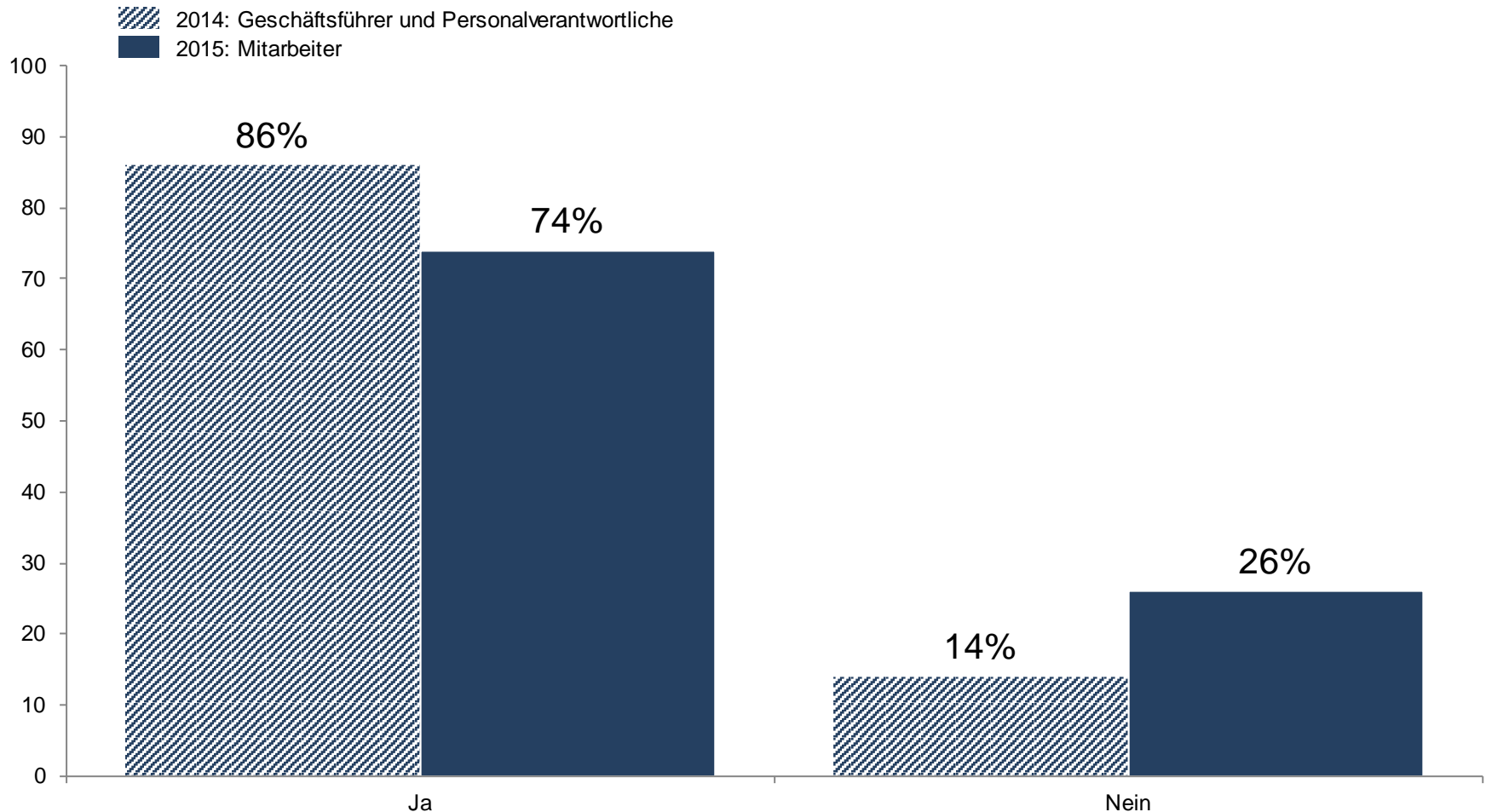




# Allgemeine Zufriedenheit mit den familienfreundlichen Angeboten

Basis: Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

Frage 12: "Sind Sie mit den familienfreundlichen Angeboten in Ihrem Betrieb zufrieden, oder ist das nicht der Fall?"



### VERSTÄNDNIS DER VORGESETZTEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

- **Knapp drei Fünftel der Mitarbeiter** in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (58%) würden das **Verständnis der Führungskräfte** in diesem Bereich für die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zumindest gut** bewerten, ein Drittel (34%) ist hingegen gegenteiliger Meinung. Nur 14 Prozent der Befragten haben den Eindruck, dass die Vorgesetzten diesem Thema viel Verständnis entgegenbringen, somit scheint hier noch Luft nach oben zu sein. Vor allem in Pflege- bzw. Altenheimen wird das Verständnis der Führungskräfte unterdurchschnittlich eingestuft.
- Somit zeigt sich deutlich: Die Geschäftsführer bzw. Personalverantwortlichen schätzen das Verständnis der Führungspersönlichkeiten im Gesundheitsbereich deutlich höher ein, als die Mitarbeiter.

### MAßNAHMEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

- Die folgenden vier Maßnahmen werden von den Mitarbeitern mehrheitlich als sehr geeignet empfunden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern: **Verständnis des Arbeitgebers** (58%), **flexible Arbeitszeiten** (57%), die Möglichkeit zwischen **Voll- und Teilzeit zu wechseln** (54%) sowie die Möglichkeit einer **familiengerechten Dienstplanung** (50%).
- Die Realität wird jedoch etwas anders wahrgenommen: Abgesehen von einem Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit, haben nur rund 30 Prozent der Befragten den Eindruck, dass diese vier Top-Maßnahmen bereits im gesamten Betrieb umgesetzt wurden. Dafür werden die Weiterbildungsangebote sowie die Gesundheitsvorsorge deutlich besser eingestuft.
- Mitarbeiter von Krankenhäusern haben vergleichsweise häufiger das Gefühl, dass die einzelnen Maßnahmen bereits umfassend in die Tat umgesetzt wurden.
- Insgesamt nehmen die Mitarbeiter somit deutlich weniger Maßnahmen wahr, als die Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführer. Dennoch sind drei von vier Mitarbeiter mit den familienfreundlichen Angeboten in ihrem Betrieb grundsätzlich zufrieden. Eltern zeigen sich diesbezüglich jedoch deutlich skeptischer. Personalverantwortliche bewerten den Leistungsumfang noch etwas besser.

**IMAS**<sup>®</sup>  
international

## **KONTAKT**

IMAS International GmbH

Institut für Markt- Sozialanalysen GmbH

Gruberstraße 2-6

A - 4020 Linz

Tel.: +43 / 732 / 77 22 55 - 0

Fax: +43 / 732 / 77 22 55 - 5