

Wer sind betriebliche Pflege-Guides und welche Rolle nehmen sie in Unternehmen ein?

Betriebliche Pflege-Guides (im Folgenden: PG) sind Beschäftigte eines Unternehmens, die nach einer Qualifizierung als direkte Ansprechperson für pflegende Beschäftigte im Unternehmen agieren. Sie bieten eine kollegiale Erstinformation zur Pflegevereinbarkeit, geben erste Orientierung und leiten Informationen, z. B. über externe Hilfsangebote weiter. Auch für die Vermittlung zwischen pflegenden Beschäftigten und dem Arbeitgebenden sind sie zuständig und informieren über Ver-

einbarkeitsangebote im Unternehmen. Die im Rahmen des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW qualifizierten betrieblichen Pflege-Guides wurden nun zum zweiten Mal befragt, um mehr über ihren Arbeitsalltag zu erfahren. Darüber hinaus sollte auch das Angebot des Servicezentrums evaluiert und weitere Unterstützungsbedarfe ermittelt werden. Dieses Faktenblatt stellt wesentliche Ergebnisse der Befragung vor.

Gruppe der betrieblichen Pflege-Guides

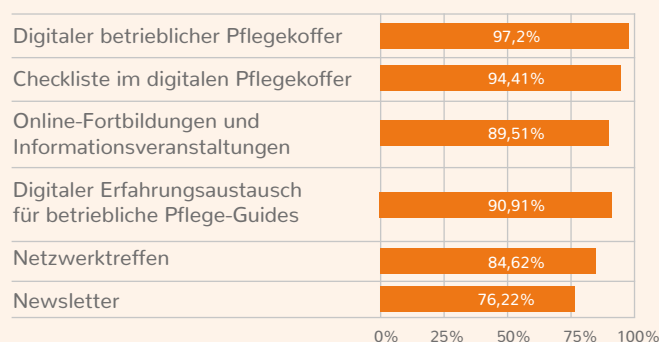
- 60 % sind länger als sieben Monate PG.
- 38 % arbeiten in mittelständischen Unternehmen in NRW.
- Fast alle PG kennen das Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf & Pflege in NRW.
- PG sind durchschnittlich 51 Jahre alt.
- Fast 75 % der PG haben noch mindestens eine weitere Zusatzfunktion.
- Durchschnittlich 3,05 Stunden pro Woche steht den PG mit vereinbarter Arbeitszeit zur Verfügung.
- 66 % schätzen, wöchentlich im Durchschnitt 0,1-2,5 Stunden tätig zu sein.
- PG führen durchschnittlich 2,19 Gespräche pro Monat.
- 87 % der PG sind Frauen.
- Der Grad des Informiertheitsgefühls nimmt mit der Dauer der Rolle PG leicht ab.

Beschäftigungsorte der betrieblichen Pflege-Guides (Unternehmen/Behörden/Organisationen)

- je mehr Mitarbeitende es gibt, desto mehr PG werden eingesetzt.
- Mehr als zwei Drittel der Unternehmen haben die Charta unterzeichnet und nehmen somit am Landesprogramm teil.
- Bei fast der Hälfte (48 %) stellen die Arbeitgeber den Befragten Arbeitszeit für die PG-Aufgaben zur Verfügung.
- 22 % haben individuelle Absprachen mit dem Arbeitgeber z.B. bei Bedarf.
- Am Arbeitsplatz von 75 % der PG werden die PG-Aufgaben mit anderen bestehenden Strukturen kombiniert (z. B. BGM, Gleichstellung, Arbeitsschutz ...).

Welche Angebote des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege kennen Pflege-Guides?

Mit Blick auf die Gestaltung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gibt es aus dem Landesprogramm unterschiedliche Tools für Unternehmen, um Angebote zu schaffen und Wissen zu verbessern. Der Bekanntheitsgrad der Angebote ist insgesamt sehr hoch und umfasst folgende Angebote.



Wie können betriebliche Pflege-Guides unterstützt werden?

- Der Arbeitgeber wird Vereinbarkeitspartner im Landesprogramm.
- PG-Aufgaben müssen regelmäßig kommuniziert werden (z. B. bei Betriebsversammlungen, in Führungsgremien, ASA-Treffen u.a.).
- Bestehende Unterstützungsstrukturen und PG sollten vernetzt werden.
- Fast 25 % der Befragten wünschen sich von ihrem Arbeitgeber einen Rückzugsort für Gespräche.
- Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für die Aufgabe als PG.
- Ermöglichen einer regelmäßigen Teilnahme an Fortbildungen und zur Netzwerkbildung, um im Thema der Pflegevereinbarkeit auf einem aktuellen Wissensstand zu bleiben.

Worum geht's?

Zum zweiten Mal wurden Anfang 2024 die im Rahmen des Landesprogramm Beruf und Pflege NRW qualifizierten betrieblichen Pflege-Guides (im Folgenden: PG) befragt. Ziel war es, mehr über den Arbeitsalltag der PG zu erfahren, im Sinne einer Prozessbegleitung das bestehende Angebot des Servicezentrums für die PG zu evaluieren und mit Blick auf die Weiterentwicklung der Struktur deren Bedarfe nach Unterstützung zu identifizieren.

Was muss ich wissen?

Die befragten PG kommen zu 37,76 % aus mittelständischen Unternehmen in NRW. Der Bekanntheitsgrad des Landesprogramms ist insgesamt sehr hoch (97,2 %) und im Vergleich zur t0-Befragung gestiegen (dort: 71 %). Das bedeutet, dass nicht nur die Qualifizierung eines PG Thema ist für die Zielgruppe. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen (71,33 %), in denen die befragten PG tätig sind, nehmen am Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW durch Unterzeichnung einer Charta teil.

Die Anzahl der PG im Unternehmen hängt ab von der Zahl der Mitarbeitenden. Deutlich mehr Frauen (87 %) als Männer (13 %) sind PG. Das durchschnittliche Alter der befragten PG liegt bei 50,59 Jahren. Die Altersspanne erstreckt sich bei 77,62 % der PG zwischen 45 und 66 Jahren und damit in die letzten beiden Berufsdekaden. Neben ihrer Haupttätigkeit und der Funktion als PG haben 74,8 % im Schnitt noch 1,58 weitere Zusatzfunktionen: Hierzu zählen Aufgaben aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, dem Arbeitsschutz, der Gleichstellung oder auch aus der innerbetrieblichen Sozialberatung. Diese Bündelung mehrerer Zusatzfunktionen zeigt den Mehrwert, dass bereits etablierte Strukturen mitgenutzt werden und sich somit der Implementierungsprozess der Aufgabe verkürzt, wenn man Synergien nutzt.

Die Kernaufgaben der PG sind vielfältig. Dazu zählen: Zuhören, Information, Lotsen, Unterstützung, Ansprechperson, Beratung, Vermittlung, Betriebsanliegen, Begleitung, Administratives, Entlastung, Sensibilisierung, Vereinbarkeit Beruf und Pflege, Organisation von Veranstaltung und Werbung für das eigene Angebot. Bei vielen der genannten Aspekte steht der Interaktionsprozess im Zentrum des PG-Rollenverständnisses.

Fast der Hälfte (48,25 %) der befragten PG steht für ihre PG-Aufgabe Arbeitszeit zur Verfügung, hingegen bei knapp einem Drittel (30,07 %) der Befragten nicht. Durchschnittlich beträgt die zur Verfügung gestellte Arbeitszeit 3,05 Stunden pro Woche. Der konkrete durchschnittlich geschätzte wöchentliche Einsatz für die PG-Aufgaben beträgt bei zwei Dritteln 0,1 bis 2,5 Stunden, 11,93 % geben drei bis fünf Stunden pro Woche tatsächliche PG-Tätigkeit an und bei 2,75 % wird der wöchentliche Einsatz auf 5,5 bis zehn Stunden beziffert. Pro Monat führen die PG durchschnittlich 2,19 Gespräche mit pflegenden Kolleginnen und Kollegen durch. Schaut man näher in die Verteilung, ergibt sich differenziertes Bild: Gut ein Fünftel gibt an, noch keine Gespräche zu führen. Mehr als die Hälfte der Befragten hat 0,1 bis zwei Gespräche pro Monat, ein Fünftel führt 2,1 bis neun Gespräche und 4,48 % führen zehn bis 21 Gespräche pro Monat.

Die Sichtbarmachung durch Kommunikation des PG-Angebotes am Arbeitsort fand bei 37,06 % der Befragten bisher einmalig nach ihrer PG-Qualifizierung statt; bei 29,37 % erfolgt eine regelmäßige Form der Erinnerung. Sowohl die Charta-Unterzeichnung als auch die Dauer der PG-Tätigkeit erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass die Aufgabe der PG im Unternehmen (mehrmals) kommuniziert wird und als wesentlicher Bestandteil des Implementierungsprozesses vor Ort wirksam ist.

Bei der Bewertung der Angebote des Landesprogramms finden der digitale betriebliche Pflegekoffer (84,62 %) sowie die darin enthaltene Checkliste (68,53 %) die breiteste Zustimmung und gleichzeitig den höchsten Bekanntheitsgrad. Beide Instrumente sind ortsunabhängig einsetzbar und individuell nutzbar. Der Newsletter ist zwar am wenigsten bekannt, aber wird hilfreicher als andere Tools eingeschätzt. Das unterstreicht die These, dass flexible Angebote hilfreich sind, weil sie sich gut einpassen lassen in den Arbeitsalltag.

Was kann ich tun?

Um das PG-Angebot im Unternehmen, in der Organisation oder in der Behörde als Teil der betrieblichen Pflegevereinbarkeitsstrukturen zu entwickeln und zu verankern, sollten bereits bestehende Strukturen zur Unterstützung der Belegschaft einbezogen und vernetzt werden. Eine regelmäßige Kommunikation des Angebotes über verschiedene Kanäle im Unternehmen unterstützt die Sichtbarmachung, erinnert die Belegschaft an das Angebot und ist hilfreich ergänzend zur Charta-Unterzeichnung. Zusätzlich fördern Netzwerke zu regionalen Versorgungs- und Beratungsstrukturen auch die innerbetriebliche Pflegevereinbarkeit in der Belegschaft. Kontinuierliche Fortbildungsangebote, auch als Teil der Personalentwicklung, fördern das Informiertheitsgefühl der PG und helfen dabei, aktuelles Wissen zum Thema weiterzugeben.

Wo finde ich mehr?

Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf und Pflege
www.berufundpflege-nrw.de



Die ausführlichen Ergebnisse der Pflege-Guide-Befragung finden Sie unter: <https://berufundpflege-nrw.de/beitraege/wer-sind-betriebliche-pflege-guides-neue-befragungsergebnisse-des-landesprogramms-geben-einen-einblick/>

Herausgegeben von sowie verantwortlich für die Inhalte:
 Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf & Pflege



Vereinbarkeit Beruf & Pflege
 Landesprogramm NRW

Gefördert von
 Ministerium für Arbeit,
 Gesundheit und Soziales
 des Landes Nordrhein-Westfalen



LANDESVERBÄNDE
 DER PFLEGEKASSEN



PKV
 Verband der Privaten
 Krankenversicherung