

Die Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

MASTER-ARBEIT

2023

Autorin

Ferraro Alina

Begleitperson

Knecht Michaela

Praxispartner*in

Fachstelle UND

Leuthold Fabian

Danksagung

Ich möchte allen Personen danken, welche zu der vorliegenden Master-Arbeit beigetragen haben. Passend zu meiner Arbeit hatte ich ein wunderbares kleines privates Netzwerk, welches mich in meinem Vorhaben bedingungslos unterstützt hat. Besonders zentral war dabei mein Ehemann. Er hat Ideen und Gedanken mit mir reflektiert, Zweifel begleitet, den Glauben an mich und meine Fähigkeiten kommuniziert und mir unzählige Stunden den Rücken zum Arbeiten freigehalten. Diese wertvolle Unterstützung durfte ich während meines gesamten Studiums von ihm erleben. Ein Dankeschön geht zudem an meine zwei Kinder, welche sehr oft für das Arbeiten am Abend und am Wochenende Verständnis aufbringen mussten. Auch meine Schwiegermutter war ein wichtiger Teil der Unterstützung, weil sie mir durch die Betreuung meiner zwei Kinder ebenso Zeit für die Master-Arbeit und das Studium schaffte. Prof. Dr. Michaela Knecht hat als meine Betreuerin wertvolle Unterstützung geleistet. Nicht nur ihre fachlichen Inputs, auch ihre motivierenden Rückmeldungen, ihr offenes Ohr für meine Ideen und Fragen sowie ihr ehrliches Interesse an meiner Arbeit waren während des ganzen Prozesses sehr hilfreich. Abschliessend möchte ich meinem Praxispartner der Fachstelle UND, aber insbesondere Fabian Leuthold danken, dass sie sich dazu bereit erklärt haben mich und mein Projekt zu begleiten und gerade zu Beginn wertvolle Inputs für die Arbeit eingebracht haben.

Zusammenfassung

Die Master-Arbeit mit explorativem Charakter untersuchte die Bedeutung des privaten Netzwerkes für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der Arbeitnehmenden. Dafür wurden insgesamt 28 problemzentrierte Einzelinterviews geführt, in welchen der Aufbau der Netzwerke erfasst und mögliche Einflussfaktoren auf das Vorhandensein und Ausmass der Unterstützung sowie Herausforderungen und Grenzen innerhalb des privaten Netzwerkes untersucht wurden. Die erhobenen Daten wurden mittels deskriptiver Analysen der Netzwerke sowie einer fokussierten Interviewanalyse ausgewertet. Die daraus resultierenden Ergebnisse zeigen, dass private Unterstützungsnetzwerke eine grosse Bedeutung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Die geleistete Unterstützung stellt eine zentrale Ressource für den Vereinbarkeitsalltag dar. Im Fokus stehen dabei insbesondere regelmässige und unregelmässige Kinderbetreuungseinsätze sowie die emotionale Unterstützung durch Personen aus dem privaten Umfeld. Die vorliegende Arbeit zeigt zudem, wie individuell die privaten Netzwerke aufgebaut sind, wie unterschiedlich die Unterstützung genutzt wird und wie divers die wahrgenommenen Herausforderungen und Grenzen innerhalb des privaten Netzwerkes sind. Dadurch wird deutlich, dass diese zentralen Ressourcen längst nicht bei allen Arbeitnehmenden im gleichen Ausmass vorhanden sind. Dies kann Konsequenzen auf das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie haben und zeigt neben der Bedeutung für die Vereinbarkeit die Notwendigkeit auf, das private Netzwerk vertieft in Analyse -und Beratungstätigkeiten sowie bei der Gestaltung von Massnahmen miteinzubeziehen.

Schlagerwörter: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, soziale Unterstützung, privates Unterstützungsnetzwerk, problemzentrierte Interviews, fokussierte Interviewanalyse

Abstract

This explorative masterthesis investigated the importance of the private network for the compatibility of work and family from the perspective of employees. For this purpose, a total of 28 problem-centered individual interviews were conducted, in which the structure of the networks was recorded and possible factors influencing the existence and extent of support as well as challenges and limits within the private network were examined. The collected data was analyzed by using descriptive analyses of the networks as well as a focused interview analysis. The resulting findings show that private support networks are of great importance for the compatibility of work and family. The support provided leads to central resources for everyday work-life balance. In particular, the focus is on regular and irregular childcare assignments as well as emotional support from people in the private sphere. The present study also shows how individually the private networks are structured, how differently the support is used and how diverse the perceived challenges and limits within the private network are. This makes clear that these central resources are by no means available to all employees to the same extent. This can have consequences for the experience of conflict between work and family and, in addition to its importance for reconciliation, shows the necessity of involving the private network more deeply in analysis and consulting activities as well as in the design of measures.

key words: compatibility of work and family, social support, private support network, problem-centered interviews, focused interview analysis

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Zielsetzung und Fragestellung.....	3
1.1	Praxispartner	3
1.2	Aufbau der Arbeit	4
2	Theoretische Grundlagen	5
2.1	Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7
2.2	Bewältigungsstrategien in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	9
2.3	Soziale Unterstützung in der Vereinbarkeit	10
2.3.1	Operationalisierung sozialer Unterstützung.....	10
2.3.2	Bereiche der sozialen Unterstützung	11
2.3.3	Formen der sozialen Unterstützung	13
2.3.4	Soziale Unterstützung im Vergleich.....	16
2.3.5	Fazit soziale Unterstützung	16
2.4	Modell UND	17
2.4.1	Verwendung des Modells UND für die vorliegende Master-Arbeit.....	20
2.5	Fazit Theorie	20
2.5.1	Ableitung Fragestellungen.....	21
2.6	Abgrenzungen	23
3	Methodische Grundlagen	24
3.1	Überblick Untersuchungsdesign	24
3.2	Datenerhebung Einzelinterviews.....	25
3.2.1	Akquise der Teilnehmenden.....	27
3.2.2	Stichprobe	28
3.2.3	Interviewleitfaden	29
3.2.4	Pretest	31
3.2.5	Vorbereitungen Interviews.....	32
3.2.6	Durchführung Interviews.....	33
3.3	Datenauswertung: Fokussierte Interviewanalyse	34
3.3.1	Datenvorbereitung und Exploration	35

3.3.2	Entwicklung Kodiersystem.....	38
3.3.3	Basiskodierung und Weiterentwicklung des Kodiersystems	40
3.3.4	Analyse der kodierten Daten.....	41
3.4	Datenauswertung II: Analyse der Gesamtnetzwerke	41
3.4.1	Visualisierung Gesamtnetzwerke	41
3.4.2	Einfache Berechnungen zur Analyse der Netzwerke.....	42
4	Ergebnisse.....	44
4.1	Aufbau Unterstützungsnetzwerke.....	44
4.1.1	Struktureller Aufbau Unterstützungsnetzwerke	44
4.1.2	Funktioneller Aufbau der Unterstützungsnetzwerke	53
4.1.3	Besonders relevante Verbindungen im Unterstützungsnetzwerk	66
4.2	Einflussfaktoren auf die Unterstützung des privaten Netzwerkes	72
4.2.1	Einflussfaktoren Partnerschaft	73
4.2.2	Einflussfaktoren restliches privates Unterstützungsnetzwerk	75
4.3	Herausforderungen und Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes.....	80
4.3.1	Herausforderungen durch das private Unterstützungsnetzwerk.....	80
4.3.2	Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes	81
4.4	Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes im Vergleich	83
5	Interpretation und Diskussion	86
5.1	Fazit Aufbau private Unterstützungsnetzwerke	86
5.1.1	Fazit Struktureller und funktioneller Aufbau privates Netzwerk.....	86
5.1.2	Fazit besonders relevante Verbindungen und Hilfestellungen gesamthaft	89
5.2	Fazit Einflussfaktoren auf die Unterstützung	90
5.3	Fazit Herausforderungen und Grenzen privater Unterstützungsnetzwerke	92
5.4	Fazit Bedeutung privater Unterstützungsnetzwerke in Relation	94
5.5	Gesamtfazit Bedeutung privater Unterstützungsnetzwerke.....	96
6	Praktische Implikationen.....	99
6.1	Ebene Arbeitnehmende	99
6.2	Ebene Organisation	100
6.3	Ebene Praxispartner Fachstelle UND.....	101

7 Kritische Würdigung & Limitationen.....	103
7.1 Reflexion des methodischen Vorgehens	103
7.2 Reflexion der Ergebnisse	106
7.3 Reflexion der praktischen Implikationen.....	107
7.4 Gesamtfazit des Forschungsprozesses	107
8 Ausblick	109
Literaturverzeichnis	110
Abbildungsverzeichnis	117
Tabellenverzeichnis	119
Anhang	Fehler! Textmarke nicht definiert.

1 Einleitung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt ein zentrales und komplexes Thema in der heutigen Arbeitswelt dar (Spiegel, 2017). Vor allem immer mehr qualifizierte und gut ausgebildete Frauen möchten Teil der Berufswelt sein und die Familiengründung nicht mehr als Hindernis dafür sehen (Keller & Haustein, 2014). Der teilweise oder komplette Rückzug von Frauen aus dem Arbeitsmarkt aufgrund der Familiengründung hat nicht nur weitreichende Konsequenzen für die Wirtschaft, sondern auch für die Frauen selbst. Beispielsweise entstehen dadurch jährlich Lohneinbussen von insgesamt 1.5 Milliarden Franken und damit verbunden fehlende Steuereinnahmen von ca. 250 Millionen Franken für den Staat (Jeanrenaud & Kis, 2018). Frauen verlieren im Verlauf der restlichen Berufslaufbahn ca. 21.7% an Einkommen. Dadurch entstehen geringere Altersrenten sowie fehlendes oder geringes Altersguthaben, aufgrund der kaum vorhandenen beruflichen Vorsorge. Auch dem bestehenden Fachkräftemangel in der Schweiz könnte unter anderem durch eine höhere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt positiv entgegengewirkt werden (EKFF, 2020). Gleichzeitig entwickeln Männer den Anspruch, sich mehr im Familienleben einzubringen und suchen Alternativen zu traditionellen Familien- und Arbeitsmodellen (Klenk, Müller & Bronner, 2019). Der Wunsch beider Elternteile Teilzeit zu arbeiten und dadurch eine gemeinsame Teilhabe am Familienleben haben zu können, ist gemäss dem Bundesamt für Statistik in der Schweiz bei 47% aller Haushalte mit Kindern im Vorschulalter vorhanden. Gelebt wird dieses Modell jedoch nur von 13% aller Elternpaare in der Schweiz. Das Modell «Vater Vollzeit/Mutter Teilzeit» überwiegt mit einem Anteil von 43% immer noch stark (BFS, 2021). Der Grund für den nach wie vor grossen Anteil an traditionellen Familien- und Arbeitsmodellen und dem hohen Anteil an teilzeiterwerbstätigen Müttern wird unter anderem in den grossen Hindernissen gesehen, mit denen Mütter mit Vollzeitpensum oder hohem Teilzeitpensum konfrontiert werden. Als Hindernisse werden die in der Schweiz bestehenden sozialen Normen, die institutionellen Gegebenheiten sowie ökonomische Faktoren genannt (Ganzfried & Mäder, 2022). So wendet die Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern viel weniger öffentliche Gelder für Familienpolitik, insbesondere für Kleinkinder, auf. Zusätzlich lohnt sich die Arbeitsmarktbeteiligung der Frau oftmals nicht, weil ab einer gewissen Höhe das Zweiteinkommen steuerbedingte Nachteile und höhere Betreuungskosten zur Folge hat (Ganzfried & Mäder, 2022).

Probleme in der Vereinbarkeit haben aber auch auf individueller Ebene und auf Ebene der Unternehmen weitreichende Konsequenzen. So können beispielsweise psychische und physische Probleme durch Herausforderungen in der Vereinbarkeit entstehen (Mache & Harth, 2017). Auch die Lebenszufriedenheit kann dadurch beeinträchtigt werden (Klenk et al., 2019). Aus Sicht der Organisationen ist vor allen die damit einhergehende steigende Kündigungsabsicht bei fehlender Unterstützung in der Vereinbarkeit von Mitarbeitenden relevant. Dadurch sind auch die Unternehmen daran interessiert, vereinbarkeitsfreundliche Massnahmen anbieten zu können (Mache & Harth, 2017).

Die vielseitigen Auswirkungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat, zeigen deutlich, wie wichtig es ist, sich mit diesen Herausforderungen auseinanderzusetzen. Dabei steht die Frage im Zentrum, welche Massnahmen dabei helfen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern (Klenk et al., 2019). Diese Frage zu beantworten ist sehr komplex. Denn inwiefern Vereinbarkeit gelingt oder nicht, ist von vielen verschiedenen Faktoren abhängig. Dementsprechend sind oft individualisierte Lösungen notwendig (Paulus, 2020). Zusätzlich finden sich grundlegende Probleme, wie die Verlagerung vereinbarkeitsrelevanter Themen in den Privatkontext. Dazu gehört unter anderem die notwendige Betreuung der Angehörigen (Kinder, Eltern etc.) während der Arbeitszeit durch Personen aus dem privaten Umfeld (Spiegel, 2017). So betreuen beispielsweise 33% aller Grosseltern in der Schweiz ihre Enkelkinder zwischen 0 und 12 Jahren mindestens einmal pro Woche. Bei Kindern unter drei Jahren sind es sogar 40% aller Grosseltern. Damit ist der Betreuungsanteil durch die Grosseltern etwas höher als durch Kindertagesstätten und schulergänzenden Betreuungsangeboten, welcher zwischen 32 und 34% liegt. Durchschnittlich betreuen Grosseltern ihre Enkelkinder 9.9 Stunden pro Woche. Im Jahr 2016 schätzte man die unbezahlten Betreuungsstunden durch Grosseltern auf ungefähr 160 Millionen, was einem Geldwert von ca. 8. Milliarden Franken entspricht. Bei anderen Personen aus dem privaten Umfeld liegt die durchschnittliche Betreuungsdauer bei 6.3 Stunden (BFS, 2021).

Zahlreiche Literatur zur Vereinbarkeit und Work-Life-Balance kommen zum Schluss, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl Unterstützung aus dem privaten Umfeld als auch aus dem organisationalen Umfeld bedarf (Klenk et al., 2019). Während viel über die Möglichkeiten organisationale Unterstützung bekannt ist, gibt es viel weniger

Forschungsergebnisse und Praxiswissen über die Unterstützung durch das private Umfeld. Eine der wenigen vorhandenen Studien fand heraus, dass die private Unterstützung fehlende organisationale Unterstützung kompensieren kann, dies aber eine aufwändige Art der Unterstützung darstellt (Klenk et al., 2019). Eine weitere Studie beurteilt die Unterstützung durch das organisationale Umfeld als relevanter ein als die Unterstützung durch das private Umfeld (French, Dumani, Allen & Shockley, 2018). Neben der nicht geklärten Relevanz der privaten Unterstützung für die Vereinbarkeit, fehlt es in der Literatur auch an konkreten Erkenntnissen darüber, wie die Unterstützung durch das private Umfeld aussehen kann. Dies lässt vermuten, dass trotz zahlreicher positiver Veränderungen im Arbeitsumfeld viel von den Arbeitnehmenden und ihrem Umfeld selbst für eine gelingende Vereinbarkeit geleistet wird. Dabei scheint unklar, wie diese Unterstützung aussieht und welche Bedeutung dieser Form der Unterstützung durch die Arbeitnehmenden zugeschrieben wird.

1.1 Zielsetzung und Fragestellung

Die in der Forschung bestehenden Lücken zur Unterstützung durch das private Umfeld sollen in der vorliegenden Masterthesis explorativ untersucht werden. Übergeordnet soll dabei der Frage nachgegangen werden, welche Bedeutung das private Unterstützungsnetzwerk für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat. Die Verwendung des Begriffes Vereinbarkeit ohne die Spezifizierung durch den Zusatz *von Beruf und Familie* bezieht sich in der vorliegenden Arbeit daher immer auf diese zwei Lebensbereiche. Die Hauptfragestellung soll anhand konkreter Unterfragen beantwortet werden. Für die Formulierung und Strukturierung der konkreten Fragestellungen wurden aktuelle Theorien und Forschungsergebnisse herangezogen. Daher sollen diese Theorien in der vorliegenden Arbeit zuerst dargelegt werden, bevor die detaillierten Fragestellungen sowie damit einhergehende Abgrenzungen im Kapitel 2.5 und 2.6 vorgestellt werden.

1.1 Praxispartner

Die Fachstelle UND ist ein Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Zürich (Fachstelle UND, 2023a). Diese wird vom 1996 gegründeten Verein «Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» getragen. Der Verein dient dem Zweck der Förderung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben. Er besteht aus Vertreter*innen zahlreicher Institutionen aus den Bereichen

Familie, Wirtschaft, Bildung/Beratung, Gleichstellung, Kirche, Politik und Privatpersonen (Fachstelle UND, 2023c). Die Beratungen der Fachstelle UND richten sich an Unternehmen, Privatpersonen, Organisationen sowie Vertretende von Behörden und Politik. Die ganzheitlichen Beratungen werden von einem interdisziplinären Team wahrgenommen (Fachstelle UND, 2023a). Gestützt werden die Analyse- und Beratungstätigkeiten durch das Modell UND, welches im Kapitel 2.4 erläutert wird (Fachstelle UND, 2023b). Weil die Fachstelle an neuen Erkenntnissen und Inputs aus der Wissenschaft sehr interessiert ist, hat sie sich als Praxispartner für die vorliegende Masterthesis zur Verfügung gestellt. Gemeinsam mit Fabian Leuthold (Ansprechperson Fachstelle UND) wurde eine praxisrelevante Problemstellung zum Thema Vereinbarkeit entwickelt, welche das Potential neuer Erkenntnisse für die Fachstelle UND enthält.

1.2 Aufbau der Arbeit

Im Kapitel 2 werden die theoretischen Grundlagen erläutert, welche der vorliegenden Master-Arbeit zugrunde liegen. Am Ende des Kapitels folgt ein Fazit zur Theorie und die Herleitung der detaillierten Forschungsfragen. Daraus resultierende Abgrenzungen werden im Anschluss vorgestellt. Das Kapitel 3 gibt eine Übersicht über die methodischen Grundlagen der Arbeit. Dafür wird das Untersuchungsdesign gesamthaft beschrieben und anschliessend spezifisch auf die Datenerhebung und -auswertung eingegangen. Die Ergebnisse werden im Kapitel 4 vorgestellt. Im Anschluss daran folgt im Kapitel 5 die Diskussion und Interpretation der erlangten Erkenntnisse sowie ein abschliessendes Gesamtfazit. Daraus entstandene praktische Implikationen werden im Kapitel 6 behandelt. Die zwei letzten Kapitel beschäftigen sich einerseits mit der kritischen Würdigung sowie damit einhergehende Limitationen der Arbeit (Kapitel 7) und andererseits mit einem Ausblick für zukünftige Forschungsthemen (Kapitel 8).

2 Theoretische Grundlagen

Theorie zum privaten Unterstützungsnetzwerk in der Vereinbarkeit existiert aktuell wenig und ist vordergründig im Zusammenhang mit dem Konzept der sozialen Unterstützung sowie in Verbindung mit Konflikterleben zwischen Beruf und Familie zu finden. Daher wird im Folgenden neben der allgemeinen Einordnung des Konstruktes *Vereinbarkeit* vertieft auf diese Themen eingegangen. Zusätzlich wird das theoretisch fundierte *Modell UND* des Praxispartners vorgestellt, welches sich ebenfalls mit der Unterstützung für eine gelingende Vereinbarkeit befasst. Dadurch werden alle Forschungsgebiete aufgezeigt, mit denen die Unterstützung durch das private Umfeld eine Schnittmenge aufweist (*Abbildung 1*).

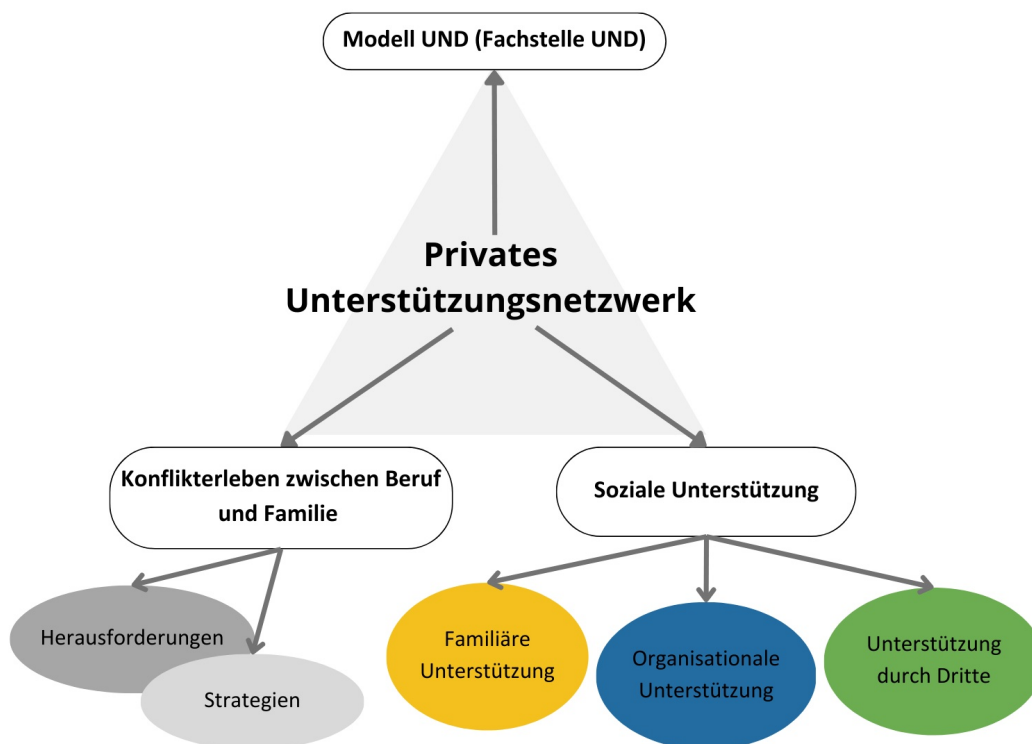


Abbildung 1. Schnittmenge mit bestehender Theorie (eigene Darstellung, 2023)

Trotz der grossen Aufmerksamkeit des Themas in der Gesellschaft und in der Forschung gibt es bisher keine einheitliche Definition zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Blahopoulou, 2012). Eine sehr allgemeine Definition von Vereinbarkeit beschreibt das Konstrukt als «Übernahme aktiver familiärer Sorgepflichten durch erwerbsarbeitende (auch studierende) Frauen und Männer gegenüber Kindern ... und anderen nahestehenden Personen, bei denen behutsames geplantes Vorgehen wie auch sehr oft die Klärung

emotionaler und familiärer Befindlichkeiten von zentraler Bedeutung sind, um zu guten Lösungen oder Zwischenlösungen kommen zu können» (Spiegel, 2017, S.41).

Andere Definitionen werden von unterschiedlichen Konzepten oder Perspektiven auf die Vereinbarkeit beeinflusst. Diese sind zwar hilfreich für das Verständnis, erfassen aber das Konstrukt nur unzureichend (Klenk et al., 2019). Ein Beispiel dafür ist das Konzept der Work-Family-Balance. Definitionen dazu gehen davon aus, dass Beruf und Familie als zwei separate Bereiche gegenseitige Rollenkonflikte hervorbringen und damit eng mit dem Konzept Work-Family Conflict verbunden sind. Nur wenn diese Konflikte nicht vorhanden sind, kann von einer Balance ausgegangen werden (Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009). Die zwei nachfolgenden Beispiele von Definitionen veranschaulichen diese Perspektive des Rollengleichgewichts:

- «Satisfaction and good functioning at work and at home, with a minimum of role conflict» (Clark, 2000, S.751)
- «A perceptual phenomenon characterized by sense of having achieved a satisfactory resolution of the multiple demands of work and family domains» (Higgins, Duxbury & Johnson, 2000, S.19)

Die Kritik hierbei ist vor allem, dass dadurch der Vereinbarkeit ein statischer Zustand zugeschrieben wird und diese aus zwei voneinander unabhängigen Bereichen besteht (Klenk et al., 2019). Die dynamischen und komplexen Realitäten des Vereinbarkeitsalltages werden dabei unzureichend berücksichtigt, weil die Einschätzung zur Ausgewogenheit der zwei Bereiche meist mittels Selbsteinschätzung gemacht wird, ohne den sozialen Kontext miteinzubeziehen (Grzywacz & Carlson, 2007).

Der Begriff Work-Family Fit stellt auf Basis der Kritik gegenüber dem Balance-Begriff eine alternative Definition dar und soll als Grundlage für die vorliegende Arbeit verwendet werden. Hierbei geht es nicht um das Gleichgewicht der zwei Bereiche Beruf und Familie, sondern um die Passung zueinander: «Die subjektive wahrgenommene Vereinbarkeit, welche es einem ermöglicht, die beiden Bereiche, Beruf und Familie 'lebensphasenspezifisch' und individuell nach Bedarf und Wertevorstellungen so zu gestalten, dass dies eine zufriedene, gesunde, leistungsfähige und sinnerfüllende Lebensweise des Menschen zulässt» (Spatz, 2014, S.14). Im Vordergrund steht die individuelle Vorstellung darüber, wie stark beide Bereiche ausgeprägt sein sollten, um von einer erfüllten Vereinbarkeit zu sprechen (Klenk et al., 2019). Mit Fokus auf die

Gestaltungsmöglichkeiten der beiden Bereiche schliesst sich diese Perspektive der Definition von Vereinbarkeit aus handlungspsychologischer Sichtweise an. Hierbei sind Beruf und Familie vereinbar, wenn die Bedingungen es der handelnden Person erlauben, ein stabil-flexibles System von Handlungsbereichen abzugrenzen, in dem Spielräume für die Planung der Handlungsbereichsübergänge gegeben sind (Resch, 2014).

2.1 Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Herausforderungen in der Vereinbarkeit werden in der Literatur anhand von Rollenkonflikten basierend auf dem Work-Family-Conflict Konzept beschrieben. Dabei wird davon ausgegangen, dass Individuen in ihrem Leben verschiedene Rollen in verschiedenen Gruppen einnehmen, wie beispielsweise in der Familie oder in einer Organisation. Jede dieser Rollen ist mit unterschiedlichen Anforderungen verknüpft, so dass die unterschiedlichen Rollenerwartungen zu Rollenkonflikten führen können (Mache & Harth, 2017). In der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können solche Konflikte in zwei Richtungen auftreten: Die Arbeitstätigkeit beeinträchtigt das Individuum in der Fähigkeit die Anforderungen der Rolle in der Familie zu erfüllen (WIF; Work-to-family), oder die Rolle in der Familie führt zu nicht erfüllten Anforderungen in der Arbeitstätigkeit (FIW; Family-to-work) (Frone, Yardley & Markel, 1997). Die Konflikte werden in der Literatur in drei verschiedene Typen des Konflikterlebens unterteilt (Greenhouse & Beutell, 1985):

1. Zeitbasierte Konflikte (Zeitanforderungen in dem einem Bereich erschweren das Erfüllen der Anforderungen im anderen Bereich)
2. Beanspruchungsbasierte Konflikte (psychische Beanspruchung in einem Bereich erschweren das Erfüllen der Anforderung im anderen Bereich)
3. Verhaltensbasierte Konflikte (Verhalten, welches in einem Bereich passt und in den anderen Bereich übertragen wird, ist in diesem Bereich unpassend)

Einflussfaktoren aus den Bereichen Beruf und Familie sind vielfältig und durch zahlreiche Studien untersucht worden. Tabelle 1 zeigt einen Überblick dieser Faktoren und verdeutlicht, dass sowohl das Ausmass sozialer Unterstützung im Arbeitsumfeld (organisationale Unterstützung) als auch das Ausmass an familiärer Unterstützung (Unterstützung aus dem privaten Umfeld) das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie beeinflussen.

Tabelle 1

Einflussfaktoren auf das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie aus der Literatur (eigene Darstellung, 2023)

Einflussfaktor	Quelle
Einflussfaktoren im Bereich Familie	
Anzahl Kinder	(Byron, 2005; Wolff & Höge, 2011)
Alter der Kinder bzw. Alter des jüngsten Kindes	(Byron, 2005; Wolff & Höge, 2011)
Menge an vorhandener Freizeit (ausserberuflicher Bereich)	(Byron, 2005; Wolff & Höge, 2011)
Wahrgenommener Stress durch Familie	(Mache & Harth, 2017)
Ausmass sozialer Unterstützung durch privates Umfeld	(Carlson & Perrewé, 1999; French et al., 2018; Seiger & Wiese, 2009; Truschnig, 2014)
Unzufriedenheit im Familienleben	(Mache & Harth, 2017)
Einflussfaktoren im Bereich Beruf	
Tätigkeits-/Organisationsbedingte Faktoren	
Arbeitszeit (Anzahl Stunden pro Woche, Flexibilität der Arbeitszeit etc.)	(Byron, 2005; Mache & Harth, 2017; Wolff & Höge, 2011)
Quantitative Arbeitsanforderungen	(Mache & Harth, 2017)
Vorhandene Arbeitsressourcen	(Mache & Harth, 2017)
Andere Faktoren im Bereich Beruf	
Erlebte Arbeitsbeanspruchung (Wahrgenommener Stress durch Beruf)	(Byron, 2005; Mache & Harth, 2017; Wolff & Höge, 2011)
Ausmass sozialer Unterstützung durch Arbeitskollegium und vorgesetzte Person	(French et al., 2018; Mache & Harth, 2017)
Unzufriedenheit im Berufsleben	(Mache & Harth, 2017)

Nicht bei allen Faktoren ist die Kausalitätsrelation klar. Beispielsweise kann die Unzufriedenheit im Berufs- oder Familienleben auch die Konsequenz aus den vorhandenen Rollenkonflikten sein (Mache & Harth, 2017). Andere Studien zeigen einen differenzierteren Blick auf diese Einflussfaktoren. So konnte beispielsweise aufgezeigt werden, dass das Arbeitspensum zwar mit dem Konflikterleben verbunden ist (Major, Klein & Ehrhart, 2002; Rotondo & Kincaid, 2008), die empfundene psychische Arbeitsbeanspruchung aber einen grösseren Einfluss aufweist (Wiese, 2004). Für das Konflikterleben scheint für Mütter das Alter der Kinder bedeutsamer zu sein als für die Väter (Anafarta & Kuruüzüm, 2012).

Studien haben zudem gezeigt, dass die Konfliktwahrnehmung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familien bei Frauen allgemein höher ist (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005).

Das Konflikterleben in der Vereinbarkeit kann eine Vielzahl an negativen gesundheitlichen Konsequenzen haben. Dazu gehören körperliche Beschwerden und psychische Probleme, wie Depressionen, Schlafstörungen, psychosomatische Beschwerden und Substanzmissbrauch. Sowohl die Lebensqualität als auch die Lebenszufriedenheit werden als vermindert wahrgenommen. Zusätzlich steigen bei diesen Personen auch die Kündigungsabsichten. Jedoch können auch diese Ergebnisse nicht uneingeschränkt als Kausalitäten interpretiert werden (Mache & Harth, 2017).

2.2 Bewältigungsstrategien in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bewältigungsstrategien für Vereinbarkeitskonflikte können auf individueller, partnerschaftlicher/familiärer oder organisatorischer Ebene ansetzen. Individuelle Strategien können von den Betroffenen selbst eingesetzt werden (Beham & Straub, 2021). Dazu gehören beispielsweise Zeitmanagementstrategien, Delegation sowie Veränderungen der Prioritäten in den verschiedenen Lebensbereichen (Wiese, 2015). Die Wirksamkeit dieser Strategien ist kulturabhängig. Einzig die Strategie der veränderten Prioritäten ist kulturunabhängig wirksam (Beham & Straub, 2021). Zusätzlich kann auf individueller Ebene der Aufbau von Achtsamkeit und Resilienz hilfreich sein, da dieser die Work-Life-Balance verbessert und Konflikte zwischen Beruf und Familie verringern kann (Brough, Timms, Chan, Hawkes & Rasmussen, 2020; Wiese, 2015)

Strategien auf partnerschaftlicher/familiärer und organisatorischer Ebene zeigen sich in Form von sozialer Unterstützung (French et al., 2018). Der positive Einfluss auf Konflikte zwischen Beruf und Familie konnte in diversen Studien für beide Unterstützungsbereiche aufgezeigt werden (Beham & Straub, 2021; French et al., 2018). Vertiefte Erläuterungen zur sozialen Unterstützung folgen im Kapitel 2.4.

Welche Strategien auf welchen Ebenen hilfreich sind und umgesetzt werden können, sollte individuell betrachtet werden. Oft entstehen Vereinbarkeitsprobleme nämlich nicht durch fehlende Massnahmen, sondern dadurch, dass die individuellen Lebenslagen nicht berücksichtigt werden (Paulus, 2020). So werden Vereinbarkeitssituationen und deren Konsequenzen auf die Betroffenen nicht mit der notwendigen Komplexität angeschaut

(Spiegl, 2017). Wichtig bei der ganzheitlichen und individuellen Betrachtung sind folgende Faktoren (Spiegl, 2017):

- Zur Verfügung stehendes Geld und zur Verfügung stehende Zeit
- Soziales (familiäres)Netzwerk, soziale Unterstützung im Arbeitskontext
- Erleben von Belastung oder Sinn in der Arbeit
- Regionales Angebot an professionellen sozialen Dienstleistungen

Strategien und Hilfestellungen für die Bewältigung von Vereinbarkeitssituationen sollten neben der Individualität zwei weitere Aspekte erfüllen. Einerseits muss die Massnahme wiederkehrend und vorhersehbar sein, um eine gewisse Stabilität zu gewährleisten. Trotzdem braucht es eine gewisse Flexibilität innerhalb der Hilfestellungen, damit auf Veränderungen in der Vereinbarkeitssituation adäquat reagiert werden kann (Spiegl, 2017).

2.3 Soziale Unterstützung in der Vereinbarkeit

Soziale Unterstützung kann als Ressource definiert werden, welche durch soziale Beziehungen bereitgestellt wird und Belastungen minimieren kann (French et al., 2018). Sie kann dazu beitragen, bestehende Ressourcen zu erhalten oder zusätzliche Ressourcen zu bilden (Seiger & Wiese, 2009). Dabei kann die Unterstützung Stressoren mildern, welche zur Belastung führen, die Belastungen direkt verringern oder als Puffer zwischen Stressoren und Belastungen wirken (LaRocco, House & French, 1980). Als Puffer wirkt die Unterstützung, indem sie die Bewertung des Stressors abschwächt oder Lösungen anbietet, die die Bedeutung des Problems verringert und gesunde Bewältigungsstrategien erleichtert (Cohen & McKay, 1984; Cohen & Wills, 1985).

2.3.1 Operationalisierung sozialer Unterstützung

Für die Operationalisierung von sozialer Unterstützung, lassen sich drei Kernkomponenten identifizieren (Cohen, 1992):

1. Soziale Netzwerke: Hierbei werden das Vorhandensein sowie die Menge und Art der sozialen Beziehungen erfasst. Diese Daten bilden die strukturelle Unterstützungsmasse und messen die soziale Unterstützung indirekt, indem die Verfügbarkeit von unterstützenden Personen beziehungsweise Verbindungen erfasst werden (Cohen & Wills, 1985; House, Umberson & Landis, 1988). Der Begriff *Verbindung* soll nachfolgend als allgemeine Bezeichnung vereinbarkeitsrelevanter

sozialer Beziehungen an Stelle von Personen verwendet werden. So können beispielsweise Organisationen und Dienstleistungen auch in die strukturelle Unterstützungsmasse miteinbezogen werden. Die Bezeichnung *Person* findet nur Verwendung, wenn es sich explizit um personenbezogene Unterstützung handelt. Anstelle des Begriffs *soziales Netzwerk* wird für die vorliegende Arbeit der Begriff Unterstützungsnetzwerk verwendet.

2. **Wahrgenommene Unterstützung:** Hiermit wird die Wahrnehmung erfasst, in welchem Ausmass die sozialen Beziehungen Ressourcen bereitgestellt haben. Diese Daten ergeben zusammen mit den unterstützenden Verhaltensweisen die funktionelle Unterstützungsmasse und bilden ab, welche Funktionen die sozialen Beziehungen erfüllen. Die soziale Unterstützung kann dadurch direkt bewertet werden (Cohen & Wills, 1985; House et al., 1988).
3. **Unterstützende Verhaltensweisen:** Damit sind Verhaltensweisen durch die unterstützenden Personen gemeint, welche dem/der Einzelnen helfen, Belastungen zu bewältigen. Die funktionelle Unterstützungsmasse wird in der vorliegenden Arbeit anhand beider Komponenten erfasst, ohne dass zwischen den Begriffen «wahrgenommene Unterstützung» und «unterstützenden Verhaltensweisen» differenziert wird.

2.3.2 Bereiche der sozialen Unterstützung

Die soziale Unterstützung kann gemäss Zimet, Dahlem, Zimet und Farley (1988) aus drei Bereichen stammen: Familie, Organisation oder Dritte. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind vor allem die zwei Bereiche Organisation und Familie von zentraler Bedeutung (Strecker, 2016) und werden daher ausführlicher erläutert.

Soziale Unterstützung durch die Familie

Die soziale Unterstützung durch die Familie besteht in der Hilfe von Mitgliedern der Familie, um beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermassen nachzukommen (Selvarajan, Cloninger & Singh, 2013). Die familiäre Unterstützung weist mehrheitlich einen positiven Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf (Beham & Straub, 2021). Eine Studie zeigt allerdings auf, dass sich die Erwartungen an die Unterstützung durch die Familie je nach Kultur unterscheiden und auch Treiber für Vereinbarkeitskonflikte sein können (Korabik, Aycan & Ayman, 2017).

Die bisherige Forschung zur familiären Unterstützung geht nicht vertieft darauf ein, welche sozialen Beziehungen zum Unterstützungsnetzwerk zählen. Meist wird nur zwischen allgemein familiärer Unterstützung durch Familienmitglieder und der Unterstützung durch den/der Ehe-/Lebenspartner*in (nachfolgend als Partner*in bezeichnet) differenziert (French et al., 2018; Klenk et al., 2019; Strecker, 2016). Als eines der wenigen konkreten Beispielen von Personen aus dem familiären Umfeld sind die Grosseltern der Kinder aufgeführt (Strecker, 2016).

Für die vorliegende Arbeit soll die familiäre Unterstützung genauer definiert und abgegrenzt werden. Neben dem/der Partner*in und Familienmitgliedern (bestehende Verwandtschaft) soll das private Unterstützungsnetzwerk um Bekannte und Freunde erweitert werden. Gemäss Spiegl (2017) gehören diese Personen auch zum familiären Umfeld. Dadurch kann unter familiärer Unterstützung jegliche Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstanden werden, welche nicht auf dem freien Markt, durch die öffentliche Hand oder durch institutionelle Akteur*innen angeboten wird und aus dem persönlichen, nicht übertragbaren Netzwerk stammt. Aufgrund der angepassten Definition wird für die vorliegende Arbeit von der eigentlichen Bezeichnung der familiären Unterstützung abgewichen und der Begriff private Unterstützung verwendet.

Soziale Unterstützung durch die Organisation

Soziale Unterstützung durch das Unternehmen wird als organisationale Unterstützung bezeichnet und meint die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes durch die Organisation, so dass Arbeitnehmende beruflichen und familiären Anforderungen gleichermassen gerecht werden können (Kossek, Pichler, Bodner & Hammer, 2011). Der Einfluss organisationaler Unterstützung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der Forschung gut untersucht und wird als positiv gewertet. Es gibt beispielsweise Studien, die den Einfluss auf das Konflikterleben (Carlson & Perrewé, 1999; French et al., 2018; Seiger & Wiese, 2009), auf das Wohlbefinden (Ford, Heinen & Langkamer, 2007) sowie die psychische Gesundheit von Arbeitnehmenden geprüft haben (Lee, Sudom & Zamorski, 2013).

Im organisationalen Kontext wird innerhalb der strukturellen Zusammensetzung zwischen der Unterstützung durch die Organisation selbst und der Unterstützung durch Personen im Arbeitsumfeld, wie der vorgesetzten Person oder dem Arbeitskollegium, unterschieden (French et al., 2018). Strecker (2016) spricht für diese Differenzierung von

zwei Ebenen, auf welchen die Hilfestellungen geleistet werden können. Die interpersonelle Ebene meint die Hilfestellungen durch vorgesetzte Personen und das Arbeitskollegium. Hier entsteht Unterstützung durch zwischenmenschliche Beziehungen. Die Gesamtunternehmensebene stellt die zweite Ebene dar und betrifft die gesamte Organisation (Strecker, 2016).

Soziale Unterstützung durch Dritte

Die Unterstützung durch Dritte ist in der Literatur nicht genauer definiert (Strecker, 2016). So bleibt unklar, welche strukturellen und funktionellen Aspekte dazugehören. Für die vorliegende Arbeit werden Verbindungen, welche sich nicht der privaten oder organisationalen Unterstützung zuordnen lassen, der Unterstützung durch Dritte zugeschrieben. Dadurch lassen sich Unterstützungen auf Ebene des Staates, der Kantone und der Gemeinden sowie nichtstaatlichen Betreuungsinstitutionen ebenfalls einbeziehen. Dies ist notwendig, um die Vereinbarkeitssituationen der Arbeitnehmenden hinreichend abbilden zu können.

Begriffsverwendung Bereiche der sozialen Unterstützung

Für die einzelnen Bezeichnungen der Bereiche der sozialen Unterstützung werden angepasste Begriffe verwendet. Gleichzeitig werden die Begriffe zur Benennung der einzelnen Netzwerkbereiche genutzt. Die familiäre Unterstützung wird zum privaten Unterstützungsnetzwerk, die organisationale Unterstützung wird zum organisationalen Unterstützungsnetzwerk und die Unterstützung durch Dritte wird zum Unterstützungsnetzwerk Dritte. Leichte Abweichungen der Begriffe sind aufgrund von Formulierungsanforderungen möglich (z.B. Unterstützung durch privates Umfeld).

2.3.3 Formen der sozialen Unterstützung

Die soziale Unterstützung basiert auf zwei Kernideen. Einerseits sollen durch soziale Beziehungen Gefühle wie Fürsorge, Liebe, Vertrauen (Cohen & McKay, 1984; House, 1981) vermittelt und dadurch indirekt/informell Belastungen minimiert werden (Ten Brummelhuis & Lippe, 2010; Kossek et al., 2011). Andererseits geht es um den Zugang zu greifbaren Ressourcen, die bei der Bewältigung der Belastungen direkt wirken (Cohen & McKay, 1984; House, 1981) und daher als direkte/formelle Unterstützung bezeichnet werden können (Ten Brummelhuis & Lippe, 2010; Kossek et al., 2011). Je nach Quelle

werden für die zwei Formen der Unterstützung unterschiedliche Begriffe verwendet. Indirekte/informelle Unterstützung wird beispielsweise als Emotional Sustenance (King, Mattimore, King & Adams, 1995), emotionale (Beham & Straub, 2021) oder psychologische (French et al., 2018) Unterstützung bezeichnet. Als Instrumentals Assistance (King et al., 1995), praktische Unterstützung (Beham & Straub, 2021), instrumentelle oder materielle Unterstützung (French et al., 2018) wird hingegen die direkte/formelle Unterstützung betitelt. Diese zwei Formen der Unterstützung sind in allen Netzwerkbereichen zu finden.

Beispiele für Unterstützung im privaten Unterstützungsnetzwerk

In der Literatur wird nicht genauer darauf eingegangen, welche Funktionen die sozialen Beziehungen im privaten Unterstützungsnetzwerk konkret erfüllen. Als Beispiel für direkte/formelle Unterstützung wird die Abnahme von alltäglichen Verantwortlichkeiten und Aufgaben genannt (King et al., 1995). In diesem Zusammenhang wird auch die Betreuung der Kinder erwähnt. Als Beispiel für informelle Unterstützung wird lediglich das Leisten von Verständnis aufgeführt (Strecker, 2016).

Beispiel für Unterstützung im organisationalen Unterstützungsnetzwerk

Konkrete Funktionen der sozialen Beziehungen aus dem organisationalen Unterstützungsnetzwerk sind in der Literatur ausreichend zu finden. Neben der Differenzierung zwischen der direkten und indirekten Unterstützung werden die Funktionen ebenfalls nach den zuvor beschriebenen Ebenen interpersonell und Gesamtunternehmen differenziert. So sind insgesamt vier Formen der Unterstützung im organisationalen Kontext möglich (Strecker, 2016). Tabelle 2 zeigt die vier Formen sowie beispielhafte Massnahmen auf.

Tabelle 2

Formen sozialer Unterstützung inkl. Beispielen aus der Literatur (eigene Darstellung, 2023)

(1) Formelle organisationale Unterstützung auf Gesamtunternehmensebene	
<p>Angebot struktureller Massnahmen</p> <p><i>Bereitstellung von formalen, institutionalisierten Massnahmen, welche Kapazitäten der Mitarbeitenden erhöhen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung in der Kinderbetreuung (Betriebskitas, finanzielle Unterstützung, Belegplätze etc.) • Flexibilisierung (Teilzeit, Telearbeit etc.) • Informationsbereitstellung
<p>Quellen: (Batt & Valcour, 2003; Beham & Straub, 2021; Ten Brummelhuis & Lippe, 2010; Butts, Casper & Yang, 2013; Kossek, Lewis & Hammer, 2010)</p>	
(2) Formelle organisationale Unterstützung auf interpersoneller Ebene	
<p>Instrumentelle Unterstützung durch vorgesetzte Personen/Arbeitskollegium</p> <p><i>Wahrnehmung Arbeitnehmende, inwiefern vorgesetzte Person und Kollegium sich für Vereinbarkeit und eigenes Wohlbefinden einsetzt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kind darf im Notfall mit zur Arbeit (vorgesetzte Person) • Kurzfristige Freistellung für Betreuung (vorgesetzte Person) • Übernahme von Aufgaben/Terminen (Kollegium)
<p>Quellen: (Kossek et al., 2011; Strecker, 2016; Thomas & Gangster, 1995)</p>	
(3) Informelle organisationale Unterstützung auf Gesamtunternehmensebene	
<p>Familienfreundliche Unternehmenskultur:</p> <p><i>Facette der allgemeinen Unternehmenskultur; Gemeinsame Annahmen, Überzeugungen und Werte bezüglich des Ausmasses, in dem eine Organisation die Integration von Arbeits- und Familienleben unterstützt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toleranz für familiäre Verpflichtungen in der Organisation • Raum für persönliche Themen am Arbeitsplatz • Massnahmen zur Kompetenzerweiterung, welche der Vereinbarkeit dienen (z.B für Führungskräfte)
<p>Quellen: (Beham & Straub, 2021; Duxbury & Gover, 2011; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999)</p>	
(4) Informelle organisationale Unterstützung auf interpersoneller Ebene	
<p>Emotionale Unterstützung durch vorgesetzte Personen/Arbeitskollegium</p> <p><i>Wahrnehmung Arbeitnehmende, inwiefern vorgesetzte Person und Kollegium sich für Vereinbarkeit und eigenes Wohlbefinden einsetzt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis und Anteilnahme für/an familiäre/n Probleme/n zeigen
<p>Quellen: (Kossek et al., 2011; Thomas & Gangster, 1995)</p>	

2.3.4 Soziale Unterstützung im Vergleich

Die aktuelle Forschung zeigt keine eindeutigen Ergebnisse bezüglich der Bedeutung der einzelnen Netzwerkbereiche und Unterstützungsformen für die Vereinbarkeit. Vergleichende Studien und Untersuchungen dazu sind selten. (Van Daalen, Willemsen & Sanders, 2006). Vergleichende Studien, welche die Relevanz der verschiedenen Verbindungen innerhalb eines Netzwerkbereiches untersuchten (z.B. Gesamtunternehmensebene vs. vorgesetzte Person), brachten unterschiedliche Ergebnisse hervor. Einige sprechen dafür, dass mehrere Verbindungen wirksamer sind als die Unterstützung durch eine spezifische Verbindung (Ford et al., 2007). Andere zeigen das Gegenteil (Kossek et al., 2011; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011). Eine aktuellere Studie von French et al. (2018) untersuchte den Einfluss der Unterstützung aus den verschiedenen Netzwerkbereichen auf das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie. Die Autoren kamen zum Schluss, dass das organisationale Unterstützungsnetzwerk gegenüber dem privaten Unterstützungsnetzwerk wichtiger ist, da dieses in beide zuvor beschriebenen Konfliktrichtungen (zeitbasiert, beanspruchungsbasiert, verhaltensbasiert, vgl. Kapitel 2.2) wirkt. Eine andere Studie kommt zum Ergebnis, dass das private Unterstützungsnetzwerk fehlende organisationale Unterstützung kompensieren kann. Dabei wird die Unterstützung durch das private Umfeld als aufwändiger beschrieben (Klenk et al., 2019). Des Weiteren messen die Autoren der Studie der direkten Unterstützung eine grössere Bedeutung bei, als der indirekten Unterstützung (French et al., 2018). Dies widerspricht bisherigen Forschungsergebnissen, welche die indirekte Unterstützung als wichtiger für die Work-Life-Balance und somit für das Konflikterleben identifizieren (Abendroth & den Dulk, 2011; Shockley & Allen, 2015). Einig ist sich die Literatur darüber, dass sich beide Formen der Unterstützung gegenseitig ergänzen und es daher wichtig ist, dass beide vorhanden und situationsspezifisch anwendbar sind (Abendroth & den Dulk, 2011; French et al., 2018).

2.3.5 Fazit soziale Unterstützung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die soziale Unterstützung in informeller und formeller Form vorhanden und aus den Bereichen privates Umfeld, Arbeitsumfeld und Umfeld Dritte stammen kann. Für die Operationalisierung der sozialen Unterstützung wird einerseits strukturell erfasst, welche sozialen Beziehungen, in welcher Menge und Art vorhanden sind. Diese können den drei verschiedenen Bereichen zugeordnet werden.

Andererseits wird erfasst, welche Funktionen in Form von Hilfestellungen diese sozialen Beziehungen haben. Diese lassen sich den informellen oder formellen Unterstützungsformen zuordnen. Zum besseren Verständnis zeigt die *Abbildung 2* das Konzept der sozialen Unterstützung zusammengefasst auf.

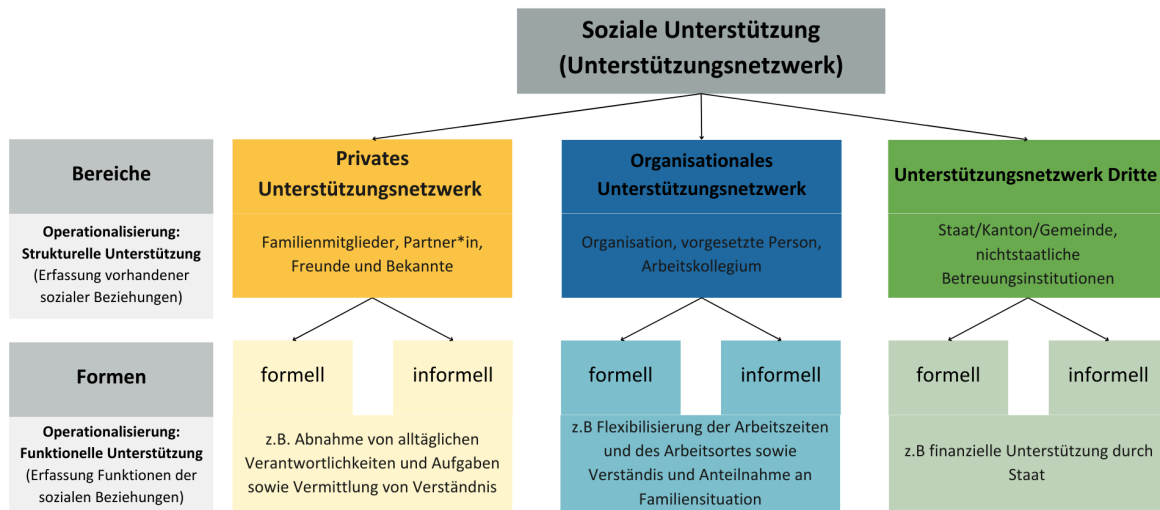


Abbildung 2. Zusammenfassung soziale Unterstützung (eigene Darstellung, 2023)

2.4 Modell UND

Das Modell UND (*Abbildung 3*) bildet die Basis für die Analyse- oder Beratungstätigkeiten der Fachstelle UND (Fachstelle UND, 2023b). Es basiert auf einer Literatur- und Marktanalyse (Pilotto, Fuchs, Gebhard, Gisin, Lanfranconi & Müller 2019) zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die von der Fachstelle UND in Auftrag gegeben und von der Hochschule Luzern durchgeführt wurde. Zudem fließen in das Modell langjährige Erfahrungen und die Entwicklungsarbeit der Fachstelle ein (Fachstelle UND, 2023b).

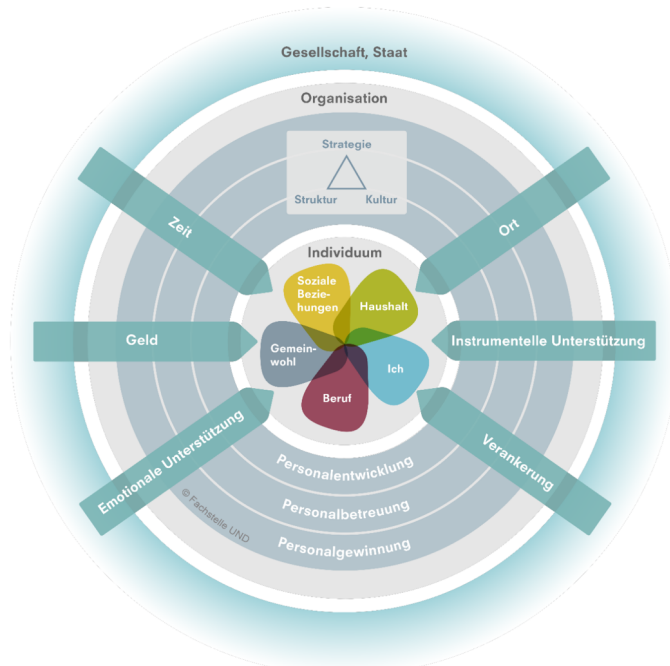


Abbildung 3. Modell UND (Fachstelle UND, 2023b)

Das Modell besteht aus den fünf Lebensinhalten: Ich (z.B. Schlaf, Körperpflege, Hobbies), Beruf (z.B. Tätigkeit, Aus- und Weiterbildungen), Gemeinwohl (z.B. Politisches Engagement, Nachbarschaftshilfe), Soziale Beziehungen (z.B. Kinder, Partnerschaft, Freunde) und Haushalt (z.B. Putzen, Waschen, Einkaufen). Diese Lebensinhalte gilt es als vielfältige Wechselbeziehungen zueinander zu vereinbaren, so dass eine Koexistenz der Inhalte möglich ist. Das Erreichen dieser Vereinbarkeit ist eine individuelle Herausforderung, welche vom Arbeitsumfeld und gesellschaftlichen Aspekten abhängig ist. Daraus ergeben sich die in der Tabelle 3 ersichtlichen drei Handlungsebenen.

Tabelle 3

Die drei Handlungsebenen des Modells UND (Fachstelle UND, 2023b)

Ebene	Definition
Individuum	<ul style="list-style-type: none"> Eigene Möglichkeiten, Entscheidungen und Bedürfnisse Möglichkeiten, Entscheidungen und Bedürfnisse des näheren und des weiteren Umfeldes
Organisation	<ul style="list-style-type: none"> Strategische und operative Ziele der Leitung und vorgesetzten Personen Rahmenbedingungen der Organisation Verhalten/Haltung vorgesetzte Person und Arbeitskollegium
Gesellschaft, Staat	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzlicher Rahmen Gesellschaftliche Werte und Entwicklung

Zuletzt zeigt das Modell sechs Einflussfaktoren (Tabelle 4) auf, welche limitierend oder unterstützend für die Vereinbarkeit wirken und gleichzeitig Gestaltungsmöglichkeiten auf Organisationsebene zur Förderung der Vereinbarkeit bieten.

Tabelle 4

Einflussfaktoren Vereinbarkeit Modell UND (Fachstelle UND, 2023b)

Einflussfaktor	Definition	Organisationale Gestaltungsmöglichkeiten
Zeit	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitliche Verfügbarkeit & Erreichbarkeit • Planung, Koordination • Dauer, Zeitaufwand • Kontinuität und Flexibilität • Zeitliche Abgrenzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitmodelle • Einsatzplanung • Urlaubsmöglichkeiten
Ort	<ul style="list-style-type: none"> • Standort, Mobilität • Örtliche Verfügbarkeit & Erreichbarkeit • Abgrenzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Standorte • Mobiles Arbeiten • Raumangebote
Geld	<ul style="list-style-type: none"> • Verfügbares Einkommen • Unterstützungsbeiträge • Finanzielle Vorsorge • Vermögen 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnhöhe • Zulagen • Regelung Pensionskasse
Instrumentelle Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumente • Dienstleistungen • Einrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anlaufstellen • Betreuungsangebote • Förderprogramme
Emotionale Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Wie wird der Diversität von Lebensentwürfen im Alltag begegnet? • Anerkennung und Wertschätzung • Bereitschaft zur Hilfestellung und Förderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Grundhaltung • Sensibilisierung der vorgesetzten Person • Vorbilder
Verankerung	<ul style="list-style-type: none"> • Übergeordnete und formalisierte Grundsätze • Ziele, Strategien und Wirkungsanalysen 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitbilder • Personalpolitische Grundsätze • Vorurteilsfreiheit im Anstellungsprozess • Sicherstellung Mitsprache, Schulungen

2.4.1 Verwendung des Modells UND für die vorliegende Master-Arbeit

Ein Aspekt des Modells UND soll für die vorliegende Master-Arbeit verwendet werden und die bisherige Literaturrecherche sinnvoll ergänzen. Die sechs Einflussfaktoren und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten werden zur Untersuchung der funktionellen Unterstützung des privaten und organisationalen Unterstützungsnetzwerkes genutzt und sollen die in der Literatur bisher gefundene Unterscheidung zwischen direkter (formeller) und indirekter (informeller) Unterstützung in konkrete, mögliche Hilfestellungen umwandeln. Dadurch kann die funktionelle Unterstützung differenzierter untersucht werden.

Durch die Verwendung der Einflussfaktoren als Formen der funktionellen Unterstützung, welche aus einem wissenschaftlich basierten wie auch praxisnahen Modell stammen, besteht die Chance, eine wissenschaftlich fundierte Studie im praxisnahen Kontext zu erarbeiten. Dadurch können neben theoretischen Schlussfolgerungen auch allgemeine, praktische und für den Praxispartner relevante Implikationen entwickelt werden.

2.5 Fazit Theorie

Aus der Literatur geht deutlich hervor, dass die soziale Unterstützung ein zentrales Thema innerhalb der Vereinbarkeit darstellt. Fehlende soziale Unterstützung kann eine Herausforderung darstellen, welche zu einem erhöhten Konflikterleben zwischen Beruf und Familie führt (Carlson & Perrewé, 1999; French et al., 2018; Seiger & Wiese, 2009; Truschnig, 2014). Gleichzeitig kann die soziale Unterstützung als Strategie für die Bewältigung von Konflikten zwischen Beruf und Familie dienen (French et al., 2018). Dies passt wiederum zu der handlungspsychologischen Sichtweise auf die Vereinbarkeit, welche auf den notwendigen Handlungsspielraum einer Familie hinweist, um die zwei Bereiche Beruf und Familie aktiv gestalten und vereinbaren zu können (Spatz, 2014).

Wie bereits in der Einleitung festgestellt, gibt es weniger Literatur über das private Unterstützungsnetzwerk als zur organisationalen Unterstützung. So ist unklar, welche Personen zum privaten Unterstützungsnetzwerk dazugehören und welche konkreten Hilfestellungen für die Vereinbarkeit geleistet werden. Massnahmen, welche für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der organisationalen Unterstützung eingesetzt werden, sind hingegen bekannt und gut untersucht. Zudem wird in der Literatur ersichtlich, wie der strukturelle Aufbau des organisationalen Netzwerkes

aussieht. Solche Angaben sind in Bezug auf das private Unterstützungsnetzwerk ungenau. Zusätzlich ist unklar, unter welchen Umständen ein privates Netzwerk in der Vereinbarkeit unterstützt, welche Grenzen dieses aufweist und welche Herausforderungen mit dieser Unterstützung verknüpft sind. Zuletzt gibt es nur wenige Studien, welche verschiedene Bereiche und Formen der Unterstützung vergleichen und bezüglich der Bedeutung für die Vereinbarkeit eindeutigen Schlüsse zulassen. Diese offenen Fragen sollen im Rahmen der vorliegenden Master-Arbeit explorativ untersucht werden. Das Ziel hierbei sind vielfältige Antworten, welche die Individualität von jedem Familiensystem ausreichend abbilden und trotzdem annähernd generalisierbare Schlussfolgerungen zulassen.

2.5.1 Ableitung Fragestellungen

Aufgrund der aktuellen Forschung und den daraus gezogenen Schlussfolgerungen, ergeben sich die in *Abbildung 4* dargestellten vier Fokusthemen, anhand dessen die Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes untersucht werden soll. Dabei gibt es Aspekte, welche im Vergleich zu den anderen Netzwerkbereichen untersucht werden. Dazu gehört unter anderem der strukturelle und funktionelle Aufbau (a) des privaten Netzwerkes. So kann untersucht werden, inwiefern sich der Aufbau unterscheidet und welche dieser Unterschiede im Hinblick auf die Vereinbarkeit besonders relevant sind. Auch die Bedeutung der privaten Unterstützung (d) soll in Relation zum organisationalen Netzwerk und zum Netzwerk Dritte untersucht werden, um neue Erkenntnisse zu den aktuell bestehenden widersprüchlichen Forschungsergebnissen gewinnen zu können. Durch den Miteinbezug des gesamten Netzwerkes bei diesen zwei Unterthemen soll der in der Literatur immer wieder betonten Komplexität des Themas Vereinbarkeit (Spiegel, 2017) Rechnung getragen werden und Vergleiche unter den verschiedenen Netzwerkbereichen ermöglichen. Die Einflussfaktoren (b) auf das Ausmass der privaten Unterstützung sowie die Herausforderungen und Grenzen (c) innerhalb des privaten Unterstützungsnetzwerkes werden isoliert betrachtet.

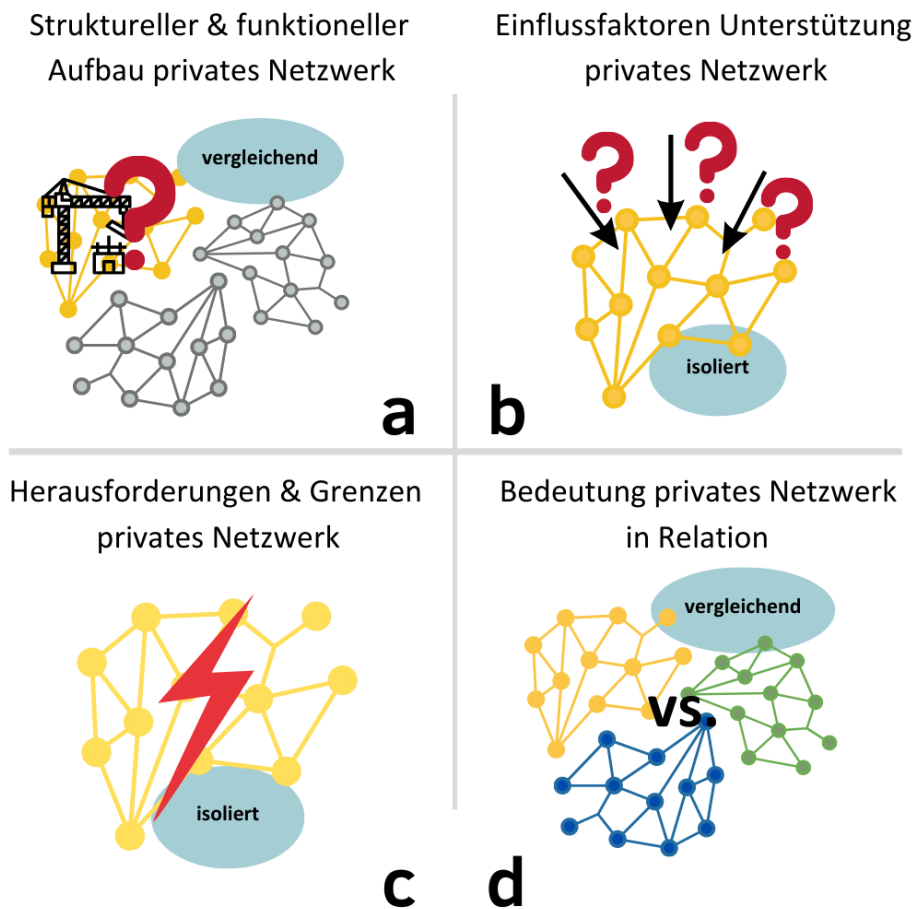


Abbildung 4. Fokusthemen Master-Arbeit (eigene Darstellung, 2023)

Für die Hauptforschungsfrage «*Welche Bedeutung hat das private Unterstützungsnetzwerk für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht von Arbeitnehmenden?*», ergeben sich dadurch folgende Unterfragestellungen:

(a) Struktureller und funktioneller Aufbau des privaten Unterstützungsnetzwerkes

- Wie ist das private Unterstützungsnetzwerk in Relation zum restlichen Unterstützungsnetzwerk strukturell und funktionell aufgebaut?
- Welche Verbindungen und Hilfestellungen im gesamten Netzwerk lassen sich als besonders relevant für die Vereinbarkeit identifizieren und mit welcher Begründung?

(b) Einflussfaktoren auf die Unterstützung des privaten Netzwerkes

- Welche Faktoren beeinflussen, ob und in welchem Ausmass das private Netzwerk in der Vereinbarkeit unterstützt?

(c) Herausforderungen und Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes

- Welche Herausforderungen entstehen für die Arbeitnehmenden durch die Unterstützung des privaten Netzwerkes in der Vereinbarkeit?
- Welche Grenzen bestehen in der Unterstützung durch das private Netzwerk?

(d) Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes in Relation zum restlichen Netzwerk

- Welcher Netzwerkbereich wird von den Arbeitnehmenden als wertvoller für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen und mit welcher Begründung?

2.6 Abgrenzungen

Trotz der Beachtung der Komplexität einer ganzheitlichen Betrachtung des Themas Vereinbarkeit, können nicht alle Aspekte in die vorliegende Arbeit miteinbezogen werden. So stellen beispielsweise gesellschaftliche, rechtliche und politische Aspekte eine untergeordnete Rolle dar und werden nur für die Interpretation der Ergebnisse, die praktischen Implikationen sowie das Aufzeigen der Relevanz des Themas herangezogen.

Andere Lebensbereiche, welche ebenso Teil der Vereinbarkeit sein können (z.B. Freizeit), werden als Bestandteil des Familienlebens miteinbezogen und nicht nach weiteren Lebensbereichen neben Beruf und Familie differenziert oder separat analysiert.

Im Fokus der Arbeit steht das private Unterstützungsnetzwerk. Die anderen Unterstützungsbereiche werden nur soweit erfasst und vertieft, dass Beurteilungen, Zusammenhänge und Abhängigkeiten innerhalb des gesamten Netzwerkes aufgezeigt werden können.

Weiter untersucht die Arbeit die Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes aufgrund des explorativen Charakters nicht anhand quantitativ messbarer Aspekte wie beispielsweise der Zufriedenheit bezüglich der Vereinbarkeit oder mit Hilfe von operationalisierbaren Konstrukten des Konflikterlebens.

3 Methodische Grundlagen

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Master-Arbeit beschrieben. Dafür werden das Untersuchungsdesign sowie die einzelnen Schritte der Erhebung und Auswertung im Detail erläutert.

3.1 Überblick Untersuchungsdesign

Das Untersuchungsdesign wurde mit Hilfe des Dreischritts nach Helfferich (2011) erarbeitet. Das Forschungsinteresse ergab sich aus der eigenen Betroffenheit der Autorin bezüglich dem Thema Vereinbarkeit und wurde durch eine Literaturrecherche vertieft. So konnte ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand entstehen. Dieses Wissen bildete die Grundlage für gemeinsame Diskussionen mit dem Praxispartner über mögliche Schwerpunkte innerhalb des Themas. Das private Unterstützungsnetzwerk stellte sich dabei als geeigneter Fokus heraus. Dieses wurde bisher weder in der Forschung noch bei der Fachstelle UND vertieft untersucht. Gleichzeitig schien die Relevanz des privaten Unterstützungsnetzwerkes für die Vereinbarkeit sowohl in der Literatur als auch bei der Fachstelle UND unumstritten. Daraus entstanden erste Forschungsfragen, welche im Verlauf des Forschungsprozesses mehrfach angepasst wurden. Der geringe Erkenntnisstand zur Rolle und Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes innerhalb der Vereinbarkeit verlieh den Forschungsfragen einen explorativen Charakter. Die Erfassung der Bedeutung wurde anhand mehrerer Unterfragen differenziert und durch die folgenden Forschungsgegenstände konkretisiert:

- **Biographische Daten** zur strukturellen und funktionellen Erfassung der Unterstützung und zur Erfassung wichtiger Kontextinformationen zur Vereinbarkeitssituation der befragten Personen (Flick, 2014)
- **Subjektive Sichtweisen** zur Erfassung der Bedeutung vom privaten Unterstützungsnetzwerk in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie allgemein und in Relation zum gesamten Unterstützungsnetzwerk (Flick, 2014)

Forschungsfragen die darauf abzielen, subjektive Sichtweisen zu einem bestimmten Thema methodisch kontrolliert zu erfassen, entsprechen einem qualitativen Vorgehen (Helfferich, 2011). Der explorative Charakter der Forschungsfragen unterstrich die Notwendigkeit eines qualitativen Verfahrens zusätzlich, da es gemäss Helfferich (2011) für die Beantwortung einer explorativen Forschungsfrage zuerst eine umfassende

Datenerhebung braucht, welche erst später durch entsprechende Auswertungsverfahren in Umfang und Komplexität reduziert werden kann.

Die Erhebung der Daten erfolgte mittels problemzentrierten Interviews mit narrativem Anteil. In insgesamt 28 Interviews wurden zuerst im narrativen Teil der Interviews die biographischen Daten erfasst. Im problemzentrierten Interviewteil wurden die subjektiven Sichtweisen zur Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes für die Vereinbarkeit erfragt. Die Auswertung der Daten erfolgte mehrheitlich mittels fokussierter Interviewanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2020). Der strukturelle Aufbau der Unterstützungsnetzwerke wurde deskriptiv und mittels einfacher Berechnungen ausgewertet und visualisiert. Der gesamte Ablauf des Untersuchungsdesigns ist in *Abbildung 5* ersichtlich. Bis auf den ersten und letzten Schritt, werden die dargestellten Prozessschritte in den nachfolgenden Kapiteln vertieft erläutert.

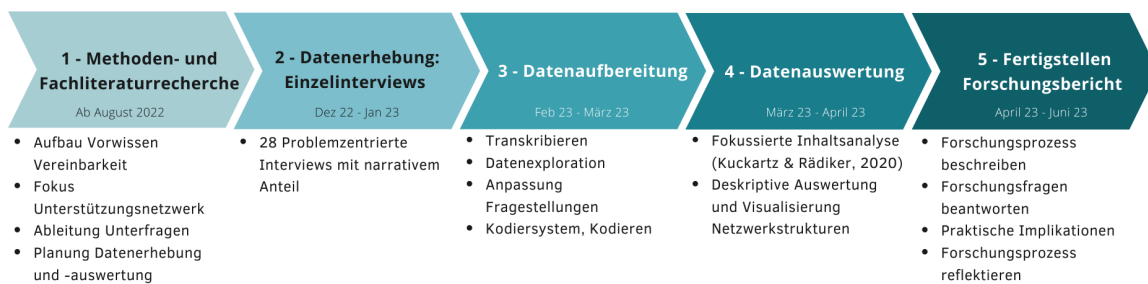


Abbildung 5. Prozessschritte Master-Arbeit (eigene Darstellung, 2023)

3.2 Datenerhebung Einzelinterviews

Als hauptsächliches qualitatives Erhebungsverfahren wurden problemzentrierte Interviews eingesetzt. Diese Methode eignet sich gut, um Forschungsfragen vor dem Hintergrund der subjektiven Bedeutung, ausgehend vom Subjekt selbst, zu eruieren. Dabei setzt das Forschungsprojekt an einem konkreten gesellschaftlichen Thema oder Problem an, mit dem sich die Forschenden im Voraus objektiv auseinandergesetzt haben (Mayring, 2016). Die vorliegenden Forschungsfragen basieren auf einer objektiven Auseinandersetzung im Rahmen der vorangegangenen Literaturrecherche und fordern zur Beantwortung die subjektive Sichtweise von direkt Betroffenen.

Die biografischen Daten wurden zu Beginn der Interviews mit erzählgenerierenden Elementen erfragt. Die Interviewenden wurden aufgefordert, von ihrer Vereinbarkeitssituation zu erzählen. Zuerst wurde nach allgemeinen Angaben wie der Familienkonstellation und der Berufstätigkeit gefragt. Dann sollten die befragten Personen

von ihren vereinbarkeitsrelevanten Verbindungen und Hilfestellungen aus allen drei Netzwerkbereichen erzählen. Dieser Schritt orientierte sich an der Erfassung der strukturellen und funktionellen Unterstützungsmasse nach Cohen (1992) (vgl. Kapitel 2.4.1). Da dabei nach einem bestimmten, zeitlichen und thematischen Abschnitt aus der Biographie der befragten Person gefragt wurde und kaum bis gar keine strukturierenden Zwischenfragen von der interviewenden Person gestellt wurden, kann dieser Anteil des Interviews als narrativ bezeichnet werden (Flick, 2014).

Die strukturelle Erfassung der Unterstützungsnetzwerke mittels narrativem Interviewteil enthielt Elemente einer egozentrierten Netzwerkanalyse. In dieser wird das um eine Person herum verankerte soziale Netzwerk erhoben und die dahinterstehenden Beziehungen analysiert. Diese Methode fand bereits in anderen Forschungsfragen im Bereich der sozialen Unterstützung Anwendung (Jansen, 2006). Der beschriebene Aufbau der Einzelinterviews ist zur besseren Verständlichkeit in *Abbildung 6* visualisiert.



Abbildung 6. Bestandteile Einzelinterviews (eigene Darstellung, 2023)

3.2.1 Akquise der Teilnehmenden

Für die Datenerhebung wurden Personen gesucht, welche bereit waren, von ihren Unterstützungsnetzwerken zwecks Vereinbarkeit und den damit verbundenen Erfahrungen zu erzählen. Das Ziel war es, eine Person pro Haushalt zu interviewen. Obwohl Vereinbarkeit oft nicht nur eine individuelle Herausforderung ist und daher ein typisches Thema für Paarinterviews darstellt, wurden bewusst Einzelinterviews durchgeführt. Dies einerseits, weil gemäss der Literaturrecherche der/die Partner*in Teil des Unterstützungsnetzwerkes sein kann und daher eine gemeinsame Befragung nicht zielführend gewesen wäre. Andererseits wäre es schwierig gewesen, geeignete Interviewtermine mit beiden Elternteilen zu finden. Nicht zuletzt wäre auch die Erwartung, dass beide Elternteile am Interview teilnehmen sollen, nicht vereinbarkeitsfreundlich gewesen. Für die Teilnahme an den Interviews wurden weitere Kriterien festgelegt:

- **Mindestens ein Kind** im Alter von **einem Jahr bis ca. 12 Jahren** (in den meisten Kantonen entspricht dies dem 6. Schuljahr, Ende Primarstufe) mit Betreuungsbedarf
→ *Um sicherzustellen, dass ein gewisser Erfahrungsschatz zum Thema Vereinbarkeit vorhanden ist (Mindestalter) und das Unterstützungsnetzwerk benötigt wird, weil Kinder noch nicht selbstständig sind (Höchstalter)*
- **Beide Elternteile aktuell berufstätig** (Pensen spielen keine Rolle), Alleinerziehende Elternteile sind auch möglich
→ *Um sicherzustellen, dass ein erweitertes Unterstützungsnetzwerk notwendig ist, um Vereinbarkeit zu gewährleisten (ist ein Elternteil nicht berufstätig, könnte diese Person vorwiegend unterstützen). Zudem wird dadurch der Fokus auf Vereinbarkeitsmodelle gelegt, welche in der heutigen Arbeitswelt relevant und aktuell sind (Du Bois-Reymond, 2013).*

Insgesamt war es das Ziel, eine diverse Stichprobe zu erhalten und daher nicht zu viele Teilnahmebedingungen festzulegen. Dadurch sollten am Schluss Erkenntnisse resultieren, welche auf verschiedene Lebenssituationen übertragbar sind und die Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes breit widerspiegeln.

Um genügend Teilnehmende für die Interviews zu gewinnen, verlief die Akquise über soziale Medien wie LinkedIn und Facebook. Zusätzlich wurden im privaten Netzwerk gezielt Personen akquiriert, welche die Kriterien für eine Teilnahme erfüllten. Für die Kommunikation des Anliegens wurde ein einheitliches Informationsschreiben in Form eines

Posts (Anhang A) entworfen. In diesem Post wurde das Ziel der Master-Arbeit und damit der Hintergrund der Interviews kurz beschrieben. Zusätzlich wurden die Teilnahmebedingungen, Kontaktangaben für Fragen, ein Hinweis zum Datenschutz sowie die wichtigsten Informationen (Ort, Dauer und möglicher Zeitraum) zu den Interviews erwähnt. Die niederschwellige Anmeldeöglichkeit via QR-Code mit automatisiertem Anmeldeprozess über Calendly sollte die Motivation zur Teilnahme steigern. Hierbei konnten sich die potenziellen Teilnehmenden direkt für vorgegebene Zeitfenster anmelden und mussten lediglich den Namen und die Emailadresse angeben. Die Zeitfenster wurden im Zuge der Vereinbarkeit über die ganze Woche und auch abends angeboten.

Das ursprüngliche Ziel von gesamthaft 15-20 Interviewteilnehmenden verteilt auf zwei Interviewrunden wurde innerhalb weniger Wochen bereits in der ersten Akquisierunde erreicht. Daher wurde das Zeitfenster von vier Wochen für die Akquise auf drei Wochen verkürzt. Zusätzlich wurde im Verlauf der Akquise entschieden, nur eine Interviewrunde durchzuführen, da sich unerwartet viele Teilnehmende für das erste Zeitfenster angemeldet haben.

3.2.2 Stichprobe

Insgesamt konnten 34 Teilnehmende gewonnen werden. Davon mussten fünf Interviews kurzfristig aus gesundheitlichen Gründen abgesagt und ein Interview aus dem weiteren Verlauf ausgeschlossen werden, da die Teilnahmebedingungen nicht erfüllt waren (Partner*in war nicht berufstätig). Aufgrund der hohen Anzahl Interviews wurden keine Interviews nachgeholt. Somit blieben am Ende 28 Interviews für die Auswertung übrig. Die Teilnehmenden waren durchschnittlich 38 Jahre alt (zwischen 27 und 49 Jahre) und gaben ein Arbeitspensum zwischen 15 und 100 Prozent an (Mittelwert 74%). Von den 28 Interviewten war nur eine Person alleinerziehend. Das Pensum des Partners/der Partnerin wurde mit 40 bis 100 Prozent (Mittelwert 76%) angegeben. Durchschnittlich hatten die Teilnehmenden zwei Kinder in den unterschiedlichsten Altersklassen. 15 Personen gaben an, die Hauptbetreuung der Kinder vollständig über das private Netzwerk abzudecken, zehn über externe Betreuungsangebote und drei gaben ein Mischmodell an. Die Auswertung der Stichprobe enthielt einige fehlende Angaben, weil die soziographischen Daten teilweise unvollständig durch die Befragten angegeben wurden. Eine detaillierte Tabelle mit allen Angaben zu der Stichprobe ist im Anhang B ersichtlich. Die Daten wurden dafür so weit anonymisiert, dass kein Rückschluss auf die Teilnehmenden oder ihr Netzwerk möglich ist.

Insgesamt zeigte sich bis auf wenige Ausnahmen (Branchen, Arbeitstätigkeiten) eine diverse Stichprobe, welche ausreichend unterschiedliche Lebenssituationen widerspiegelte, um vielfältige Erkenntnisse gewinnen zu können.

3.2.3 Interviewleitfaden

Die Entwicklung des Leitfadens basierte auf den Forschungsfragen und orientierte sich an den für die Einzelinterviews gewählten Interviewformen (problemzentriert und narrativ). Die Forschungsfragen gaben die Themenblöcke für den Leitfaden grob vor und wurden als Gedankenstütze im Leitfaden notiert. So konnte sichergestellt werden, dass alle Fragen durch den Leitfaden abgedeckt waren. Zusätzlich wurde für jede Frage festgehalten, welches Ziel diese Frage verfolgte. Insgesamt bestand der Leitfaden aus der Einleitung, vier Themenblöcken und dem Abschluss (Tabelle 5).

Tabelle 5

Themenblöcke Einzelinterviews (eigene Darstellung, 2023)

Nr.	Themenblock	Ziel des Blockes
	Einleitung	Aufklärung über den Hintergrund des Interviews, Erläuterung relevanter Konzepte
1	Einstieg + Strukturelle und funktionelle Beschreibung Gesamtnetzwerk	Erzählfluss stimulieren + Erhebung der vereinbarkeitsrelevanten Verbindungen und Hilfestellungen
2	Herausforderungen und Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes	Erfassung von Gründen für eingeschränkte/fehlende Unterstützung, Herausforderungen und Grenzen
3	Vergleich der verschiedenen Netzwerkeile	Erfassung subjektive Bedeutung des privaten Netzwerkes in Relation zum restlichen Netzwerk
4	Beurteilung der Gesamtsituation	Erfassung der allgemeinen Zufriedenheit als sanfter Abschluss
	Abschluss	Danksagung, weiteres Vorgehen sowie Möglichkeit für Nachfragen erläutern

Die Fragen für die einzelnen Themenblöcke wurden nach dem SPSS-Prinzip von Helfferich (2011) erstellt. Damit können Leitfadenfragen mit Hilfe der vier Schritte «Sammeln», «Prüfen», «Sortieren» und «Subsumieren» entwickelt werden. Aufgrund der vorgegebenen Themen durch die Forschungsfragen und den zwei verwendeten

Interviewformen wurde der Schritt des Sortierens vorgezogen und innerhalb der Themenblöcke wiederholt. Die anderen Schritte wurden gemäss der Theorie durchgeführt.

Besonderheiten Leitfaden narrativer Anteil

Ein narratives Interview wird mit einer zum Thema passenden Einstiegsfrage eröffnet, welche den Erzählfluss der befragten Person stimulieren soll (Flick, 2014). Dies wurde im Leitfaden durch die Aufforderung umgesetzt, von sich und dem Unterstützungsnetzwerk zu erzählen (aufgeteilt in zwei Fragen). Wie in narrativen Interviews üblich (Flick, 2014), folgten danach einzelne Nachfragen zum Unterstützungsnetzwerk. Der Aufbau dieses Interviewteils orientierte sich an der zuvor beschriebenen egozentrierten Netzwerkanalyse (Jansen, 2006). Dabei wurden folgende vier Aspekte erhoben:

1. Erhebung Unterstützungsnetzwerk der befragten Person: Frage nach vereinbarkeitsrelevanten Beziehungen und nicht nach dem gesamten sozialen Netzwerk (Abgrenzung nach Beziehung der Akteure zueinander)
2. Erhebung durch Befragung der fokalen Person: Befragte Person gibt selbst an, welche Beziehungen relevant sind
3. Free choice: Freie Abfrage von Beziehungspersonen im Interview (keine Nennungsgrenze) → hätte sonst dem narrativen Charakter widersprochen
4. Eingesetzte Nachfragen in Anschluss ans freie Erzählen:
 - Wer kennt sich gegenseitig aus dem Netzwerk? (Notwendig, um Vernetzung gesamthaft darstellen zu können)
 - Welche der genannten Verbindungen empfindest du als am relevantesten für deine Vereinbarkeit und warum? (Beschränkung auf 3-5 Verbindungen, je nach Netzwerkgrösse)
 - Welche Verbindungen sind gegenseitig vereinbarkeitsrelevant? (Wo ist gegenseitige Hilfe vorhanden)

Besonderheiten Leitfaden problemzentrierter Anteil

Für problemzentrierte Interviews ist es wichtig, dass die befragten Personen frei und unter der Prämisse der Offenheit antworten können. Dafür braucht es einerseits eine stärkere Vertrauensbeziehung zwischen den Interviewenden sowie den interviewten Personen und andererseits einen Leitfaden, der freies Antworten und eine gewisse Flexibilität im Ablauf erlaubt. Für den Aufbau der Vertrauensbeziehung ist der

Gesprächseinstieg mit viel Raum für Erzählungen sehr wichtig (Flick, 2014; Mayring, 2016). Diese Bedingung wurde durch den narrativen Einstieg umgesetzt. Obwohl der Leitfaden bei problemzentrierten Interviews Flexibilität für ein offenes Antwortverhalten während dem Interview ermöglichen sollte, ist gleichwohl eine gewisse Standardisierung das Ziel. Diese Standardisierung macht die Interviews untereinander vergleichbar und stellt daher gerade bei grösseren Stichproben einen zentralen Punkt dar. Durch die Vergleichbarkeit wird auch die Auswertung erleichtert und die Ergebnisse können ansatzweise besser verallgemeinert werden (Mayring, 2016). Kuckartz und Rädiker (2020) weisen zusätzlich darauf hin, dass der Leitfaden somit die Funktion erfüllt, den Fokus auf die Themen zu setzen, welche durch das Vorwissen der forschenden Person als relevant beurteilt werden (Kuckartz & Rädiker, 2020). Der Leitfaden, welcher für die Interviews erarbeitet wurde, enthielt daher standardisierte Fragen (Leitfadenfragen) zu den erarbeiteten Themen, welche aber in der Reihenfolge flexibel eingesetzt werden konnten. Zusätzlich enthielt er Fragen, die nur unter gewissen Bedingungen gestellt wurden (spezifische Sondierungsfragen).

Der erste Entwurf des Leitfadens wurde mit der Betreuerin und dem Praxispartner besprochen, woraufhin kleinere Korrekturen und Anpassungen folgten. Nach diesem Feedback wurde eine einfache Version des Leitfadens erstellt (ohne Forschungsfragen und Zieldefinitionen), welcher für den nachfolgenden Pretest und die eigentliche Datenerhebung verwendet werden konnte (Anhang C).

3.2.4 Pretest

Der Pretest wurde eine Woche vor dem ersten Interviewtermin mit einer Person aus dem privaten Umfeld durchgeführt und dauerte ca. eine Stunde. Das Interview zeigte im Leitfaden sowie im Setting des Interviews einige Punkte zur Verbesserung, welche im Nachgang überarbeitet wurden:

- Die Verbindungen des Unterstützungsnetzwerkes wurden ursprünglich getrennt von den Hilfestellungen erfragt. Dies störte den Interviewfluss und führte zu Irritationen der befragten Personen. Teilweise wurden Hilfestellungen ohne Verbindungen oder Verbindungen ohne Hilfestellungen genannt. Die Reihenfolge im Leitfaden wurde entsprechend angepasst, sodass beides zusammen erfragt wurde.
- Im Verlauf des Pretests wurde deutlich, dass das Netzwerk während dem Interview sowohl für die Befragten als auch für die interviewende Person zur Orientierung ersichtlich sein muss. Da sich die Fragen immer wieder auf das Netzwerk, die

genannten Verbindungen und Hilfestellungen bezogen, musste zu jedem Zeitpunkt ersichtlich sein, welche Verbindungen und Hilfestellungen zu Beginn des Interviews genannt wurden. Als Lösung wurde im Vorfeld eine Netzwerkvorlage erarbeitet, mit der während jedem Interview das individuelle Netzwerk strukturell und funktionell erfasst werden konnte (Anhang D). Die Vorlage wurde mit dem Tool lucid.app erarbeitet. Im selben Tool wurden während den Interviews laufend die Daten zum Netzwerk erfasst. Dieses Tool enthielt alle notwendigen Funktionen und erfüllte die Datenschutzvorgaben. Des Weiteren wurden die so entstandenen Netzwerke für die spätere Datenanalyse weiterverarbeitet und mussten nicht von Grund auf nach der Datenerhebung strukturell visualisiert werden.

Aufgrund des Umfangs der Anpassungen wurde ein erneuter Pretest mit dem überarbeiteten Leitfaden und der Netzwerkvorlage durchgeführt. Dieser zeigte, dass die vorgenommenen Änderungen sinnvoll für die bevorstehende Datenerhebung waren. Danach wurde lediglich die Reihenfolge zweier Fragen im Leitfaden sowie formale Aspekte an der Netzwerkvorlage angepasst.

3.2.5 Vorbereitungen Interviews

Eine Woche vor dem jeweiligen Interviewtermin erhielten alle Teilnehmenden ein ausführliches Informationsschreiben per E-Mail (Anhang E). Im Gegensatz zum Anmeldeprozess verlief diese Kommunikation nicht mehr automatisiert über Calendly. Neben einer persönlichen Anrede waren das jeweilige Datum sowie die Uhrzeit des Interviews als Erinnerung aufgeführt. Zusätzlich wurden die Teilnehmenden aufgefordert, sich im Vorfeld darüber Gedanken zu machen, welche Personen im gesamten Umfeld für ihre Vereinbarkeit relevant sind. Das Ziel hierbei war es, dass sie während der strukturellen Erfassung des Netzwerkes im Interview möglichst genau und vollständig Auskunft geben können. Ergänzend dazu sollten sich die Teilnehmenden dadurch mental gut vorbereitet fühlen, um motiviert und sicher in das Interview zu starten.

Dem Informationsschreiben wurde zudem eine Einverständniserklärung mit ausführlichen Angaben zum Datenschutz beigelegt, welche von den Teilnehmenden ausgefüllt werden musste, um die Zustimmung für die Aufnahme und Verwendung der Interviewdaten zu geben (Anhang F). Im gleichen Dokument wurden die soziographischen Angaben der Teilnehmenden erhoben. Für den Inhalt gaben Erfahrungswerte von Erhebungen des Praxispartners sowie Literaturangaben zu wichtigen Faktoren in der

Vereinbarkeit Orientierung. Die Erfassung der Angaben diene in erster Linie dazu, die Diversität der Stichprobe überprüfen zu können. Die Teilnehmenden wurden gebeten, die Einverständniserklärung vor dem Interview zurückzusenden. Diejenigen, welche die Einverständniserklärung nicht vor dem Interview ausgefüllt hatten, mussten vor dem Start des Interviews die mündlich die Zustimmung für die Aufnahme und Teilnahme abgeben.

3.2.6 Durchführung Interviews

25 Interviews wurden online via MS Teams durchgeführt. Diese Art der Durchführung ermöglichte eine höhere Flexibilität bezüglich der vorgegebenen Terminauswahl und wurde als vereinbarkeitsfreundlicher eingeschätzt, weil für die Teilnehmenden die Reisezeit entfiel. Zudem konnten die Interviews so aufgezeichnet und automatisiert transkribiert werden. Drei Interviews wurden auf Wunsch zu Hause bei den Teilnehmenden durchgeführt. Die Interviews fanden im Zeitraum vom 12. Dezember 2022 bis 19. Januar 2023 statt.

Kurz vor jedem Interview wurde die Netzwerkvorlage im Tool Lucid.app geöffnet, kopiert und durch die Interviewnummer personalisiert. Zusätzlich wurde kontrolliert, ob die Einverständniserklärung bereits vorlag und ob alle technischen Hilfsmittel funktionierten. Als gedankliche Vorbereitung wurden die soziographischen Angaben der jeweiligen Befragten studiert, sofern diese bereits vorhanden waren. Zu Beginn des Interviews wurden der Hintergrund und das Ziel der Datenerhebung erläutert. Als Grundlage für ein gemeinsames Verständnis wurde mit den Teilnehmenden besprochen, welche Netzwerkbereiche (privates Umfeld, Arbeitsumfeld und Umfeld Dritte) im Verlauf des Interviews besprochen werden und was unter den Begrifflichkeiten im Rahmen der vorliegenden Master-Arbeit verstanden wird. Zusätzlich wurden Beispiele für mögliche Hilfestellungen anhand des UND Modells aufgezeigt, um das Erinnerungsvermögen der Teilnehmenden anzuregen und um aufzuzeigen, welche Bandbreite an Hilfestellungen in der Arbeit untersucht werden. Zudem waren die Beispiele zusammengefasst in Form von zwei Tabellen unterhalb der Netzwerkvorlage ersichtlich, so dass auf die Informationen jederzeit während dem Interview zurückgegriffen werden konnte.

Ausserdem wurde darauf hingewiesen, dass auch ergänzende Hilfestellungen genannt werden dürfen, welche sich nicht direkt in das Modell einordnen lassen. An dieser Stelle war es wichtig, den Interviewenden zu vermitteln, dass keine der vorgestellten Begrifflichkeiten in den Interviews verwendet werden mussten und die Nennung der

spezifischen Hilfestellung in Form von der Beschreibung konkreter Alltagssituationen oder Handlungen ausreichend war.

Die Interviews dauerten im Durchschnitt 73 Minuten. Das kürzeste Interview hatte eine Länge von 42 Minuten, das längste Interview dauerte 107 Minuten. Die Dauer war stark abhängig von der Netzwerkgrösse der befragten Personen. Besonderheiten und Störungen im Verlauf der Interviews wurden nachträglich notiert. Dabei handelte es sich um technische Störungen (beispielsweise Verbindungsprobleme) oder Unterbrechungen seitens der Befragten durch andere Personen oder laute, anhaltende Geräusche.

Detaillierte Angaben zu den Durchführungsdaten, der Dauer sowie Besonderheiten der Interviews wurden anschliessend an jedes Interview schriftlich in einer Tabelle festgehalten. Eine anonymisierte Form davon ist im Anhang G zu finden.

3.3 Datenauswertung: Fokussierte Interviewanalyse

Die Auswertung der Interviews folgte nach der fokussierten Interviewanalyse mit MAXQDA (Kuckartz & Rädiker, 2020). Diese Art der computergestützten Analyse von qualitativen Daten basiert unter anderem auf zahlreichen Arbeiten zur qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016; Kuckartz & Rädiker, 2017; Mayring, 2015; Schreier, 2012). Dabei orientiert sich die Auswertungsmethode an einer der beiden Hauptstrategien von Flick (2014) zur Analyse von qualitativen Daten. Diese hat zum Ziel, die erhobenen Daten zusammenzufassen und in ihrer Komplexität zu reduzieren, um vorab geklärte Fragestellungen mit differenzierten Unterfragen zu untersuchen. Dazu gehört ebenfalls die Untersuchung von subjektiven Sichtweisen als Gegenstand der Forschungsfragen (Flick, 2014). Ebenso eignet sich diese Analysemethode gut, um leitfadengestützte Interviews zu analysieren (Kuckartz & Rädiker, 2020).

Die fokussierte Interviewanalyse besteht aus sechs Schritten (*Abbildung 7*), wobei die schrittweise Darstellung nicht heissen soll, dass keine zirkulären Elemente im Prozess vorhanden sind oder sein dürfen. Zirkuläre Elemente finden sich in den Schritten drei bis fünf. Die ersten drei Schritte bilden die Grundlage für die Schritte vier bis sechs. Die Forschungsfragen stellen eine tragende und leitende Rolle im Analyseprozess dar (Kuckartz & Rädiker, 2020).

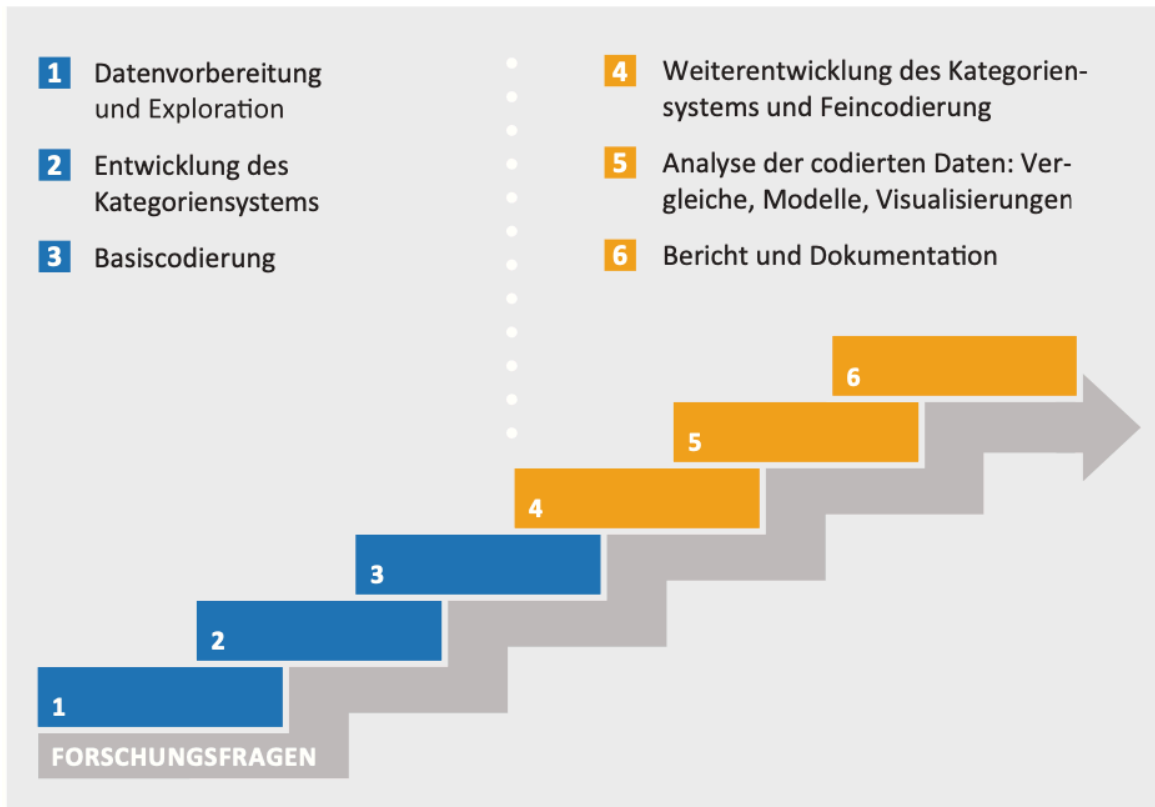


Abbildung 7. Vorgehen fokussierte Interviewanalyse in sechs Schritten (Kuckartz & Rädiker, 2020)

Die Schritte der fokussierten Interviewanalyse wurden bis auf kleinere Abweichungen umgesetzt. Zur besseren Nachvollziehbarkeit werden die Schritte eins bis fünf nachfolgend zusammengefasst erläutert.

3.3.1 Datenvorbereitung und Exploration

Um die Daten für die Analyse vorzubereiten, wurden die Videodateien mit den dazugehörigen Transkripten in das Programm MAXQDA importiert und anonymisiert. Alle soziographischen Daten wurden für spätere Analysen oder der Analyse der Stichprobe als Dokumentenvariablen erfasst und als Exceldatei exportiert.

Transkription

Obwohl die Transkripte automatisiert während den Interviews erstellt wurden, benötigten diese einen erheblichen Nachbearbeitungsaufwand. Falsch transkribierte Textstellen mussten korrigiert und anhand der Transkriptionsregeln von Kuckartz und Rädiker (2020) verbessert werden. Insgesamt wurden daher 34 Stunden reine Interviewzeit erneut angehört und folgende Anpassungen vorgenommen:

- Korrektur falsch transkribierter Worte und Sätze
- Eigener Absatz pro Sprechbeitrag

- Anpassung Kürzel (hier mit Interviewnummer also B01-B28)
- Glättung der Sprache und Interpunktion
- Längere Pausen durch (...) markiert
- Betonte Begriffe unterstrichen, Laute in Grossbuchstaben dargestellt
- Löschen von «mhm», «ja» und bestätigenden Äusserungen, wenn Redefluss nicht unterbrochen wurde
- Störungen von aussen mit ((...)) markiert
- Kurze Einwürfe in Klammern in den Sprechbeitrag integriert
- Lautäusserungen in Klammern gesetzt
- Anonymisierung sämtlicher Angaben (Ersetzen durch *anonymisiert*)
- Unverständliche Wörter, Passagen als (unv.) markiert
- Überlappung von Sprechbeiträgen durch |__| gekennzeichnet

Aus Datenschutzgründen und für die Gewährleistung der Anonymität der befragten Personen, sind die Transkripte nicht im Anhang. Für eine bessere Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse, wurden diese jeweils mit Zitaten aus den Interviews ergänzt.

Datenexploration

Um die Daten möglichst offen und neutral analysieren zu können, sollten Vorannahmen, die sich im Laufe der Datenerhebung entwickelt haben, offengelegt und reflektiert werden (Kuckartz & Rädiker, 2020). Daher wurden bestehenden Vorannahmen in einem freien Memo in MAXQDA notiert (*Abbildung 8*) und im ganzen Prozess immer wieder vergegenwärtigt.

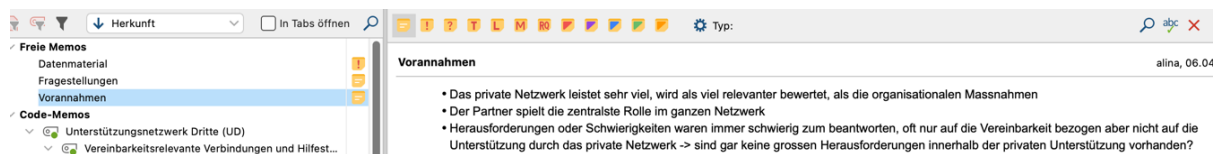


Abbildung 8. Vorannahmen als freies Memo (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)

Zudem wurden die Forschungsfragen aktiv in Erinnerung gerufen und auch als freies Memo in MAXQDA festgehalten. Die wiederholte Auseinandersetzung mit den Forschungsfragen ist wichtig, da diese den zentralen Ausgangspunkt für die Auswertung darstellen und den roten Faden im Forschungsprozess gewährleisten. Sie hilft ausserdem dabei, den Blick für die Datenexploration zu schärfen und den richtigen Fokus zu setzen (Kuckartz & Rädiker, 2020).

Mit den präsenten Forschungsfragen und Vorannahmen konnte die eigentliche Exploration der Daten starten, indem die Interviews durchgelesen, wichtige Textstellen

markiert und mit zusätzlichen Hinweisen in Form von Memos versehen wurden. Aufgrund der umfangreichen Datenerhebung und der zeitlichen Einschränkungen wurde dieser Schritt nicht bei jedem Interview vollumfänglich durchgeführt. Das umfassende Datenmaterial kam unter anderem zustande, weil sehr viele Kontextinformationen benötigt wurden, um das Unterstützungsnetzwerk im Zusammenhang mit dem Vereinbarkeitsalltag zu erfassen. Zusätzlich gaben die meisten Befragten ausgedehnte Antworten, welche oft auch weiterführende Aspekte zum Thema beinhalteten. Sehr persönliche oder zu ausschweifende Erzählungen wurden nicht in die Auswertung miteinbezogen. Andere Aspekte, die für weiterführende Gedanken und Interpretationen im Rahmen der Diskussion interessant schienen, wurden hingegen weiterverarbeitet.

Anpassung Forschungsfragen

Die Datenexploration führte neben dem Eingrenzen des Datenmaterials dazu, die Forschungsfragen zu überprüfen und anzupassen. Gemäss Kuckartz und Rädiker (2020) ist dies trotz der Zentralität der Forschungsfragen erlaubt und teilweise sogar notwendig, weil bestimmte Aspekte der Fragestellungen und deren Bedeutung erst im Verlauf des Analyseprozesses sichtbar werden.

Die Fragen wurden während dem Forschungsprozess zweimal angepasst. Das erste Mal wurden sie nach der Datenerhebung überarbeitet, indem sie in gleichgestellte Hauptfragen umformuliert und nach den verschiedenen Netzwerkbereichen (privat/organisational/Dritte) strukturiert wurden. Die Veränderungen waren für die Strukturierung des Kodiersystems und die Sichtung der Daten hilfreich. Im weiteren Verlauf des Auswertungsprozesses stellte sich aber die Frage, ob die Bedeutung anhand dieser Fragen hinreichend beantwortet werden kann. Der Fokus lag zu wenig auf dem privaten Unterstützungsnetzwerk und es wurden durch die Strukturierung nach den einzelnen Netzwerkbereichen zu viele Daten miteinbezogen. Entsprechend war eine erneute Anpassung der Forschungsfragen notwendig, die nun der vorliegenden Arbeit zugrunde liegen. Durch diese Anpassung wurden ausschliesslich Daten zu den anderen Netzwerkbereichen miteinbezogen, welche für die Beurteilung der Bedeutung des privaten Netzwerkes relevant waren.

3.3.2 Entwicklung Kodiersystem

Die Entwicklung des Kodiersystems fand auf Basis des Leitfadens statt. Bei der fokussierten Interviewanalyse wird davon ausgegangen, dass die Daten mittels strukturiertem Leitfaden erhoben werden. Darin steckt einiges an Vorarbeit in Form der Literaturrecherche, der identifizierten Forschungslücken sowie den daraus entstandenen Forschungsfragen. Dieses Vorwissen fließt in die strukturelle und inhaltliche Erarbeitung des Leitfadens und macht ihn damit nicht ausschliesslich zum Erhebungsinstrument, sondern zu einer Grundlage, um erste Kategorien deduktiv abzuleiten (Kuckartz & Rädiker, 2020). Die verschiedenen Bestandteile des Unterstützungsnetzwerkes als Hauptkategorien zu verwenden, war ein logischer erster Schritt. Dadurch entstanden die drei Hauptkategorien Privates Unterstützungsnetzwerk (PU), Unterstützungsnetzwerk Arbeitsumfeld (AU) und Unterstützungsnetzwerk Dritte (DU). Der Leitfaden liess zudem die Entwicklung erster Unterkategorien zu. Dazu gehörten die anhand des Modells UND festgelegten Hilfestellungen pro Netzwerkbereich. Die konkreten Verbindungen wurden aus der strukturellen Erhebung der Netzwerke abgeleitet und ebenfalls im Basiskodiersystem verankert. Diese Umstände führten zu einem sehr umfangreichen Basiskodiersystem. Weitere Kategorien, die aus dem Leitfaden entwickelt wurden, entstanden aus den Vertiefungsfragen zum privaten Netzwerk wie beispielsweise die Kategorie *Grenzen des privaten Netzwerkes*. Ausserdem entstanden Kategorien, welche dazu dienten, den strukturellen Aufbau der Netzwerke so zu vervollständigen, dass die Informationen bei der visuellen Aufbereitung der Netzwerke schnell zur Verfügung standen. *Abbildung 9* zeigt eine erste Version des Kodiersystems, welches für die Basiskodierung verwendet wurde. Die Definitionen der erstellten Kategorien sowie Abgrenzungen zu anderen Kategorien wurden in Code-Memos festgehalten und im Verlauf der Basiskodierung mit Ankerbeispielen ergänzt.

- ▼ **Codesystem**
 - ▼ **Privates Unterstützungsnetzwerk**
 - ▼ **Vereinbarkeitsrelevante Verbindungen privates Umfeld**
 - (Stief-)Kinder der befragten Person
 - Andere Eltern (verbunden durch Kinder)
 - Schwager/Schwägerin der befragten Person
 - Eigene Eltern der befragten Person (Grosseltern)
 - Sonstige Verbindungen der befragten Person im privaten Umfeld
 - Freunde der befragten Person
 - Nachbarn der befragten Person
 - Patentanten/Patenonkel der Kinder
 - Geschwister (Onkel/Tanten) der befragten Person
 - Schwiegereltern (Grosseltern) der befragten Person
 - Ehemann/Ehefrau/Partner/Partnerin der befragten Person
 - Besonders relevante Verbindungen im privaten Umfeld
 - ▼ **Vereinbarkeitsrelevante Hilfestellungen privates Umfeld (PU)**
 - Zeitliche Unterstützung durch das private Umfeld
 - Örtliche Unterstützung durch das private Umfeld
 - Verankerung im privaten Umfeld (+)
 - Emotionale Unterstützung durch das private Umfeld
 - Finanzielle Unterstützung durch das private Umfeld
 - Instrumentelle Unterstützung durch das private Umfeld
 - ▼ **Partner*in in der Vereinbarkeit**
 - Hinderliche Faktoren für die eigene Vereinbarkeit
 - Förderliche Faktoren für die eigene Vereinbarkeit
 - ▼ **Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes**
 - Fehlende Hilfestellungen des privaten Netzwerkes
 - Herausforderungen innerhalb des privaten Netzwerkes
 - ▼ **Unterstützungsnetzwerk Arbeitsumfeld**
 - ▼ **Vereinbarkeitsrelevante Verbindungen Arbeitsumfeld**
 - Arbeitsorganisation gesamthaft
 - Vorgesetzter/Vorgesetzte der befragten Person
 - Arbeitskollegen/kolleginnen der befragten Person
 - Sonstige Verbindungen der befragten Person im Arbeitsumfeld
 - ▼ **Besonders wichtige Verbindungen im Arbeitsumfeld**
 - Nennung besonders relevanter Verbindungen im AU
 - Begründung für besondere Relevanz der Verbindungen
 - ▼ **Vereinbarkeitsrelevante Hilfestellungen Arbeitsumfeld**
 - ▼ **Hilfestellungen durch das Arbeitsumfeld (AU)**
 - Örtliche Unterstützung durch das AU
 - Finanzielle Unterstützung durch das AU
 - Instrumentelle Unterstützung durch das AU
 - Verankerung Vereinbarkeit im AU
 - Zeitliche Unterstützung durch das AU
 - Emotionale Unterstützung durch das AU
 - ▼ **Unterstützungsnetzwerk Dritte (UD)**
 - ▼ **Vereinbarkeitsrelevante Verbindungen und Hilfestellungen Dritte**
 - > **Kinderbetreuungsrelevante Verbindungen**
 - Vereinbarkeitsrelevante Verbindunge Haushalt/Alltag
 - Sonstige Vereinbarkeitsrelevante Verbindunge UD
 - Besonders relevante Verbindungen UD
 - ▼ **Relevante Textstellen für Netzwerkanalyse**
 - Nennung relevanter Verbindungen
 - Gegenseitig relevante Verbindungen für Vereinbarkeit
 - Verbindungen im Netzwerk untereinander
 - Sonstiges/ unklare Textstellen
 - Zitierfähige Textstellen

Abbildung 9. Basiskodiersystem auf Basis des Leitfadens (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)

3.3.3 Basiskodierung und Weiterentwicklung des Kodiersystems

Zu Beginn des Kodierens ist es aufgrund besserer Nachvollziehbarkeit und Transparenz des Forschungsprozesses wichtig Kodierregeln festzulegen (Kuckartz & Rädiker, 2020). Grundsätzlich wurde beim Kodieren darauf geachtet, dass zusammenhängende Aussagen als eine Sinneinheit kodiert und einzelne Wörter oder nicht für sich verständliche Sätze vermieden wurden. So waren die kodierten Segmente auch ausserhalb des Kontextes verständlich. Oft war dafür das Kodieren von grösseren Textsegmenten notwendig, weil das Datenmaterial viele ausführliche Aussagen enthielt, die nur als Gesamtes inhaltlich verständlich waren. Hingegen wurden verschiedene Hilfestellungen oder Verbindungen, welche innerhalb einer Aussage aufgezählt wurden, einzeln kodiert. Dadurch konnten die Hilfestellungen und Verbindungen sowie dazugehörige Erläuterungen isoliert analysiert werden. Zusätzlich wurde dadurch das Risiko minimiert, Segmente in einem falschen Zusammenhang zu kodieren und zu analysieren. Zusätzlich wurden Hilfestellungen jeweils mit den genannten Verbindungen doppelkodiert, damit später ausgewertet werden konnte, woher die jeweiligen Unterstützungsleistungen konkret stammen. Die Erweiterung des Kategoriensystems wurde laufend vorgenommen. Die daraus resultierenden Anpassungen bestanden aus der Ergänzung von induktiven Kategorien, der Veränderung der Kategoriennamen und der Zusammenführung bereits vorhandener Kategorien. *Hilfestellungen in ausserordentlichen Situationen* entstand als neue Unterkategorie, weil dieser Aspekt immer wieder in den Interviews aufgegriffen wurden und darin oftmals mehrere Hilfestellungen enthalten waren. Auch wurden fehlende Hilfestellungen als Unterkategorie im privaten Unterstützungsnetzwerk und Unterstützungsnetzwerk Arbeitsumfeld hinzugefügt. Im privaten Umfeld benötigte es zudem Kategorien, welche genauer beleuchteten, wann und warum Unterstützung vorhanden ist oder nicht. Dabei galt es die Gründe für oder gegen die Hauptbetreuung zusätzlich zu differenzieren, weil dies auch in den Aussagen der befragten Personen so gehandhabt wurde. Diese vielen zusätzlichen Kategorien führten zur Umbenennung, Umstrukturierung sowie zu zusätzlichen Kategorien. Anderen vorgenommenen Änderungen und neu entstandenen Kategorien sind dem finalen Kodiersystem im Anhang H zu entnehmen.

3.3.4 Analyse der kodierten Daten

Um den Überblick über die bevorstehenden Analysen nicht zu verlieren, wurde nach Beendigung des Kodierens ein Dokument erstellt, das für jede einzelne Forschungsfrage aufzeigte, welche Analysenstrategien von MAXQDA verwendet und welche Daten sowie Kategorien dafür herangezogen wurden. Dadurch konnte festgestellt werden, ob das Datenmaterial zur Beantwortung der Forschungsfragen vorhanden war und nachvollziehbar kategorisiert wurde. Ein grosser Teil der Analyse bestand aus dem vertiefenden Analysieren von Inhalten ausgewählter Kategorien durch das Erstellen von Summary Grids und Summary Tabellen. Zusätzlich wurden Codehäufigkeiten sowie Codekonfigurationen analysiert. MAXMaps wurden für die Visualisierung von Erkenntnissen genutzt. Die gesamte Auswertungsübersicht ist im Anhang I ersichtlich.

3.4 Datenauswertung II: Analyse der Gesamtnetzwerke

Die Analyse der Netzwerke bestand aus zwei Teilen. Zuerst wurden die während dem Interview erfassten Netzwerke visuell aufbereitet. In einem zweiten Teil wurden einfache Berechnungen zur Analyse der Netzwerke durchgeführt. Die Visualisierung der Netzwerke und die Berechnungen diente der Untersuchung des strukturellen Aufbaus .

3.4.1 Visualisierung Gesamtnetzwerke

Für die Visualisierung der Netzwerke wurden die erfassten Hilfestellungen in den Netzwerkvorlagen gelöscht, da diese anhand der fokussierten Interviewanalyse ausgewertet wurden und nur zur Orientierung während den Interviews dienten. Die Bezeichnungen für die Verbindungen wurden vereinfacht und vereinheitlicht (z.B. Schwager anstelle von Bruder der Frau). Zusätzlich wurden alle Verbindungen anonymisiert, welche Rückschlüsse auf die befragten Personen zuließen. Danach wurden die Netzwerke anhand verschiedener Formatierungen (Farbe, Grösse, Linienarten, etc.) überarbeitet. Das Ziel dabei war es, dass die folgenden Informationen gut ersichtlich werden:

- Verbindungen, welche von der befragten Person ausgehen (Pfeile, rot)
- Relevanteste Verbindungen für die Vereinbarkeit (Ausrufezeichen, dickere Pfeile)
- Verbindungen untereinander (nicht von der befragten Person ausgehend, Pfeile, schwarz)
- Gegenseitig relevante Verbindungen (Pfeile, schwarz, nicht ausgefüllt)

Die gegenseitig relevanten Verbindungen wurden mittels der Transkripte überprüft. Die Verbindungen untereinander (wer kennt sich gegenseitig) wurden während den Interviews nicht in der Netzwerkvorlage erfasst, da dies zu zeitaufwändig gewesen wäre. Dadurch mussten diese Daten anhand der Transkripte nachgetragen werden. Die Überarbeitung der Netzwerke vereinfachte die darauffolgenden Berechnungen und die Beurteilung der Vernetzung untereinander. Zusätzlich dienten die Visualisierungen der Untermauerung der Berechnungen. Die überarbeiteten Netzwerke sind zusammengefasst im Anhang J ersichtlich.

3.4.2 Einfache Berechnungen zur Analyse der Netzwerke

Die Untersuchung des strukturellen Aufbaus erfolgte anhand von drei Schritten, welche nachfolgend erläutert werden. In einem ersten Schritt wurden für jedes einzelne Netzwerk folgende Daten erfasst:

- Anzahl Verbindungen gesamthaft aktuell/früher (ausgehend von befragter Person)
- Anzahl lose Verbindungen
- Anzahl gegenseitig relevanter Verbindungen absolut/prozentual
- Anzahl gemeinsamer Verbindungen mit dem/der Partner*in
- Anzahl Verbindungen privates Umfeld absolut/prozentual
- Anzahl Verbindungen Arbeitsumfeld absolut/prozentual
- Anzahl Verbindungen Dritte absolut/prozentual

Diese Erfassung folgte manuell in einer Exceltabelle (Anhang K), da mit dem Tool lucid.app keine automatisierten Auswertungen vorgenommen werden konnten. Mit Excel wurde die durchschnittliche Anzahl Verbindungen sowie die tiefste und höchste Anzahl Verbindungen für alle obengenannten Daten ermittelt.

Als zweiter Schritt wurden die genannten Verbindungen in jedem einzelnen Netzwerkbereich (privat, organisational, Dritte) und wiederum für jedes der 28 Netzwerke einzeln erfasst. Für jede genannte Verbindung wurde danach die Anzahl Nennungen gesamthaft, die Anzahl Nennungen als besonders relevante Verbindung sowie die Anzahl Nennungen als gegenseitig relevante Verbindung berechnet. In einem zweiten Schritt wurden die besonders relevanten sowie die gegenseitig relevanten Verbindungen prozentual zu den Anzahl Nennungen gesamthaft umgerechnet, so dass die Zahlen im Verhältnis dazu interpretiert werden konnten, wie oft die Verbindungen überhaupt als

vereinbarkeitsrelevant genannt wurde. Die vollständigen Berechnungen dazu sind im Anhang K ersichtlich.

Als dritter Schritt wurden nach der ersten Durchsicht der Ergebnisse weiterführende Analysen für das private Netzwerk vorgenommen. Um die heterogenen Strukturen auf mögliche stichprobenbedingte Einflüsse zu untersuchen, wurde einerseits geschaut, ob die Netzwerkgrösse des privaten Netzwerkes davon abhängig ist, ob die Kinder der befragten Personen bereits eingeschult sind. Andererseits wurde untersucht, ob es eine Rolle spielt, inwiefern die Kinder der befragten Personen hauptsächlich durch das private Netzwerk oder Betreuungsinstitutionen betreut werden. Diese Informationen wurden aus den Transkripten gewonnen. Für diese Analysen wurde der Durchschnitt der Anzahl Verbindungen über alle erfassten privaten Netzwerke mit dem Durchschnitt der Anzahl Verbindungen unterteilt nach obengenannten Einflussfaktoren ermittelt und verglichen (Anhang K).

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der fokussierten Interviewanalyse und der deskriptiven Netzwerkanalyse beschrieben. Die Ergebnisse sind anhand der Forschungsfragen strukturiert.

4.1 Aufbau Unterstützungsnetzwerke

4.1.1 Struktureller Aufbau Unterstützungsnetzwerke

Der strukturelle Aufbau der Unterstützungsnetzwerke wird einerseits gesamthaft und andererseits für die drei Netzwerkbereiche einzeln aufgezeigt. *Abbildung 10* zeigt, welche Daten dafür untersucht und im Ergebnisteil erläutert werden.

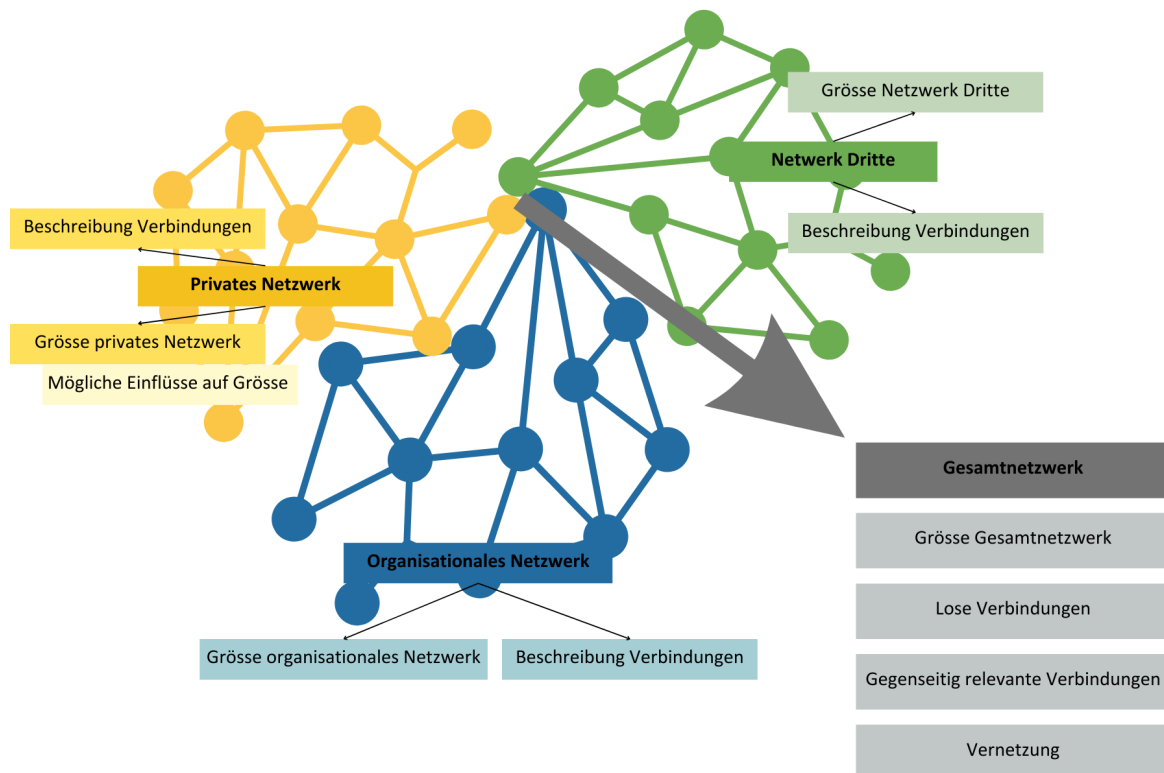


Abbildung 10. Untersuchte Daten struktureller Aufbau (eigene Darstellung, 2023)

Die Werte sind auf ganze Zahlen gerundet. In die Ergebnisse werden nur Verbindungen miteinbezogen, welche mehr als fünf Nennungen über alle 28 Interviews hinweg aufweisen. Tiefere Zahlen sind nicht sinnvoll interpretierbar.

Struktureller Aufbau gesamtes Unterstützungsnetzwerk

Im Gesamtnetzwerk wurde die Grösse sowie die verschiedenen Verbindungstypen untersucht. Dazu gehören die losen (nur mit befragter Person verbunden) und die gegenseitig relevanten (gegenseitige Hilfe) Verbindungen. Zusätzlich wurde die Vernetzung

unter allen vorhandenen Verbindungen (wer kennt sich untereinander) untersucht (Abbildung 11).

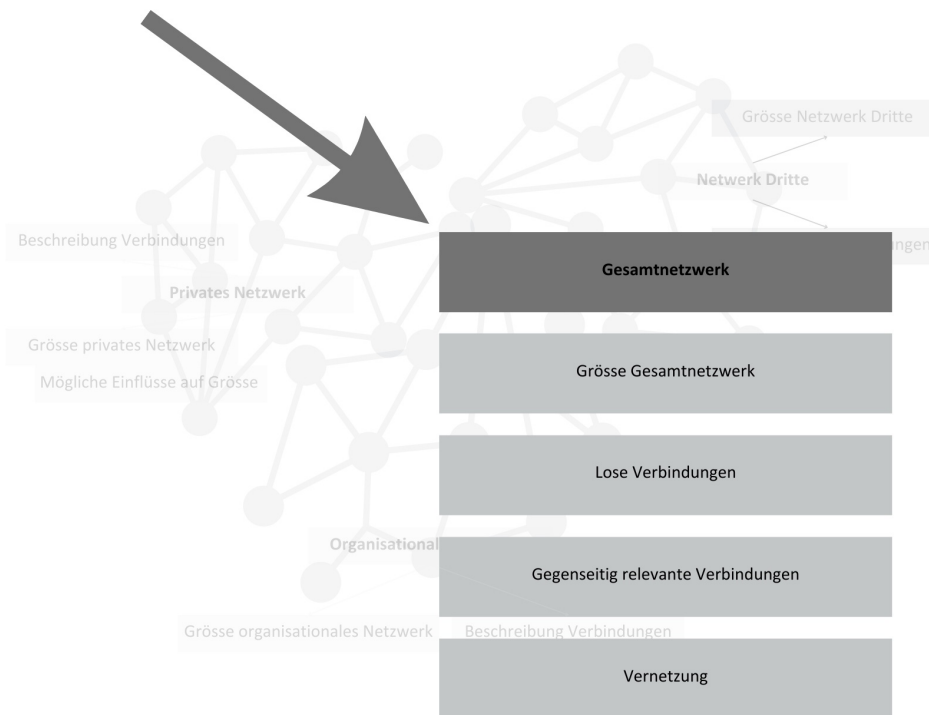


Abbildung 11. Untersuchte Daten struktureller Aufbau, gesamtes Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

Ein Unterstützungsnetzwerk besteht durchschnittlich aus insgesamt 10 vereinbarkeitsrelevanten Verbindungen. Das grösste Unterstützungsnetzwerk weist 17 Verbindungen auf, das kleinste 6. Damit ist eine grosse Spannweite in der Grösse der Unterstützungsnetzwerke festzustellen. Dies ist anhand der *Abbildung 12 gut ersichtlich*. Die grosse Spannweite lässt sich dadurch erklären, dass sowohl das private Netzwerk als auch das Netzwerk Dritte eine grosse Heterogenität bezüglich der Grösse aufweisen.

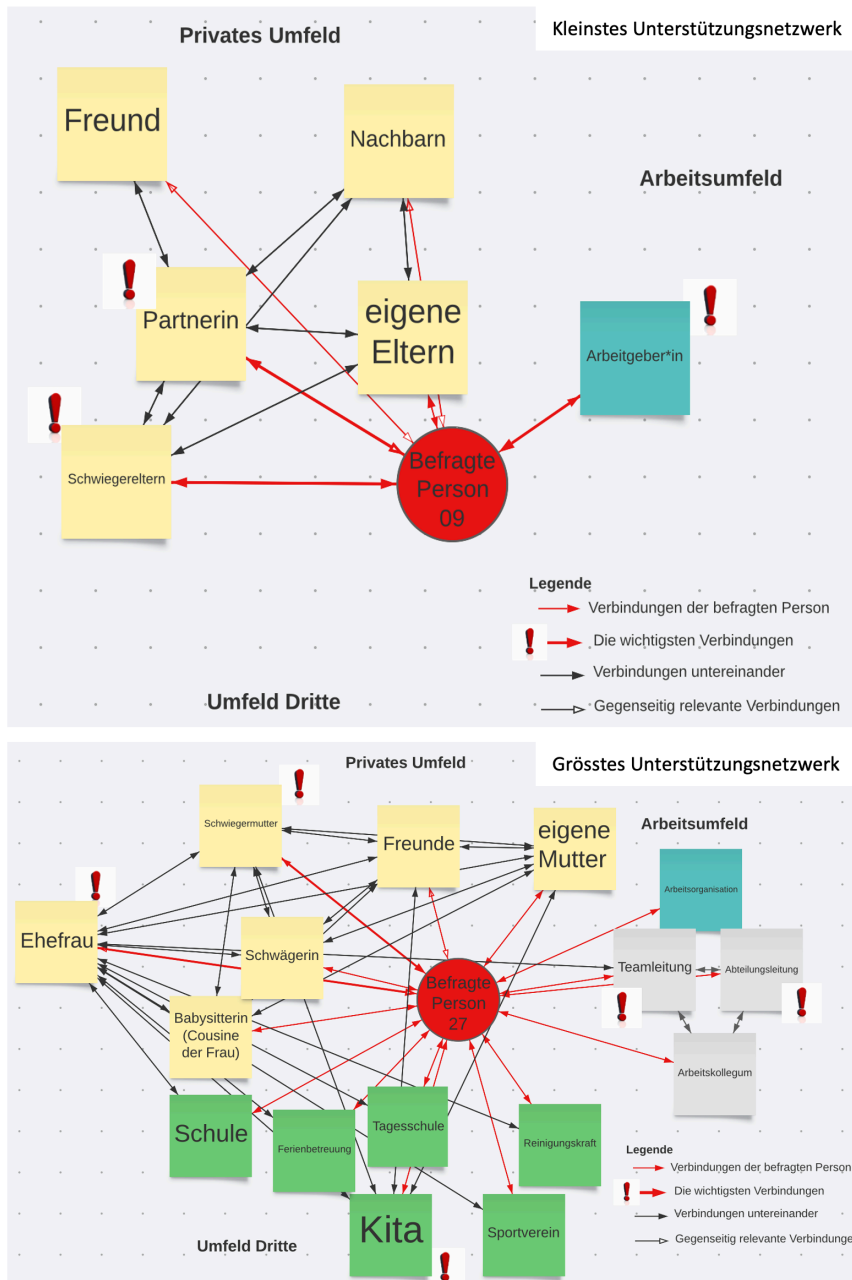


Abbildung 12. Vergleich kleinstes vs. grösstes Gesamtnetzwerk (eigene Darstellung, 2023)

Durchschnittlich sind in einem Unterstützungsnetzwerk drei Verbindungen gegenseitig vereinbarkeitsrelevant. Verbindungen, die nur mit der befragten Person verknüpft sind, gibt es durchschnittlich zwei. Sehr oft sind die Verbindungen mindestens mit dem/der Partner*in zusätzlich verknüpft (durchschnittlich acht gemeinsame Verbindungen). Lose Verbindungen bestehen vor allem zum Arbeitsumfeld und zum Umfeld Dritte. Innerhalb des privaten Unterstützungsnetzwerkes gibt es bis auf Freunde oder weitentfernte Verwandte der befragten Person kaum lose Verbindungen. Einzelne Netzwerke mit vielen losen Verbindungen, wie in der *Abbildung 13* ersichtlich, stellen Extremfälle dar.

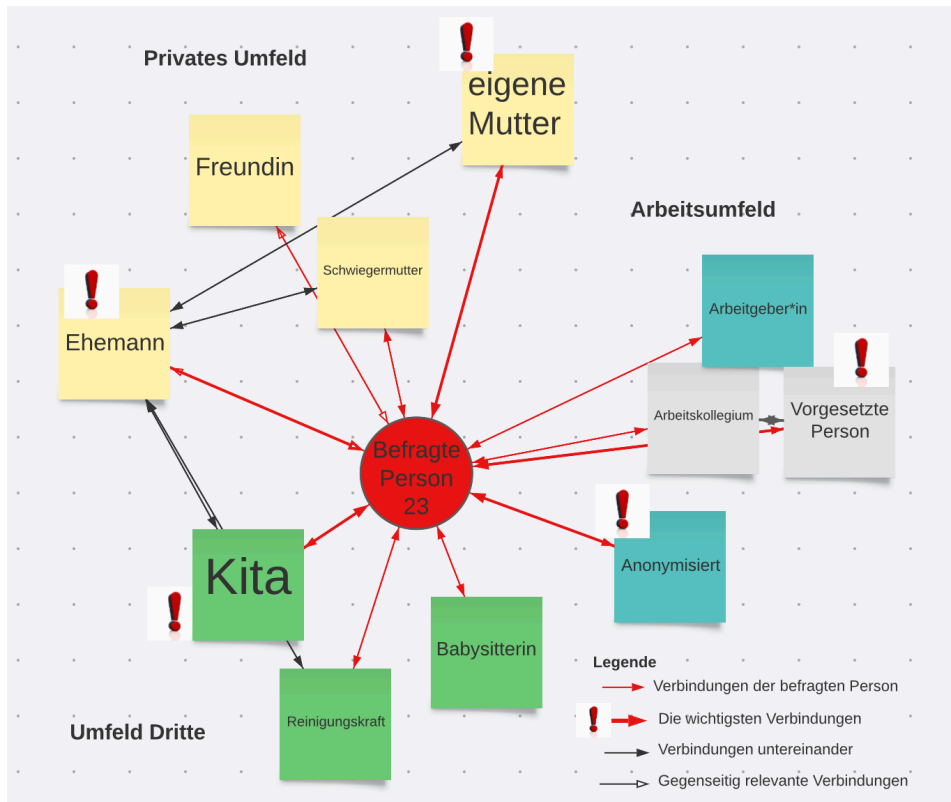


Abbildung 13. Beispielnetzwerk mit vielen losen Verbindungen (eigene Darstellung, 2023)

Struktureller Aufbau privates Unterstützungsnetzwerk

Das private Netzwerk wurde bezüglich der Grösse (Anzahl Verbindungen) und möglichen Einflussfaktoren untersucht. Zusätzlich wurden die genannten Verbindungen genauer analysiert, indem diese beschrieben und einfache Berechnungen durchgeführt wurden. Dafür wurde untersucht, wie oft die einzelnen Verbindungen genannt wurden und welche davon als gegenseitig relevant eingestuft wurden (Abbildung 14).

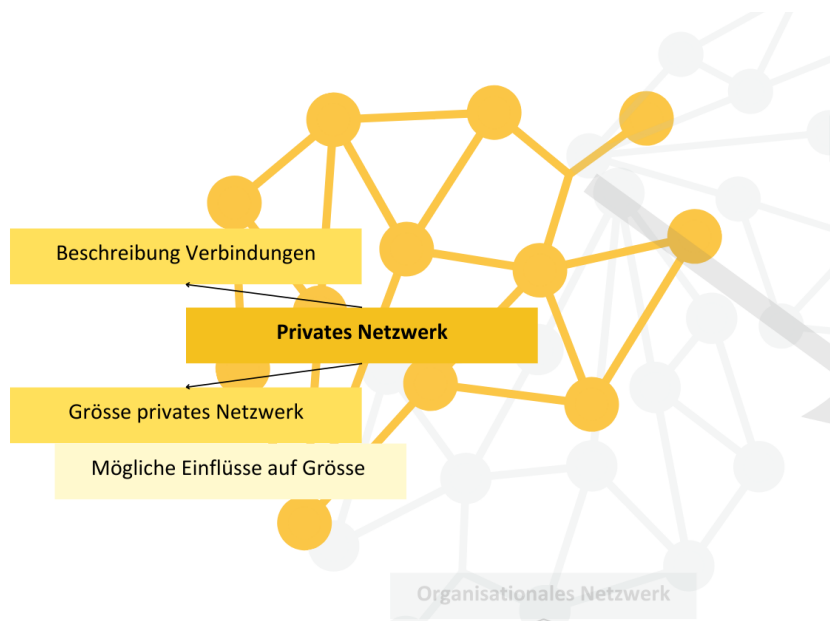


Abbildung 14. Untersuchte Daten struktureller Aufbau privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

Grösse privates Netzwerk

Das private Unterstützungsnetzwerk besteht durchschnittlich aus fünf Verbindungen. Der kleinste Anteil an privater Unterstützung stellen drei unterstützende Personen bei einer Netzwerkgrösse von insgesamt sieben vereinbarkeitsrelevanten Verbindungen dar. Der grösste Anteil an privater Unterstützung weist ein Netzwerk mit insgesamt 15 Verbindungen auf. Davon sind neun Verbindungen aus dem privaten Umfeld. Die untersuchten privaten Unterstützungsnetzwerke sind grundsätzlich sehr unterschiedlich aufgebaut. Dies zeigt auch die Spannweite der Anzahl an unterstützenden Personen (drei vs. neun).

Einflussfaktoren auf Grösse

Aufgrund der unterschiedlichen Grössen der privaten Netzwerke wurde überprüft, ob die Heterogenität des privaten Netzwerkes damit zusammenhängt, ob die befragten Personen bereits schulpflichtige Kinder haben. Dadurch würden mehr Verbindungen im Netzwerk Dritte bestehen. Zusätzlich kann davon ausgegangen werden, dass insgesamt weniger Betreuungsunterstützung notwendig wäre, weil gewisse Betreuungszeiten durch das Schulsystem abgedeckt sind. Insgesamt waren es 15 befragte Personen mit schulpflichtigen Kindern und 13 Personen ohne schulpflichtige Kinder. Die genannte Annahme kann jedoch nicht bestätigt werden. Die privaten Netzwerke sind unabhängig von der Schulpflicht der Kinder durchschnittlich gleich gross. Die detaillierten Zahlen dazu sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6

Einfluss schulpflichtiger Kinder auf Anzahl Verbindungen (eigene Darstellung, 2023)

	Durchschnittliche Anzahl Verbindungen
Privates Netzwerk gesamthaft (28)	5.3
Privates Netzwerk schulpflichtig (15)	5
Privates Netzwerk nicht schulpflichtig (13)	5

In einem weiteren Schritt wurde untersucht, ob die unterschiedliche Grösse der Netzwerke damit zusammenhängt, in welchem Netzwerkbereich die hauptsächliche (reguläre) Betreuung der Kinder angesiedelt ist. Insgesamt werden die Kinder in 15 Fällen hauptsächlich durch das private Umfeld betreut, in 10 Fällen durch externe Betreuungsinstitutionen und bei drei Fällen ist die Hauptbetreuung durch beide

Netzwerkbereiche abgedeckt. Die Berechnungen in Tabelle 7 zeigen auch hier keine Veränderung der durchschnittlichen Netzwerkgrösse, aufgrund der unterschiedlichen Betreuungsarten.

Tabelle 7

Einflussfaktor Hauptbetreuung auf Anzahl Verbindungen (eigene Darstellung, 2023)

Durchschnittliche Anzahl Verbindungen	
Privates Netzwerk gesamthaft (28)	5.3
Privates Netzwerk Betreuung privat (15)	5
Privates Netzwerk Betreuung extern (10)	5
Privates Netzwerk. Betreuung gemischt (3)	5

Auch wenn die kleine Fallzahl dazu veranlasst, die Zahlen mit Vorsicht zu interpretieren, kann an dieser Stelle davon ausgegangen werden, dass die Heterogenität der privaten Netzwerke durch andere Faktoren beeinflusst wird.

Beschreibung Verbindungen privates Netzwerk

Die Auswertung der Netzwerke zeigt unterstützende Personen auf, welche konstant über alle 28 Interviews hinweg als vereinbarkeitsrelevante identifiziert werden (Tabelle 8). Bei fast allen untersuchten Netzwerken werden der/die Partner*in (27 von 28) und die eigenen Eltern (26 von 28) als vereinbarkeitsrelevant bezeichnet. Auch die Schwiegereltern sind für viele relevant. Sowohl die Eltern als auch die Schwiegereltern werden in den Ergebnissen als Paar erfasst, weil diese in den Interviews überwiegend gemeinsam aufgezählt wurden oder beide Bestandteil des Netzwerkes waren. Um eine Verfälschung der Zahlen zu verhindern, wurden getrennte Nennungen ebenfalls nur als eine Verbindung gewertet. Weniger oft Bestandteil des privaten Unterstützungsnetzwerkes, aber dennoch über mehrere Netzwerke hinweg vorhanden, sind Freunde, Geschwister, Nachbarn sowie Schwager/Schwägerin. Diese Personen gehören neben dem/der Partner*in (96%) zusätzlich zu den gegenseitig relevanten Verbindungen. Vor allem Nachbarn (89%) und Freunde (67%) scheinen hierbei eine zentrale Rolle zu spielen.

Tabelle 8

Verbindungen privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

Verbindungen privates Netzwerk	Anzahl Nennungen	Gegenseitig relevante Verbindung (prozentual)
Partner*in	27	26 (96%)
Eigene Eltern	26	0 (0%)
Schwiegereltern	23	0 (0%)
Freunde	15	10 (67%)
Geschwister	11	2 (18%)
Nachbarn	9	8 (89%)
Schwägerin/Schwager	8	4 (50%)
Weitere genannte Verbindungen (<6)	(Stief-)Kinder, Patentante/Patenonkel der Kinder, Elternbekanntschaften, Babysitter*innen aus dem privaten Umfeld, Vereine, entfernte Verbindungen (nicht verwandt/verwandt), der befragten Person, Verbindungen aus Ex-Verhältnissen	

Struktureller Aufbau organisationales Unterstützungsnetzwerk

Das organisationales Netzwerk wurde hinsichtlich der Grösse (Anzahl Verbindungen) untersucht. Zudem wurde analysiert, welche Verbindungen genannt wurden, in welcher Menge diese einzeln vertreten waren und wie oft diese Verbindungen als gegenseitig relevant eingestuft wurden (Abbildung 15).

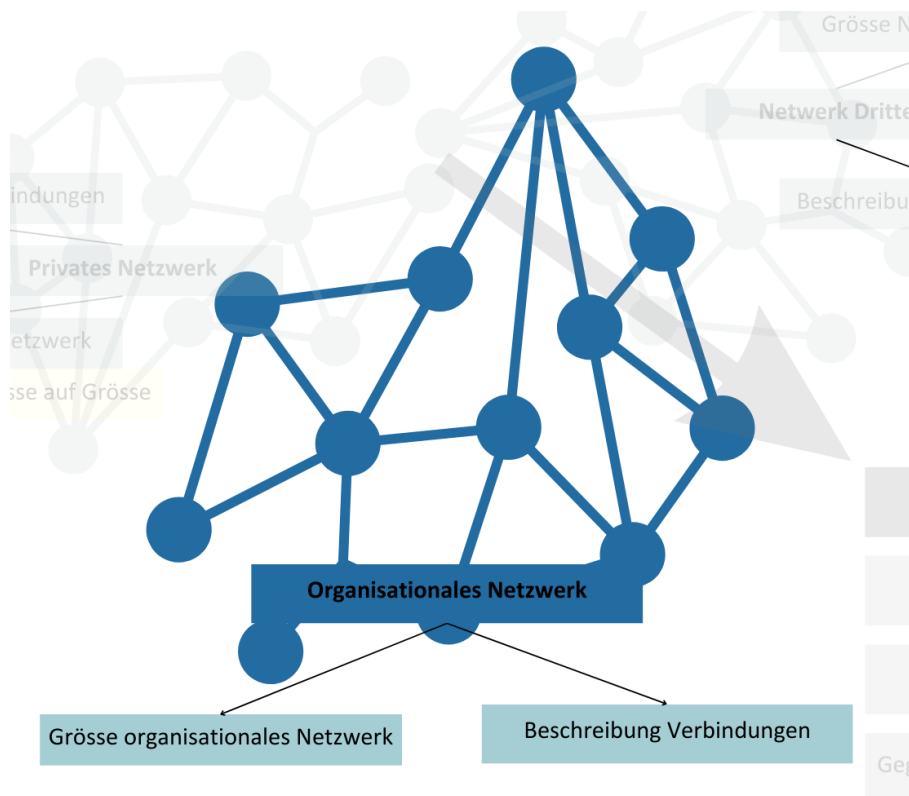


Abbildung 15. Untersuchte Daten struktureller Aufbau organisationales Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

Grösse organisationales Netzwerk

Das organisationale Unterstützungsnetzwerk besteht durchschnittlich aus weniger als drei Verbindungen. Sechs Verbindungen im Arbeitsumfeld entsprechen der höchsten Anzahl Verbindungen über alle erfassten Netzwerke hinweg. Insgesamt ist sechs Mal nur eine vereinbarkeitsrelevante Verbindung im organisationalen Unterstützungsnetzwerk vorhanden.

Beschreibung der Verbindungen organisationales Netzwerk

Für die Vereinbarkeit relevant sind die Arbeitsorganisation insgesamt, die vorgesetzte Person sowie das Arbeitskollegium. Davon besteht beim Kollegium eine geringe gegenseitige Relevanz (17%). Nur in einem Fall wurde die Arbeitsorganisation als nicht vereinbarkeitsrelevant beurteilt. Die vorgesetzte Person sowie das Arbeitskollegium sind jeweils in 18 Netzwerken vereinbarkeitsrelevant (Tabelle 9).

Tabelle 9

Verbindungen organisationales Netzwerk (eigenen Darstellung, 2023)

Verbindungen organisationales Netzwerk	Anzahl Nennungen gesamthaft	Gegenseitig relevante Verbindung (prozentual)
Arbeitsorganisation	27	0 (0%)
Arbeitskollegium	18	3 (17%)
Vorgesetzte Person	18	0 (0%)
Sonstige genannte Verbindungen (<6)	Berufsspezifische Vereine, Berufsbranche, HR- Verantwortliche, Sekretariat, Ausbildungs- und Weiterbildungsinstitutionen	

Struktureller Aufbau Unterstützungsnetzwerk Dritte

Das organisationale Netzwerk wurde hinsichtlich der Grösse (Anzahl Verbindungen) untersucht. Zudem wurde analysiert, welche Verbindungen und Hilfestellungen genannt wurden, in welcher Menge diese einzeln vertreten waren und wie oft diese Verbindungen als gegenseitig relevant eingestuft wurden (*Abbildung 16*). Beim Unterstützungsnetzwerk Dritte wurde bewusst nicht mehr nach Verbindungen und Hilfestellungen differenziert, da die meisten Verbindungen mit einer konkreten Hilfestellung zusammenhängen.

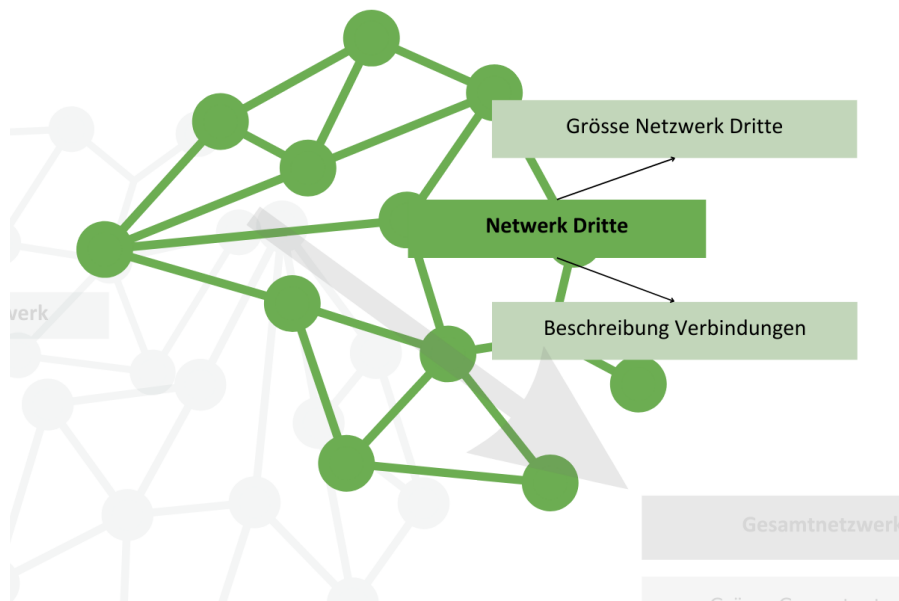


Abbildung 16. Untersuchte Daten struktureller Aufbau Netzwerk Dritte (eigene Darstellung, 2023)

Grösse Unterstützungsnetzwerk Dritte

Durchschnittlich sind im gesamten Unterstützungsnetzwerk drei Verbindungen aus dem Umfeld Dritte vorhanden (28.6%). Während es Netzwerke ohne jegliche Verbindungen zu Dritten gibt, finden sich vereinzelt solche mit sieben oder acht Verbindungen zu Dritten. Der strukturelle Aufbau ist stark davon abhängig, ob die Kinder der befragten Personen bereits schulpflichtig sind und ob die Betreuung hauptsächlich durch das private Umfeld oder externe Betreuungsinstitutionen abgedeckt ist, da hierdurch automatisch mehr Verbindungen im Umfeld Dritte entstehen (z.B. Schulen und Kindergärten).

Beschreibung Verbindungen Unterstützungsnetzwerk Dritte

Als vereinbarkeitsrelevante Verbindungen im Umfeld Dritte lassen sich hauptsächlich externe Betreuungsinstitutionen, Staat/Kanton/Gemeinden sowie Verbindungen für Aufgaben im Haushalt identifizieren. Die Betreuungsinstitutionen machen mit insgesamt 50 Nennungen den grössten Teil aus. Gegenseitig relevante Verbindungen bestehen keine (Tabelle 10).

Tabelle 10

Verbindungen Netzwerk Dritte (eigene Darstellung, 2023)

Verbindungen Netzwerk Dritte	Anzahl Nennungen gesamthaft	Gegenseitig relevante Verbindung (prozentual)
Externe Betreuungsinstitutionen		
Betreuungsinstitutionen/formen vor Eintritt ins Schulsystem oder als Zusatz (Kita, Tagesfamilie, Nanny, Babysitter*innen)	25	0 (0%)
Betreuungsinstitutionen Schulsystem	17	0 (0%)
Schulergänzende Betreuungsinstitutionen (Tagesschule, Mittagstisch etc.), Angebot durch Schulsystem	8	0 (0%)
Externe Betreuungsinstitutionen gesamthaft	50	0 (0%)
Andere Verbindungen Umfeld Dritte		
Staat, Kantone, Gemeinde	16	0 (0%)
Haushaltshilfe (Reinigung, Wäsche, Gartenarbeit etc.)	14	0 (0%)
Weitere genannte Verbindungen (<6)	Einkaufsdienstleistungen, Vereine/Hobbies der Kinder, Steuerberater*in	

4.1.2 Funktioneller Aufbau der Unterstützungsnetzwerke

Der funktionelle Aufbau der Unterstützungsnetzwerke in Form der Hilfestellungen wird für die einzelnen Netzwerkbereiche separat erläutert. *Abbildung 17* zeigt, welche Daten für diese Erkenntnisse herangezogen wurden und nachfolgend erläutert werden.

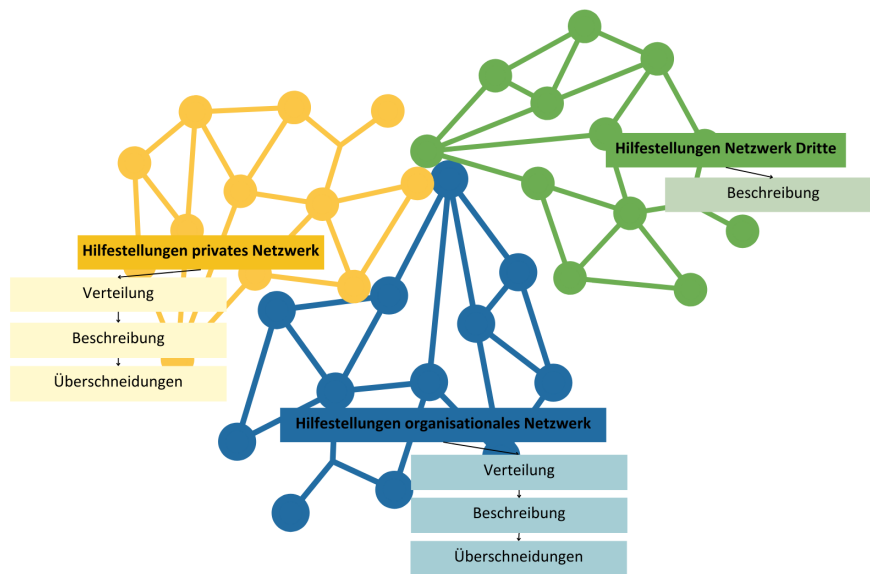


Abbildung 17. Untersuchte Daten funktioneller Aufbau (eigene Darstellung, 2023)

Funktioneller Aufbau privates Unterstützungsnetzwerk

Für den funktionellen Aufbau des privaten Netzwerkes wurde die (zahlenmässige) Verteilung der Hilfestellungen untersucht und in einem weiteren Schritt inhaltlich beschrieben. Zum Schluss wurde untersucht, inwiefern es Überschneidungen zwischen den Hilfestellungen gibt und ob diese mehrfach in einer unterstützenden Handlung vorkommen (Abbildung 18). Zitate zu der Beschreibung der Hilfestellungen sind im Anhang L zu finden.

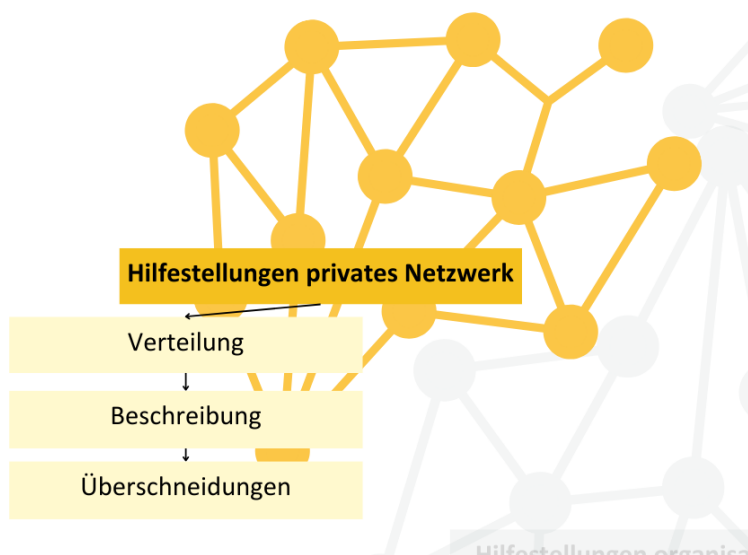


Abbildung 18. Untersuchte Daten funktioneller Aufbau privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

Verteilung Hilfestellungen privates Netzwerk

Am meisten unterstützt das private Netzwerk durch instrumentelle (44.9 %), zeitliche (22.6%) und emotionale Unterstützung (16.9 %). Eher gering fällt hingegen die örtliche und

finanzielle Unterstützung aus. Zusätzlich haben nur sehr wenige der Befragten formelle/informelle Absprachen oder schriftliche Dokumente, welche das Thema Vereinbarkeit zwischen ihnen und den unterstützenden Personen verankern würden.

Abbildung 19 zeigt die prozentualen Anteile aller Hilfestellungen auf. Nachfolgend werden die drei meistgenannten Hilfestellungen vertieft dargestellt und aufgezeigt, die Verbindungen diese Arten der Unterstützung leisten.

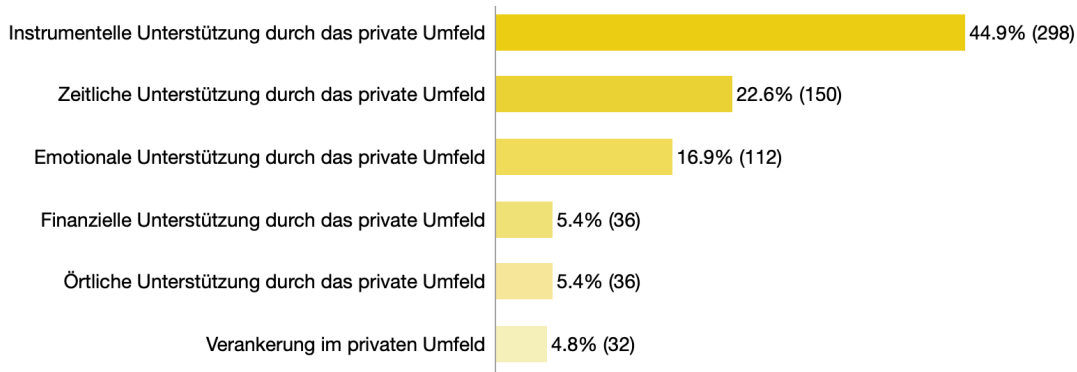


Abbildung 19. Hilfestellungen privates Netzwerk gesamthaft prozentual (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)

Beschreibung der Hilfestellungen privates Netzwerk

Instrumentelle Unterstützung

Die instrumentelle Unterstützung durch das private Unterstützungsnetzwerk kann in fünf Bereiche unterteilt werden: Regelmässige und unregelmässige Betreuung der Kinder, Unterstützung im Haushalt, Übernahme von Fahrdiensten sowie medizinische Ratschläge bei Krankheiten der Kinder. Dabei macht der Anteil der unregelmässigen Betreuung den grössten Teil aus (158 Nennungen insgesamt). Die regelmässige Betreuung wurde 73-mal, die Hilfe im Haushalt 51-mal genannt. Die zwei anderen Bereiche kommen mit 12 (Fahrdienste) und vier (Medizinische Ratschläge) Nennungen deutlich weniger oft vor. Instrumentelle Unterstützung erhalten die befragten Personen aus dem gesamten Unterstützungsnetzwerk, am meisten von dem/der Partner*in. Auch die eigenen Eltern und Schwiegereltern leisten einen grossen Teil der instrumentellen Unterstützung.

Zeitliche Unterstützung

Die zeitliche Unterstützung wird im privaten Umfeld unterschiedlich beschrieben. Am meisten erwähnen die Befragten diese in Zusammenhang mit zeitlicher Flexibilität, welche die Personen im Unterstützungsnetzwerk mitbringen und dadurch einerseits sehr kurzfristig und andererseits ohne grosse Abhängigkeit vom Zeitpunkt der benötigten Unterstützung für Betreuungseinsätze zur Verfügung stehen. Diese zeitliche Unterstützung wird von den

befragten Personen auch als eigene zeitliche Flexibilität wahrgenommen, weil dadurch private Termine, kurzfristige Arbeitseinsätze oder unregelmässige Arbeitszeiten frei gestaltet werden können. Ebenfalls erwähnt wurde die zeitliche Unterstützung in ausserordentlichen Situationen, welche länger andauern und zusätzliche Betreuung erfordern oder andere Betreuungsformen für eine gewisse Zeit überbrückt werden müssen. Zeitliche Unterstützung gibt es von den eigenen Eltern und den Grosseltern sowie von dem/von der Partner*in (aber weniger als die zwei anderen Verbindungen). Auch die anderen genannten Verbindungen können zeitliche Unterstützung bieten, aber in geringerem Ausmass.

Emotionale Unterstützung

Emotionale Hilfestellungen können entweder als Austausch mit den vereinbarkeitsrelevanten Verbindungen oder als Vermittlung von bestimmten Gefühlen durch den Austausch beschrieben werden. Innerhalb des Austausches lassen sich folgende Themen identifizieren:

- Austausch über Herausforderungen im Vereinbarkeitsalltag
- Austausch über Vorgehensweisen, Handlungen sowie Tipps, welche den Vereinbarkeitsalltag betreffen
- Austausch als «Kummerkasten»; Möglichkeit um Frust, Ärger, Freude etc. über den Vereinbarkeitsalltag zu platzieren
- Austausch über unterschiedliche Lebensmodelle in der Vereinbarkeit

Dieser Austausch findet einerseits mit Personen statt, die ähnliche Familien – und Arbeitsmodelle gewählt haben oder mit Personen, welche ganz andere Modelle im Alltag leben oder noch nicht mit Vereinbarkeit im eigenen Leben konfrontiert sind. Dabei wird die neutrale Perspektive der Person geschätzt, sowie die Möglichkeit eigene Emotionen platzieren zu können. Die Gefühle, welche dabei als hilfreich empfunden werden, lassen sich wie folgt beschreiben:

- Das Gefühl die gleiche Einstellung/gleichen Werte bezüglich der Vereinbarkeit zu haben
- Das Gefühl der Sicherheit durch die vorhandene Unterstützung (es ist jemand da, wenn wir Hilfe brauchen; im Notfall könnte ich Person X fragen)

- Das Gefühl die Verantwortung (oft auch als Mental Load beschrieben) nicht allein tragen zu müssen
- Das Gefühl von Verbundenheit, weil die Familie unterstützt
- Das Gefühl von Motivation und Bestätigung durch Zuspruch sowie Verständnis für Lebensmodell (auch von Vorbildern möglich)

Bei der emotionalen Unterstützung sind es neben dem/der Partner*in und den eigenen Eltern vor allem die Freunde der befragten Personen, welche diese Hilfestellung entgegenbringen. Bei den Schwiegereltern ist die emotionale Unterstützung weniger vorhanden als bei den eigenen Eltern und in etwa gleich gross wie bei den Geschwistern der Befragten.

Restliche Hilfestellungen

- *Örtliche Unterstützung* ist weniger vorhanden als die restlichen Hilfestellungen und kommt von den eigenen Eltern und den Schwiegereltern. Diese örtliche Unterstützung zeigt sich einerseits in der örtlichen Nähe (bewusste Wahl des Wohnorts/der Wohngegend durch die eigenen Eltern oder Schwiegereltern). Andererseits zeigt sie sich durch die Flexibilität des Betreuungsortes der Kinder (Betreuung bei den Arbeitnehmenden zu Hause, so dass keine Fahrdienste entstehen).
- *Finanzielle Unterstützung* gibt es insgesamt wenig. Wenn diese vorhanden ist, kommt die Unterstützung vom/von der Partner*in in Form des Einkommens oder in seltenen Fällen von den eigenen Eltern und Schwiegereltern in Form von kleineren Geldbeträgen für die Kinder, finanzieller Sicherheit oder Einmalzahlungen für grössere Anschaffungen für das Familienleben.
- *Verankert* im privaten Umfeld ist das Thema Vereinbarkeit fast ausschliesslich innerhalb der Beziehung mit dem/der Partner*in. Dabei werden vor allem Absprachen bezüglich des Vereinbarkeitsalltags genannt, welche meist mündlich im Rahmen der Familienplanung oder im Verlauf der vereinbarkeitsrelevanten Zeit festgelegt wurden (wer bleibt zu Hause, wenn Kind krank ist, Aufteilung Mental Load, finanzielle Regelungen, etc.). Öfters werden hierbei auch Kommunikationskanäle/Regeln erwähnt, wie z.B. ein geteilter Familienkalender. Selten wird mit Schwiegereltern und Eltern im Vorfeld offiziell besprochen, ob diese

einen Teil der Betreuung der Kinder übernehmen und wie dies konkret im Vereinbarkeitsalltag umgesetzt wird.

Hilfestellungen in ausserordentlichen Situationen

Als ausserordentliche Situationen werden Krankheitsfälle (Kinder, befragte Personen, Betreuungspersonen), abweichende oder zusätzliche Arbeitszeiten, nicht reguläre private Termine, Ferien sowie zusätzliche Verpflichtungen für einen beschränkten Zeitraum (z.B. Weiterbildung) genannt. In diesen Situationen helfen den befragten Personen vordergründig instrumentelle und zeitliche Unterstützung, in Form von kurzfristiger, flexibler Übernahme der daraus entstandenen Betreuungslücken (*Abbildung 20*).

Codesystem	Hilfestellungen in ausserordentlichen Situationen ...
<ul style="list-style-type: none"> ▼ <input checked="" type="checkbox"/> Privates Unterstützungsnetzwerk (PU) <ul style="list-style-type: none"> ▼ <input checked="" type="checkbox"/> Vereinbarkeitsrelevante Hilfestellungen privates Umfeld <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Instrumentelle Unterstützung durch das private Umfeld <input checked="" type="checkbox"/> Emotionale Unterstützung durch das private Umfeld <input checked="" type="checkbox"/> Zeitliche Unterstützung durch das private Umfeld <input checked="" type="checkbox"/> Örtliche Unterstützung durch das private Umfeld <input checked="" type="checkbox"/> Verankerung im privaten Umfeld <input checked="" type="checkbox"/> Finanzielle Unterstützung durch das private Umfeld 	
	129
	5
	127
	2
	10
	1

Abbildung 20. Hilfestellungen in ausserordentlichen Situationen privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)

Insgesamt wurden ca. 17% aller kodierten Hilfestellungen den ausserordentlichen Situationen zugeschrieben. Unterstützung in ausserordentlichen Situationen kommt vor allem von dem/von der Partner*in, den eigenen Eltern und den Schwiegereltern. Alle anderen Verbindungen leisten weniger bis kaum diese Art von Hilfestellung.

Überschneidungen der Hilfestellungen im privaten Netzwerk

Da sich während dem Kodierprozess herausgestellt hat, dass die geleistete Unterstützung teilweise mehreren Kategorien von Hilfestellungen zugeordnet werden konnte, wurden zusätzlich die Überschneidungen der Kodierungen mit Hilfe von Codekonfigurationen (Anhang M) und MAXMaps betrachtet (*Abbildung 21*). Die ausserordentlichen Situationen wurden dabei ausgeschlossen, weil diese bewusst für die Auswertung mit den anderen Hilfestellungen doppelkodiert wurden.

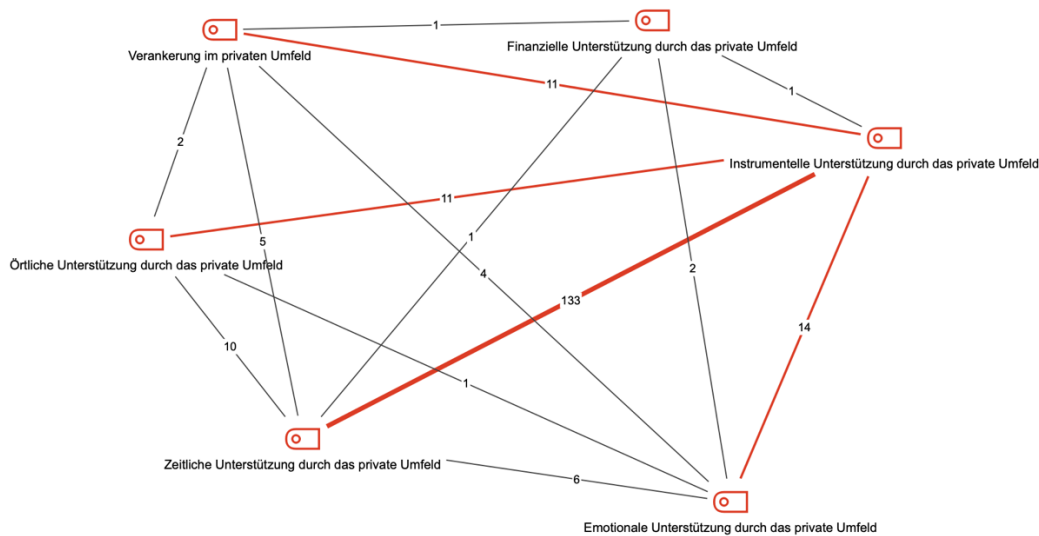


Abbildung 21. MAXMaps Überschneidungen Hilfestellungen privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)

Überschneidungen sind vordergründig zwischen instrumenteller und zeitlicher Unterstützung zu finden. Dies kommt daher, dass ein grosser Teil der instrumentellen Unterstützung aus den zeitlich flexiblen Betreuungseinsätzen besteht.

Weitere Überschneidungen mit der instrumentellen Unterstützung zeigen sich in der örtlichen Unterstützung (11 von 36) und in der Verankerung (11 von 32), wenn die Doppelkodierungen mit der gesamten Anzahl Kodierungen in der jeweiligen Kategorie verglichen wird. Die Überschneidungen mit der Verankerung kommen daher, dass einige formelle und informelle Absprachen mit den Unterstützenden darauf abzielen, besondere Betreuungseinsätze (Krankheit, Ferien etc.) bewusst zu besprechen: «Wir sprechen uns sehr solidarisch ab. Also es ist nicht klar, wer auf die Kinder schaut, wenn sie krank sind, sondern wir sprechen das immer gemeinsam ab ...» (I15, Pos. 37).

Die Überschneidung mit der örtlichen Unterstützung lässt sich durch die Betreuungseinsätze erklären, welche örtlich flexibel stattfinden, weil die Unterstützenden zu den Befragten nach Hause kommen oder so nahe wohnen, dass der Ortswechsel keinen zusätzlichen Aufwand darstellt.

Meine Schwiegermutter in Form von instrumenteller und zeitlicher Unterstützung und örtlicher Unterstützung. Weil sie einfach direkt im Nachbarshaus wohnt und eigentlich immer für so Kleinigkeiten oder so, ich habe einen Termin oder ich muss schnell zum Zahnarzt oder was auch immer, relativ flexibel ist, weil sie natürlich Pensionärin ist. (I23, Pos. 9)

Insgesamt zeigen die Auswertungen der Überschneidungen, dass im privaten Netzwerk mit einer unterstützenden Tätigkeit bis zu drei verschiedene Hilfestellungen abgedeckt werden. Doppelkodierungen sind weitaus häufiger und kommen in vielen verschiedenen Kombinationen der jeweiligen Hilfestellungen vor.

Funktioneller Aufbau organisationales Unterstützungsnetzwerk

Im organisationalen Unterstützungsnetzwerk wurde ebenfalls die Verteilung der Hilfestellungen analysiert sowie inhaltlich genauer beschrieben. Zuletzt wurden mögliche Überschneidungen von Hilfestellungen untersucht (*Abbildung 22*). Zitate zu der Beschreibung der Hilfestellungen sind im Anhang L zu finden.

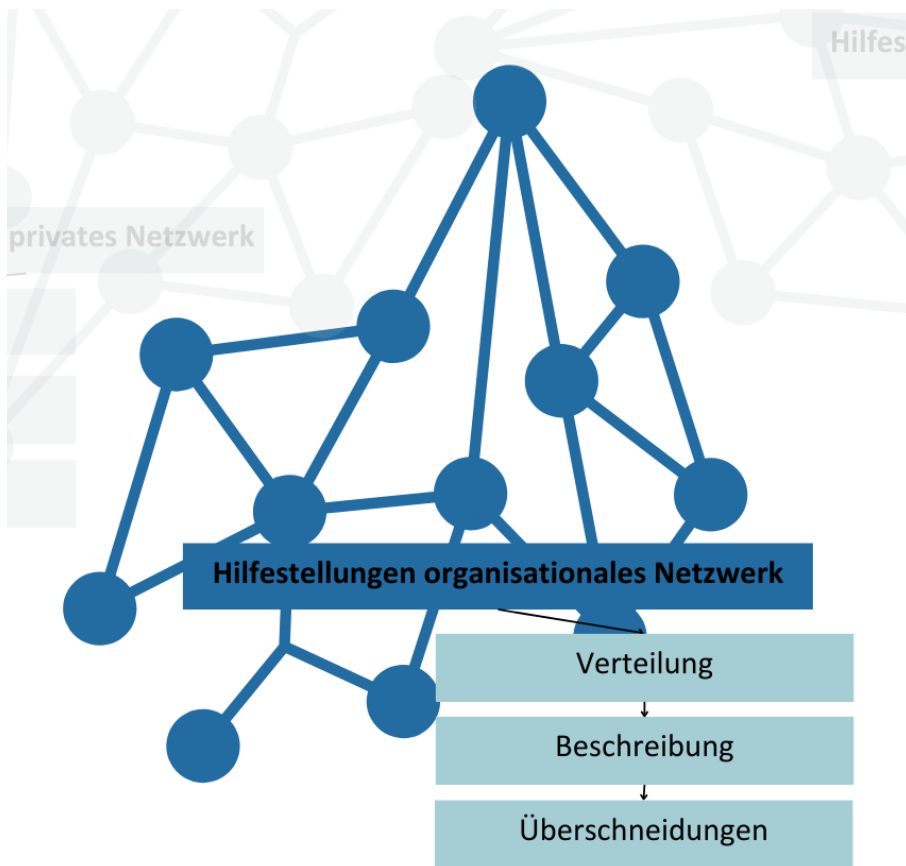


Abbildung 22. Untersuchte Daten funktioneller Aufbau organisationales Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

Verteilung Hilfestellungen organisationales Netzwerk

Am meisten unterstützt das Arbeitsumfeld durch zeitliche (40.6%) und emotionale (30.1%) Hilfestellungen. An dritter Stelle steht die örtliche Unterstützung mit 14.8%. Weniger zu finden im Arbeitsumfeld, sind positionsbedingte Hilfestellungen, finanzielle und instrumentelle Unterstützung sowie die Verankerung der Vereinbarkeit (*Abbildung 23*).

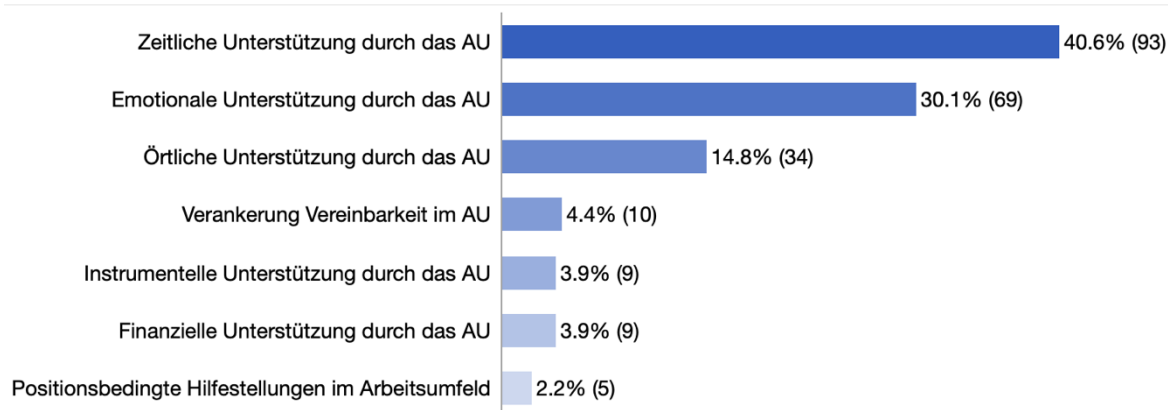


Abbildung 23. Hilfestellungen organisationales Netzwerk gesamthaft prozentual (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)

Beschreibung Hilfestellungen organisationales Netzwerk

Zeitliche Unterstützung

Die zeitliche Unterstützung im Arbeitsumfeld ist vielseitig und besteht aus zeitlicher Flexibilität, welche den befragten Personen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert. Meistens ist diese Art der Unterstützung in Form von flexiblen Arbeitszeiten (Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeit, Arbeiten am Abend oder am Wochenende) vorhanden. Zusätzlich wird oft die kurzfristige Anpassung der Arbeitszeiten aus familiären Gründen als zeitliche Flexibilität empfunden. Weitere zeitliche Hilfestellungen im Arbeitsumfeld sind:

- Möglichkeit für Teilzeitpensum (teilweise auch in Kaderfunktionen) oder spezielle Arbeitszeitmodelle
- Flexibilität bei der Wahl von Arbeitstagen und Ferien
- Zeitliche Rücksichtnahme bei Arbeitsterminen (z.B. Sitzungen)
- Anpassung Aufgabenportfolio an Pensum und an Familiensituation
- Zeitliche Grosszügigkeit bei Über- und Minuszeit
- Kontinuierliche Steigerung des Arbeitspensums nach Mutterschaftsabwesenheit

Zeitliche Hilfestellungen sind oft durch organisationale Rahmenbedingungen gegeben. Hier kommen beispielsweise Arbeitszeitmodelle wie Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit etc. zum Tragen. Auch die vorgesetzte Person kann zeitlich unterstützen, gerade bei bilateralen Absprachen von vereinbarkeitsbedingten zeitlichen Abweichungen im Arbeitsalltag.

Emotionale Unterstützung

Emotionale Unterstützung erhalten Arbeitnehmende vor allem durch das Verständnis, das ihnen im Arbeitsalltag entgegengebracht wird. Dieses Verständnis kann sich auf konkrete, teilweise ausserordentliche Situationen beziehen, aber auch in Form einer familienfreundlichen Grundhaltung einzelner Personen oder der gesamten Organisation zeigen. Diese zwei Formen der emotionalen Unterstützung machen den grössten Anteil aus. Ergänzend dazu lässt sich der Austausch über den Vereinbarkeitsalltag im Arbeitsumfeld identifizieren. Die emotionale Unterstützung wird von den Arbeitnehmenden am meisten von der vorgesetzten Person wahrgenommen. Viele der befragten Personen erläuterten dazu, dass genau hier der Unterschied ersichtlich wird, ob vereinbarkeitsfreundliche Regelungen nur schriftlich bestehen oder ob diese im Alltag auch gelebt werden. Zusätzlich kann eine vorgesetzte Person auch fehlende Rahmenbedingungen im Einzelfall kompensieren, was emotional als sehr wichtig angesehen wird. Ähnlich wird die emotionale Unterstützung durch das Kollegium erlebt. Eine familienfreundliche Grundhaltung wird bei einzelnen Personen aus dem Arbeitsumfeld häufiger wahrgenommen als in der gesamten Organisation.

Örtliche Unterstützung

Örtliche Hilfestellungen bestehen aus der Möglichkeit im Homeoffice oder remote arbeiten zu können. Örtliche Unterstützung in Form von der Möglichkeit für Homeoffice ist meistens auf Ebene der Organisation geregelt und weist daher auch am meisten Nennungen bei dieser Verbindung auf.

Restliche Hilfestellungen

- Wenige Unternehmen haben *finanzielle Unterstützung* in Form von Beiträgen an Betreuungskosten oder Sparmodellen (z.B. Kinderfond).
- Die *Verankerung der Vereinbarkeit* scheint in vielen Unternehmen noch nicht Platz gefunden zu haben (Leitbilder, vorurteilslose Anstellungsbedingungen etc.). Wenn vorhanden, ist diese vordergründig auf Ebene der gesamten Organisation (Leitbilder, Werte, vertraglich geregelte familienfreundliche Rahmenbedingungen) oder auf Ebene der vorgesetzten Person (vorurteilslose Anstellungsbedingungen) zu finden.
- *Instrumentelle Unterstützung* ist eher gering vorhanden. Selten gibt es institutionalisierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten für reguläre Betreuung

(betriebseigene Kindertagesstätte) oder für Notfälle, kurzzeitige Betreuung (entsprechender Aufenthaltsraum, Kinder werden vom Kollegium betreut). Dabei ist anzumerken, dass die instrumentelle Unterstützung oftmals nicht die Erwartungshaltung der Arbeitnehmenden ist. Die Idee von betriebseigenen Kindertagesstätten ist eher negativ behaftet und wird mit einer Reihe von Nachteilen verknüpft. Es wird beispielsweise argumentiert, dass bei einem Stellenwechsel auch eine neue Betreuungsinstitution gesucht werden müsste. Zusätzlich wäre eine örtliche Abhängigkeit zum Arbeitsort des Unternehmens vorhanden. Anstelle der instrumentellen Unterstützung wünschen sich stattdessen viele der befragten Personen monetäre Beiträge, welche unabhängig von der Institution oder sogar von der Betreuungsform ausbezahlt werden.

- *Positionsbedingte Hilfestellungen* im Arbeitsumfeld sind Hilfestellungen, welche nicht explizit durch die Arbeitsorganisation oder eine bestimmte Person aus dem Arbeitsumfeld entstehen, sondern durch die Position selbst möglich sind. Dazu gehört beispielsweise freiere Zeiteinteilung und weniger Abhängigkeiten von anderen Personen ab einer gewissen Positionsstufe.

Unterstützung in ausserordentlichen Situationen

Die Unterstützung durch das Arbeitsumfeld in ausserordentlichen Situationen lässt sich auf vier Kategorien von Hilfestellungen reduzieren (*Abbildung 24*): emotionale Unterstützung (erlebtes Verständnis gegenüber vereinbarkeitsbedingten ausserordentlichen Situationen), zeitliche Unterstützung (zeitliche Flexibilität für damit einhergehende zeitliche Verschiebungen/Veränderungen im Arbeitsalltag) und örtliche Unterstützung (Möglichkeit für Homeoffice, so dass trotz Abwesenheit gearbeitet werden kann). Instrumentelle Unterstützung findet sich in Form von Notfallbetreuungsangeboten.

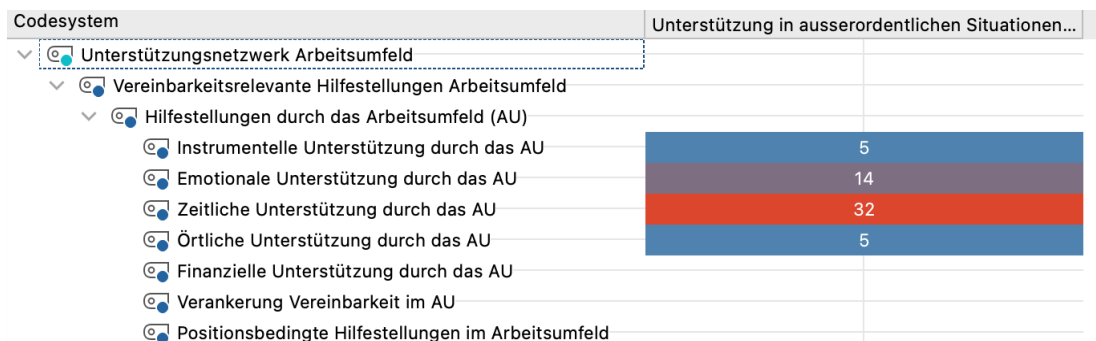


Abbildung 24. Hilfestellungen in ausserordentlichen Situationen organisatorisches Netzwerk (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)

Insgesamt sind ca. 18% aller Hilfestellungen aus dem Arbeitsumfeld ausserordentlichen Situationen zuzuschreiben. Die Unterstützung in ausserordentlichen Situationen ist sehr ausgeglichen aufgeteilt und kommt von allen drei Verbindungen aus dem Arbeitsumfeld ungefähr gleich stark. Die Arbeitsorganisation kann für ausserordentliche Situationen mit vereinbarkeitsfreundlichen Rahmenbedingungen unterstützen (unkomplizierte Absenzenregelungen, flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice etc.). Das Arbeitskollegium sowie Vorgesetzte beeinflussen inwiefern diese Rahmenbedingungen im Alltag erlebt, ergänzt oder untergraben werden. Das Kollegium unterstützen zusätzlich mit Stellvertretungstätigkeiten.

Überschneidungen der Hilfestellungen im organisationalen Netzwerk

Die Hilfestellungen aus dem Arbeitsumfeld liessen sich während dem Kodierprozess problemlos den Kategorien zuordnen. Dies bestätigt die Analyse der Überschneidungen mittels MAXMaps (*Abbildung 25*) und Codekonfigurationen (Anhang M).

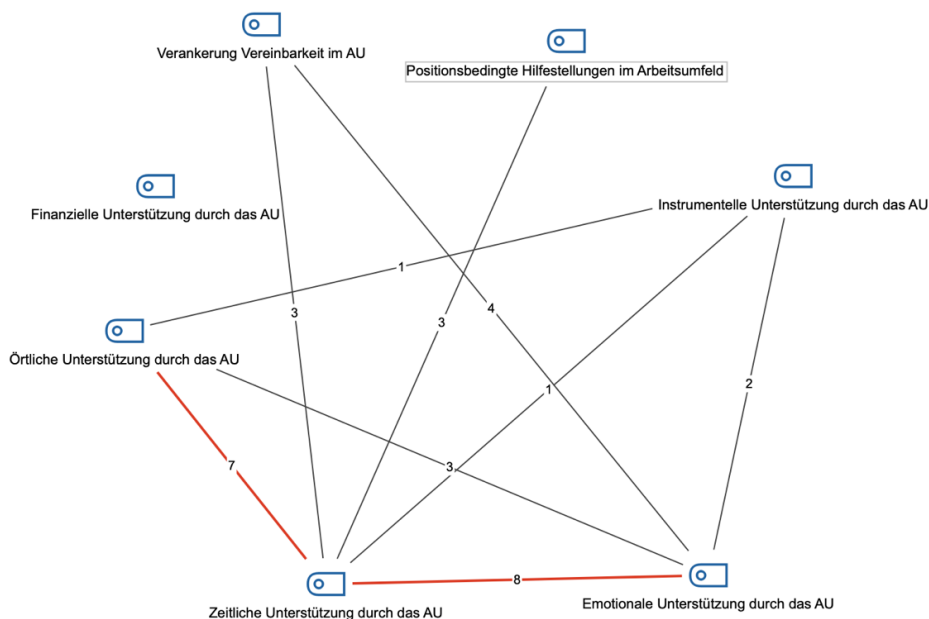


Abbildung 25. Überschneidungen Hilfestellungen organisationales Netzwerk (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)

Überschneidungen sind insgesamt wenige und fast ausschließlich zwischen zeitlicher und örtlicher sowie zeitlicher und emotionaler Unterstützung zu finden. Diese Kombinationen entstehen einerseits, weil mit der zeitlichen Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten oftmals auch die Möglichkeit des Homeoffice genutzt wird (z.B. für Zeitfenster zum Arbeiten abends oder am Wochenende): «Flexible Arbeitszeit das ist voll praktisch, also ich habe zum Beispiel in der Nacht von Freitag auf Samstag drei Stunden gearbeitet, einfach weil ich gerade was im Kopf hatte ...» (I25, Pos. 153).

Andererseits gibt es Überschneidungen, wenn kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit vom Arbeitnehmenden ausgehend entstehen und dafür Verständnis aus dem Arbeitsumfeld wahrgenommen wird: «Ich kann aber, wenn zum Beispiel eine Aufführung ist oder ein Kind krank, kann ich ganz spontan entweder meine Arbeitszeit kompensieren oder freimachen» (I7, Pos. 8).

Insgesamt zeigen die Auswertungen der Überschneidungen, dass im organisationalen Netzwerk wenig Überschneidungen vorhanden sind und daher trennschärfere Hilfestellungen bestehen. Es gibt nur eine Textstelle mit mehr als zwei Kategorien an Hilfestellungen. Doppelkodierungen gibt es etwas mehr und in unterschiedlichen Kombinationen.

Funktioneller Aufbau Unterstützungsnetzwerk Dritte

Die Hilfestellungen im Netzwerk Dritte wurden nur inhaltlich beschrieben, da diese eng an die jeweiligen Verbindungen geknüpft sind und daher nicht gleich ausgewertet werden konnten (Abbildung 26).

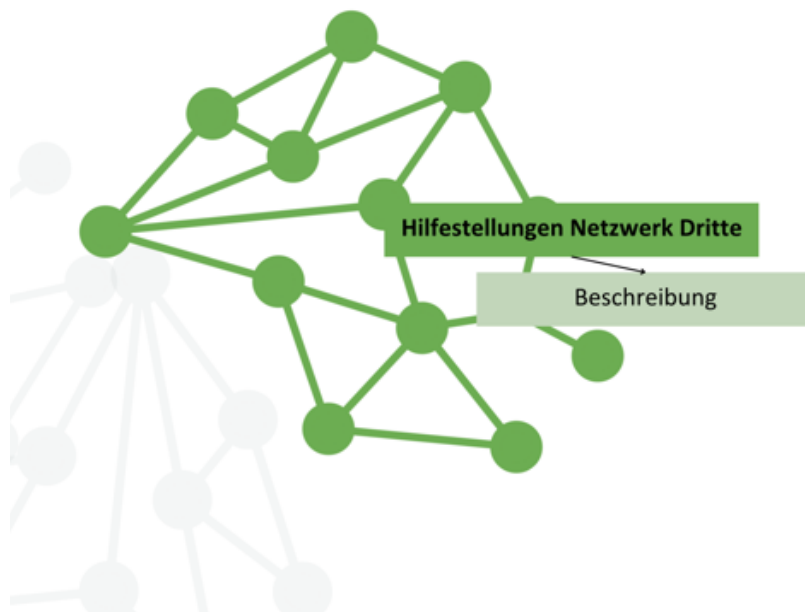


Abbildung 26. Untersuchte Daten funktioneller Aufbau Netzwerk Dritte (eigene Darstellung, 2023)

Beschreibung Hilfestellungen Unterstützungsnetzwerk Dritte

Die Hilfestellungen im Unterstützungsnetzwerk Dritte sind eng an die jeweiligen Verbindungen geknüpft. Daher werden diese nicht anhand der bisher verwendeten Kategorien des Modells UND dargestellt. Aus den Verbindungen und den analysierten Textstellen lassen sich folgende Hilfestellungen durch Dritte identifizieren:

- Übernahme der regulären Betreuung sowie unregelmässige Betreuung in einzelnen ausserordentlichen Situationen (z.B. Ferien) durch externe Betreuungsinstitutionen
- Finanzielle Unterstützung in Form von gesetzlichen Zulagen (ausbezahlt durch Arbeitsorganisation) oder Vergünstigungen bei Betreuungskosten (durch jeweilige Gemeinde)
- Übernahme von Haushaltsarbeiten

4.1.3 Besonders relevante Verbindungen im Unterstützungsnetzwerk

Für die Analyse der besonders relevanten Verbindungen und Hilfestellungen wurde ausgewertet, welche Verbindung wie oft als besonders relevant eingestuft wurde. Dies wurde zuerst gesamthaft und dann für die drei Netzwerkbereiche einzeln beschrieben. Wie in *Abbildung 27* ersichtlich ist, wurde pro Netzwerkbereich zusätzlich ausgewertet, welche Gründe für die besondere Relevanz angegeben wurden. Zusätzlich ist zu sehen, welche Konsequenzen bei einem Ausfall dieser Verbindungen und Hilfestellungen eintreten würden.

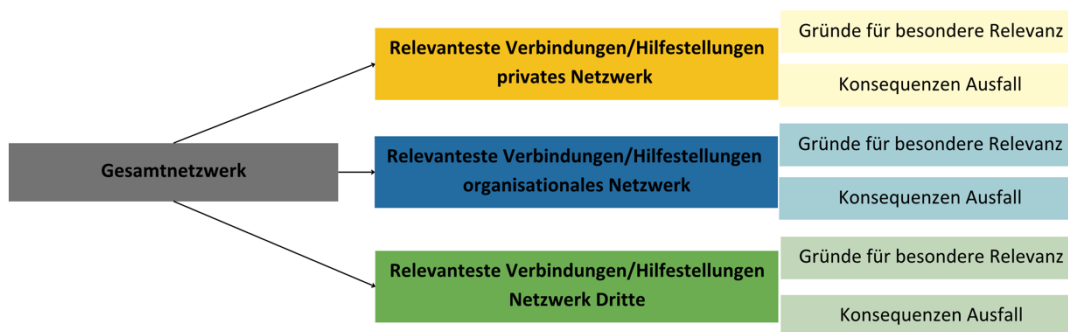


Abbildung 27. Untersuchte Daten relevanteste Verbindungen gesamthaft (eigene Darstellung, 2023)

Besonders relevante Verbindungen gesamthaft

Die Tabelle 11 zeigt, wie die Relevanz der zuvor beschriebenen Verbindungen insgesamt beurteilt wird. Es werden nur noch Verbindungen miteinbezogen, welche über alle Interviews hinweg mehr als fünfmal genannt wurden. Daraus lassen sich besonders relevante Verbindungen und damit verbundene Hilfestellungen ableiten. Zusätzlich wird erläutert, welche Konsequenzen es hätte, wenn diese entfallen würden und aus welchen Gründen diese Verbindungen und Hilfestellungen eine besondere Relevanz haben.

Tabelle 11

Besonders relevante Verbindungen gesamthaft (eigenen Darstellung, 2023)

Verbindungen	Anzahl Nennungen	Besonders relevante Verbindung (prozentual)
Privates Unterstützungsnetzwerk		
Partner*in	27	25 (93%) ★
Eigene Eltern	26	19 (73%) ★
Schwiegereltern	23	9 (40%)
Freunde	15	2 (15%)
Geschwister	11	4 (35%)
Nachbarn	9	1 (10%)
Schwägerin/Schwager	8	1 (13%)
Organisationales Unterstützungsnetzwerk		
Arbeitsorganisation	27	11 (41%)
Arbeitskollegium	18	2 (11%)
Vorgesetzte Person	18	10 (56%) ★
Unterstützungsnetzwerk Dritte		
Externe Betreuungsinstitutionen gesamthaft	50	18 (36%)
Staat, Kantone, Gemeinde	16	0 (0%)
Haushaltshilfe (Reinigung, Wäsche, Gartenarbeit etc.)	14	0 (0%)

Innerhalb des gesamten Unterstützungsnetzwerkes gibt es drei Personen, welche in mehr als 50% aller Nennungen besonders relevant für die Vereinbarkeit sind. An erster Stelle steht mit 93% der/die Partner*in und an zweiter Stelle die eigenen Eltern (73%). Platz drei nimmt die vorgesetzte Person mit 56% ein. Nachfolgend wird auf die wichtigsten Verbindungen in den einzelnen Netzwerkbereichen sowie die Begründung für die besondere Relevanz eingegangen. Auch hier sind die Zahlen mit Vorsicht zu interpretieren, weil die Stichprobe für aussagekräftige Resultate mit 28 Personen zu klein ist. Trotzdem kann daraus eine Tendenz für besonders relevante Verbindungen im Unterstützungsnetzwerk gewonnen werden.

Besonders relevante Verbindungen privates Unterstützungsnetzwerk

Als besonders wichtige Personen im privaten Umfeld werden der/ die Partner*in, die eigenen Eltern und die Schwiegereltern beurteilt.

Konsequenzen Ausfälle privates Netzwerk

Der Ausfall dieser Personen wird von vielen der befragten Personen als hohe emotionale Belastung beschrieben: «Ja, diese Frage möchte ich mir gar nicht stellen, das geht mir manchmal durch den Kopf, aber ich kanns nicht sagen also nein» (I4, Pos. 105), «Also emotional, glaube ich könnte es relativ schnell zu einer Überforderung führen, mit der Gesamtsituation» (I18, Pos. 88).

Mögliche organisatorische Konsequenzen werden unterschiedlich beurteilt. Während für wenige der Befragten ohne diese Personen eine Vereinbarkeit nicht mehr möglich und daher die Aufgabe der Arbeitstätigkeit notwendig wäre, sieht die Mehrheit der Interviewten befristete Kompensationsmöglichkeiten durch andere Verbindungen innerhalb des privaten Netzwerkes oder durch das Arbeitsumfeld. Für die instrumentelle Unterstützung in Form der Kinderbetreuung ziehen einige der befragten Personen die langfristige Kompensation durch externe Betreuungsinstitutionen in Betracht. Des Weiteren werden Anpassungen des Arbeitspensums bei sich oder dem/der Partner*in als mögliche Konsequenzen erwähnt.

Begründung für besondere Relevanz privates Netzwerk

Als Begründung für die besondere Relevanz dieser Personen lassen sich drei Hauptargumente identifizieren:

1. Bedeutung der Betreuung

Viele der Arbeitnehmenden machen die Relevanz der unterstützenden Personen anhand der Bedeutung der Betreuungseinsätze für die Vereinbarkeit fest. Einige argumentieren, dass durch diese Personen sowohl die reguläre als auch die ausserordentliche Betreuung gewährleistet ist. Personen die zeitlich/örtlich besonders flexibel sind, gewinnen zusätzlich an Bedeutung, gerade für die ausserordentlichen Situationen. Zusätzlich wird neben der Gewährleistung der Betreuung mit der erhöhten Lebensqualität argumentiert, welche diese regulären und insbesondere die ausserordentlichen Betreuungseinsätze ermöglichen: «Das trägt zu einer sehr hohen Lebensqualität bei. Ja, wir können eigentlich oft sagen, wir gehen jetzt essen oder wellnessen oder so allein» (I19, Pos. 60).

Ein anderes Argument ist, dass die Betreuung durch das private Unterstützungsnetzwerk bevorzugt wird und daher den betreuenden Personen eine

besondere Relevanz beigemessen wird. Dabei sind für die befragten Personen die vorhandene Erfahrung der Betreuungspersonen (Eltern, Schwiegereltern, welche selbst bereits Kinder grossgezogen haben), die emotionale Bindung zwischen den eigenen Kindern und den Betreuungspersonen sowie eine Wertvorstellung, welche der eigenen gleicht, Gründe für die bevorzugte Betreuung durch Personen aus dem privaten Umfeld.

Was soll ich sagen? Die Erfahrungen im Kindererziehen sind vorhanden, sprich die haben selbst zwei Kinder großgezogen, eins davon ist meine Frau. Die emotionale Nähe der Kinder zu ihren Großeltern ist grösser als zu irgendwelchen Fremden. Die Werte auch hier sind klarer und dadurch nicht immer einfacher zu verhandeln oder einfacher klarzustellen oder so, aber trotzdem, sie sind wenigstens klar oder sie müssen nicht aufgedeckt werden oder so, sondern sie sind klar. (I11, Pos. 36)

2. Emotionale Sicherheit

Die besonders relevanten Personen vermitteln den Arbeitnehmenden durch ihre Unterstützung eine emotionale Sicherheit. Einerseits, weil diese Personen auch für den emotionalen Austausch da sind und andererseits, weil auch in ausserordentlichen Situationen auf sie Verlass ist, und die befragten Personen wissen, sie können jederzeit um Unterstützung bitten.

Und der zweite Grund ist sicher, das ist meiner Ehefrau und auch mir sehr wichtig: Wir haben sehr gerne die Sicherheit. Und das wäre der zweite Grund, dass sie uns eine Sicherheit geben, die uns auch, ja unser Leben sehr angenehm gestalten lässt. (I2, Pos. 71)

Meine Eltern nehmen auch eine wichtige Rolle in der Kinderbetreuung wahr, also in der regelmässigen, wie auch in der unregelmässigen und spontanen Betreuung. Und auch das Wissen, dass jemand da ist, wenn etwas wäre, ist sehr wichtig, finde ich jetzt. (I13, Pos. 136)

3. Grundvoraussetzung in der Vereinbarkeit

Die besonders relevanten Personen werden von den Arbeitnehmenden als Grundvoraussetzung für eine funktionierende Vereinbarkeit angegeben. Dabei wird ebenfalls erwähnt, dass Vereinbarkeit grundsätzlich möglich wäre, aber nicht mit dem gewünschten Lebensmodell in Form von Höhe des Pensums, Art der Betreuung,

gewünschte Arbeitstätigkeit, ökonomischem Mehrwert oder Berufstätigkeit beider Elternteile.

Weil ich ohne sie nicht arbeiten könnte. Nein, also ja, wenn meine Mutter nicht wäre, nicht schauen könnte, könnte ich sicher nicht mit diesem Pensum arbeiten. Und mein Arbeitgeber, eben mit dem Pensum, mit 80%, mit diesen Zeiten ja. Aber wenn es meine Mutter nicht gebe, ja dann wäre der Arbeitgeber auch draußen. (I4, Pos. 103)

Besonders relevante Verbindungen organisationales Unterstützungsnetzwerk

Im organisationalen Unterstützungsnetzwerk wird am häufigsten die vorgesetzte Person als besonders relevant eingestuft. Die Arbeitsorganisation insgesamt wird in diesem Zusammenhang weniger oft genannt, liegt aber im gesamten Netzwerk an vierter Stelle und ist daher auch als zentral zu beurteilen.

Konsequenzen Ausfälle organisatorisches Netzwerk

Familienfreundliche Rahmenbedingungen, die plötzlich wegfallen oder vorhandene Rahmenbedingungen, welche durch Vorgesetzte nicht mehr im Arbeitsalltag gelebt werden, würden bei der Mehrheit der befragten Personen (21) zu einer Kündigung der aktuellen Tätigkeit und der Suche nach einem familienfreundlicheren Arbeitsumfeld führen: «Also wenn es niedergeschrieben ist und nicht gelebt wird, würde ich auch wechseln also ich finde einfach, es muss gelebt werden, Punkt» (I25, Pos. 178). Ausgenommen ist diese Konsequenz bei tätigkeitsspezifischen Defiziten in der Vereinbarkeit, da in diesem Fall nicht von besseren Rahmenbedingungen bei einem Jobwechsel ausgegangen wird (z.B. bei Berufen mit Schichtarbeit).

Begründung besondere Relevanz organisationales Netzwerk

Die Begründungen für die besondere Relevanz sind im Arbeitsumfeld sehr verbindungspezifisch ausgefallen und werden daher anhand der Verbindungen erläutert.

Vorgesetzte Person

Als besonders hilfreich für die Vereinbarkeit empfinden die befragten Personen Vorgesetzte, welche eine familienfreundliche Einstellung haben. Diese Einstellung führt einerseits zu Verständnis im Arbeitsalltag und andererseits dazu, dass vorhandene familienfreundliche Rahmenbedingungen auf Organisationsebene gelebt werden.

Man kann das eigentlich, man kann das auch so in einem Satz zusammenfassen, der dann auch auf meinen Abteilungsleiter zutrifft: ‚Familie geht immer vor‘. Also das ist ein einfacher Satz, aber das wird auch so gelebt und das wird von beiden so gelebt. Das ist das die größte Hilfe überhaupt, die jemand bekommen kann. (I27, Pos. 91)

Arbeitsorganisation gesamthaft

Wenn es Arbeitsorganisationen durch ihre Rahmenbedingungen ermöglichen, den Arbeitsalltag flexibel zu gestalten, werden diese von den befragten Personen oft als besonders relevant für die Vereinbarkeit eingestuft.

Dass ich Teilzeit arbeiten kann, finde ich sehr wichtig. Das mit dem Homeoffice ist für mich vom Gefühl her, auch für meine Kinder, für die ganze Familie sehr wichtig, weil ich auch am Mittag zu Hause bin. Meine Kinder konnten früher als ich immer weg war, nie zu Hause essen. (I4, Pos. 119)

Diese Gestaltungsfreiheit ist sowohl im regulären Alltag als auch in ausserordentlichen Situationen wichtig. Die Gestaltungsfreiheit verknüpfen die befragten Personen vordergründig mit folgenden vorhanden Rahmenbedingungen:

- Möglichkeit für Teilzeitpensum trotz Führungsverantwortung (zeitliche Unterstützung)
- Flexible Arbeitszeiten (zeitliche Unterstützung)
- Homeoffice (örtliche Unterstützung)
- Finanzielle Beteiligung an Betreuungskosten (finanzielle Unterstützung)
- Familienfreundliche Grundhaltung, welche von der gesamten Organisation gelebt wird und nicht abhängig ist von einzelnen Personen (emotionale Unterstützung)

Besonders relevante Verbindungen Unterstützungsnetzwerk Dritte

Im Unterstützungsnetzwerk Dritte werden nur die externen Betreuungsinstitutionen als besonders relevant eingestuft.

Konsequenzen Ausfälle Unterstützungsnetzwerk Dritte

Ein Wegfall externer Beratungsangebote würde kurzfristig durch das private Unterstützungsnetzwerk (sofern vorhanden) und langfristig durch andere externe Betreuungsinstitutionen kompensiert werden.

Wenn die Kita ausfallen würde, dann hätte ich ein Riesenproblem, weil ich kann faktisch diesen Job nicht machen, wenn ich keine Kinderbetreuung habe und ich hätte jetzt aber auch keine Lösung, die ich aus dem Ärmel schütteln kann. Also, das heißt, ich müsste mir irgendwie eine Tagesmutter organisieren oder weiß ich nicht was. (I23, Pos. 99)

Begründung besondere Relevanz Unterstützungsnetzwerk Dritte

Verbindungen aus dem Netzwerk Dritte werden bei einigen der Arbeitnehmende als besonders relevant eingestuft, weil die Betreuung der Kinder gewährleistet ist, so dass man in dieser Zeit den beruflichen Verpflichtungen nachkommen kann. Diese Argumentation ist aber davon abhängig, durch wen die Kinder der befragten Personen hauptsächlich betreut werden.

4.2 Einflussfaktoren auf die Unterstützung des privaten Netzwerkes

Inwiefern das private Netzwerk unterstützt, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Dabei zeigen sich Unterschiede bezüglich des Ausmasses der Unterstützung von dem/der Partner*in zum restlichen privaten Netzwerk. *Abbildung 28* zeigt die gefundenen Einflussfaktoren zusammenfassend auf. Diese werden in den zwei folgenden Unterkapiteln vertieft.

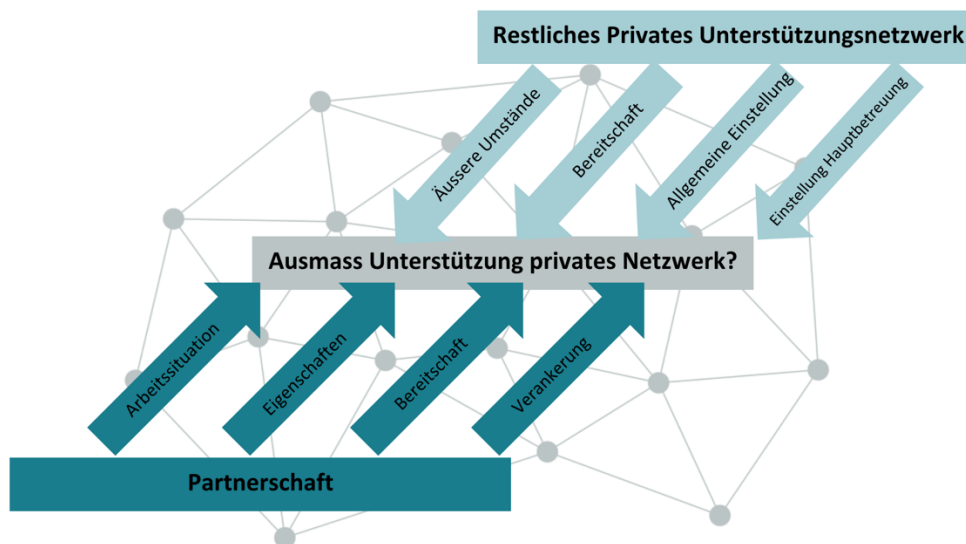


Abbildung 28. Untersuchte Daten Einflussfaktoren auf Unterstützung privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

4.2.1 Einflussfaktoren Partnerschaft

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von vielen der befragten Personen als Teamleistung von ihnen selbst und dem/der Partner*in beschrieben: «Ja eigentlich mein Mann, wir sind ein Team und wenn wir es nicht als Team managen, dann klappt es eh schon mal nicht» (I5, Pos. 99). Daher wird die Unterstützung des Partners/der Partnerin oftmals als Grundvoraussetzung für die Vereinbarkeit betrachtet. Dies bestätigen auch die bisher dargestellten Ergebnisse. Der/die Partner*in leisten fast alle Arten der Hilfestellungen und wurden von über 90% als besonders relevant eingestuft. Trotzdem sieht diese Unterstützung bei den befragten Personen unterschiedlich aus. Grundsätzlich lassen sich anhand der Interviewanalyse vier Faktoren feststellen, welche das Ausmass der Unterstützung durch den/die Partner*in beeinflussen:

1. Arbeitssituation Partner*in
2. Eigenschaften Partner*in
3. Einstellung/Bereitschaft zur Unterstützung des Partners/der Partnerin
4. Verankerung der Vereinbarkeit in der Partnerschaft

Welche Punkte innerhalb dieser vier Faktoren für die Unterstützung in der Vereinbarkeit der befragten Personen förderlich und hinderlich sind, zeigt Tabelle 12 auf. Eine Zitatensammlung zu den in der Tabelle genannten Punkten ist im Anhang L zu finden.

Tabelle 12

*Einflussfaktoren Partner*in auf Ausmass der Unterstützung (eigene Darstellung, 2023)*

Förderliche Faktoren	Hinderliche Faktoren
Arbeitssituation Partner*in	
<p>Familienfreundliche Arbeitssituation (Branchen-, Positions-, Tätigkeits- oder Organisationsbedingt):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitpensum • Flexible Arbeitsbedingungen (zeitlich/örtlich) • Vorhandenes Verständnis • Flexibilität in ausserordentlichen Situationen 	<p>Familienunfreundliche Arbeitssituation (Branchen-, Positions-, Tätigkeits- oder Organisationsbedingt):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unflexible Arbeitsbedingungen (zeitlich/örtlich) • Fehlendes Verständnis • Fehlende Flexibilität in ausserordentlichen Situationen • Viel Verantwortung/ Druck • Ungleichmässig verteilte Arbeitslast • Tätigkeitsbedingte Reisen
Eigenschaften Partner*in	
<ul style="list-style-type: none"> • Organisationstalent • Machertyp 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgrenzungsschwierigkeiten Beruf/Familie • Je nach Situation nicht belastbar • Rational denkend, dadurch fehlende emotionale Unterstützung
Einstellung/ Bereitschaft zur Unterstützung Partner*in	
<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für die Vereinbarkeitsarbeit • Wertschätzung für geleistete Vereinbarkeitsarbeit • Gleiche Einstellung/Vorstellungen bezüglich Vereinbarkeitsalltag • Moderne Einstellung in Bezug auf Rollenverteilung/Aufgabenverteilung • Geteilte Verantwortung, geteilte Vereinbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Mental Load ungleich verteilt • Konservative Einstellung Rollenverteilung/ Aufgabenverteilung • Kampf um Gleichberechtigung
Verankerung der Vereinbarkeit in der Partnerschaft	
<p>Vorhandene Werkzeuge für den Alltag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geteilte Kalender, Kanbanboard • Vorhandene informelle/formelle Absprachen vorab und laufend 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Werkzeuge und Absprachen • Vorhandene Werkzeuge werden nicht (richtig) genutzt (z.B geteilter Kalender wird nicht aktualisiert) oder Absprachen werden nicht eingehalten

4.2.2 Einflussfaktoren restliches privates Unterstützungsnetzwerk

Für die restlichen vereinbarkeitsrelevanten Personen aus dem privaten Umfeld lassen sich durch die Interviewanalyse drei Hauptfaktoren identifizieren, welche das Vorhandensein der Unterstützung durch das private Umfeld beeinflussen und nachfolgend erläutert werden.

Äussere Umstände

Es gibt äussere Umstände, die das Vorhandensein an vereinbarkeitsrelevanten Personen oder das Ausmass an Unterstützung beeinflussen. Diese können auch als Lebensumstände der unterstützenden Personen betrachtet werden. Dazu gehören die örtliche Distanz zu den Befragten, das Alter sowie der Gesundheitszustand der Unterstützenden.

Ja, das war eigentlich mehr oder weniger ungewollt so. Wie gesagt meine eigenen Eltern, die auch im gleichen Dorf wohnen, die sind beide noch arbeitstätig. Die Schwiegereltern sind aus Bern daher weiter weg. Ein bisschen älter und haben selbst schon fünf andere Großkinder. Deshalb blieb nur die Möglichkeit von Kita oder Tagesmutter und dann haben wir uns für die Kita entschieden. (I8, Pos. 43)

Zusätzlich kommt es darauf an, welche anderen Verpflichtungen und Lebensinhalte die Personen aus dem privaten Umfeld haben. Diese Verpflichtungen können die aktuelle Berufstätigkeit, die eigene Familie, Hobbies oder der Unterstützungsbedarf anderer Personen aus dem Umfeld sein. Bei der Berufstätigkeit kommt es beispielsweise stark auf das Pensum sowie die Tätigkeit selbst an. In den Interviews gab es Beispiele von berufstätigen Personen aus dem privaten Umfeld, die ein niedriges Pensum haben und/oder sich die Arbeitszeiten flexibel einteilen können und dadurch trotzdem für Hilfestellungen zur Verfügung stehen: «Also meine Schwiegermutter arbeitet auch noch, sie ist erst im Mai pensioniert und meine Mutter arbeitet selbstständig. Aber sie kann dort eher frei organisieren» (I12, Pos. 40).

Ein weiterer Umstand der mehrfach genannt wurde, bezieht sich auf die eigenen Eltern sowie die Schwiegereltern. Dabei werden die Möglichkeiten zur Unterstützung dadurch beeinflusst, ob beide Elternteile noch am Leben sind, beziehungsweise unterstützen können. «Nein, sie ist pensioniert und verwitwet. Das ist auch speziell, weil es

ist quasi nicht ein Team, was dort zur Verfügung steht und dann muss sie das alleine machen» (I27, Pos. 51).

Bereitschaft zur Unterstützung

Neben den Lebensumständen der Personen aus dem privaten Umfeld ist auch deren Bereitschaft und Einstellung zur Unterstützung entscheidend dafür, in welchem Ausmass Hilfe vorhanden ist oder genutzt wird. Hier zeigten sich in den Interviews sehr unterschiedliche Szenarien. Einige Personen aus dem privaten Umfeld äusserten den Wunsch, unterstützen zu können explizit. «Und die beiden Elternteile, die haben das auch explizit so begrüßt und gewünscht, dass sie gerne einen Tag auf die Kinder aufpassen» (I1, Pos. 111). Andere stellten bereits im Vorfeld klar, dass sie gar keine/unregelmässige Hilfe anbieten möchten. «Meine Eltern haben von Anfang angesagt, dass sie das nicht möchten. Das sie bei Bedarf helfen, aber keine fixen Tage und Stunde machen möchten» (I28, Pos. 75).

In anderen Fällen wird die Bereitschaft zur Unterstützung nicht direkt besprochen und die befragten Personen machen diese an der Initiative sowie der tatsächlich umgesetzten Unterstützung fest. Die Bereitschaft zu helfen, zeigt sich zudem in folgenden Punkten:

- Verständnis oder Unverständnis gegenüber dem Lebensmodell der befragten Personen
- Wahrnehmung der Belastung, welche durch die Unterstützung entsteht
- Erwartung von monetärer Vergütung für die Unterstützung
- Unterstützung ist abhängig vom Grund für die benötigte Unterstützung (Berufstätigkeit und Weiterbildung wird beispielsweise nicht als gleichwertig betrachtet) und steht daher nicht immer zur Verfügung

Allgemeine Einstellung gegenüber Unterstützung

In welchem Ausmass das private Unterstützungsnetzwerk hilft, ist nicht nur von den unterstützenden Personen selbst abhängig, sondern auch von der Einstellung der Arbeitnehmenden zu der Annahme von Hilfe aus dem privaten Netzwerk. Dies beeinflusst in welchem Ausmass vorhandene Hilfestellungen tatsächlich genutzt werden. Dabei geht es unter anderem um emotionale Aspekte, welche die befragten Personen gegenüber den Personen aus dem privaten Umfeld empfinden. Dazu gehört die Angst, die Unterstützenden

durch die Hilfestellungen zu überlasten oder deren Bereitschaft auszunutzen. Die Angst führt dazu, dass weniger aktiv Unterstützung eingeholt wird.

Ja, ja nicht einfordern. Ich würde eher sagen, oder wie du siehst, ist mein privates Netzwerk eher bescheiden, also meine Hauptansprechperson dafür ist meine Mutter. Und ich will sie nicht mehr als an diesen zwei Vormittagen «belästigen» ist das falsche Wort. Sie sagt sie, sie würde immer auf die Kinder aufpassen, aber ich muss sie auch dort ein bisschen schützen vor Überanstrengung, weil sie ist auch über 60 Jahre alt und ich will nicht, dass sie noch mehr schauen muss. (I10, Pos. 72)

Bis jetzt kommt es mehr von uns aus, dass wir einfach ja immer wieder sagen wir versuchen nicht so viel einzufordern und sie müssen sagen, wenn es dann doch zu viel wäre und das wir halt dann wirklich auch mal aktiv zum Beispiel auf die Familie von ihrem Götti zurückgreifen, statt schon wieder bei meinen Eltern zu fragen, obwohl die sicher ja sagen würden. (I14, Pos. 101)

Zusätzlich empfinden manche der befragten Personen Schuldgefühle aufgrund der meist unentgeltlichen Unterstützung und beschreiben das Bedürfnis kurz- oder langfristig etwas zurückgeben zu wollen. Dadurch wird ein Druck empfunden, diesen Personen etwas schuldig zu sein. Auch dies führt teilweise zur Vermeidung vom aktiven Einfordern der Hilfe.

Ja, was jetzt von meiner Seite her manchmal ist, das ist auch im emotionalen Bereich. Es kommt ein bisschen einer Verpflichtung gleich. Also meine Eltern sagen, dass zwar nicht, die Schwester und meine Frau eigentlich auch nicht, aber für mich ist das in dem Sinn, gibt es wie eine emotionale Bindung, wenn sie uns helfen, helfen wir ihnen auch. Also das ist vielleicht ein bisschen ein schwieriger Punkt in dem Sinn, dass man sagt, ja, ich werde dann meine Eltern auch pflegen, weil sie haben bei mir auch geholfen. Und das ist etwas, was ich mir persönlich nicht vorstellen kann, aber irgendwie kommt so eine emotionale, es kommt doch eine Verbundenheit da zum Tragen, die einen gewissen Druck auslöst. (I2, Pos. 85)

Dann gibt es Personen, welche bewusst wenig Hilfe einfordern, weil sie den Wunsch nach Unabhängigkeit verspüren und den Drang haben, es selbst zu schaffen: «Nein, ich glaub, da fehlt mir nichts. Also ich möchte mich auch nicht komplett auf das, auf irgendein Netzwerk abstützen können. Wir sind da immer der Meinung im Notfall muss es auch selbst klappen» (I5, Pos. 121).

Die Einstellung der befragten Personen kann zusätzlich Einfluss darauf haben, von wie vielen Personen die Hilfe geleistet wird. So halten einige der Arbeitnehmenden die Anzahl vereinbarkeitsrelevanter Personen bewusst übersichtlich oder schätzen diesen Umstand zumindest. Einerseits sehen sie darin eine stabilere Situation für die Kinder, weil es keine wechselnden Betreuungssituationen gibt. Andererseits wird damit argumentiert, dass dadurch die Komplexität im Vereinbarkeitsalltag reduziert wird, weil das Netzwerk weniger störanfällig ist: «Wenn man sich zu zweit dann quasi aufgeteilt hat, war es wie verlässlicher als, wenn man noch Drittparteien reinnimmt, weil sobald dann wieder jemand ausfällt eben, dann bricht wieder das ganze Konstrukt zusammen» (I25, Pos. 101).

Einstellung bezüglich Hauptbetreuung durch das private Netzwerk

Durch die Interviews hat sich gezeigt, dass neben der allgemeinen Einstellung zur Unterstützung durch das private Netzwerk ebenfalls entscheidend ist, welche Art der Hauptbetreuung die befragten Personen für ihre Kinder organisiert haben. Arbeitnehmende, die sich für externe Betreuungsinstitutionen entschieden haben, sind auf weniger (instrumentelle) Unterstützung durch das private Netzwerk angewiesen. Folglich beeinflusst auch dieser Aspekt das Ausmass der Unterstützung. Tabelle 13 zeigt die Gründe für oder gegen die Hauptbetreuung durch das private Netzwerk mit den jeweils dazu aufgeführten Argumenten der befragten Personen. Die Zitatensammlung dazu befindet sich im Anhang L.

Tabelle 13

Gründe für und gegen Hauptbetreuung durch privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

Hauptbetreuung durch das private Netzwerk

Argumente gegen externe Betreuungsinstitutionen

- Fehlendes Vertrauen und/oder schlechte Erfahrungen
- Kommt erst ab einem gewissen Alter (der Kinder) in Frage
- Zeitlich zu wenig flexibel
- Keine Betreuung im Krankheitsfall der Kinder
- Je nach Wohnort zu wenig oder nicht passende Angebote vorhanden
- Mehr Krankheitsfälle der Kinder durch Kontakte mit anderen Kindern
- Kinder der befragten Personen lassen sich nicht/ungern extern betreuen
- Äussere Umstände machen externe Betreuung unnötig

Argumente für private Betreuungsarrangements

- Vertraute Personen aus privatem Umfeld bieten bessere Betreuungssituation durch Sicherheit, welche sie den Kindern und den Eltern vermitteln
- Zugesprochene Kompetenzen für Betreuung durch Vertrauen, Erfahrung
- Stärkung Bindung zwischen Kindern und betreuenden Personen
- Betreuung wird als Familienangelegenheit betrachtet
- Gemeinsame Wertevorstellungen, weniger Konfliktpotential
- Unterstützung durch privates Netzwerk ist kostengünstiger

Hauptbetreuung nicht durch das private Netzwerk

Argumente für Betreuungsinstitutionen

- Essenziell und wertvoll für die kindliche Entwicklung (andere Kinder, Kompetenzen der Erzieher/Erzieherinnen, Aktivitätenangebot)
- Bessere Rahmenbedingungen (Professionalität, Kommunikation, Stellvertreterregelungen, Ausbildung der Erzieher/Erzieherinnen, Ferienangebote)
- Mindestpensum decken regulären Betreuungsbedarf bereits ab
- Äussere Umstände machen externe Betreuung notwendig

Argumente gegen private Betreuungsarrangements

- Zu hohe Einschränkungen für das Leben der betreuenden Personen
- Sehen kein Anrecht mehr auf unregelmässige Betreuung, weil reguläre Betreuung bereits viel Ressourcen benötigt
- Fehlende Verlässlichkeit (Krankheit, Ferien, Unzuverlässigkeit der Personen)
- Zu hohe Belastung für die betreuenden Personen
- Zu unterschiedliche Wertevorstellungen und hohes Konfliktpotential

4.3 Herausforderungen und Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes

Mit der Unterstützung durch das private Umfeld sind gewisse Herausforderungen verbunden, die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit und das Erleben der Vereinbarkeit haben. Zusätzlich gibt es Hilfestellungen, welche das private Netzwerk nicht bieten kann und dadurch Grenzen in der Unterstützung aufzeigt. *Abbildung 29* zeigt zusammenfassend auf, welche Herausforderungen und Grenzen durch die Analyse identifiziert wurden. Diese werden nachfolgend erläutert. Zitate zu den Herausforderungen befinden sich im Anhang L.

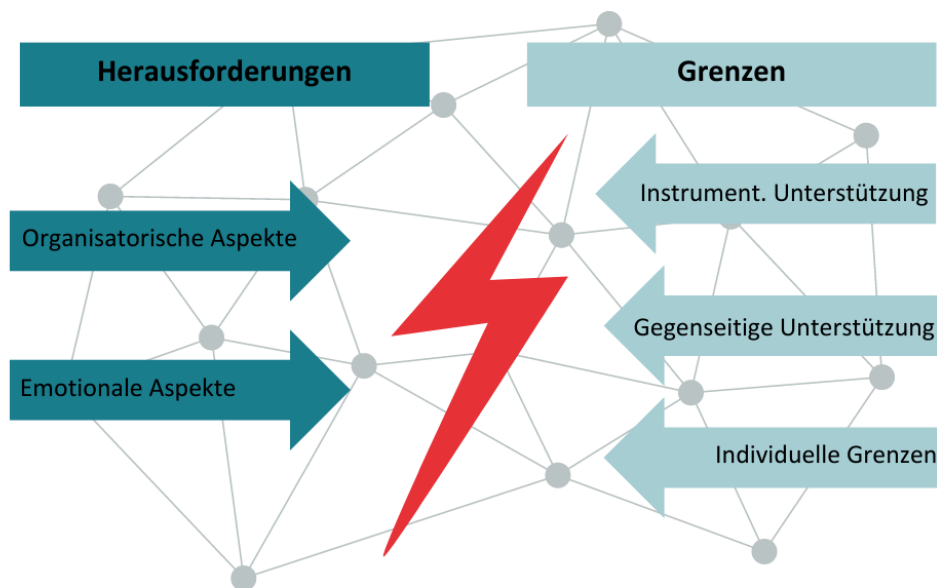


Abbildung 29. Untersuchte Daten Herausforderungen und Grenzen privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

4.3.1 Herausforderungen durch das private Unterstützungsnetzwerk

Die Herausforderungen lassen sich in organisatorische und emotionale Aspekte unterteilen. Während die organisatorischen Herausforderungen einen direkten Einfluss auf den Vereinbarkeitsalltag haben, sind die emotionalen Aspekte herausfordernde Empfindungen der befragten Personen, welche den Vereinbarkeitsalltag begleiten und dadurch indirekten Einfluss auf den Vereinbarkeitsalltag haben. Die wahrgenommenen Herausforderungen fielen insgesamt sehr unterschiedlich aus. Die nachfolgend aufgezählten Punkte entsprechen einer Sammlung dieser Wahrnehmungen und können nicht verallgemeinert werden. Zitate zu diesen Erkenntnissen sind im Anhang L ersichtlich.

Organisatorische Aspekte

- Lange Anfahrtszeiten/Fahrdienste notwendig, um Hilfestellung zu erhalten
- Organisation kurz-/langfristiger Ausfälle von Unterstützenden und Hilfestellungen (durch z.B. Ferien, Krankheit)
- Hoher organisatorischer Aufwand notwendig (viele Absprachen und Planung)
- Organisation von kurzfristigen Ausfällen durch Unzuverlässigkeit der unterstützenden Personen
- Organisation von anderen Betreuungsmöglichkeiten, weil sich Kinder nicht von den zur Verfügung stehenden Personen betreuen lassen wollen
- Erschwerte Organisation von ausserordentlichen Situationen, weil Netzwerk insgesamt zu klein

Emotionale Aspekte

- Schlechtes Gewissen gegenüber den unterstützenden Personen
- Angst vor Ausreizung/Überlastung der unterstützenden Personen
- Unsicherheit bezüglich des Einholens der Unterstützung (ob und in welchem Ausmass)
- Schuldgefühle, das Gefühl etwas schuldig zu sein
- Konflikte mit den Unterstützenden durch unterschiedliche Erwartungshaltungen, Wertevorstellungen und Kommunikationsproblemen

4.3.2 Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes

Die Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes sind schwierig zu definieren. Oftmals betonen die befragten Personen in den Interviews, dass es keine Hilfestellungen gibt, welche aktuell nicht vom privaten Unterstützungsnetzwerk abgedeckt werden können und für die Vereinbarkeit relevant wäre: «Nein, ich denke, es kann eigentlich alles abgedeckt werden. Also da wäre jetzt nichts, was ich missen würde» (I13, Pos. 161).

Zusätzliche instrumentelle Unterstützung

Fehlende Hilfestellungen werden vor allem als Wunsch nach zusätzlicher instrumenteller Unterstützung in Form von Kinderbetreuung geäussert, um mehr Zeit als Paar oder für sich selbst zu haben: «Ja, die Möglichkeit Paarszeit zu haben. Ich möchte gerne mehr Unterstützung haben in der Kinderbetreuung. Mhm, das ist eigentlich das einzige, weil die emotionale Unterstützung habe ich sehr breit abgedeckt» (I15, Pos. 99).

Dabei wird angemerkt, dass diese zusätzliche Unterstützung wahrscheinlich ohne Probleme eingefordert werden könnte. Die Hemmschwelle ist aber zu gross, gerade wenn die Personen im privaten Umfeld bereits viel leisten (z.B. Übernahme der Hauptbetreuung): «Und vor allem wenn einmal ein Arzttermin ansteht oder etwas Spontanes, dass man sie dann auch noch fragen kann für die Betreuung und nicht schon 2,3 Tage die Woche, schon sonst die Kinder da sind» (I13, Pos. 121).

Mehr gegenseitige Unterstützung

Eine Grenze, die sich anhand der Aussagen der befragten Personen aber auch anhand der strukturellen Analyse der Netzwerke festlegen lässt, ist die fehlende gegenseitige Unterstützung im privaten Netzwerk. Die strukturelle Analyse zeigt auf, dass gegenseitig relevante Verbindungen eine Seltenheit sind. Dies wird von einigen Personen im Interview bedauert und gleichzeitig als Potential für mehr Unterstützung innerhalb privater Unterstützungsnetzwerke gesehen.

Ich finde, das sollten wir auch noch viel mehr machen in der Schweiz. Ich finde, man sollte sich vielmehr gegenseitig unterstützen oder auch mit Ferienbetreuung beispielsweise. Es fängt jetzt wahrscheinlich an, wenn die Leute nicht mehr alle ihre Kinder in der Kita haben. Aber ich finde das mega wichtig und will das dann eigentlich auch so organisieren, dass wir zum Beispiel sagen zu dritt nimmt jemand, alle drei Kinder an einen Tag und am nächsten Tag da und am nächsten Tag da. Weil, dann hat jeder zwar einen Tag Kinderbetreuung, aber zwei Tage frei. Und das können wir einfach noch nicht gut in der Schweiz, also finde ich. (I25, Pos. 118)

Individuelle Grenzen

Zusätzlich zu den beschriebenen Grenzen, weist jedes Netzwerk individuelle Grenzen auf. Diese werden durch die zuvor dargestellten Einflussfaktoren auf das Ausmass der Unterstützung (Kapitel 4.4) deutlich. Während sich bei einigen Arbeitnehmenden bereits in der Anzahl der unterstützenden Personen Grenzen zeigen (z.B. durch Familie im Ausland), haben andere Arbeitnehmende Grenzen innerhalb der Unterstützung, weil die unterstützenden Personen beispielsweise eine monetäre Vergütung dafür erwarten.

4.4 Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes im Vergleich

Zum Schluss der Interviews konnten die befragten Personen beurteilen, wie sie die Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes in Relation zu den anderen Netzwerkbereichen einschätzen. Das Netzwerk Dritte wurde insgesamt eher wenig in die Vergleiche miteinbezogen und nur wenn die Kinderbetreuung ganz oder teilweise durch Dritte abgedeckt wird. Dieser Vergleich scheint daher stark davon abhängig zu sein, in welchem Netzwerkbereich die hauptsächliche Betreuung der Kinder angesiedelt ist. Entsprechend wird an dieser Stelle nur die Bedeutung des privaten Unterstützungsnetzwerkes in Relation zum organisationalen Netzwerk thematisiert. Die Antworten dazu fielen unterschiedlich aus, lassen sich aber übergreifend in drei Haltungen einteilen:

Das private Unterstützungsnetzwerk ist wichtiger für die Vereinbarkeit als das Organisationale.

Diese Einschätzung ist fast von der Hälfte der Befragten geäußert worden und wird damit begründet, dass das private Unterstützungsnetzwerk fehlende Hilfestellungen aus dem Arbeitsumfeld kompensieren kann: «Wenn mein Arbeitgeber sagen würde, du musst von 8 - 17:00 Uhr da sein, dann müsste sich einfach das private Umfeld, Netzwerk anpassen können» (I9, Pos. 143).

Zusätzlich wird damit argumentiert, dass vorhandene Unterstützung der Organisation dadurch weniger oft in Anspruch genommen werden muss und das Arbeitsverhältnis weniger durch die Vereinbarkeit belastet wird.

Ja, weil ich sehe das bei Freunden, die auch Kinder haben und kein so gutes privates Netzwerk haben, die sind wirklich darauf angewiesen, dass, ja, entweder der Arbeitgeber oder die Schulen, dass das alles in ihren Bahnen läuft, weil sie haben keine Möglichkeit, wenn es mal anders kommt, oder es wird sehr schwierig, die Kinderbetreuung zu organisieren. (I5, Pos. 144)

Diese Kompensationsmöglichkeiten werden damit begründet, dass im privaten Netzwerk oft mehrere Personen in Frage kommen, welche Unterstützung leisten können, sodass eine Art Auffangnetz besteht: «Wir haben eigentlich im privaten Netzwerk wie mehrere Personen, die in Ausnahmefällen greifen, so dass eigentlich immer jemand da ist» (I3, Pos. 97).

Ein weiteres Argument, warum das private Unterstützungsnetzwerk als bedeutsamer für die Vereinbarkeit beurteilt wird, liegt in der Anpassungsfähigkeit des Arbeitsumfeldes. So wird betont, dass das Arbeitsumfeld schneller an die vereinbarkeitsrelevanten Bedürfnisse angepasst werden kann, während das private Unterstützungsnetzwerk nicht einfach so veränderbar ist. Daher sei es relevanter, ein funktionierendes privates Unterstützungsnetzwerk zu haben: «Also ich find das Private viel wichtiger. Ja weil schlussendlich die Privaten, das sind die, die das überhaupt ermöglichen, dass ich arbeiten gehe. Also wenn es von der Arbeit her nicht mehr stimmt, dann ändern wir da etwas» (I14, Pos. 116).

Das organisationale Unterstützungsnetzwerk ist wichtiger für die Vereinbarkeit als das Private

Zu diesem Schluss sind zwei der befragten Personen gekommen. Diese Einschätzung wird damit begründet, dass ein familienfreundliches Arbeitsumfeld genügend Freiheit in der Gestaltung der Vereinbarkeit zulässt und dadurch weniger Unterstützung durch das private Umfeld notwendig ist. «Ich glaube schon, dass der Arbeitgeber eine sehr wichtige Position einnimmt. Ich vergesse das immer, weil es bei mir so gut klappt im Moment» (I28, Pos. 162).

Die Netzwerkbereiche können nicht verglichen werden. Es benötigt beides für eine gelingende Vereinbarkeit

Diese Aussage zur Bedeutung des privaten Netzwerkes im Vergleich zum organisationalen Netzwerk ist gleich oft gefallen, wie die Einschätzung, dass das private Unterstützungsnetzwerk wichtiger für die Vereinbarkeit ist. Die befragten Personen betonen hierbei die gegenseitige Abhängigkeit beider Netzwerkbereiche voneinander und sprechen von der Wichtigkeit der Kombinationsmöglichkeiten, so dass eine Art Symbiose entstehen kann.

Beide gleich wichtig. Ohne das eine geht das andere nicht. Man kann noch so ein gutes Umfeld haben, aber wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitsstrukturen nicht stimmen, hilft einem das ja auch nicht. Also daher denk ich, ist beides wichtig, ja. (I3, Pos. 151)

Diese Ansicht wird dadurch begründet, dass die Hilfestellungen beider Netzwerkbereiche zu unterschiedlich sind. Einige sehen beispielsweise das private Netzwerk auf emotionaler Ebene als besonders wichtig, während das Arbeitsumfeld für die

nicht-emotionalen Aspekte in Form von familienfreundlichen Rahmenbedingungen als relevant angesehen wird. Einige Arbeitnehmende führen zudem das unterschiedliche Vorhandensein der instrumentellen Unterstützung in den zwei Netzwerkbereichen als Argument dafür auf, dass diese nicht verglichen werden können.

Ich glaube, das ist nicht vergleichbar, weil es tatsächlich andere Hilfestellungen sind. Also die Kita und die Familiensituation betreut aktiv die Kinder und der Arbeitgeber stellt mir Zeit zur Verfügung, um die Kinder zu betreuen. Aber er kann die Kinderbetreuung nicht direkt übernehmen (I18, Pos. 129).

5 Interpretation und Diskussion

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Erhebung zusammengefasst und im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Vereinbarkeit interpretiert. Dabei werden die Unterfragen anhand der vier Hauptthemen getrennt diskutiert und in einem Fazit am Ende des Kapitels gesamthaft beurteilt. So ist es schlussendlich möglich, die übergeordnete Hauptfrage zu beantworten.

5.1 Fazit Aufbau private Unterstützungsnetzwerke

Für die vorliegende Master-Arbeit wurden insgesamt 28 Unterstützungsnetzwerke strukturell und funktionell erfasst, um unter anderem den Fragen nachgehen zu können, wie das private Unterstützungsnetzwerk im Vergleich zum restlichen Netzwerk aufgebaut ist und welche Verbindungen und Hilfestellungen als besonders relevant für die Vereinbarkeit eingestuft werden. Dafür wurden das private und organisationale Netzwerk sowie das Netzwerk Dritte untersucht und verglichen.

5.1.1 Fazit Struktureller und funktioneller Aufbau privates Netzwerk

Wie ist das private Unterstützungsnetzwerk in Relation zum restlichen Unterstützungsnetzwerk strukturell und funktionell aufgebaut?

Die Erfassung und Analyse der Unterstützungsnetzwerke haben gezeigt, wie unterschiedlich die Netzwerke strukturell aufgebaut sein können. Das grösste Netzwerk weist im Vergleich zum kleinsten Netzwerk fast die dreifache Menge an Verbindungen auf. Während sich die meisten organisationalen Netzwerke strukturell sehr ähnlich sind (bestehend aus Arbeitsorganisation, vorgesetzte Person und Arbeitskollegium), zeigt sich im privaten Unterstützungsnetzwerk eine Vielfalt in Form einer grossen Spannweite bezüglich der Anzahl Verbindungen und der Diversität der genannten Personen. Die Heterogenität der privaten Netzwerke zeigt sich unabhängig davon, ob die befragten Personen bereits schulpflichtige Kinder haben und ob die Hauptbetreuung durch das private Netzwerk abgedeckt ist. Abhängig von diesen Umständen fällt das Netzwerk Dritte mehr oder weniger umfangreich aus. Ein grösseres privates Netzwerk kann dahingehend interpretiert werden, dass es mehr Anlaufstellen für verschiedene Hilfestellungen im Vereinbarkeitsalltag bietet und daher das Ausmass der Unterstützung beeinflusst. Dies kann wiederum bewirken, dass das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie geringer ist (Beham & Straub, 2021; Carlson & Perrewé, 1999; French et al., 2018; Seiger & Wiese,

2009; Truschnig, 2014). Dies unter anderem deswegen, weil die Unterstützung aus dem privaten Umfeld als Strategie zur Bewältigung von Herausforderungen im Vereinbarkeitsalltag genutzt werden kann (French et al., 2018). Die daraus resultierenden grösseren Handlungsspielräume und Gestaltungsmöglichkeiten im Vereinbarkeitsalltag sprechen zudem für einen besseren Work-Family Fit. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Passung der Bereiche Beruf und Familie durch das Vorhandensein eines gut ausgebauten privaten Netzwerkes wahrscheinlicher ist. Für die Arbeitnehmenden entsteht dadurch die Möglichkeit einer zufriedenen, leistungsfähigen, sinnerfüllenden und gesunden Lebensweise (Spatz, 2014).

Die Heterogenität der untersuchten privaten Netzwerke zeigt aber deutlich auf, dass längst nicht alle Arbeitnehmenden von diesen positiven Effekten profitieren können. Entsprechend kann für Familien mit kleinen privaten Netzwerken das Ausmass an Unterstützung geringer sein. Dadurch können mehr Konflikte zwischen Beruf und Familie sowie ein geringerer Handlungsspielraum im Vereinbarkeitsalltag entstehen (Carlson & Perrewé, 1999; French et al., 2018; Seiger & Wiese, 2009; Truschnig, 2014). Dies insbesondere, weil das private Netzwerk im Vergleich zu den anderen Netzwerkbereichen eine besondere Kombination von Hilfestellungen leistet. Die Unterstützung, welche vom privaten Umfeld geleistet wird, besteht zu einem grossen Teil aus instrumenteller Unterstützung. Dazu gehört die regelmässige und unregelmässige Betreuung der Kinder der Arbeitnehmenden. Die Unterstützung in ausserordentlichen Situationen als separate Hilfestellung betrachtet, macht einen entsprechend hohen Anteil aller Hilfestellungen aus. Dies bestätigt erneut, dass das private Netzwerk die Gestaltungsmöglichkeiten des Vereinbarkeitsalltags erhöhen kann und dadurch die in der Literatur dargestellten Passung von Beruf und Familie (Spatz, 2014) unterstützt. Zusätzlich wird deutlich, wie die hohe Anzahl an unbezahlten Betreuungsstunden durch Grosseltern (BFS, 2021) zustande kommt.

Die emotionale Sicherheit, welche die Unterstützung im privaten Netzwerk den Arbeitnehmenden vermitteln, wird keinem anderen Netzwerkbereich so deutlicheben. Durch diese Kombination an verschiedenen Arten von Hilfestellungen kann das private Umfeld in vielen Fällen für die Vereinbarkeit eine hoch relevante Ressource bieten. Diese Erkenntnis entspricht ebenso aktuellen Forschungsergebnissen, welche deutlich machen, dass sich verschiedene Arten von Hilfestellungen gegenseitig ergänzen und daher divers vorhanden sowie situationsspezifisch und individuell anwendbar sein sollten (Abendroth &

den Dulk, 2011; French et al., 2018). Die individualisierbare und situationsangepasste Unterstützung wird im organisationalen Kontext kritisiert und als schwer umsetzbare Herausforderung betrachtet (Paulus, 2020). Dadurch wird der Mehrwert der privaten Unterstützung für die Vereinbarkeit nochmals deutlicher.

Zwar leistet beispielsweise das Netzwerk Dritte ebenso instrumentelle Unterstützung, diese ist aber fast immer mit hohem finanziellem Aufwand verbunden. Oftmals lohnt sich dadurch das Zweiteinkommen in einer Familie nicht mehr, so dass meistens die Frauen die Arbeitstätigkeit aufgeben (Ganzfried und Mäder, 2022). Hier könnte die finanzielle Unterstützung durch die Arbeitsorganisation sinnvoll sein. Diese Unterstützungsmassnahme taucht zwar in der Literatur auf (Wiese, 2015), ist in den untersuchten Netzwerken aber kaum bis gar nicht vorhanden oder an zahlreiche Bedingungen gebunden (Pensum, Art der Betreuung, etc.). Zusätzlich empfinden viele Arbeitnehmenden die Flexibilität in externen Institutionen als unzureichend, um die notwendige Betreuung vollumfänglich gewährleisten zu können. Die Betreuung durch externe Institutionen ist zudem immer mit Fahrdiensten verbunden, sodass die örtliche Unterstützung ebenfalls wegfällt. Abschliessend ist daher festzuhalten, dass beide Netzwerkbereiche instrumentelle Unterstützung beinhalten, das private Umfeld aber mit der Übernahme der Betreuung gleichzeitig andere wichtige Formen der Unterstützung für die Vereinbarkeit leistet.

Das organisationale Unterstützungsnetzwerk leistet in den wenigsten Fällen instrumentelle Hilfestellungen. Einige wenige Unternehmen bieten betriebseigene Kindertagesstätten oder die Möglichkeit, die Kinder im Notfall mitnehmen zu können. Im Gegensatz zu vermehrter finanzieller Hilfe für die notwendigen Betreuungseinsätze der Kinder, wird dies von den Arbeitnehmenden aber auch nicht erwartet oder nicht als sinnvoll erachtet. Das Arbeitsumfeld bietet zeitliche, emotionale und örtliche Unterstützung. Die in den Interviews genannten Hilfestellungen im Arbeitsumfeld stimmen mit den in der Literatur gefundenen formellen und informellen Beispielmassnahmen (beispielsweise Beham & Straub, 2021; Kossek et al., 2011; Strecker, 2016; Thomas & Gangster, 1995) überein. Dem privaten Unterstützungsnetzwerk ähnlich ist das Arbeitsumfeld in Bezug auf den Anteil an Hilfestellungen in ausserordentlichen Situationen. Dieser Anteil ist in beiden Netzwerkbereichen hoch und wird als sehr wertvoll betrachtet, weil dadurch gemäss den Interviewten die notwendige Flexibilität im Vereinbarkeitsalltag

entsteht, die es ermöglicht, die Anforderungen in Beruf und Familie zu koordinieren und eine Passung der zwei Bereiche zu erreichen, wie es Spatz (2014) für eine funktionierende Vereinbarkeit definiert. Dabei unterstützt das private Umfeld vor allem durch die kurzfristige und flexible Übernahme der Kinderbetreuung und das Arbeitsumfeld durch Verständnis und Flexibilität für kurzfristige Ausfälle und/oder Änderungen der Arbeitszeiten.

Insgesamt untermauern die heterogenen Netzwerke, verursacht durch das private Netzwerk und das Netzwerk Dritte, aktuelle Erkenntnisse aus der Forschung, welche die Individualität und Komplexität von Vereinbarkeit und damit verbundenen Probleme sowie Lösungsansätze betonen (Spiegel, 2017). Die Tatsache, dass die Unterstützung aus dem privaten Umfeld so unterschiedlich vorhanden ist, wirft zudem wichtige Fragen auf, welche es für die Zukunft dringend zu klären gilt. Dazu gehört beispielsweise, wie Arbeitnehmende die notwendige Unterstützung erhalten, welche nicht auf ein gut ausgebautes privates Unterstützungsnetzwerk zurückgreifen können. Oder wie die umfangreichen Betreuungseinsätze des privaten Umfeldes ausreichend honoriert werden können. Diese und weitere Fragen werden im Rahmen der praktischen Implikationen im Kapitel 5 vertieft.

5.1.2 Fazit besonders relevante Verbindungen und Hilfestellungen gesamthaft

Welche Verbindungen und Hilfestellungen im gesamten Netzwerk lassen sich als besonders relevant für die Vereinbarkeit identifizieren und mit welcher Begründung?

Die drei wichtigsten Verbindungen im gesamten Unterstützungsnetzwerk sind der/die Partner*in, die eigenen Eltern und die vorgesetzte Person. Während letztere Verbindung von etwas mehr als der Hälfte der befragten Personen als besonders relevant eingestuft wird, werden die zwei Personen aus dem privaten Netzwerk mit über 90% (Partner*in) und 70% (eigenen Eltern) nochmals als deutlich relevanter beurteilt. Auch in der Literatur wird der/die Partner*in als einer der wenigen spezifisch genannten Personen innerhalb des privaten Unterstützungsnetzwerkes als zentral für die Vereinbarkeit beschrieben (Ayman, 2017). Die Relevanz der Personen aus dem privaten Umfeld wird einerseits durch die Übernahme der Hauptbetreuung sowie den ausserordentlichen Betreuungseinsätzen begründet, andererseits wird mit diesen Personen eine grosse emotionale Sicherheit verbunden. Zusammenfassend werden die Konsequenzen durch Ausfälle der besonders relevanten Personen aus dem privaten Umfeld als emotional belastend und schwerwiegend

für die Vereinbarkeit beurteilt. Primär weil in vielen Fällen die Gewährleistung der Betreuung der Kinder während den Arbeitszeiten nicht mehr gegeben wäre und der emotionale Halt vermindert oder weg wäre. Einige könnten die daraus entstehenden zusätzlichen Kosten aufgrund von notwendigen externen Betreuungsinstitutionen nicht tragen oder würden das Zweiteinkommen dafür aufwenden müssen. Letzteres ist bereits ein bekannter Grund dafür, warum Arbeitnehmende sich komplett aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen (Ganzfried und Mäder, 2022).

Im Arbeitsumfeld gibt es bei fehlenden vereinbarkeitsrelevanten Verbindungen oder nicht vorhandenen Hilfestellungen die klare Tendenz, das Arbeitsverhältnis zu kündigen und sich eine vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsstelle zu suchen. Diese Erkenntnis stimmt mit aktuellen Forschungsergebnissen zu Kündigungstendenzen bei fehlender Unterstützung überein (Mache & Harth, 2017). Dabei erachten die befragten Personen insbesondere eine fehlende familienfreundliche Haltung und entsprechende Rahmenbedingungen, die im Arbeitsalltag nicht gelebt werden, als Kündigungsgrund. Die familienfreundliche Einstellung sowie das Vorhandensein und Leben von vereinbarkeitsfreundlichen Rahmenbedingungen entsprechen gleichzeitig den Begründungen für die besondere Relevanz der vorgesetzten Personen und der Arbeitsorganisation insgesamt.

Ausfälle im Netzwerk Dritte werden unterschiedlich bewertet. Wird die Hauptbetreuung der Kinder durch externe Betreuungsinstitutionen übernommen, werden die Konsequenzen für die Vereinbarkeit eher als problematisch erachtet.

5.2 Fazit Einflussfaktoren auf die Unterstützung

Welche Faktoren beeinflussen, ob und in welchem Ausmass das private Netzwerk in der Vereinbarkeit unterstützt?

Faktoren, die das Vorhandensein sowie das Ausmass der Unterstützung durch das private Umfeld beeinflussen, sind vielseitig und zeigen auf, warum die privaten Netzwerke strukturell und funktionell eine grosse Diversität aufweisen. Deshalb gilt es diese Erkenntnisse als Sammlung möglicher Einflüsse zu betrachten, welche nicht verallgemeinert werden können. Auch wenn der/die Partner*in grundsätzlich stark involviert ist und sowohl aufgrund der Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit als auch aufgrund der aktuellen Forschung (Ayman, 2017) als besonders relevant für die Vereinbarkeit eingestuft werden kann, weisen die Daten aus den Interviews darauf hin, dass es unterschiedlich hohe

Ausprägungen der Unterstützung durch den/die Partner*in gibt. Diese kann abhängig sein von der Arbeitssituation, von bestimmten Eigenschaften sowie von der Einstellung und der Bereitschaft zur Unterstützung des Partners/der Partnerin. Auch Partnerschaften, in denen der Mental Load als ungleich empfunden wird oder das Gefühl von Partnerschaft auf Augenhöhe fehlt, werden für die Vereinbarkeit als hinderlich empfunden. Zusätzlich gibt es Hinweise darauf, dass der Umstand, inwiefern die Vereinbarkeit in der Partnerschaft verankert ist, das Ausmass der Unterstützung beeinflussen kann.

Die Einflussfaktoren auf die Unterstützung durch das restliche private Umfeld sind nicht weniger vielfältig als diese innerhalb der Partnerschaft. Insgesamt lassen sich alle hinderlichen und förderlichen Faktoren für das Vorhandensein sowie das Ausmass der Unterstützung drei Hauptfaktoren zuordnen: Äussere Umstände (Alter, Gesundheit, andere Verpflichtungen der unterstützenden Personen), die Bereitschaft zur Unterstützung der Personen aus dem privaten Umfeld sowie die Einstellung der Arbeitnehmenden gegenüber der Unterstützung aus dem privaten Netzwerk. Die Bereitschaft zur Unterstützung ist unter anderem vom Verständnis gegenüber dem Lebensmodell der Arbeitnehmenden sowie von der wahrgenommenen Belastung durch die Unterstützung abhängig. Die Einstellung zur Annahme der vorhandenen Unterstützung durch die Arbeitnehmenden ist oft mit emotionalen Aspekten verknüpft: Angst davor, die Personen aus dem privaten Umfeld zu überlasten, zu viel einzufordern oder gar deren Bereitschaft auszunutzen sind dabei genauso zentrale Gefühle, wie das Gefühl den unterstützenden Personen etwas schuldig zu sein. Neben diesen Punkten ist auch die Einstellung gegenüber den verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten der Kinder ein zentraler Faktor. Ob die Kinder hauptsächlich durch das private Netzwerk oder durch externe Institutionen betreut werden, hängt unter anderem davon ab, welche Betreuungsform bevorzugt wird. Während einige Arbeitnehmende das private Umfeld aus diversen Gründen als weniger geeignete für die Hauptbetreuung empfinden, sehen Andere darin grosse Vorteile.

Insgesamt lassen die vorangehenden Erkenntnisse die Schlussfolgerung zu, dass das Vorhandensein und das Ausmass der Unterstützung von vielen unterschiedlichen Faktoren abhängig sind. Dadurch zeigt sich die Vielseitigkeit und Individualität der privaten Unterstützungsnetzwerke sehr gut und verdeutlicht einmal mehr die Komplexität, welche das Thema Vereinbarkeit in sich trägt. Zusätzlich veranschaulichen die Ergebnisse sowohl die Chancen als auch die Stolpersteine für die Vereinbarkeit, die aus der Partnerschaft und

dem restlichen privaten Umfeld resultieren können. So kann durch äussere Umstände, durch die fehlende Bereitschaft oder durch die eigene Einstellung Unterstützung nur eingeschränkt vorhanden sein. Gemäss der Literatur kann dies wiederum dazu führen, dass das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie verstärkt wird (Carlson & Perrewé, 1999; French et al., 2018; Seiger & Wiese, 2009; Truschnig, 2014).

Wenn soziale Unterstützung als wie in der Forschung beschriebene Strategie (French et al., 2018) zur Verminderung des Konflikterlebens zwischen Beruf und Familie funktionieren soll, ist es für die Vereinbarkeit von grosser Bedeutung, solche Einflussfaktoren zu kennen sowie bei der Identifikation von Problemen und möglichen Lösungen zu berücksichtigen, sodass individualisierbare Massnahmen, wie es Paulus (2020) betont, möglich sind.

5.3 Fazit Herausforderungen und Grenzen privater Unterstützungsnetzwerke

Welche Herausforderungen entstehen für die Arbeitnehmenden durch die Unterstützung des privaten Netzwerkes in der Vereinbarkeit?

Als Herausforderung empfinden Arbeitnehmende den organisatorischen Mehraufwand, der im Rahmen der Unterstützung durch das private Umfeld auftreten kann. Dazu gehört beispielsweise die Organisation von kurz- und langfristigen Ausfällen der unterstützenden Personen oder Hilfestellungen aus unterschiedlichen Gründen. Auch ein erhöhter grundsätzlicher Aufwand wird als herausfordernd erlebt, weil die Unterstützung viel an Koordination, Planung und Kommunikation erfordert. In der Literatur wird die Unterstützung durch das private Umfeld ebenfalls als aufwändiger als die Unterstützung aus anderen Bereichen beschrieben (Klenk et al., 2019). Diese wahrgenommenen Herausforderungen beeinflussen den Vereinbarkeitsalltag in verschiedener Hinsicht. Die Zeit, welche die kurzfristige und langfristige Organisation der Unterstützung benötigt, fehlt beispielsweise für die Ausführung von beruflichen Verpflichtungen sowie für Familien- oder Freizeit. Neben dem zeitlichen Aufwand ist damit auch eine mentale Belastung verbunden. Einerseits sind die stetige Koordination und Planung des grundsätzlichen Unterstützungsbedarfs in Abhängigkeit der vorhandenen vereinbarkeitsrelevanten Personen sowie Hilfestellungen der familiären Organisationsarbeit zuzuordnen und somit Teil des Mental Loads (Lauggas, 2021). Dieser wird oft als psychisch belastend empfunden (Schrammel, 2022). Andererseits bedeuten Änderungen in der Unterstützung einen

höheren Planungs- und Koordinationsaufwand, wodurch der zeitliche Aufwand und die psychische Belastung noch mehr steigen. Dies sind Faktoren, welche das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie stark beeinflussen können (Mache & Harth, 2017), weil daraus zeitbasierte und beanspruchungsbasierte Konflikte entstehen können (Greenhouse & Beutell, 1985), die ihren Ursprung im familiären Bereich haben.

Nebst dem erhöhten Mental Load aufgrund des organisatorischen Aufwandes werden emotionale Aspekte in Bezug auf die Unterstützung durch das private Umfeld als herausfordernd empfunden. Dazu gehört das schlechte Gewissen sowie Schuldgefühle aufgrund fehlender Gegenleistungen für die Unterstützung und die Angst vor Überlastung und Ausreizung der vorhandenen Hilfestellungen. Wie bereits zuvor erwähnt, führt dies nach Angaben der Arbeitnehmenden unter anderem dazu, dass weniger Hilfe eingefordert wird und sie sich mehr auf sich selbst und/oder auf den/die Partner*in abstützen. Dies wiederum beeinflusst das Ausmass der familiären Unterstützung und stellt damit ebenfalls die Gefahr dar, das Konflikterleben negativ zu beeinflussen (Carlson & Perrewé, 1999; French et al., 2018; Seiger & Wiese, 2009; Truschnig, 2014). Zusätzlich werden mögliche Konflikte, welche innerhalb des privaten Umfelds entstehen, als belastend empfunden. Dadurch können einerseits die konfliktbehafteten Verbindungen ganz ausfallen und ebenfalls das Ausmass der Unterstützung verringern. Andererseits stellen Konflikte wiederum eine psychische Beanspruchung dar. Dadurch kann der wahrgenommene Stress in der Familie steigen und auch die Zufriedenheit im Familienleben beeinflussen, so dass wiederum das Konflikterleben negativ beeinflusst wird (Mache & Harth, 2017). Als Ursache für solche Konflikte werden verschiedene Aspekte genannt. Unterschiedliche Erwartungshaltungen zwischen den Arbeitnehmenden und den unterstützenden Personen ist einer davon. Diese Art der Herausforderungen ist auch in der Literatur genannt (Korabik et al., 2017).

Welche Grenzen bestehen in der Unterstützung durch das private Netzwerk?

Die Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes sind schwierig zu definieren, weil die Arbeitnehmenden wenige, bis keine Möglichkeiten sehen, wie das private Umfeld noch mehr Hilfe in der Vereinbarkeit leisten könnte und diesbezüglich keine Erwartungshaltung haben. Oftmals liegt die Ursache zudem nicht darin, dass die Hilfestellungen nicht vorhanden wären, sondern an der bestehenden Hemmschwelle der Arbeitnehmenden, diese Unterstützung zusätzlich anzunehmen. So ist der Wunsch nach

mehr Freizeit für sich und mit dem/der Partner*in zwar da, wird aber nicht geäussert, weil der reguläre Vereinbarkeitsalltag bereits viel Unterstützung bedarf. Die Menge an Freizeit stellt ebenfalls ein relevanter Einflussfaktor für das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie dar (Byron, 2005; Wolff & Höge, 2011). Eine andere Grenze ist die fehlende gegenseitige Unterstützung innerhalb des privaten Netzwerkes. Dass diese kaum vorhanden ist, zeigen entsprechende Aussagen ebenso wie die Analyse des strukturellen Aufbaus. Die geringe gegenseitige Hilfe wird von den Arbeitnehmenden vage dadurch begründet, dass die Umsetzung kompliziert sei, oftmals keine Initiative von den möglichen Unterstützenden spürbar sei und bei sich selbst die Befürchtung bestehe, den Anforderungen an die geleistete Unterstützung nicht gerecht werden zu können. Der unterschiedliche Bedarf an Hilfe, in Abhängigkeit von aktuell vorhandener Unterstützung, von der Betreuungssituation, von der Arbeitstätigkeit und von anderen individuellen Aspekten erschweren die Umsetzung gegenseitiger Hilfestellungen zusätzlich. Des Weiteren bedarf es mit grosser Wahrscheinlichkeit ebenso einen erhöhten Planungs- und Koordinationsaufwand, wodurch die Hemmschwelle für gegenseitige Hilfe steigt und die Unterstützung aus dem privaten Umfeld wiederum aufwändiger ist als Unterstützung aus anderen Bereichen (Klenk et al., 2019).

Insgesamt zeigen die Herausforderungen und Grenzen des privaten Unterstützungsnetzwerkes deutlich auf, wie gross der Einfluss auf das Konflikterleben ist. Zusätzlich lassen die Erkenntnisse die Vermutung zu, dass diese Art der sozialen Unterstützung oftmals zuerst Ressourcen benötigt, bevor bestehende Ressourcen erhalten und Neue geschaffen werden können, so wie es die Forschung der sozialen Unterstützung attestiert (Seiger & Wiese, 2009). Ein Bewusstsein dafür, welche Herausforderungen und Grenzen das private Unterstützungsnetzwerk aufweist und wie sich diese auf die Vereinbarkeit auswirken können, ist daher für die Auseinandersetzung mit individuellen Familiensystemen und deren Vereinbarkeit von zentraler Bedeutung.

5.4 Fazit Bedeutung privater Unterstützungsnetzwerke in Relation

Welcher Netzwerkbereich wird von den Arbeitnehmenden als wertvoller für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen und mit welcher Begründung?

Die Bedeutung des privaten Netzwerkes in Relation zur organisationalen Unterstützung kann anhand von sich zwei aneinander gegenüberstehenden Perspektiven

zusammengefasst werden. Die eine Perspektive schreibt dem privaten Unterstützungsnetzwerk die grössere Bedeutung für die Vereinbarkeit zu als dem Organisationalen. Der Mehrwert für die Vereinbarkeit wird hauptsächlich damit begründet, dass im privaten Umfeld breitere Hilfestellungen vorhanden sind, welche vielseitiger im Arbeitsalltag eingesetzt werden können und vorhandene organisationale Unterstützung nicht notwendig machen oder fehlende Unterstützung kompensieren können. Die Möglichkeit der Kompensation wird auch in aktuellen Forschungsergebnissen zur Bedeutung der unterschiedlichen sozialen Unterstützung hervorgehoben (Klenk et al., 2019). Zusätzlich wird das Arbeitsumfeld als frei wählbar und entsprechend anpassbar eingeschätzt. Während das private Umfeld nur schwer verändert werden kann, ist ein Wechsel der Arbeitstätigkeit für ein familienfreundlicheres Arbeitsumfeld in den Augen der Arbeitnehmenden eine realistische und umsetzbare Konsequenz. Daher wird ein funktionierendes privates Netzwerk als relevanter eingestuft. Die letzte Argumentation ist jedoch mit Vorsicht zu betrachten, denn ein Wechsel der Arbeitstätigkeit ist nicht für alle möglich und kann mit hohem Aufwand verbunden sein. Je nach Branche, Lebenslauf und Position kann es schwierig sein, eine vergleichbare Tätigkeit zu finden, die zusätzlich noch bessere Unterstützung anbietet und für die keine finanziellen Einbussen oder sonstige Kompromisse eingegangen werden müssen. Dies kann zu einem erhöhten Erleben der Arbeitsbeanspruchung führen und ebenso belastend sein, wie die nicht vorhandene Unterstützung im Arbeitsumfeld (Byron, 2005; Mache & Harth, 2017; Wolff & Höge, 2011).

Die andere Perspektive sieht die zwei Netzwerkbereiche als nicht vergleichbar an, weil die Hilfestellungen nicht vergleichbar sind und ihnen eine gegenseitige Abhängigkeit zugeschrieben wird. Letzteres bedeutet, dass die Unterstützung vor allem dann der Vereinbarkeit dient, wenn sich die Hilfestellungen beider Netzwerke gegenseitig ergänzen und zusammen den vorhandenen Unterstützungsbedarf abdecken. Dies entspricht aktuellen Erkenntnissen aus der Forschung zur sozialen Unterstützung, welche aussagen, dass mehrere Unterstützungsquellen wirksamer sind als eine einzelne Quelle (Ford et al., 2007) und dass die Unterstützung aus beiden Netzwerkbereichen positive Effekte auf das Erleben der Konflikte zwischen Beruf und Familie haben (Beham & Straub, 2021; French et al., 2018).

Wie die aktuellen Forschungsergebnisse (Ford et al., 2007; Kossek et al., 2011; Michel et al., 2011) lassen auch die zwei Perspektiven in der vorliegenden Arbeit keine klaren

Schlüsse bezüglich der Relevanz der einzelnen Netzwerkbereiche zu. Deutlich wird jedoch, dass die Relevanz des privaten Unterstützungsnetzwerkes in beiden Perspektiven nicht in Frage gestellt wird. Dem privaten Netzwerk wird in Relation zum restlichen Netzwerk eine hohe Bedeutung für die Vereinbarkeit zugeschrieben. Obwohl beispielweise eine aktuelle Studie (French et al., 2018) zum Schluss kommt, dass die organisationale Unterstützung relevanter ist, konnten diese Resultate anhand der erhobenen Daten nicht bestätigt werden.

5.5 Gesamtfazit Bedeutung privater Unterstützungsnetzwerke

Die vorliegende Arbeit hat sich damit beschäftigt, welche Bedeutung das private Unterstützungsnetzwerk für die Vereinbarkeit aus Sicht der Arbeitnehmenden hat. Um dieser Frage nachzugehen, wurde der strukturelle und funktionelle Aufbau analysiert und mit dem restlichen Netzwerk verglichen. Zusätzlich wurde untersucht, welche Faktoren das Vorhandensein und Ausmass der Unterstützung beeinflussen, welche Herausforderungen durch die Hilfe im privaten Umfeld entstehen und welche Grenzen dieses Netzwerk aufweist. Zuletzt wurde aufgezeigt, wie die Bedeutung für die Vereinbarkeit in Relation zum restlichen Netzwerk eingeschätzt wird und mit welchen Begründungen dies geschieht. *Abbildung 30* sowie die nachfolgenden Erläuterungen dazu fassen die Erkenntnisse abschliessend zusammen.

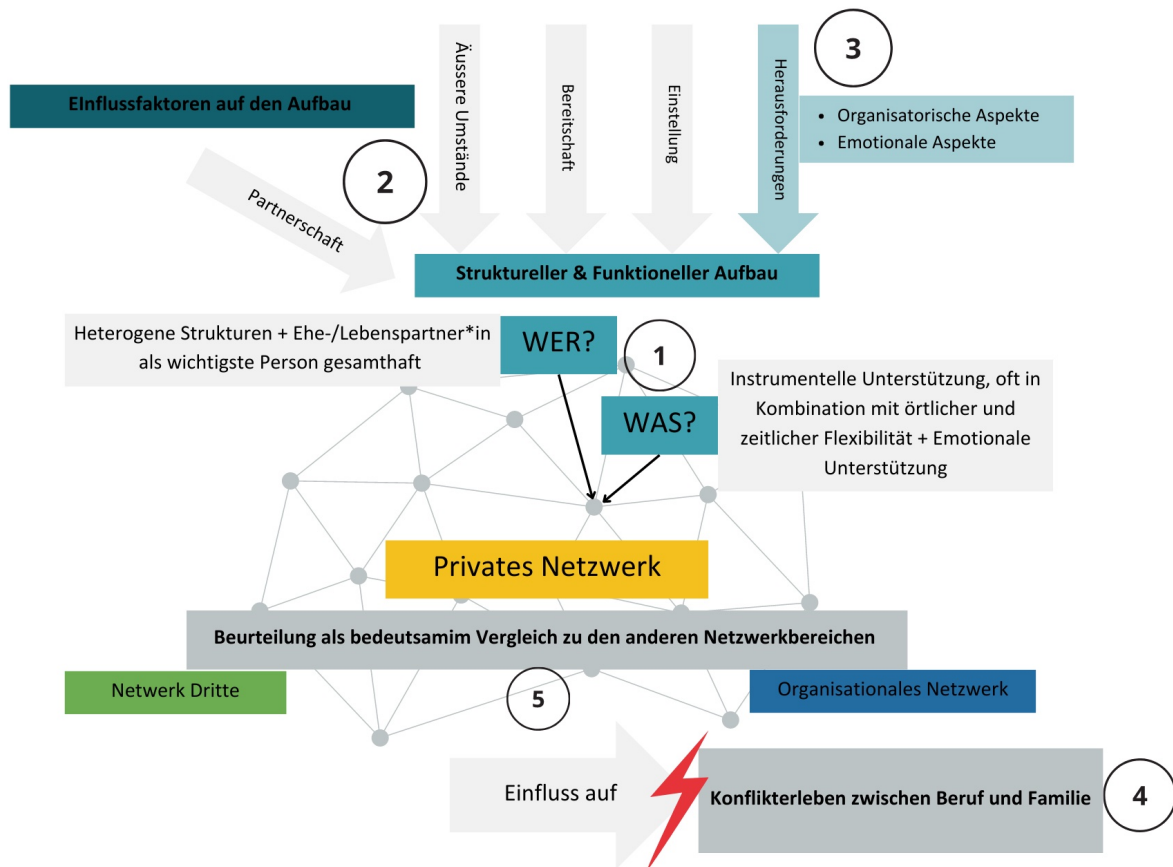


Abbildung 30. Visualisierung Gesamtergebnisse Bedeutung privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)

Die Untersuchung des (1) strukturellen (WER) Aufbaus der privaten Netzwerke zeigen, wie heterogen die Netzwerke aufgebaut sind und wie unterschiedlich dadurch das Ausmass an Unterstützung im privaten Umfeld vorhanden sein kann. (1) Die Analyse des funktionellen Aufbaus (WAS) verdeutlicht die besondere Stellung des privaten Netzwerkes für die Vereinbarkeit durch die Kombination hoch relevanter Hilfestellungen gegenüber den anderen Netzwerkbereichen (organisational und Dritte). Dazu gehört der grosse Anteil an instrumenteller Unterstützung in Form von regulären und ausserordentlichen Betreuungseinsätzen, welche oft mit zeitlicher und örtlicher Flexibilität verbunden sind, zusammen mit der hohen emotionalen Unterstützung. Ausfälle von Personen, welche diese Art von Unterstützung leisten, hätten weitreichende Konsequenzen für die Vereinbarkeit. Viele der Arbeitnehmenden könnten und würden der Arbeitstätigkeit aus verschiedenen Gründen nicht mehr oder nur noch eingeschränkt nachgehen. Die Einflussfaktoren (2) auf das Vorhandensein und das Ausmass der Unterstützung im privaten Umfeld zeigen mögliche Gründe für den heterogenen Aufbau der analysierten privaten Netzwerke auf. Faktoren innerhalb der Partnerschaft, äussere Umstände, die Bereitschaft zur Unterstützung der Personen aus dem privaten Umfeld sowie die Einstellung der

Arbeitnehmenden selbst, führen zu unterschiedlich grossen Netzwerken mit ungleich hoher Ausprägung an Unterstützung. Dazu kommen individuell empfundene Herausforderungen und Grenzen (3), welche die Bedeutung des Netzwerkes für die Vereinbarkeit ebenso beeinflussen. Infolgedessen kann der Einfluss auf den Vereinbarkeitsalltag nicht nur positiv, sondern auch negativ sein. Denn sowohl das Ausmass der Unterstützung als auch die Herausforderungen und Grenzen sind Faktoren, welche das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie (4) in beide Richtungen beeinflussen können (Carlson & Perrewé, 1999; French et al., 2018; Mache & Harth, 2017; Seiger & Wiese, 2009; Truschnig, 2014) und die Gestaltungsmöglichkeiten des Vereinbarkeitsalltages erhöhen oder einschränken. Dadurch ist die Passung der beiden Bereiche für eine funktionierende Vereinbarkeit gemäss Spatz (2014) besser oder schlechter möglich. Die Schlussfolgerungen zum Einfluss des privaten Netzwerkes auf den Vereinbarkeitsalltag sowie die Einschätzung der Bedeutung von der Mehrheit der Arbeitnehmenden in unterschiedlichen Lebenssituationen als hoch, (5) lässt dem privaten Netzwerk insgesamt eine nennenswert grosse Bedeutung für die Vereinbarkeit zukommen

Entsprechend wichtig ist es, möglichst viel über private Unterstützungsnetzwerke zu wissen. Das Wissen über Einflussfaktoren, Herausforderungen und Grenzen, stellen aus arbeitspsychologischer Sicht eine grosse Chance dar, diese Unterstützung im individuellen Fall genauer analysieren zu können und Optimierungen anzustreben, die den Einfluss auf die Vereinbarkeit in eine positive Richtung lenken. So könnte das in der vorliegenden Arbeit klar ersichtliche Potenzial des privaten Netzwerkes besser genutzt werden. Das Potenzial der privaten Unterstützungsnetzwerke wird vor allem dadurch ersichtlich, dass die Bedeutung für die Vereinbarkeit grundsätzlich nicht in Frage gestellt wird. So wird die Unterstützung des privaten Umfeldes entweder allein oder in Kombination mit der organisationalen Unterstützung als bedeutsam für die Vereinbarkeit beurteilt. Dies von Arbeitnehmenden, die alle individuelle Lebenssituationen (Alter der Kinder, Anzahl der Kinder, Arbeitspensum, Tätigkeit, Branche, etc.) und unterschiedliche private Netzwerke aufweisen.

6 Praktische Implikationen

Anhand der gewonnenen Erkenntnisse aus der vorliegenden Master-Arbeit werden in diesem Kapitel praktische Implikationen abgeleitet. Um dabei verschiedene relevante Zielgruppen zu berücksichtigen, folgen die Implikationen auf Ebene der Arbeitnehmenden, der Arbeitsorganisation und der Fachstelle UND.

6.1 Ebene Arbeitnehmende

Arbeitnehmende sollten bei bestehenden Herausforderungen im Vereinbarkeitsalltag unter anderem das gesamte Unterstützungsnetzwerk aber insbesondere das private Netzwerk betrachten, um herauszufinden, wie aktuell die eigene Vereinbarkeit beeinflusst wird. Dazu gilt es herauszufinden, wer aktuell was zur Unterstützung beiträgt und aus welchen Gründen dies so ist. Zusätzlich sollten mögliche Herausforderungen identifiziert werden, die mit dem aktuellen Unterstützungsnetzwerk zusammenhängen. Zuletzt sollte genau definiert werden, welche Grenzen im Unterstützungsnetzwerk bestehen und welche davon nicht verändert werden können. Bei diesen Überlegungen sollte insbesondere die Partnerschaft (sofern vorhanden) miteinbezogen werden, weil diese eine besonders relevante Stellung in der Vereinbarkeit zu haben scheint. Diese Analyse bietet die Möglichkeit, Abläufe, Entscheidungen und aktuelle Gegebenheiten innerhalb der Vereinbarkeit proaktiv zu hinterfragen und gleichzeitig Anknüpfungspunkte für Lösungsansätze zu finden. Dies sollte immer im Bewusstsein geschehen, dass damit nicht für alle Probleme in der Vereinbarkeit Lösungen gefunden werden können. Sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Unterstützungsnetzwerke gibt es genügend Faktoren, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen, die nur schwer bis gar nicht verändert werden können. Dazu gehören beispielsweise rechtliche, politische und gesellschaftliche Aspekte. Daher soll diese Implikation nicht als eine simple Lösung für komplexe Themen verstanden werden. Sie stellt aber eine Möglichkeit dar, auf individueller Ebene oder als Familie, den Vereinbarkeitsalltag genauer zu analysieren, Probleme konkreter zu benennen und kleinere Veränderungen im Familiensystem vornehmen zu können. Ein möglicher Denkanstoss für kleinere Veränderungen, der sich aus den erhobenen Daten der vorliegenden Arbeit ergibt, stellt beispielsweise der Ausbau der kaum vorhandenen gegenseitigen Unterstützung unter den Arbeitnehmenden im privaten Umfeld dar. Diesbezüglich gilt es zu klären, unter welchen Umständen die gegenseitige

Hilfe funktioniert, wie diese aktiv gesucht und aufgebaut werden kann und wie und von wem die Familien dabei konkret unterstützt werden können.

Allgemein könnte es sich lohnen, für die Analyse und Lösungsfindung des Unterstützungsnetzwerkes professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dadurch wäre eine gewisse Neutralität vorhanden, blinde Flecken könnten aufgedeckt werden und der damit verbundene Aufwand in Form von Zeit und Geld wäre planbar.

6.2 Ebene Organisation

Für Arbeitsorganisationen wird in der vorliegenden Arbeit nochmals deutlich, wie relevant das Thema Vereinbarkeit für Arbeitnehmende ist. Gerechtfertigt werden kann das Arbeitsumfeld diesem Thema, in dem familienfreundliche und individualisierbare Rahmenbedingungen in der Organisation vorhanden sind. Besonders zentral ist aber, dass vor allem vorgesetzte Personen eine familienfreundliche Einstellung und Grundhaltung gegenüber den Arbeitnehmenden haben. Gelingt es Arbeitsorganisationen nicht, durch entsprechende Massnahmen die Vereinbarkeit in den Arbeitsalltag miteinzubauen, gehen sie das Risiko ein, leistungsfähige und motivierte Mitarbeitende an Unternehmen zu verlieren, welche ein familienfreundlicheres Arbeitsumfeld bieten können. Konkrete Massnahmen, um solche Situationen zu verhindern, könnten beispielsweise gezielte Coachings von Führungskräften sein. Zudem könnte es für Arbeitnehmende hilfreich sein, wenn im Arbeitsalltag die Möglichkeit besteht, sich über das Thema Vereinbarkeit auszutauschen. Dies sowohl mit der vorgesetzten Person als auch mit dem Arbeitskollegium sowie anderen Arbeitnehmenden. Dadurch könnten Herausforderungen aktiv angesprochen und verborgene Unterstützung sowie die Leistungen der Arbeitnehmenden selbst sichtbar gemacht werden. So würde Raum für die komplexe und individuelle Lebenssituation der Arbeitnehmenden entstehen. Arbeitsorganisationen sollten solche Veränderungen als Investition dafür betrachten, gute Mitarbeitende halten zu können und als attraktiver Arbeitgeber auf dem Markt mithalten zu können.

Eine weitere wichtige Implikation für Arbeitsorganisationen stellt die Unterstützung durch zusätzliche finanzielle Beiträge für die Arbeitnehmenden an die Kinderbetreuung dar. Dies machen bisher nur wenige Unternehmen und meist abhängig davon, wie die Kinder betreut werden. Entsprechend gibt es beispielsweise finanzielle Unterstützung an die Betreuung durch Kindertagesstätten, nicht aber an die Betreuung durch das private Umfeld. Durch finanzielle Beiträge unabhängig von der Betreuungsart könnte man den

Anteil unbezahlter Betreuungsarbeit reduzieren. Gleichzeitig würden Grosseltern, die oft nur geringe Renten für den Lebensunterhalt zur Verfügung haben, finanziell bessergestellt werden. Ausserdem wäre das schlechte Gewissen der Arbeitnehmenden gegenüber den Personen aus dem privaten Umfeld geringer, was wiederum das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie reduzieren könnte. Aber auch vermehrte Beiträge an die Betreuung durch externe Betreuungsinstitutionen würden bereits einiges bewirken. So hätten auch Familien mit einem geringen Ausmass an Unterstützung aus dem privaten Umfeld die Möglichkeit, die Kinder betreuen zu lassen, ohne dass der Lohn eines Elternteils zum grössten Teil für die Betreuungskosten eingesetzt werden muss. Dies wiederum würde gesamthaft mehr Menschen, insbesondere mehr Frauen, ermöglichen, zu arbeiten, was sich wiederum positiv auf den in der Einleitung beschriebenen Fachkräftemangel auswirken würde. Zusätzlich wären Teilzeitpensen für beide Elternteile realistischer, weil sie insgesamt finanziell besser aufgestellt wären. Dies würde mehr Freiheit in der gemeinsamen Gestaltung der Vereinbarkeit geben.

6.3 Ebene Praxispartner Fachstelle UND

Für die Fachstelle UND als Praxispartner der vorliegenden Arbeit ergeben sich anhand der Erkenntnisse ebenfalls wichtige Implikationen. Bei Beratungen von Arbeitsorganisationen sollte immer wieder ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Vereinbarkeit ein komplexes Thema ist und allgemein gehaltene Massnahmen nicht immer die beste Lösung darstellen. Unternehmen sollten darauf aufmerksam gemacht werden, wie individuell die Lebenssituationen der Arbeitnehmenden sind. Entsprechend sollte bei den Beratungen im Fokus stehen, wie Organisationen diesen Umstand berücksichtigen und individualisierte Lösungen anbieten können. Dafür sind allenfalls auch Anpassungen bei bestehenden Erhebungsinstrumenten und anderen Werkzeugen notwendig.

In der Beratung von Arbeitnehmenden sollten zudem die neu gewonnen Erkenntnisse über das private Unterstützungsnetzwerk miteinbezogen werden. Dadurch ist eine umfassende Analyse der individuellen Lebenssituation möglich und es entstehen neue Anknüpfungspunkte für mögliche Veränderungen im Vereinbarkeitsalltag, die im Rahmen der Beratung entwickelt werden können. Dabei sollte die Fachstelle insbesondere ein Augenmerk auf die Partnerschaft legen und deren zentrale Bedeutung für die Vereinbarkeit berücksichtigen.

Das Modell UND erwies sich für die Zuordnung der Hilfestellungen als sehr hilfreich. Da die anderen Aspekte des Modells nicht in der Arbeit verwendet wurden, kann über dessen Anwendbarkeit keine Aussage getroffen werden. Auffallend war aber, dass sich das Modell vor allem für die organisationale Unterstützung eignete, während die Zuteilung der Kategorien auf die Hilfestellungen im privaten Netzwerk nicht trennscharf möglich war. Zusätzlich ist das private Unterstützungsnetzwerk im Modell nicht separat aufgeführt. Dafür finden sich Aspekte davon auf der Handlungsebene des Individuums. Aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, kann davon ausgegangen werden, dass die Relevanz des privaten Netzwerkes für die Vereinbarkeit ausreichend hoch ist, um eine eigene Handlungsebene darzustellen. *Abbildung 31* zeigt, wie diese Anpassung im Modell UND aussehen könnte.

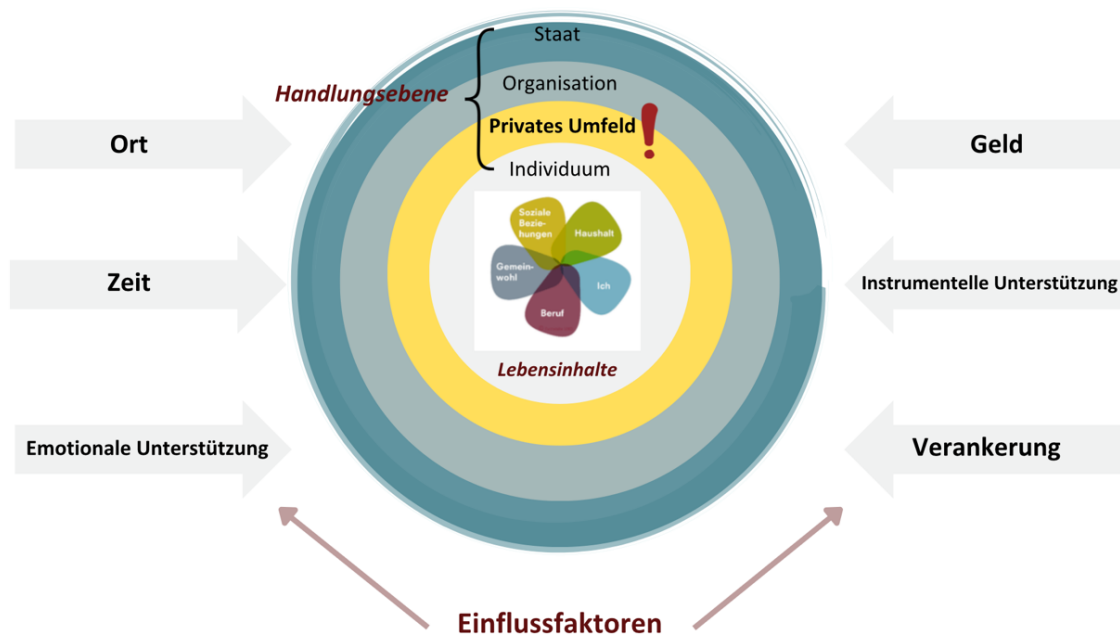


Abbildung 31. Angepasstes Modell UND (eigene Darstellung, 2023; in Anlehnung an Fachstelle UND, 2023b)

7 Kritische Würdigung & Limitationen

In diesem Kapitel werden das methodische Vorgehen, die Ergebnisse und die praktischen Implikationen kritisch reflektiert und auf Limitationen aufmerksam gemacht. Im Fazit werden die Erfahrungen aus dem Forschungsprozess insgesamt reflektiert.

7.1 Reflexion des methodischen Vorgehens

Stichprobe

Ursprünglich sollte zwei Interviewrunden durchgeführt werden. Nach der ersten sollte entschieden werden, welche Personen in der zweiten Runde zusätzlich befragt werden, um eine möglichst diverse Stichprobe zu erhalten. Die diverse Stichprobe war deshalb wichtig, weil die Daten auf möglichst verschiedenen Lebenssituationen basieren sollten. Im Vordergrund stand dabei, der Komplexität und der Individualität gerecht zu werden, welche dem Thema Vereinbarkeit zugeschrieben wird. Zusätzlich sollten dadurch Erkenntnisse über verschiedene Lebenssituationen hinweg gewonnen werden können. Da sich bereits in der ersten Akquiserrunde mehr Personen für die Interviews anmeldeten als geplant, wurde die zweite Runde nicht durchgeführt. Mit 28 durchgeführten Interviews war der Umfang der Datenerhebung bereits erheblich grösser, sodass auch mehr Zeit für die nachfolgenden Schritte im Forschungsprozess eingeplant werden musste. Noch mehr Interviews hätten sowohl den Rahmen einer Master-Arbeit als auch die zeitlichen Möglichkeiten überstiegen. Die Auswertung der Stichprobe zeigte, dass trotz dieser Entscheidung eine gewünschte Diversität erreicht werden konnte und nur wenige Einschränkungen daraus resultierten. Dazu gehörten beispielsweise fehlende Diversität in den Tätigkeiten und Branchen. Dies könnte unter anderem an den verwendeten Kanälen für die Akquise (LinkedIn und Facebook) gelegen haben. Auf solchen Plattformen sind einige Branchen und Tätigkeiten kaum bis gar nicht vertreten. Gewisse Einschränkungen der Ergebnisse aufgrund der Stichprobe sind daher sehr wahrscheinlich.

Interviews

Die Interviews waren spannend und herausfordernd zugleich. Durch die Mischung aus dem narrativen Anteil zu Beginn des Interviews und den zusätzlichen leitfadenorientierten Fragen, war es teilweise schwierig, den Überblick zu behalten, welche Fragen noch nicht oder unzureichend beantwortet waren. Zusätzlich erschwerte, wurde dies durch die sehr unterschiedlichen Lebenssituationen der befragten Personen. Einige Fragen mussten

dadurch umformuliert, vorgezogen oder ganz gestrichen werden. Die Visualisierung der Netzwerke war dafür sehr hilfreich. Dennoch erforderten die Interviews eine hohe Konzentration, Flexibilität und viel vernetztes Denken. Dies war besonders schwer, wenn mehrere Interviews nacheinander und ohne Pausen stattfanden. Für eine nächste Datenerhebung in diesem Umfang und mit diesen Anforderungen wäre es daher wichtig, die Interviews zeitlich mit mehr Abstand zu planen und das gesamte Zeitfenster zu vergrößern. Grundsätzlich hat sich aber die Wahl von problemzentrierten Einzelinterviews mit narrativem Anteil als sinnvoll erwiesen. Dadurch waren die Flexibilität und Offenheit möglich, die benötigt wurden, um auf jede befragte Person und deren Situation spezifisch eingehen zu können. Zudem fanden die Teilnehmenden durch den narrativen Einstieg schnell ins Interview und zeigten grosse Bereitschaft über die eigenen Erfahrungen und ihr Netzwerk zu sprechen. Sie schienen zudem mehrheitlich ein grosses Interesse am Thema der vorliegenden Arbeit zu haben und waren motiviert, zu neuen Erkenntnissen beitragen zu können.

Auswertungsverfahren fokussierte Interviewanalyse

Die fokussierte Interviewanalyse stellte sich als geeignetes Verfahren für die Auswertung der Daten heraus. Das Datenmaterial war aufgrund der Anzahl und Dauer der Interviews sehr umfangreich. Zusätzlich war es aufgrund der unterschiedlichen Lebenssituationen sehr divers. Bereits die Datenvorbereitung und Exploration halfen dabei, sich nicht im Datenmaterial zu verlieren. Die Entwicklung des Kodiersystems und das anschliessende Kodieren haben Struktur in die Daten gebracht. Dadurch war es im Anschluss möglich, Forschungsfragen, Datenmaterial und Analyseverfahren im Detail zu planen und durchzuführen. Dabei hat es geholfen, alles schriftlich festzuhalten und sich während dem ganzen Auswertungsprozess daran zu orientieren. Des Weiteren gab dieser Schritt Anlass dazu, die Forschungsfragen nochmals zu überprüfen und anzupassen. Aufgrund der Menge an Unterfragen waren die Analysen sehr umfangreich und führten erneut zu einer vertieften Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial. Dadurch bestand teilweise die Gefahr, den Fokus zu verlieren und immer wieder Aspekte zu hinterfragen, die zu diesem Zeitpunkt bereits mehrfach reflektiert und geklärt waren. Die Momente der Orientierungslosigkeit konnten überwunden werden, indem die Arbeit aus der Vogelperspektive betrachtet, die Forschungsfragen in das Zentrum gerückt, klare Entscheidungen getroffen und diese gut begründet wurden. Hilfreich war dafür die stetige

Auseinandersetzung mit der vorhandenen Methodenliteratur zur fokussierten Interviewanalyse und die Orientierung an Qualitätsmerkmalen qualitativer Analyseverfahren in der Literatur. Gemäss diesen ist es unter anderem zentral, die gewählten Methoden begründet darzustellen, die konkreten Vorgehensweisen zu explizieren und die dem Projekt zu Grunde liegenden Ziel- und Qualitätsansprüche zu benennen, so dass sich unbeteiligte ein eigenes Bild über Anspruch und Wirklichkeit des Projektes machen können (Flick, 2019). Ausserdem zeigten sich in diesen Momenten die bisher gesammelten Erfahrungen im Bereich der qualitativen Forschungsprozesse als sehr hilfreich. Einerseits gaben diese eine gewisse Sicherheit und andererseits konkrete Anhaltspunkte für das weitere Vorgehen sowie mögliche Lösungsansätze.

Strukturelle Auswertung Netzwerke

Die strukturelle Auswertung der Netzwerke war mit einigen Herausforderungen verbunden. Das Tool lucid.app war gut geeignet für die Erfassung der Unterstützungsnetzwerke während den Interviews, stellte sich aber als sehr aufwändig für die Nachbearbeitung und die Visualisierung heraus. Teilweise lag dies an fehlenden Funktionen. Es gab beispielsweise keine Möglichkeit einen Pfeil einzufügen, welcher in beide Richtungen zeigt und damit die gegenseitigen Verbindungen veranschaulichen konnte. So musste für jede einzelne Verbindung zwei Pfeile eingefügt werden. Zusätzlich war es sehr aufwändig die Vernetzung darzustellen (wer kennt wen aus dem Netzwerk). Die Informationen dazu mussten zuerst aus dem jeweiligen Transkript geholt werden. Dank entsprechenden Kodierungen konnten die dafür benötigten Textstellen schnell gefunden werden. Je nach Grösse und Vernetzung der Verbindungen mussten dann aber unzählige Pfeile manuell ins Netzwerk eingefügt und so dargestellt werden, dass das Netzwerk trotzdem noch übersichtlich lesbar war.

Als weitere Herausforderung bei der Auswertung stellten sich die Berechnungen zu den Netzwerken heraus. In den Interviews wurden oftmals mehrere Personen als eine Verbindung genannt (z.B. Schwiegereltern, Nachbarn, Freunde, Arbeitskollegium). Aufgrund dieser Umstände wurde mit den Anzahl Verbindungen und nicht mit der absoluten Anzahl Personen gerechnet. Dadurch kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Ergebnisse bezüglich der Grösse der Netzwerke und der Verteilung der einzelnen Netzwerkbereiche verzerrt wurden. Da die Berechnungen für alle Netzwerke auf dieselbe

Art durchgeführt wurden, sind Aussagen dazu trotzdem möglich, aber mit Vorsicht zu betrachten.

7.2 Reflexion der Ergebnisse

Generalisierbarkeit der Ergebnisse

Die Stichprobe von 28 Teilnehmenden ist für ein qualitatives Forschungsprojekt im Rahmen einer Master-Arbeit eher umfangreich und trotzdem nicht ausreichend, um die Ergebnisse zu generalisieren. Da es bei der Studie um die Erfassung der individuellen Lebenssituationen ging, wäre die Generalisierbarkeit mit grosser Wahrscheinlichkeit auch bei einer grösseren Stichprobe nicht vollumfänglich gegeben. Zusätzlich war es nicht das Ziel der Arbeit, möglichst verallgemeinerbare Erkenntnisse zu gewinnen. Vielmehr sollten Erfahrungen zur Unterstützung in der Vereinbarkeit über verschiedene Lebenssituationen erhoben werden, um die explorativen Forschungsfragen breit abgestützt beantworten zu können.

Fehlende Perspektiven in den Ergebnissen

Aufgrund der Stichprobe sowie dem Studiendesign fehlen einige Perspektiven, welche die Ergebnisse mit hoher Wahrscheinlichkeit verändert oder zumindest ergänzt hätten. So sind beispielsweise einige Branchen und Berufstätigkeiten nicht ausreichend repräsentiert, während Bürotätigkeiten einen grossen Anteil der Stichprobe ausmachen. Zusätzlich sind viele der Personen gut ausgebildet, haben entsprechende Positionen und oftmals auch mehr Freiheiten im Rahmen ihrer Tätigkeit. Zudem wurden viele Arbeitsorganisationen bezüglich Vereinbarkeit als fortschrittlich eingeschätzt. Dies führt dazu, dass viele der befragten Personen vereinbarkeitsfreundliche Grundvoraussetzungen aufwiesen und Unterstützung vorhanden war, welche in anderen Branchen und Tätigkeiten nicht möglich wäre (z.B. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten). Entsprechend realistisch sind andere Einschätzungen von Personen mit weniger vorteilhaften Voraussetzungen durch die berufliche Tätigkeit. Diese abweichenden Erfahrungen hätten somit auch die Erkenntnisse ergänzen und verändern können.

Dass nur die Perspektive von Einzelpersonen erhoben wurde, stellt ein weiterer Punkt dar, den es zu beachten gilt. Hier stellt sich einerseits die Frage, ob durch Paarinterviews die individuelle Lebenssituation besser hätte erfasst werden können. Begründet wird diese Überlegung dadurch, dass die Partnerschaft ein zentrales Thema in der Unterstützung

darstellt und die befragten Personen in sich und dem/der Partner*in oftmals ein Team sahen, welche separat vom restlichen Netzwerk betrachtet wurde. Auch für die Auswertung der Ergebnisse war dies eine Herausforderung, da sich Antworten und Erkenntnisse zum/zur Partner*in teilweise von anderen Verbindungen unterschieden. Wo möglich und notwendig, wurden daher Ergebnisse separat dargestellt und erläutert.

Zusätzlich fehlt in der Arbeit die Perspektive von unterstützenden Personen aus dem Netzwerk. Erfahrungen sowie Einschätzungen zu Herausforderungen und Grenzen von unterstützenden Personen hätten die aktuellen Erkenntnisse sinnvoll ergänzen können und die Möglichkeit geboten, verschiedene Perspektiven zu reflektieren. Die gleiche Einschränkung gilt für die kaum vertretene Perspektive von Alleinerziehenden. Nur eine der befragten Personen gab an, alleinerziehend zu sein. Da der/die Partner*in eine zentrale Rolle in der Unterstützung spielt, hätte die Befragung von mehr Personen, bei welchen dieser Part wegfällt, die Erkenntnisse beeinflusst oder zumindest ergänzt.

7.3 Reflexion der praktischen Implikationen

Die praktischen Implikationen sind teilweise vereinfacht dargestellt. Einerseits sind gerade Implikationen auf der Ebene der Organisation mit hohem finanziellem Aufwand verbunden. Solche Veränderungen sind in der Praxis schwierig umzusetzen und von vielen anderen Faktoren abhängig, welche im Rahmen der Vorschläge nicht weiter vertieft wurden. Zusätzlich spielen in Diskussionen rund um die Vereinbarkeit und der Gestaltung von entsprechenden Massnahmen politische, gesetzliche und gesellschaftliche Faktoren eine zentrale Rolle. Im Bewusstsein dafür, dass die dargestellte Verkettung der positiven Auswirkungen der vorgeschlagenen Implikationen solche Aspekte nur unzureichend berücksichtigt, sollen diese vordergründig aufzeigen, wie vielseitig solche Veränderungen in Arbeitsorganisationen aber auch auf den anderen Ebenen wirken können. Zusätzlich wird dadurch sichtbar, wie relevant solche Überlegungen auch aus anderen Perspektiven (z.B. aus wirtschaftlicher Perspektive) als nur die Perspektive der Arbeitnehmenden, sein können.

7.4 Gesamtfazit des Forschungsprozesses

Insgesamt war der Forschungsprozess der vorliegenden Master-Arbeit spannend, herausfordern und lehrreich. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Thema, welches bewegt. Das persönliche Interesse der Autorin daran wurde durch die Interviews

gestärkt. Die Teilnehmenden nahmen sich Zeit und teilten mit grosser Offenheit ihre Erfahrungen. Viele äusserten dabei bewusst, dass die Motivation für die Anmeldung intrinsisch war und sie es als Herzensangelegenheit betrachten würden. Durch das gegenseitige Interesse entstanden in den meisten Fällen entspannte und informationsreiche Interviewabläufe, welche mit spannenden Diskussionen rund um das Thema Vereinbarkeit endeten. Herausfordernd war es, die Menge an Daten sinnvoll zu verarbeiten. Der Anspruch der Autorin daran die spannenden Informationen adäquat zu relevanten Ergebnissen zusammenzufassen, zu diskutieren und zu interpretieren war dabei sehr hoch. Diesem Anspruch wurde durch die stetige Reflexion des Forschungsprozesses, dem Einsatz von genügend zeitlichen Ressourcen sowie durch die vorhandene intrinsische Motivation versucht gerecht zu werden. Abschliessend war die Bearbeitung eines Themas mit hohem persönlichem Interesse über fast ein Jahr lang sehr bereichernd sowie mit viel Motivation verbunden.

8 Ausblick

Für zukünftige Forschungsfelder würde es sich anbieten die Auswirkungen der privaten Unterstützung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittels quantitativer Studiendesigns zu untersuchen. Dabei könnte beispielsweise analysiert werden, inwiefern das Ausmass an Unterstützung die Zufriedenheit bezüglich der Vereinbarkeit beeinflusst oder weitere Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Konflikterleben durchgeführt werden. Zusätzlich wäre es spannend vertiefte (statistische) Forschung zum strukturellen und funktionellen Aufbau des privaten Unterstützungsnetzwerkes in Abhängigkeit von soziographischen Merkmalen zu betreiben.

Für vertiefte Erkenntnisse über Einflussfaktoren, Herausforderungen und Grenzen innerhalb des privaten Netzwerkes wäre es sinnvoll in weiteren Studien die Perspektive der unterstützenden Personen zu erfassen. Zudem könnten Längsschnittstudien interessant sein, so dass die Unterstützungsnetzwerke von Arbeitnehmenden über einen längeren Zeitraum analysiert werden könnten. Ein besonders spannender Aspekt dabei wäre die Untersuchung von Veränderungen im Netzwerk und der Umgang damit bezogen auf die Vereinbarkeit.

Vertiefte Forschung zu Zusammenhängen und Abhängigkeiten zwischen der organisationalen und privaten Unterstützung könnte weitere wichtige Erkenntnisse für sinnvolle individualisierbare Massnahmen in Organisationen bringen. In der Praxis wäre es zudem wertvoll, bestehende Instrumente in der Beratung und in Unternehmen aufgrund solcher Erkenntnisse anzupassen, so dass die Individualität der Lebenssituationen der Arbeitnehmenden ausreichend beachtet werden können.

Abschliessend sollte zudem mehr Forschung zu Zusammenhängen zwischen dem privaten Unterstützungsnetzwerk und gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Aspekten betrieben werden, um der Komplexität des Themas Vereinbarkeit sowie den individuellen Lebenssituationen von Familien in der Theorie und Praxis gerecht werden zu können.

Literaturverzeichnis

- Abendroth, A.-K. & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256.
<https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Anafarta, N. & Kuruüzüm, A. (2012). Demographic Predictors of Work-Family Conflict for Men and Women: Turkish Case. *International Journal of Business and Management*, 7(13), 145-158. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n13p145>
- Ayman, R. (2017). Soical Support and the Work-Family Interface From Cross-Cultural Perspective. In K. Korabik, Z. Aycan & R. Ayman (Hrsg.), *The work-family interface in global context* (S. 338-367). New York: Routeledge.
- Batt, R. & Valcour, M. (2003). Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Tunrover. *Inustrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2),189-220. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00287>
- Beham, B. & Straub, C. (2021). Work-Life Balance im globalen Kontext: Kulturunterschiede, Kompetenzen und Interventionen. In P. Genkova (Hrsg.), *Handbuch Globale Kompetenzen* (S. 1-15). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-30684-7_82-1
- Blahopoulou, J. (2012). *Work-Life-Balance-Massnahmen: Luxus oder Notwendigkeit? Organisationale Unterstützung und ihre Auswirkungen*. Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. & Rasmussen, L. (2020). Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In T. Theorell (Hrsg.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (S. 473-488). Cham: Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Bundesamt für Statistik (2021). *Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2021*.
Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/17084546>
- Butts, M. M., Casper, W. J. & Yang, T. S. (2013). How important are work–family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1–25. <https://doi.org/10.1037/a0030389>

- Byron K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carlson, D. S. & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-540. <https://doi.org/10.1177/014920639902500403>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, S. (1992). Stress, social support, and disorder. In H. O. VEiel & U. Baumann (Hrsg.), *The meaning and measurement of social support* (S. 109-124). New York: Hemisphere Press.
- Cohen, S. & McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In A. Baum, S. E. Tylor & J. E. Singer (Hrsg.), *Handbook of Psychology and Health* (S. 253-267). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Du Bois-Reymond, M. (2013). Eltern werden. In W. Schröer, B. Stauber, A. Walther, L. Böhnisch & K. Lenz (Hrsg.), *Handbuch Übergänge* (S. 311-330). Weinheim: Beltz Juvenita.
- Duxbury, L. & Gover, L. (2011). Exploring the Link between Organizational Culture and Work-Family Coflict. In N. Ashkanasy, C. Wilderom & M. Peterson (Hrsg.), *Handbook of Organizational Culture and Climate* (S. 271-290). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF (2020). *Elternzeit: Eine notwendige und lohnende Investition* (Policy Brief Nr. 3). Verfügbar unter: <https://ekff.admin.ch/publikationen/elternzeit>

- Fachstelle UND (2023a). *Fachstelle UND*. Verfügbar unter: <https://www.fachstelle-und.ch/ueber-und/fachstelle-und>
- Fachstelle UND (2023b). *Modell UND*. Verfügbar unter: <https://www.fachstelle-und.ch/ueber-und/modell-und>
- Fachstelle UND (2023c). *Verein UND*. Verfügbar unter: <https://www.fachstelle-und.ch/ueber-und/verein-und>
- Flick, U. (2014). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung* (6. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Flick, U. (2019). Güterkriterien qualitativer Sozialforschung. In N. Bauer & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 473-488). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_33
- Ford, M., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D. & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psycho Bull*, 144(3), 283-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Ganzfried, M. & Mäder, G. (2022). *Teilzeitarbeit in der Schweiz: steigende Bedeutung, Herausforderungen und Chancen: Eine Spurensuche in der Literatur und bei ausgewählten Unternehmen*. Zürich/Bern: Universität Zürich - Kompetenzzentrum für Hochschullehrer- und Wissenschaftsforschung; Universität Bern - Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung.
- Greenhouse, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family-balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>

- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Higgins, C., Duxbury, L. & Johnson K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39(1), 17-32.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(200021\)39:1<17::AID-HRM3>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:1<17::AID-HRM3>3.0.CO;2-Y)
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- House, J. S., Umberson, D. & Landis, K. R. (1988). Structures and Processes of Social Support. *Annual Review of Sociology*, 14, 293-318.
<https://doi.org/10.1146/annurev.so.14.080188.001453>
- Jansen, D. (2006). *Einführung in die Netzwerkanalyse: Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele* (3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jeanrenaud, C. & Kis, A. (2018). *Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail*. Neuchâtel: Universität Neuchâtel - Institut de recherches économiques.
- Keller, M. & Haustein, T. (2014). Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, 65, 733–753.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W. & Adams G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers. A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258.
<https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- Klenk, J., Müller, P. & Bronner, U. (2019). Wie kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen? Eine Analyse des Einflusses familiärer und beruflicher Unterstützung auf die Lebenszufriedenheit von Karriere-Eltern. *Wirtschaftspsychologie*, 1(2), 40-49.
- Korabik, K., Aycan, Z. & Ayman, R. (2017). *The Work-Family Interface in Global Context*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315732084>
- Kossek, E. E., Lewis, S. & Hammer, L. B. (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/0018726709352385>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>

- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2017). Computergestützte Analyse qualitativer Daten (CAQDAS). In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitativer Forschung in der Psychologie* (S. 1-22). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18387-5_55-2
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31468-2>
- LaRocco, J. M., House, J. S. & French, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202-218.
- Lauggas, M. (2021). Wissenschaftskarriere als privates Risiko? Zur Berücksichtigung weiblicher Lebensrealitäten in der Frauenförderung. In A. Wroblewski & A. Schmidt (Hrsg.), *Gleichstellungspolitiken revisted: Zeigemässe Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis* (S. 245-257). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35846-4>
- Lee, J. C. E., Sudom, K. A. & Zamorski, M. A. (2013). Longitudinal analysis of psychological resilience and mental health in Canadian military personnel returning from overseas deployment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 327-337. <https://doi.org/10.1037/a0033059>
- Mache, S. & Harth, V. (2017). Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Wandel der Arbeitswelt. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 67, 179-184. <https://doi.org/10.1007/s40664-017-0174-4>
- Major, V. S., Klein, K. J. & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.427>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>

- Paulus, S. (2020). Praxisbericht: Mit dem Vereinbarkeitssimulator zur Work-Life-Balance. Interdisziplinäre Perspektiven und Lösungsansätze. In S. Wörwäg & A. Cloots (Hrsg.), *Zukunft der Arbeit – Perspektive Mensch: Aktuelle Forschungserkenntnisse und Good Practices* (S. 175-187). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-26796-4_11
- Pilotto, M. G., Fuchs, G., Gebhard, O., Gisin, L., Lanfranconi, L. & Müller, M. (2019). *Literatur- und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben*. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3378697>
- Resch, M. (2014). Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus handlungspsychologischer Sicht. *Psychologie des Alltagshandelns*, 7(1), 4-9.
- Rotondo, D. M. & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484-506. <https://doi.org/10.1108/02683940810884504>
- Schrammel, B. (2022). Mental-Load. Ein psychodramatischer Blick auf die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 21, 369-379. <https://doi.org/10.1007/s11620-022-00690-9>
- Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Seiger, C. P. & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.001>
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A. & Singh, B. (2013). Social support and work-Family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.004>
- Shockley, K. M. & Allen, T. D. (2015). Deciding between work and family: An episodic approach. *Personnel Psychology*, 68(2), 283-318.
<https://doi.org/10.1111/peps.12077>
- Spatz, M. (2014). *Work-Life-Balance: Junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedene Lebensbereiche*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Spiegel, J. (2017). Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie - mitunter eine Gratwanderung für alle Beteiligten. In J. Spiegel (Hrsg.), *Vereinbarkeit von Beruf und familiären Sorgepflichten* (S. 41-50). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

- Strecker, M. M. (2016). *Organisationale Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Eine Untersuchung zentraler Zusammenhänge aus Topmanagement- und interkultureller Perspektive*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Ten Brummelhuis, L. L. & Van der Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management, 49*(2), 173-193.
<https://doi.org/10.1002/hrm.20340>
- Thomas, L. T. & Ganster, C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Thompson, C., Beauvais, L. & Lyness, K. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54*(3), 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Truschig, S. (2014). *Untersuchung der Zusammenhänge zwischen langen Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter der Berücksichtigung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz und sozialer Unterstützung im Privatleben* (Unveröffentlichte Dissertation). Karl-Franzens-Universität Graz.
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M. & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior, 69*(3), 462-476. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.005>
- Wiese, B. S. (2004). Beruf und Familie im Alltagserleben erwerbstätiger Paare: Querschnittliche und prozessuale Befunde. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 35*, 45-85.
- Wiese, B. S. (2015). Work-Life-Balance. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 227-244). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Wolff, H.-G., & Höge, T. (2011). Konflikte zwischen Arbeit und Familie: Eine deutschsprachige Adaptation der mehrdimensionalen Skala von Carlson, Kacmar und Williams (2000). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 55*(3), 143-152. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000053>
- Zimet, G., Dahlem, N., Zimet, S. & Farley, G. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment, 52*, 30-41.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Schnittmenge mit bestehender Theorie (eigene Darstellung, 2023)	5
Abbildung 2. Zusammenfassung soziale Unterstützung (eigene Darstellung, 2023)	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 3. Modell UND (Fachstelle UND, 2023b)	18
Abbildung 4. Fokusthemen Master-Arbeit (eigene Darstellung, 2023).....	22
Abbildung 5. Prozessschritte Master-Arbeit (eigene Darstellung, 2023)	25
Abbildung 6. Bestandteile Einzelinterviews (eigene Darstellung, 2023)	26
Abbildung 7. Vorgehen fokussierte Interviewanalyse in sechs Schritten (Kuckartz & Rädiker, 2020)	35
Abbildung 8. Vorannahmen als freies Memo (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA).....	36
Abbildung 9. Basiskodiersystem auf Basis des Leitfadens (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)	39
Abbildung 10. Untersuchte Daten struktureller Aufbau (eigene Darstellung, 2023)	44
Abbildung 11. Untersuchte Daten struktureller Aufbau, gesamtes Netzwerk (eigene Darstellung, 2023) 45	
Abbildung 12. Vergleich kleinstes vs. grösstes Gesamtnetzwerk (eigene Darstellung, 2023).....	46
Abbildung 13. Beispielnetzwerk mit vielen losen Verbindungen (eigene Darstellung, 2023).....	47
Abbildung 14. Untersuchte Daten struktureller Aufbau privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023) ...	47
Abbildung 15. Untersuchte Daten struktureller Aufbau organisationales Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)	50
Abbildung 16. Untersuchte Daten struktureller Aufbau Netzwerk Dritte (eigene Darstellung, 2023).....	52
Abbildung 17. Untersuchte Daten funktioneller Aufbau (eigene Darstellung, 2023)	54
Abbildung 18. Untersuchte Daten funktioneller Aufbau privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023) ..	54
Abbildung 19. Hilfestellungen privates Netzwerk gesamthaft prozentual (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)	55
Abbildung 20. Hilfestellungen in ausserordentlichen Situationen privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)	58
Abbildung 21. MAXMaps Überschneidungen Hilfestellungen privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)	59
Abbildung 22. Untersuchte Daten funktioneller Aufbau organisationales Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)	60
Abbildung 23. Hilfestellungen organisationales Netzwerk gesamthaft prozentual (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)	61
Abbildung 24. Hilfestellungen in ausserordentlichen Situationen organisationales Netzwerk (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)	63
Abbildung 25. Überschneidungen Hilfestellungen organisationales Netzwerk (eigene Darstellung, 2023; MAXQDA)	64
Abbildung 26. Untersuchte Daten funktioneller Aufbau Netzwerk Dritte (eigene Darstellung, 2023)	65
Abbildung 27. Untersuchte Daten relevanteste Verbindungen gesamthaft (eigene Darstellung, 2023)...	66

Abbildung 28. Untersuchte Daten Einflussfaktoren auf Unterstützung privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023) 72

Abbildung 29. Untersuchte Daten Herausforderungen und Grenzen privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023) 80

Abbildung 30. Visualisierung Gesamtergebnisse Bedeutung privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023) 97

Abbildung 31. Angepasstes Modell UND (eigene Darstellung, 2023; in Anlehnung an Fachstelle UND, 2023b) 102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Einflussfaktoren auf das Konflikterleben zwischen Beruf und Familie aus der Literatur (eigene Darstellung, 2023)	8
Tabelle 2 Formen sozialer Unterstützung inkl. Beispielen aus der Literatur (eigene Darstellung, 2023)...	15
Tabelle 3 Die drei Handlungsebenen des Modells UND (in Anlehnung an Fachstelle UND, 2023b)	18
Tabelle 4 Einflussfaktoren Vereinbarkeit Modell UND (Fachstelle UND, 2023b)	19
Tabelle 5 Themenblöcke Einzelinterviews (eigene Darstellung, 2023)	29
Tabelle 6 Einfluss schulpflichtiger Kinder auf Anzahl Verbindungen (eigene Darstellung, 2023)	48
Tabelle 7 Einflussfaktor Hauptbetreuung auf Anzahl Verbindungen (eigene Darstellung, 2023)	49
Tabelle 8 Verbindungen privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023)	50
Tabelle 9 Verbindungen organisationales Netzwerk (eigenen Darstellung, 2023)	51
Tabelle 10 Verbindungen Netzwerk Dritte (eigene Darstellung, 2023).....	53
Tabelle 11 Besonders relevante Verbindungen gesamthaft (eigenen Darstellung, 2023)	67
Tabelle 12 Einflussfaktoren Partner*in auf Ausmass der Unterstützung (eigene Darstellung, 2023).....	74
Tabelle 13 Gründe für und gegen Hauptbetreuung durch privates Netzwerk (eigene Darstellung, 2023) 79	