



Dr. Sarah Hampel, Lena Kursch, Adelheid von Spee

Auswertung der Befragung von Pflege-Guides 2024

im Rahmen des Landesprogramms
Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW



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

Dr. Sarah Hampel, Lena Kursch, Adelheid von Spee

Auswertung der Befragung von Pflege-Guides 2024

im Rahmen des
Landesprogramms Vereinbarkeit
von Beruf & Pflege NRW



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

Mai 2024

INHALT

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis.....	6
1. Hintergrund und Zielsetzung	8
2. Theoretische Bezugspunkte:	
Off-the-job-Training – Lerntransfer – Implementierung	10
3. Studiendesign – Untersuchungsmethode – Stichprobenbeschreibung	14
4. Ergebnisdarstellung zur Befragungswelle 2023/2024.....	16
Daten der Befragten.....	17
Daten zum Unternehmen und zur Umsetzung der PG-Aufgaben.....	19
Sichtbarmachung im Unternehmen	26
Kernaufgaben in der Rolle als betrieblicher Pflege-Guide	28
Informationsstand zum Thema der Pflegevereinbarkeit und Unterstützungsbedarfe	31
5. Vergleich der Ergebnisse aus beiden Befragungswellen	42
Daten zu Befragten.....	43
Daten zum Unternehmen und zur Umsetzung der Aufgaben als betrieblicher Pflege-Guide	43
Sichtbarmachung im Unternehmen	44
Kernaufgaben in der Rolle als betrieblicher Pflege-Guide	44
Informationsstand zum Thema der Pflegevereinbarkeit und Unterstützungsbedarfe	45
6. Limitationen	46
7. Abschließende Betrachtung	48
Literaturverzeichnis.....	53
Anhang.....	54
Anhang 1 – Fragebogen t1	56
Anhang 2 – Abbildungen und Tabellen.....	61

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Ebenen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	11
Abbildung 2: Seit wann sind Sie betrieblicher Pflege-Guide? (n = 143, Medianklasse = 7 – 12 Monate)	17
Abbildung 3: Zusatzfunktionen im Unternehmen neben Haupttätigkeit und PG (n = 107, insgesamt gibt es 180 Nennungen)	17
Abbildung 4: Alter der PG (n = 143; jüngste Person: 25, älteste Person: 66, Durchschnittswert: 50,59)	18
Abbildung 5: Unternehmensgröße (n = 143, Medianklasse = 250 – 499 MA)	19
Abbildung 6: Teilnahme am Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW (n = 143)	20
Abbildung 7: Anzahl der PG im Unternehmen (n = 143)	20
Abbildung 8: Vorhandensein zusätzlicher Arbeitszeit (n = 143)	21
Abbildung 9: Tatsächlicher Stundenumfang pro Woche (n = 109, Mittelwert: 1,41 h [nur Personen berücksichtigt, die weniger als 19 Stunden angegeben haben])	22
Abbildung 10: Anzahl Gespräche × Charta-Unterzeichnung (n = 100)	24
Abbildung 11: Anzahl Gespräche × Dauer als PG im Landesprogramm (n = 113) ...	25
Abbildung 12: Kommunikation der Aufgabe im Unternehmen (n = 143)	26
Abbildung 13: Aufgabe im Unternehmen kommuniziert × Dauer Charta-Unterzeichnung (n = 100)	27
Abbildung 14: Art des Informationskanals (n = 121)	28
Abbildung 15: Kernaufgaben PG (n = 143)	30
Abbildung 16: Informationsquellen (n = 143)	30
Abbildung 17: Informationsstand über das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 143)	31
Abbildung 18: Informationsstand × Dauer Charta-Unterzeichnung (n = 100)	32
Abbildung 19: Informationsstand × Dauer der PG-Tätigkeit (n = 143)	33
Abbildung 20: Digitaler betrieblicher Pflegekoffer: wie hilfreich? (n = 139)	36
Abbildung 21: Checkliste im digitalen Pflegekoffer: wie hilfreich? (n = 135)	37
Abbildung 22: Online-Fortbildungen und Informationsveranstaltungen: wie hilfreich? (n = 128)	37
Abbildung 23: Digitaler Erfahrungsaustausch: wie hilfreich? (n = 130)	38
Abbildung 24: Netzwerktreffen: wie hilfreich? (n = 121)	38
Abbildung 25: Newsletter: wie hilfreich? (n = 109)	39
Abbildung 26: Unterstützungswünsche durch Arbeitgeber (n = 177 Nennungen [Mehrfachnennung möglich])	39
Abbildung 27: Sonstige Zusatzfunktionen.	61

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Unternehmensgröße × Anzahl PG, Zeilenprozente (n = 143).....	21
Tabelle 2:	Durchschnittliche Arbeitszeit der PG nach Unternehmensgröße (n = 69).....	22
Tabelle 3:	Anzahl Gespräch × Unternehmensgröße, Zeilenprozente.....	23
Tabelle 4:	Vergleich Unternehmensgröße × Mittelwert Gespräche PG.....	23
Tabelle 5:	Gleicher zeitlicher Umfang mehrerer PG im Unternehmen vorhanden (n = 67).....	25
Tabelle 6:	Durchschnittlicher Stundenumfang aller PG pro Unternehmen (n = 112, Mittelwert: 2,155, Minimum: 0, Maximum 18)	26
Tabelle 7:	Rollenbeschreibung PG (n = 353).....	29
Tabelle 8:	Wünsche nach (fachlicher) Unterstützung durch Landesprogramm (n = 93).....	35
Tabelle 9:	Bekanntheit der Angebote des Landesprogramms (n = 143).....	36
Tabelle 10:	Abschlussmitteilung (n = 61).....	40
Tabelle 11:	Grad der Informiertheit im Detail (n = 143)	62

1. HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG

Zum zweiten Mal wurden die im Rahmen des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW qualifizierten betrieblichen Pflege-Guides (im Folgenden: PG) befragt. Ziel der Befragung 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 weitere unterstützende Bedarfe zu identifizieren.

Hierbei galt es, die Strukturen und Rahmenbedingungen zu betrachten, die sie als PG im Unternehmen, in der Behörde oder der Organisation aufgebaut bzw. zur Verfügung haben, und einen Einblick in die Umsetzung der PG-Rolle zu gewinnen. Es wurde erfragt, wie viele Informationsgespräche die PGs führen und welches die drei wichtigsten Inhalte sind. Zusätzlich ging es auch darum, wie sich die PG mit ihrem Angebot am Arbeitsplatz sichtbar machen und ihre eigene Tätigkeit bewerten. Fragen nach dem Einsatz und Nutzen der Angebote des Servicezentrums des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW für die PG und ihre Wünsche und Erwartungen ans Servicezentrum rundeten die Befragung ab.

Um die Ergebnisse dieser t1-Befragung aus dem Jahr 2024 mit der ersten Befragung (t0) von 2022 vergleichen zu können, wurden viele der Fragestellungen aus dem vorherigen Fragebogeninstrument übernommen und um zusätzliche Aspekte

erweitert. Das bietet die Chance, trotz eines als Querschnitt angelegten Designs nun eine Entwicklung des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW mit Blick auf die Zielgruppe der PG zu erhalten. Der vorliegende Bericht ist daher so aufgebaut, dass zunächst theoretische Bezugspunkte aus verschiedenen Forschungsdisziplinen vorgestellt werden, die für die Analyse der Arbeit der PG hilfreich sein können. Im Anschluss fokussiert der Bericht die Ergebnisdarstellung der Befragung von der aktuellen Befragungswelle (t1). Dann werden diese Ergebnisse mit denen aus der ersten Befragungswelle (t0) nach Möglichkeit verglichen. Eine Ergebnisdiskussion und Ableitung von weiteren Schritten runden den Bericht ab.

2. THEORETISCHE BEZUGSPUNKTE: OFF-THE-JOB-TRAINING – LERNTRANSFER – IMPLEMENTIERUNG

Will man die Rolle der PG für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege abbilden, lohnt sich zunächst ein allgemeiner Blick auf die unterschiedlichen Ebenen, auf denen Pflegevereinbarkeit wirken kann. Abbildung 1 verdeutlicht, dass dieses Thema auf einer Makro-, Meso- und Mikro-Ebene verortbar ist. Die Makro-Ebene versteht Vereinbarkeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe (vgl. von Spee et al. 2023). Sie findet sich vor allem in einem institutionenübergreifenden Prozess der Haltungs- und Kulturänderung wieder und betrifft bspw. auch die rechtliche Verortung des Themas.

Die Meso-Ebene betrifft die Netzwerkebene, die (neue) Zusammenschlüsse von einzelnen Akteuren über die Institutionengrenze hinaus (bspw. für einen bestimmten regionalen Zuschnitt) umfasst. Die Mikro-Ebene hingegen ist eher auf der Betriebsebene zu verorten. Hier finden sich auch die PG als ein Angebot zur Gestaltung von Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wieder. Doch sie selbst können wiederum auch durch die Mitarbeit in Netzwerken, die über das Unternehmen hinausgehen, auf die Meso-Ebene wirken und mit dem Leben einer veränderten Sorgeskultur auch einen Beitrag für die Makro-Ebene leisten.

Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege am Arbeitsplatz sind Ausdruck der Unternehmenskultur, ein Wettbewerbsvorteil und ein Beitrag zur Personalsicherung (vgl. Ahrens 2016, Völz et al. 2023).

Zur besseren Pflegevereinbarkeit kommen bedarfsorientiert auch die betrieblichen Pflege-Guides zum Einsatz. Das Label „betrieblich“ meint, dass die PG als Betriebsangehörige innerhalb des Betriebes tätig sind. Hierdurch kann auf die Kenntnisse und Vereinbarkeitsangebote des Unternehmens zurückgegriffen und bestehende Strukturen können mitgenutzt werden. Die Aufgaben der PG und deren Einbettung im Landesprogramm werden im Folgenden näher skizziert.

Aufgabenbeschreibung

Das Handeln der PG auf der Mikro-Ebene besteht darin, pflegende Kolleg:innen sozial zu unterstützen. Wenn von sozialer Unterstützung gesprochen wird, fällt darunter jede Form von (im)materiellen „Gütern und Dienstleistungen zwischen miteinander verbundenen Akteuren“ (Klärner & von der Lippe 2020, S. 67). Soziale Unterstützung ist damit essenziell für die sozialen Beziehungen. Vonneilich (2020) geht so weit zu sagen, dass ohne „soziale Kontakte, ohne eine Einbettung in soziale Netzwerke [...] keine soziale Unterstützung stattfinden“ (Vonneilich 2020, S. 35) kann. Folglich benötigen die PG für ihre soziale Unterstützung sowohl Kontakte zu den innerbetrieblichen als auch zu den außerbetrieblichen Unterstützungsstrukturen. Gleichzeitig sollten sie auch Teil dieser Netzwerke sein. Nur so kann es gelingen, dass sie den pflegenden Kolleg:innen die Ressourcen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zugänglich machen können. Denn bei der Tätigkeit der PG geht es darum, die ihnen für ihre Lotsenfunktion zur Verfügung gestellten Ressourcen gefiltert und zielgerichtet an die pflegenden Beschäftigten weiterzugeben. Hierbei ist ein abgestimmtes Verständnis der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für alle Beteiligten hilfreich.

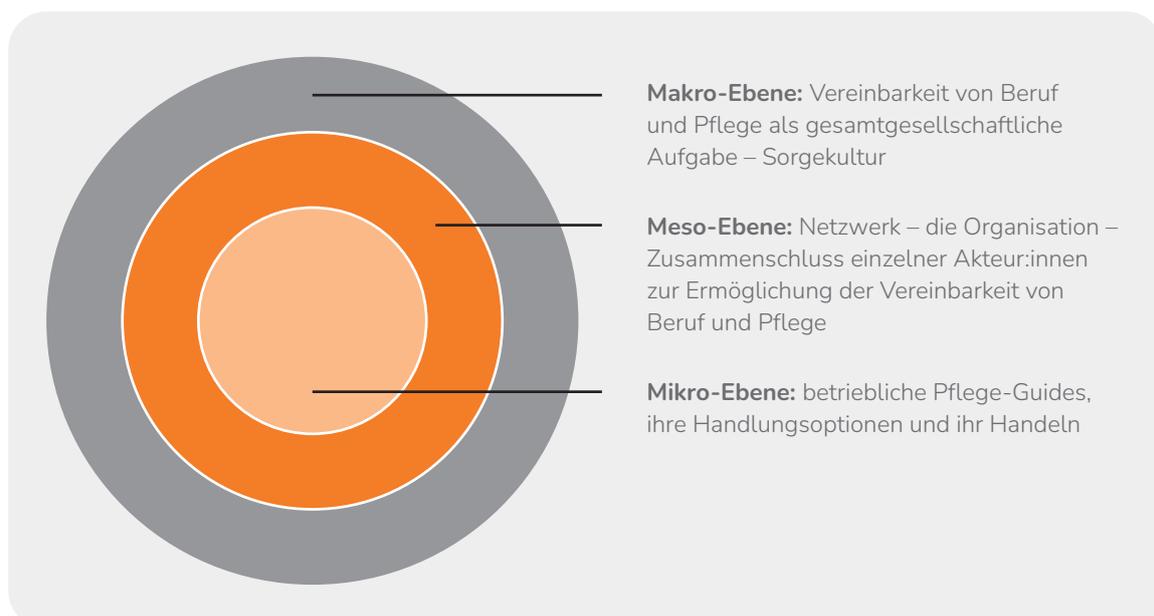


Abbildung 1: Ebenen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die PG sind erste Ansprechpersonen für die pflegenden Kolleg:innen am Arbeitsplatz. Sie geben Informationen zu möglichen betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen, zu den rechtlichen Rahmenbedingungen aus dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz und lotsen zu regionalen Versorgungs- sowie Pflegeberatungsstellen. Innerhalb des Unternehmens, der Behörde, der Organisation sind die PG ein Angebot der innerbetrieblichen Pflegevereinbarkeitsstrategie und Organisationsentwicklung (von Spee 2024).

Qualifizierung

Inzwischen werden seit mehr als zwei Jahren PG mit einem 2,5-tägigen Off-the-Job-Training von den AOK Rheinland/Hamburg und AOK Nord-West im Rahmen des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW qualifiziert. Off-the-Job-Trainings sind Bildungsangebote, die ohne räumliche Nähe zum Arbeitsplatz und entkoppelt von Arbeitszeit und dem Arbeitsort durchgeführt werden. In der Praxis werden diese überwiegend genutzt, um einerseits betriebsübergreifende Handlungskompetenz (fachlich und methodisch) zu vermitteln und um andererseits geschützten Raum zur Personalentwicklung zu bieten (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2018). Die Distanz zwischen Lernfeld und dem eigentlichen Arbeitsplatz ist ein dem Off-the-Job-Training immanentes Problemfeld, weshalb dem anschließenden Lerntransfer in das eigentliche „Funktionsfeld“, also der Fähigkeit, das Gelernte auf eine vergleichbare andere Situation zu übertragen, eine umso wichtigere Rolle zukommt (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2018a). Nach Meißner (2012) ist gerade der Praxisbezug der Faktor mit der größten Bedeutung für den Umsetzungserfolg. Daneben sind die Fähigkeiten der Teilnehmenden selbst sowie die Rahmenbedingungen des Arbeitsumfelds enorm wichtig. Hier brauchen die Lernenden ebenfalls eine soziale Unterstützung, bspw. durch Vorgesetzte, aber auch weitere Partner:innen.

Die Transferphase der PG wird auch in der Umsetzung des Projekts in Kooperation mit dem Servicezentrum beim Lerntransfer und der Umsetzung begleitet. Die bereits in der Qualifizierung erfolgten Praxisübungen, z. B. der Einsatz des betrieblichen Pflegekoffers und der regionalisierten Checkliste des Landesprogramms, werden durch kurze handlungsleitende Online-Formate vertieft. Regelmäßige digitale Erfahrungsaustausche er-

möglichen den PG, untereinander Erfahrungen zu teilen und sich kollegialen Rat zu geben. Ein jährlicher Praxisdialog bietet den PG die Möglichkeit, sich in Präsenz zu vernetzen und auszutauschen.

Strukturentwicklung und Implementierung im Unternehmen

Nach der Qualifizierung kommen die PG zurück an ihren Arbeitsplatz und sind einzeln oder zu mehreren für die Implementierung der neuen Aufgabe zuständig. Da es sich um ein recht neues Qualifizierungsformat handelt, sind sie meist auch im Unternehmen neu in dieser Rolle. Das ist vor dem Hintergrund der Frage von Organisationsentwicklung ein wichtiger Aspekt.

Für das Gelingen der Umsetzung sollte ein langfristiger Prozess konzipiert und realisiert werden. Hier ist der Blick in die Implementierungsforschung hilfreich, die – selbst noch ein recht junges Forschungsgebiet – unterschiedliche Modelle vorhält, die illustrieren, wie die Umsetzung aussehen kann. Hochuli Freund et al. (2023) haben die unterschiedlichen Ansätze übersichtlich aufbereitet. Am häufigsten werden Phasenmodelle genutzt und darin vier Phasen benannt, die nicht linear ablaufen müssen. Meyers et al. (2012) haben bspw. den Quality Implementation Framework (QIF) entwickelt als Synthesemodell mit vielen Schritten, die in vier Phasen ablaufen:

- **Phase 1:** Fokus liegt auf vorausgehenden Überlegungen zu Bedürfnissen und Ressourcen des Orts der Implementierung. Auch wird über die Passung des Implementierungsgegenstandes und notwendigem Anpassungsbedarf gesprochen. Erste Arbeiten zur Vorbereitung müssen erledigt werden wie die Arbeit am Klima in der Organisation oder Einpreisen von Kapazitäten.
- **Phase 2:** Installation von Strukturen für eine Implementierung. Das umfasst konkrete Implementierungspläne sowie die Teams, die zur Umsetzung nötig sind.
- **Phase 3:** Hier erfolgt die eigentliche Implementierung. Dazu gehört es, die geschaffenen Strukturen nachhaltig zu verfestigen. Dieser Prozess sollte überwacht werden. Das kann von technischer Unterstützung, aber auch Coaching und Feedback flankiert sein.

- **Phase 4:** Im Schwerpunkt kann diese als Phase des Reflektierens bezeichnet werden. Dort werden Learnings formuliert, um künftige Implementierungen zu verbessern.

Das neue Vorhaben muss also auf die bestehenden Rahmenbedingungen und die bisherigen Arbeitsprozesse im Unternehmen abgestimmt werden. Hierbei sind die Entwicklung und Implementierung des neuen Vorhabens eng miteinander verflochten. (vgl. Hochuli Freund et al. 2023, S. 73 f.)

Übertragen auf die Rahmenbedingungen der PG im Landesprogramm zeigt sich dieser Prozess wie folgt: Der Implementierungsprozess der PG-Aufgaben erfolgt meist zusätzlich zu gut etablierten Hauptaufgaben. Es bedarf besonderer Anstrengungen der PG, dass die Haupttätigkeiten die neuen PG-Aufgaben nicht in den Schatten stellen. Für die Strukturentwicklung des PG-Angebotes im Unternehmen, in der Behörde oder in Organisationen zeigt sich eine Kombination aus Bottom-up- und Top-down-Strategien als ein vielversprechender Weg. Hierzu empfiehlt es sich, die Strategievorgaben der Geschäftsführung und der Führungspersonen frühzeitig mit der Strategie- und Implementierungsentwicklung der PG abzustimmen. Dieser Prozess kann durch die Unterzeichnung der Charta zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege gestärkt werden. Denn die Charta-Unterzeichnung durch die Geschäftsführung ist eine Selbstverpflichtung des Arbeitgebers, sich pflegesensibel auszurichten und sowohl innerbetrieblich als auch nach außen zu zeigen. Eine enge Verzahnung des PG-Angebotes mit bereits bestehenden Unterstützungsstrukturen für die Mitarbeitenden (z. B. BGM, Arbeitsschutz usw.) wirken sich förderlich auf die Umsetzung aus, da Implementierungsprozesse verkürzt werden. Die Kommunikationsprozesse und welche Personen bei der Umsetzung beteiligt sind, gilt es festzulegen.

Kontextgebunden findet nun im Unternehmen das situierte Lernen (vgl. Schmohl 2021, S. 306) am Arbeitsplatz statt. Es entsteht gemeinschaftlich, entwickelt implizites Wissen und situationsspezifische Kompetenzen sowie praktisches Wissen (vgl. Sagemeister 2019, S. 418). Die PG entwickeln durch und für ihr neues PG-Angebot im Austausch mit den innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Netzwerken implizites Pflegevereinbarungswissen, praktisches Wissen und situationsspezifische Kom-

petenzen. Sowohl diese Wissens- als auch Kompetenzzuwächse tragen zur Organisations- und zur Personalentwicklung bei. Im Sinne der Personalentwicklung, die auf die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz zielt, benötigen die PG ergänzend zur Implementierung des neuen Angebotes auch zu ihrer Rollenentwicklung Unterstützung aus dem Unternehmen. Zu den möglichen Unterstützungsthemen gehören Kompetenzen zum Sichtbarmachen des neuen Angebotes, das Bereitstellen von innerbetrieblicher Infrastruktur (ggf. eigene E-Mail-Adresse, Sprechzeiten, Raumnutzung etc.), die Möglichkeit, das Angebot wiederkehrend in bestehenden Gremien vorzustellen (z. B. bei Führungsmeetings, Betriebsversammlungen usw.) und eine feste Ansprechperson zum neuen PG-Aufgabenfeld.

3. STUDIENDESIGN – UNTERSUCHUNGSMETHODE – STICHPROBENBESCHREIBUNG

Beschreibung des Studiendesigns

In beiden Befragungswellen wurden Personen kontaktiert, die zum Zeitpunkt der Befragung eine PG-Qualifizierung abgeschlossen hatten und ihre Tätigkeit daher aufnehmen konnten. Ziel der Befragung war es, mehr über die Situation der PG in der Ausübung ihrer Tätigkeit zu erfahren. Dafür sollte eine möglichst große Anzahl von Personen zu folgenden Themen befragt werden:

- Daten zur Person
- Daten zum Unternehmen und zur Umsetzung der Aufgaben als PG
- Sichtbarmachung im Unternehmen
- Kernaufgaben in der Rolle als PG
- Informationsstand zum Thema der Pflegevereinbarkeit und Unterstützungsbedarfe

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde auf einen Online-Fragebogen zurückgegriffen, der weitestgehend aus geschlossenen Fragestellungen bestand. Vereinzelt wurden offene Variablen hinzugefügt, wenn das dem Erkenntnisgewinn dienlich war. Das war insbesondere bei solchen Aspekten relevant, wenn es um die Selbstbeschreibung der Aufgaben von PG ging, die weiter ausgeführt werden sollten.

Wer wurde angeschrieben in den Befragungswellen?

Die Zahl der befragten PG unterscheidet sich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten allein in der absoluten Zahl durch die zwischenzeitlich durchgeführten neuen Qualifizierungen. Darüber hinaus hat sich im Rahmen des Projekts der Weg der Kontaktaufnahme verändert: Während die Rekrutierung der Befragungsteilnehmer:innen zu t0 noch ausschließlich über die AOK Rheinland/Hamburg und die AOK NordWest (und die dortigen Bildungseinrichtungen) erfolgte, verlagerte sich der Anmeldeprozess für die Qualifizierung im Jahr 2023 hin zum Servicezentrum des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW. Dadurch diversifizierte sich die Anzahl der angeschriebenen Personen.

Zum **Zeitpunkt t0** wurden insgesamt 140 Personen angeschrieben (84 davon AOK Rheinland/Hamburg; 56 davon AOK NordWest) und um die Teilnahme an der Befragung gebeten. 51 Personen folgten diesem Aufruf (Rücklaufquote: 36,43 %). Die 51 Personen füllten den Fragebogen ganz oder teilweise aus. Die Befragung fand im Zeitraum vom 24. Oktober 2022 bis zum 04. November 2022 statt. Die Rücklaufquote ist vor dem Hintergrund dieses kurzen Zeitfensters positiv zu bewerten.

Zu **Zeitpunkt t1** wurden insgesamt 424 Personen angeschrieben, davon wurden:

- 262 Personen über Verteiler basierend auf den PG-Qualifizierungen aus dem Jahr 2023 erreicht durch das Servicezentrum des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW (151 AOK NordWest und 118 AOK Rheinland/Hamburg).
- 143 Personen zusätzlich über den Verteiler der Bildungsakteure von AOK Rheinland/Hamburg und AOK NordWest verschickt (104 davon AOK Rheinland/Hamburg; 58 davon AOK NordWest) à 23 Dülmen, 11 Bocholt, 24 Rheine.

Insgesamt haben **143 Personen an der Befragung teilgenommen** und diesen Fragebogen vollständig ausgefüllt (Rücklaufquote: 33,73 %). Bezieht man mit Blick auf den Vergleich zu t0 noch jene Personen ein, die den Fragebogen auch teilweise ausgefüllt haben, liegt dieser Wert noch höher bei N = 184 (Rücklaufquote: 43,4 %). In die Auswertung fließen allerdings ausschließlich vollständig ausgefüllte Fragebögen ein. Die Befragung fand im Zeitraum vom 18. Januar 2024 bis zum 07. Februar 2024 statt. Auch dieser Rücklauf ist insgesamt als positiv zu bewerten und entspricht dem von Befragungen mit einem relativ nahen Bezug zwischen Befragten und den Befragenden.

Weitere Informationen zu den befragten Personen finden sich im Ergebnisteil des Berichts. Die **Darstellung der Ergebnisse** erfolgt dabei in zwei Schritten: Schwerpunkt der Auswertung ist die Darstellung aus der aktuellen Befragungswelle 2023/2024 (t1). Im Anschluss daran werden die Ergebnisse mit denen aus der ersten Befragungswelle (t0) verglichen, um mögliche Veränderungen zwischen den Zeitpunkten abbilden zu können. Einschränkend sei an dieser Stelle gesagt, dass es sich bei beiden Befragungswellen um Querschnitterhebungen handelt, also keine Aussagen zur Entwicklung bei einzelnen Personen getroffen werden können. Vielmehr geben die Ergebnisse Aufschluss über eine bestimmte Gruppe zu einem einzelnen Zeitpunkt im Verlauf der Entwicklung. Die beiden Erhebungszeitpunkte sind hier insofern interessant, weil t0 relativ zu Beginn des Landesprogramms lag und damit schnelle Informationen noch vor der Einführung von programmeigenen Instrumenten wie dem digitalen betrieblichen Pflegekoffer geben konnten. Währenddessen ist t1 zu einem Zeitpunkt mit viel mehr Projekteindrücken und -angeboten entstanden.

4. ERGEBNISDARSTELLUNG ZUR BEFRAGUNGSWELLE 2023/2024

Zum Einstieg in die Ergebnisdarstellung werden zunächst Daten vorgestellt, die PG selbst und ihre Verortung im Unternehmen betreffend. Im Anschluss daran werden in Orientierung an die Gliederung des Fragebogens Daten zum Unternehmen und der Umsetzung der PG-Aufgabe darin analysiert. Ausgehend davon werden die konkreten Aspekte der Implementierung wie die Sichtbarmachung im Unternehmen, Kernaufgaben in der Rolle der PG und der Informationsstand zum Thema vorgestellt.

DATEN DER BEFRAGTEN

Zunächst werden die befragten PG vorgestellt, um einen Eindruck über deren Situation im Unternehmen zu vermitteln. Die Befragten wurden gebeten mitzuteilen, seit wann sie PG sind. Die Frage nach der Dauer differenziert nicht zwischen dem Qualifiziertsein und dem Tätigsein.

Die 143 Befragten sind unterschiedlich lange PG. Gut ein Viertel (25,87 %) der Befragten sind länger als ein Jahr PG, ein Drittel (33,57 %) zwischen

sieben und zwölf Monaten, knapp 15 % (14,69 %) seit vier bis sechs Monaten und ein Viertel (25,17 %) der Befragten seit den letzten drei Monaten. Folglich sind knapp 60 % (59,44 %) seit mehr als sieben Monaten PG. In der folgenden Auswertung werden PG immer wieder unterschieden in sogenannte Erfahrene (Personen, deren Qualifizierung mindestens zwölf Monate zurückliegt) und Neulinge (Personen, deren Qualifizierung weniger als zwölf Monate zurückliegt).

Als PG tätig zu sein, stellt per se für die Befragten eine **Zusatzfunktion** neben ihrer vertraglich gere-

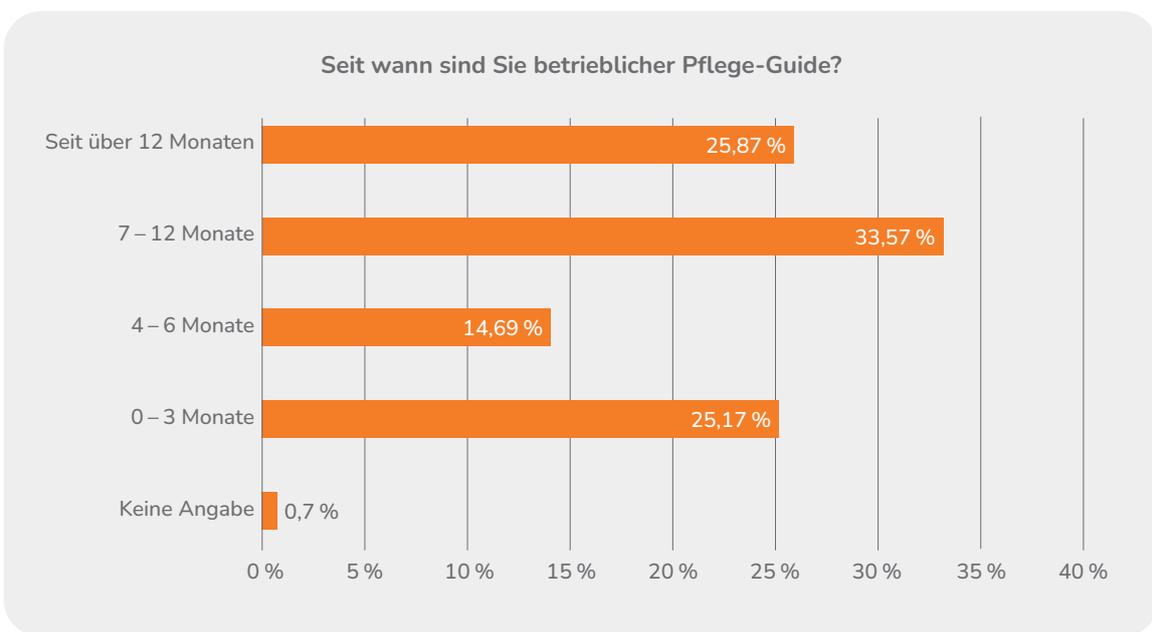


Abbildung 2: Seit wann sind Sie betrieblicher Pflege-Guide? (n = 143, Medianklasse = 7 – 12 Monate)

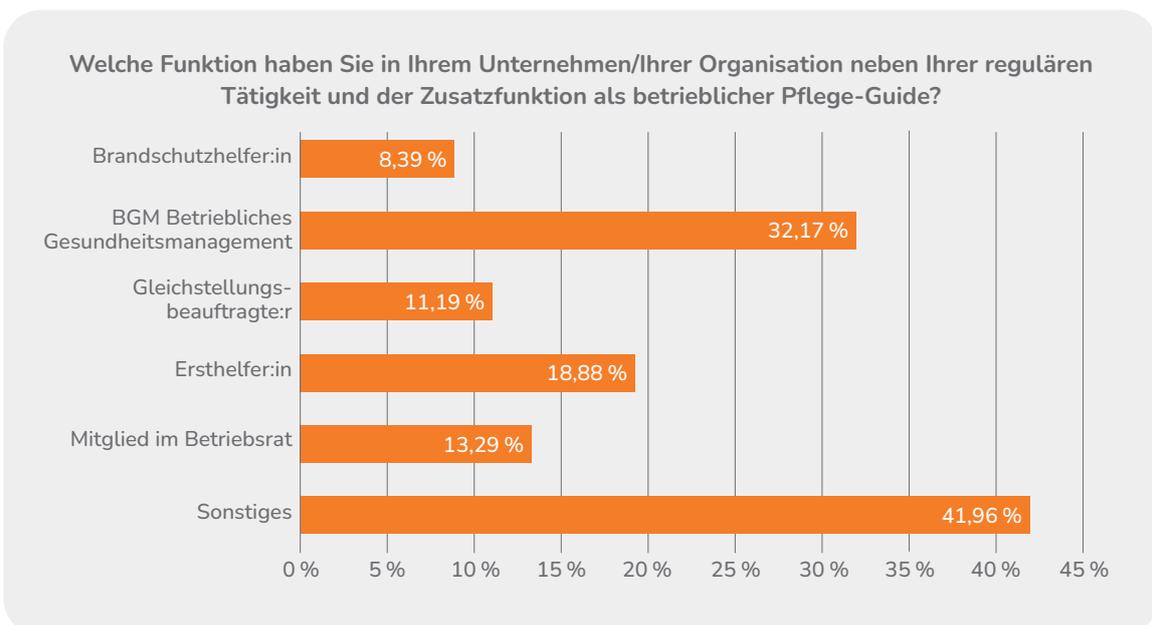


Abbildung 3: Zusatzfunktionen im Unternehmen neben Haupttätigkeit und PG (n = 107, insgesamt gibt es 180 Nennungen)

gelten Tätigkeit dar. Erfasst werden sollte, ob neben diesen noch weitere Zusatzfunktionen vorlagen. Das war bei 74,8 % der Befragten der Fall. Beim genaueren Blick auf die benannten Zusatzfunktionen wird deutlich, dass diese Abgrenzungen nicht immer so deutlich sind und hier Verzerrungseffekte vorliegen. Die Zahl derer, die mindestens drei Funktionen im Unternehmen innehaben, könnte daher leicht überschätzt sein.

Nehmen wir zunächst die Häufigkeiten bestimmter Tätigkeiten in den Blick: Knapp ein Drittel (32,17 %) der Befragten gab an, neben der regulären Tätigkeit und der PG-Zusatzfunktion auch im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) tätig zu sein. 11,19 % haben neben ihrer regulären Tätigkeit und der PG-Zusatzfunktion auch das Aufgabenfeld der Gleichstellung inne. Als Brandschutz- und Ersthelfende sind zusammengefasst mehr als ein Viertel (27,27 %) tätig. Mitglied im Betriebsrat sind 13,29 % der Befragten. Mehr als 40 % (41,96 %) gaben sonstige Funktionen neben der regulären Tätigkeit und der Zusatzfunktion als PG an. Dazu zählen Funktionen als soziale Ansprechperson (14 Nennungen), in der innerbetrieblichen Bildung (drei Nennungen), als Schwerbehindertenvertretung (sieben Nennungen), im Personalwesen (sechs Nennungen), in der betrieblichen Mitbestimmung (eine Nennung), als Leitungsperson (fünf Nennungen), bei betriebsinternen Beratungsangeboten (vier Nennungen), im Arbeitsschutz und in der Arbeitssicherheit (sieben

Nennungen), im betrieblichen Eingliederungsmanagement (drei Nennungen) und weitere (ausführliche Darstellung siehe Anhang 2).

Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich, weshalb der Blick auf die Kombinationen von Tätigkeiten notwendig ist. Am häufigsten trifft die PG-Zusatzfunktion mit Aufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zusammen, gefolgt von Funktionen im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit. Innerbetriebliche Beratungsangebote oder Soziale Ansprechpersonen sind häufig mit der PG-Zusatzfunktion kombiniert. Das Bündeln bestehender Funktionen aus dem BGM, dem Arbeitsschutz, der Arbeitssicherheit, der Sozialberatung und der Gleichstellung zeigt, dass das PG-Angebot mit bereits etablierten Strukturen kombiniert wird. Das generiert einen Mehrwert für die Implementierung, da auf Bekanntem aufgebaut wird. Der Durchschnitt für die insgesamt 76 Personen, die sich einer oder mehreren der abgefragten Zusatzfunktionen zugeordnet haben, beträgt: 1,5789. Das bedeutet, dass diese 76 PG durchschnittlich 1,58 zusätzliche Funktionen zu ihrer regulären Tätigkeit und ihrer Funktion als PG haben.

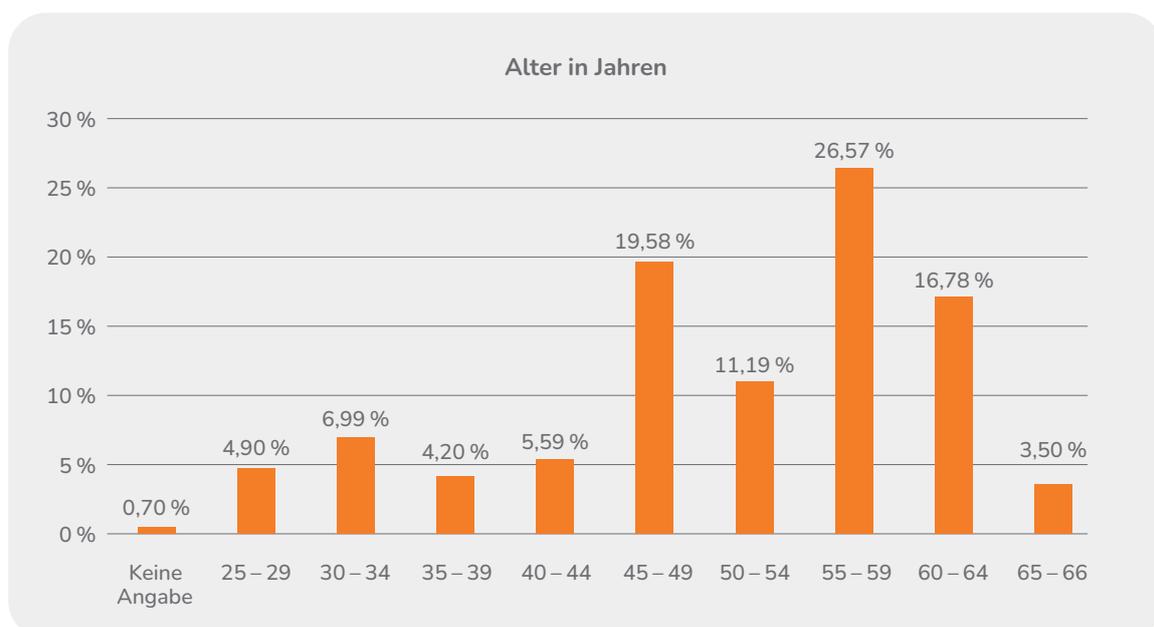


Abbildung 4: Alter der PG (n = 143; jüngste Person: 25, älteste Person: 66, Durchschnittswert: 50,59)

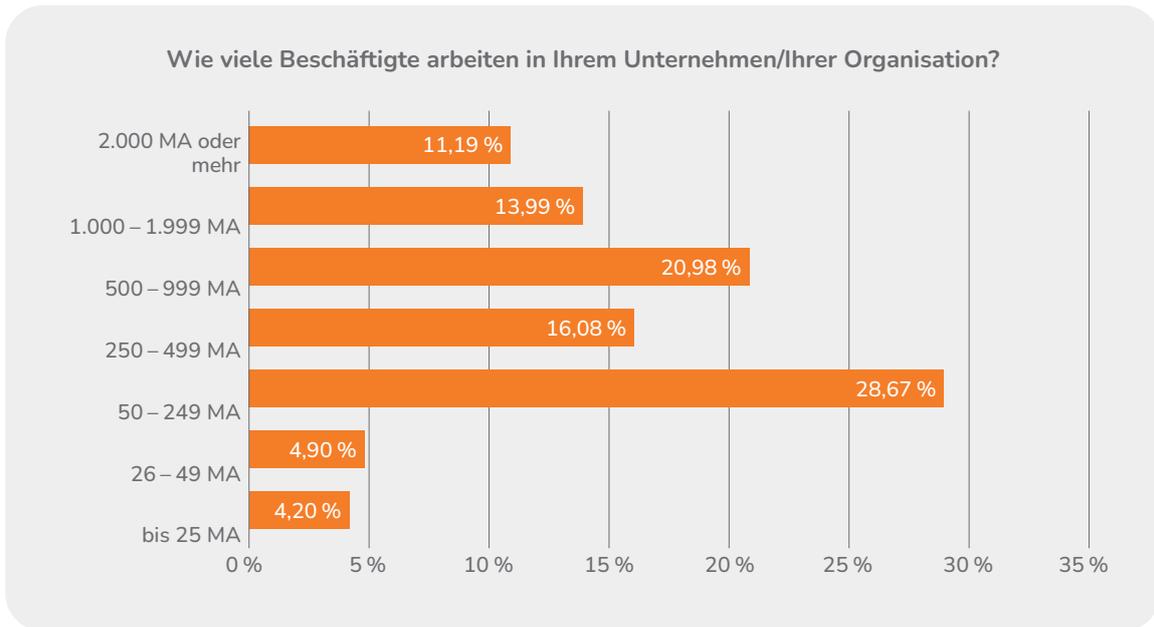


Abbildung 5: Unternehmensgröße (n = 143, Medianklasse = 250 – 499 MA)

87 % der befragten PG sind Frauen und 13 % Männer. Das **durchschnittliche Alter der befragten PG** liegt bei 50,59 Jahren. Der jüngste PG ist 25 und die älteste 66 Jahre alt. Folglich verteilt sich das Spektrum der an der Befragung teilnehmenden PG nahezu über alle Berufsphasen:

- 16,1 % der PG sind zwischen 25 und 39 Jahre alt,
- ein Viertel (25,17 %) der PG zwischen 40 und 49 Jahre,
- knapp 38 % (37,76 %) sind 50 bis 59 Jahre und
- ein Fünftel (20,28 %) der Befragten sind 60 bis 66 Jahre alt.

Zusammengefasst zeigt sich eine deutliche Häufung von 77,62 % in der Altersspanne von 45 bis 66 Jahren. Hieraus lässt sich ableiten, dass drei Viertel der Befragten den beiden letzten Berufsdekaden angehören. Eine Aussage zur Berufserfahrung bleibt offen, da die Anzahl der Jahre der Berufstätigkeit nicht erfragt wurde.

DATEN ZUM UNTERNEHMEN UND ZUR UMSETZUNG DER PG-AUFGABEN

Die größte Gruppe der Befragten ist in einem Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden tätig (90,91 %). Die befragten PG sind zu einem nicht unerheblichen Anteil von 37,76 % in Unternehmen aus dem Mittelstand von NRW angesiedelt (bis 249 Personen). Laut des Fraunhofer Instituts zur informellen Pflege (Herrmann et al. 2023, S. 4 f.) arbeiten deutlich mehr als 80 % der erwerbstätigen Pflegenden in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten. Somit gibt es hier eine Passung bezüglich der Bedarfe.

97,2 % der befragten PG gaben an, das Landesprogramm zu kennen. Mehr als zwei Drittel (71,33 %/n = 102) der Unternehmen, in denen die befragten PG tätig sind, nehmen am Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW bereits teil. 17,48 % der Unternehmen nehmen laut ihrer PG nicht am Landesprogramm teil, 7 % der Befragten wissen nicht, ob ihr Unternehmen Vereinbarkeitspartner ist, und 4,2 % gaben bei dieser Frage keine Antwort.

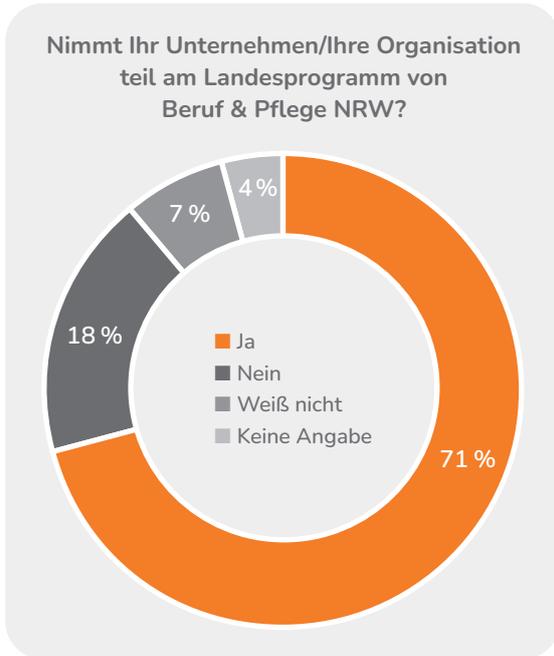


Abbildung 6: Teilnahme am Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW (n = 143)

Die Unternehmensteilnahme am Landesprogramm ist an dieser Stelle operationalisiert als Unterzeichnung der Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Die Gruppe der Befragten, deren Unternehmen am Landesprogramm teilnimmt, wurde vertiefend nach dem „seit wann“ der Teilnahme am Landesprogramm gefragt. Gut ein Fünftel (20,98 %) der Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen/ihre Organisation seit mehr als zwölf Monaten Teil des Landesprogramms ist.

Knapp ein Drittel (31,47 %) sagten, dass ihr Arbeitgeber seit sechs bis zwölf Monaten Vereinbarkeitspartner ist. 17,48 % äußerten, dass die Charta in den letzten sechs Monaten unterzeichnet wurde. 1,4 % konnte keine Angabe zur Dauer der Teilnahme am Landesprogramm machen.

Die Anzahl der betrieblichen PG unterscheidet sich in den Unternehmen. Mehr als die Hälfte (53,15 %) der PG sind solitär in ihrem Unternehmen tätig. Knapp ein Drittel der PG (30,07 %) ist zu zweit tätig, was eine wechselseitige Vertretung ermöglicht. Rund 10 % (9,79 %) der PG arbeiten zu dritt im Unternehmen, 3,5 % zu viert und 2,8 % der PG gab an, zu fünft oder mehr Personen als PG tätig zu sein. Berechnet auf der Grundlage, dass bei „5 oder mehr“ mit „5“ gerechnet wurde, sind pro Unternehmen im Schnitt 1,7 PG tätig.

Die **Verteilung der Anzahl der PG nach Mitarbeitenden-Anzahl** zeigt, dass alle Unternehmen, die in dieser Befragung bis 25 MA teilgenommen haben, ausschließlich einen PG haben. Je größer die Unternehmen sind, desto mehr variiert die Anzahl der PG. **Tabelle 1** gibt hier einen Überblick über die Verteilung der Anzahl der PG nach Unternehmensgröße.

Kurz zusammengefasst lässt sich sagen, dass in Unternehmen mit bis zu 249 MA ein bis zwei PG zu finden sind. Unternehmen mit bis zu 499 MA haben knapp zur Hälfte (47,83 %) einen PG und zu rund einem Drittel (30,43 %) zwei PG. Aber

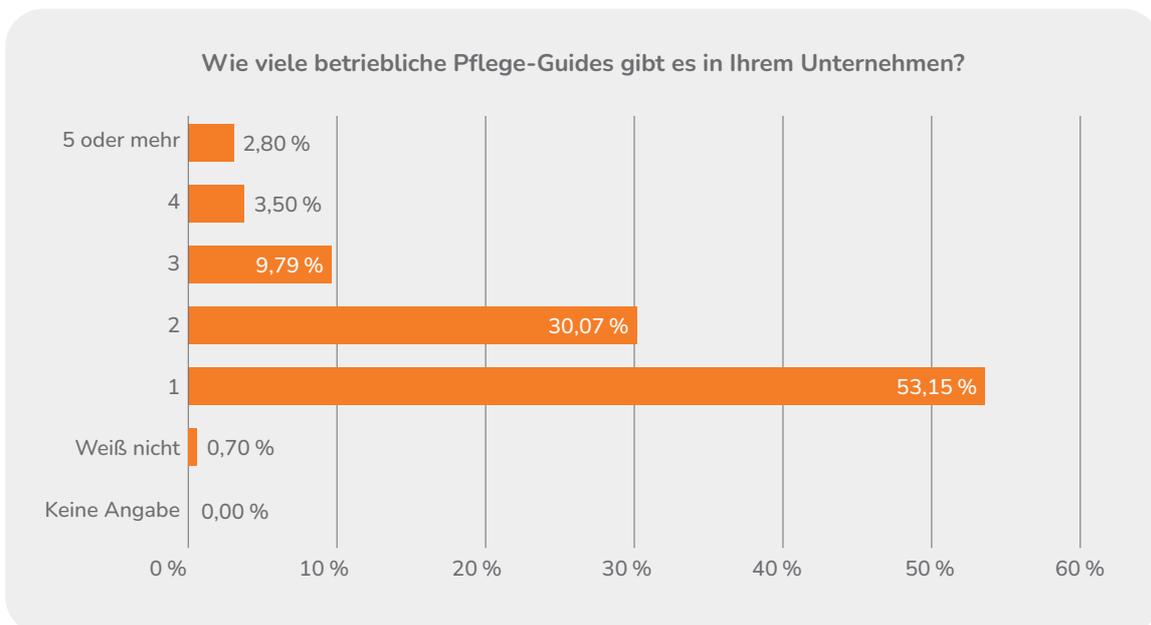


Abbildung 7: Anzahl der PG im Unternehmen (n = 143)

Anzahl MA	Anzahl PG (in %)					
	1 PG	2 PG	3 PG	4 PG	5 PG	Weiß nicht
Bis 25 MA	100,00	0	0	0	0	0
26 – 49 MA	71,43	28,57	0	0	0	0
50 – 249 MA	63,41	31,71	4,88	0	0	0
250 – 499 MA	47,83	30,43	17,39	4,35	0	0
500 – 999 MA	50,00	26,67	10,00	3,33	6,6	3,33
1.000 – 1.999 MA	50,00	25,00	5,00	10,00	10,00	0
2.000 oder mehr MA	18,75	50,00	25,00	6,25	0	0

Tabelle 1: Unternehmensgröße × Anzahl PG, Zeilenprozentage (n = 143)

auch 21,74 % haben drei oder mehr PG. Ab der MA-Anzahl von 2.000 und mehr Personen gibt es häufiger zwei als einen PG.

Fast der Hälfte (48,25 %) der befragten PG **steht für ihre PG-Aufgabe Arbeitszeit zur Verfügung**, hingegen knapp einem Drittel (30,07 %) der Befragten nicht. Über ein Fünftel (21,68 %) antwortete bei der Frage nach der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit mit der offenen Antwort „Sonstiges“.

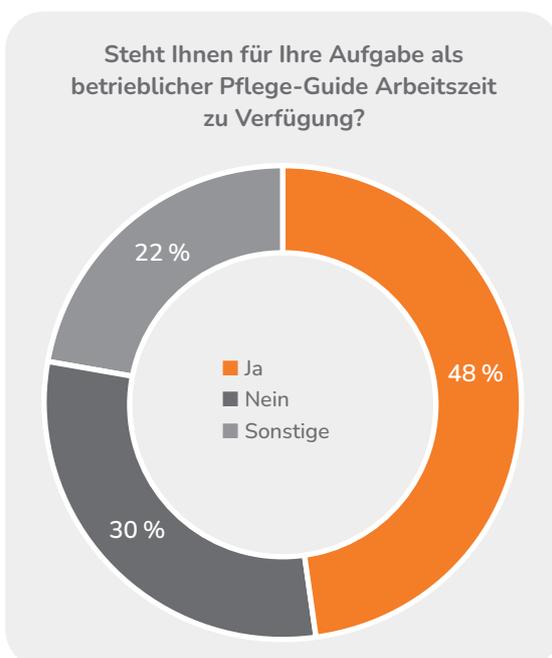


Abbildung 8: Vorhandensein zusätzlicher Arbeitszeit (n = 143)

Die Betrachtung der Kategorie Sonstiges wurde im Rahmen eines Freitextes noch konkreter erfasst. Im Folgenden werden Ausführungen vorgestellt, die konkretere Informationen beinhalten: 54,84 % sagten, dass sie bei Bedarf im Rahmen der eigentlichen Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit für die PG-Aufgabe freigestellt sind. Somit ist die Bedarfssituation strukturgebend. 12,9 % sagten, dass derzeit noch keine Freistellung besteht. Hier könnte sich zumindest für die Zukunft eine Freistellung abzeichnen. 9,68 % formulierten, dass keine Freistellung vorgesehen sei. Hiervon besagt eine Antwort, dass die PG-Aufgabe als „freigestelltes Ehrenamt“ erfolgt.

Ein weiterer Aspekt der vertieften Analyse derer, die angaben, **zusätzlich zur Verfügung stehende Arbeitszeit für die Rolle PG** zu haben, ist die Erfassung des zeitlichen Umfangs dieser Aufgabe. Den befragten PG (n = 69), die die Frage der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit mit Ja beantworteten, stehen durchschnittlich **3,05 Stunden** pro Woche für diese Tätigkeit zur Verfügung. Im Detail haben knapp 60 % 0,5 bis 2,5 Stunden pro Woche, knapp 30 % drei bis fünf Stunden pro Woche und rund 11 % haben 5,5 bis zehn Stunden pro Woche Zeit.

Darüber hinaus wurde die durchschnittlich zur Verfügung stehende Arbeitszeit der Befragten nach Größe des Unternehmens analysiert. Erwartungsgemäß haben PG in größeren Unternehmen mehr zusätzliche Zeit zur Verfügung, da sie potenziell für eine größere Zahl von Personen ansprechbar sein dürfen (siehe [Tabelle 2](#)).

Größe des Unternehmens	Mittelwert der zusätzlich zur Verfügung stehenden Arbeitszeit für die PG-Aufgaben	n
Bis 25 MA	1,8	5
26 – 49 MA	1,5	4
50 – 249 MA	2,35	13
250 – 499 MA	2,93	14
500 – 999 MA	4,25	14
1.000 – 1.999 MA	4	7
2.000 oder mehr MA	3,6	5

Tabelle 2: Durchschnittliche Arbeitszeit der PG nach Unternehmensgröße (n = 69)

Neben der Zeit, die die PG für ihre Aufgaben vom Arbeitgeber eingeräumt bekommen, wurde zudem der **durchschnittliche Stundenumfang pro Woche erfragt, der tatsächlich erbracht wird**. Diese Frage wurde von den befragten PG unterschiedlich verstanden und beantwortet. Die angegebenen Stundenumfänge erstrecken sich von einer bis 90 Stunden pro Woche. 16 Nennungen liegen zwischen 19 und 90 Stunden pro Woche. Zur Errechnung eines wöchentlichen Durchschnittswertes des tatsächlichen Stundenumfanges wurden alle Antworten berücksichtigt, die

unter 19 Wochenstunden lagen.¹ Personen, die dieser Gruppe zuzuordnen sind (n = 109), haben einen **tatsächlichen durchschnittlichen Stundenumfang von 1,41 Stunden pro Woche**. Knapp 20 % gaben an, keine Stunde pro Woche tatsächlich als PG tätig zu sein. Hier wurde überprüft, ob es sich in dieser Gruppe eher um sogenannte „Neulinge“ handelt und diese erst in der Tätigkeit ankommen müssen. Tatsächlich waren 15,23 % (n = 105) „Neulinge“ und 13,51 % (n = 37) „Erfahrene“. Somit verteilt sich diese Gruppe in ähnlicher Weise auf beide Gruppen.

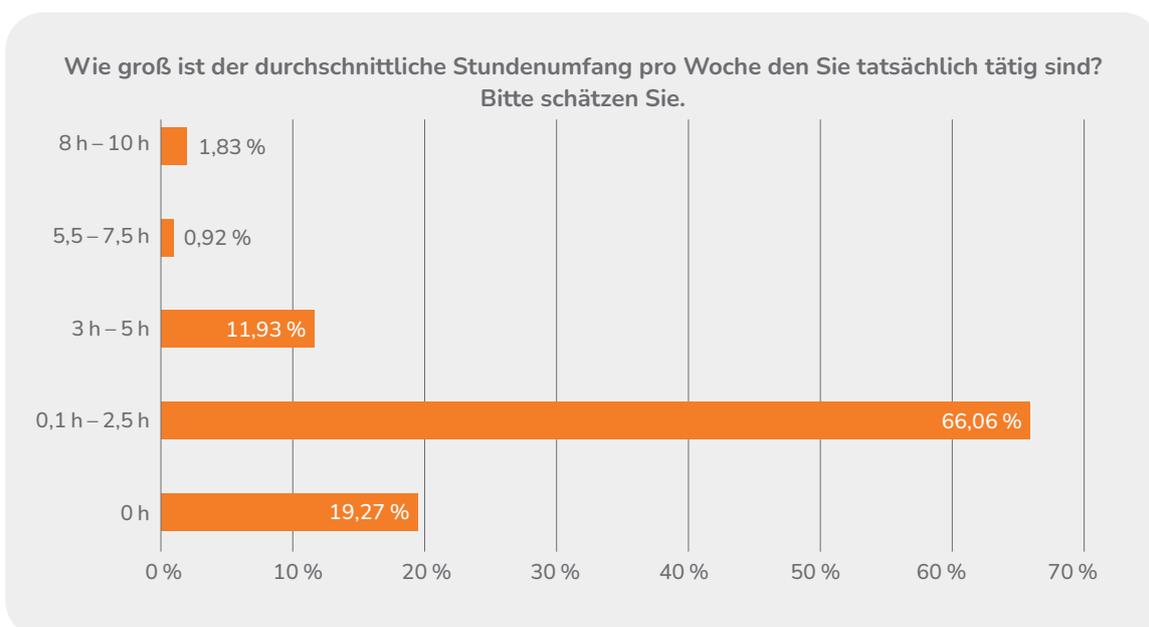


Abbildung 9: Tatsächlicher Stundenumfang pro Woche (n = 109, Mittelwert: 1,41 h [nur Personen berücksichtigt, die weniger als 19 Stunden angegeben haben])

1 Bei Stundenanzahlen von über 20 Wochenstunden wurde davon ausgegangen, dass die Frage falsch verstanden und die tatsächliche gesamte Arbeitszeit erfasst wurde.

Unternehmensgröße	Anzahl Gespräche (in %)						
	0	0,1–2	2,1–4	5–9	10–14	15–19	20–21
Bis 25 MA	66,67	33,33	0	0	0	0	0
26–49 MA	50,00	33,33	16,67	0	0	0	0
50–249 MA	17,95	74,36	5,13	2,56	0	0	0
250–499 MA	18,18	50	18,18	9,09	0	0	4,55
500–999 MA	22,22	40,74	14,81	14,81	7,41	0	0
1.000–1.999 MA	10,53	36,84	26,32	21,05	0	0	5,26
2.000 oder mehr MA	26,67	53,33	0	6,67	13,33	0	0

Tabelle 3: Anzahl Gespräch × Unternehmensgröße, Zeilenprozent

Zwei Drittel (66,06 %) schätzten ihren durchschnittlichen wöchentlichen Einsatz als PG auf 0,1 bis 2,5 Stunden ein, 11,93 % gaben drei bis fünf Stunden pro Woche tatsächliche PG-Tätigkeit an und 2,75 % bezifferten den wöchentlichen Einsatz auf 5,5 bis zehn Stunden (Abbildung 9).

Durchschnittlich führen die PG **2,19 Gespräche pro Monat** durch (n = 134). Gut ein Fünftel (22,39 %) gab an, keine Gespräche zu führen. Mehr als die Hälfte der Befragten (52,24 %) führt zwischen 0,1 bis zwei Gespräche pro Monat, ein Fünftel (20,9 %) führt zwischen 2,1 bis neun Gesprächen und 4,48 % führen zwischen zehn und 21 Gesprächen pro Monat.

Auch hier lohnt der Blick in die Verteilung der Anzahl der Gespräche nach Größe der Unternehmen. **Tabelle 3** beinhaltet die Verteilung der Gespräche nach Unternehmensgröße.

Die **Anzahl der Gespräche, die pro Monat** geführt werden, nehmen generell mit zunehmender Unternehmensgröße zu. Tendenziell gibt es auch hier mehr PG als in kleineren Unternehmen. Gespräche verteilen sich auf mehrere Schultern. Der Anteil derer, die in kleineren und kleinsten Unternehmen als PG tätig sind und keine Gespräche führen, ist deutlich höher als bei größeren Unternehmen. Das ist insofern einleuchtend, als die Wahrscheinlichkeit größer ist, dass sich in einer großen Belegschaft erwerbstätige pflegende Angehörige finden.

Um die Subgruppen genauer zu betrachten und zu vergleichen, wie viele Gespräche in Unternehmen geführt werden, beinhaltet **Tabelle 4** Mittelwerte für Gespräche pro Monat unterteilt nach Unternehmensgröße und unterschieden danach, ob auch Angaben von Personen einbezogen wurden, die keine Gespräche geführt haben (mit 0 Gesprächen) oder nicht (ohne 0 Gespräche).

Unternehmen	Mittelwert	n
Alle Unternehmen (mit 0 Gesprächen)	2,19	134
Unternehmen ab 250 (mit 0 Gesprächen)	2,91	83
Unternehmen mit 250–1.999 MA (mit 0 Gesprächen)	2,99	68
Alle Unternehmen (ohne 0 Gespräche)	2,82	104
Unternehmen ab 250 MA (ohne 0 Gespräche)	3,60	67
Unternehmen mit 250–1.999 MA (ohne 0 Gespräche)	3,63	56

Tabelle 4: Vergleich Unternehmensgröße × Mittelwert Gespräche PG

Wenn nur solche PG betrachtet werden, die mindestens 0,1 als Wert bei den Gesprächen pro Monat angeben, ist der Wert in allen Unternehmensgrößen leicht höher (2,19 vs. 2,82 bei allen Unternehmen). Darüber hinaus lohnt sich der Blick auf den Unterschied zwischen allen Unternehmen und den größeren Arbeitgebern. Denn hier ist klar, dass der Mittelwert insgesamt höher ist.

Des Weiteren wurde überprüft, inwiefern sich die Dauer der Teilnahme am Landesprogramm seit Unterzeichnung der Charta auf die Anzahl der ungefähr pro Monat von den PG geführten Gespräche auswirkt (unabhängig von der Unternehmensgröße) (Abbildung 10). Hier zeigt sich bei der Gruppe der PG, deren Arbeitgeber die Charta vor weniger als zwölf Monaten unterschrieben haben, dass unabhängig von der Unternehmensgröße die Anzahl der PG-Gespräche nahezu doppelt so hoch ist als bei Vereinbarkeitspartnern, die länger als ein Jahr am Landesprogramm teilnehmen. Es ist anzunehmen, dass die Unterzeichnung der Charta zunächst das Pflegevereinbarkeitsthema in der Belegschaft sichtbarer macht und daher das PG-Angebot vermehrt in Anspruch genommen wird. Nach einem Jahr scheint sich die Anzahl der geführten PG-Gespräche bei 0,1 bis zwei Gespräche pro Monat einzupendeln. Die durchschnittliche Anzahl von geführten PG-Gesprächen pro Monat liegt insgesamt bei Unternehmen, die länger als zwölf Monate als Charta-Unterzeichner dabei sind, mit 2,94 (n = 30) ein wenig höher als

die der Vergleichsgruppe unter zwölf Monaten (2,53, n = 73). Bei den abnehmenden Gesprächsfrequenzen gilt es, besondere Aufmerksamkeit darauf zu richten, wie die PG inhaltlich und strukturell auf dem aktuellen Stand bleiben können und wie das Landesprogramm eine nachhaltige Begleitung sicherstellen kann.

Nicht nur die Dauer der Vereinbarkeitspartnerschaft, sondern auch die Dauer des Vorhandenseins eines PG wirkt sich auf die ungefähre Gesprächshäufigkeit pro Monat aus (Abbildung 11). So zeigt sich auch hier, dass die erfahrenen PG, die länger als zwölf Monate PG sind, mit 62,16 % deutlich häufiger angeben, 0,1 bis 2 PG-Gespräche pro Monat zu führen als die PG-Neulinge, die weniger als zwölf Monate PG sind. Bei den „Neulingen“ gibt es bei der Anzahl der geschätzten monatlichen Gespräche kleine Ausschläge nach oben, wobei die größte Gruppe hier auch 0,1 bis zwei Gespräche pro Monat bezifferten. Im Durchschnitt führen die erfahrenen PG mit einem Mittelwert von 2,78 (n = 37) Gesprächen pro Monat knapp ein Gespräch mehr als die „Neulinge“, die durchschnittlich 1,96 (n = 96) Gespräche angeben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl die Dauer der Zugehörigkeit zum Landesprogramm durch die Charta-Unterzeichnung als auch die Dauer der PG-Tätigkeit sich steigend auf die durchschnittliche, monatliche Anzahl der PG-Gespräche auswirkt.

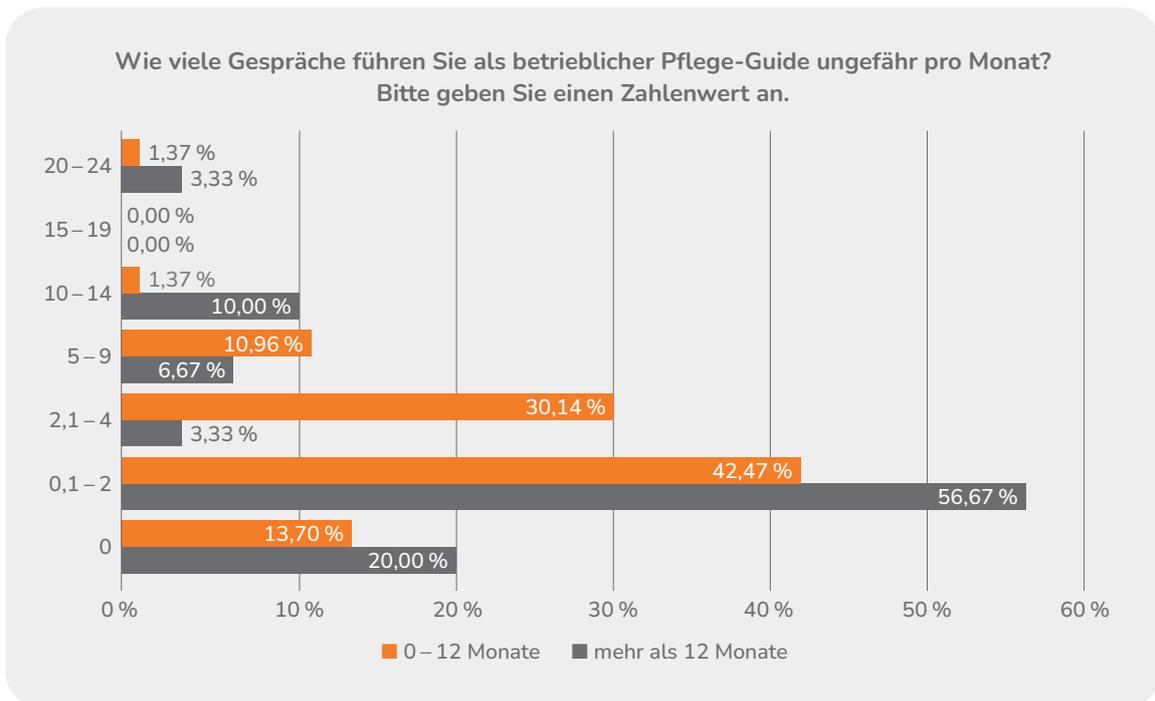


Abbildung 10: Anzahl Gespräche x Charta-Unterzeichnung (n = 100)

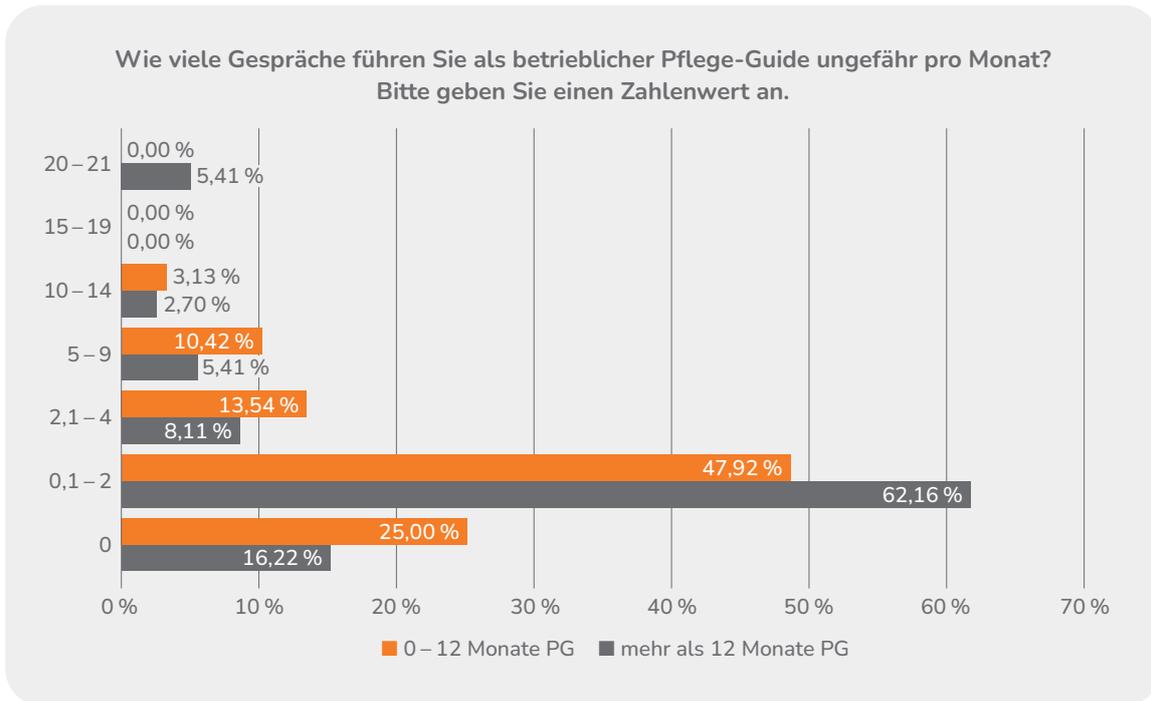


Abbildung 11: Anzahl Gespräche x Dauer als PG im Landesprogramm (n = 113)

Ein letzter vertiefender Subgruppenaspekt mit Blick auf die Anzahl der durchschnittlich pro Monat geführten Gespräche soll auf die Gruppe derer gerichtet werden, die von ihrem Arbeitgeber zusätzliche Arbeitszeit zur Verfügung gestellt bekommen. Diese Gruppe (n = 69) gab an, im Schnitt pro Monat 2,59 Gespräche zu führen. Im Vergleich dazu liegt der Wert aller Befragten bei 2,18. Betrachtet man ausschließlich PG, die keine zusätzliche Arbeitszeit zur Verfügung haben oder sonstige Regelungen nutzen, verringert sich dieser Wert weiter auf 1,8 Gespräche pro Monat. Zusätzliche Arbeitszeit zur Verfügung zu haben, kann daher ein Mehrwert sein und einen positiven Effekt auf die Anzahl der Gespräche haben.

Von den durchschnittlich pro Monat erfolgten Gesprächen sind im Mittel 1,58 (n = 128) **Erstgespräche**. Darüber hinaus ist interessant, wie Un-

ternehmen die Kapazitäten von mehreren PG nutzen. Hier wurden PG gebeten einzuschätzen, **ob alle PG den gleichen zeitlichen Umfang** für ihre Arbeit haben. Die Frage nach den gleichen zeitlichen Ressourcen für die PG-Aufgaben an die PG, die zu mehreren als PG im Unternehmen tätig sind, beantwortete die Hälfte (50,75 %) der Befragten mit Ja. Mehr als 13 % (13,43 %, n = 67) gaben an, keinen einheitlichen Zeitumfang für die Tätigkeit zu haben, und mehr als 35 % (35,83 %, n = 67) der Befragten wussten es nicht oder gaben keine Antwort (Tabelle 5).

Abschließend zu diesem Frageblock wurden die PG mit mehreren Personen in dieser Rolle gebeten einzuschätzen, wie groß der **durchschnittliche Stundenumfang aller PG pro Woche** insgesamt ist. Der durchschnittliche Zeitumfang pro Woche von allen im Unternehmen tätigen PG zu-

Antwort	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit
Ja	34	50,75 %
Nein	9	13,43 %
Weiß nicht	18	26,87 %
Keine Antwort	6	8,96 %

Tabelle 5: Gleicher zeitlicher Umfang mehrerer PG im Unternehmen vorhanden (n = 67)

Antwort	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit
0 h	23	21 %
0,1 – 2,5 h	60	54 %
3 – 5 h	22	20 %
5,5 – 7,5 h	1	1 %
8 – 10 h	4	4 %
10,5 – 14,5 h	1	1 %
15 – 18 h	1	1 %

Tabelle 6: Durchschnittlicher Stundenumfang aller PG pro Unternehmen (n = 112, Mittelwert: 2,155, Minimum: 0, Maximum 18)

sammen beträgt als Mittelwert 2,155 (n = 112) mit einem Minimum von 0 und einem Maximum von 18. Bei 74 % (n = 112) beträgt der durchschnittliche gemeinsame Stundenumfang aller PG im selben Unternehmen zwischen 0,1 und fünf Stunden (Tabelle 6).

SICHTBARMACHUNG IM UNTERNEHMEN

Ein wichtiger Baustein im Implementierungsprozess ist die Sichtbarmachung des PG-Angebotes im Unternehmen. Das wurde im Fragebogen ope-

rationalisiert mit der Frage erfasst: „**Wurde Ihre Aufgabe als betrieblicher Pflege-Guide im Unternehmen/in der Organisation kommuniziert?**“ Ziel ist es, Einblick in die Rahmenbedingungen zu gewinnen, die die PG im Unternehmen vorfinden. Hierdurch sollen hinderliche und förderliche Faktoren identifiziert werden, die bei einer nachhaltigen Implementierung auftreten. 37,06 % der Befragten gaben an, dass seit ihrer PG-Schulung eine einmalige Kommunikation der Rolle im Unternehmen stattfand; bei 29,37 % erfolgt eine regelmäßige Form der Erinnerung. Offen ist hier, wie häufig diese erfolgt. Bei 15,38 % gab es keinerlei Information des Kollegiums (Abbildung 12).

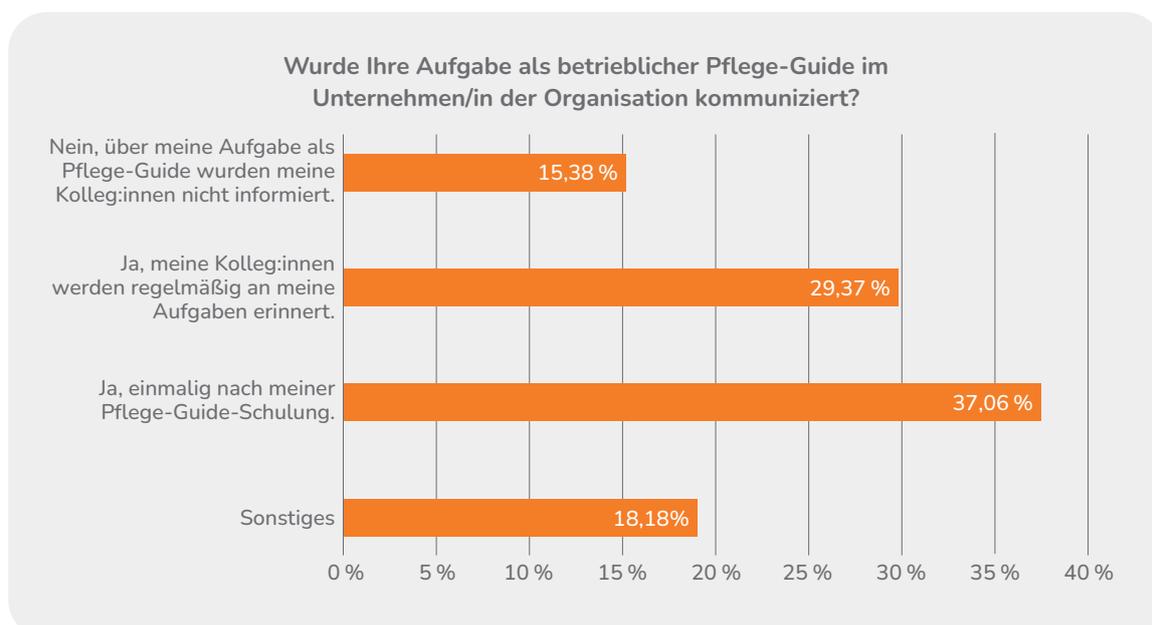


Abbildung 12: Kommunikation der Aufgabe im Unternehmen (n = 143)

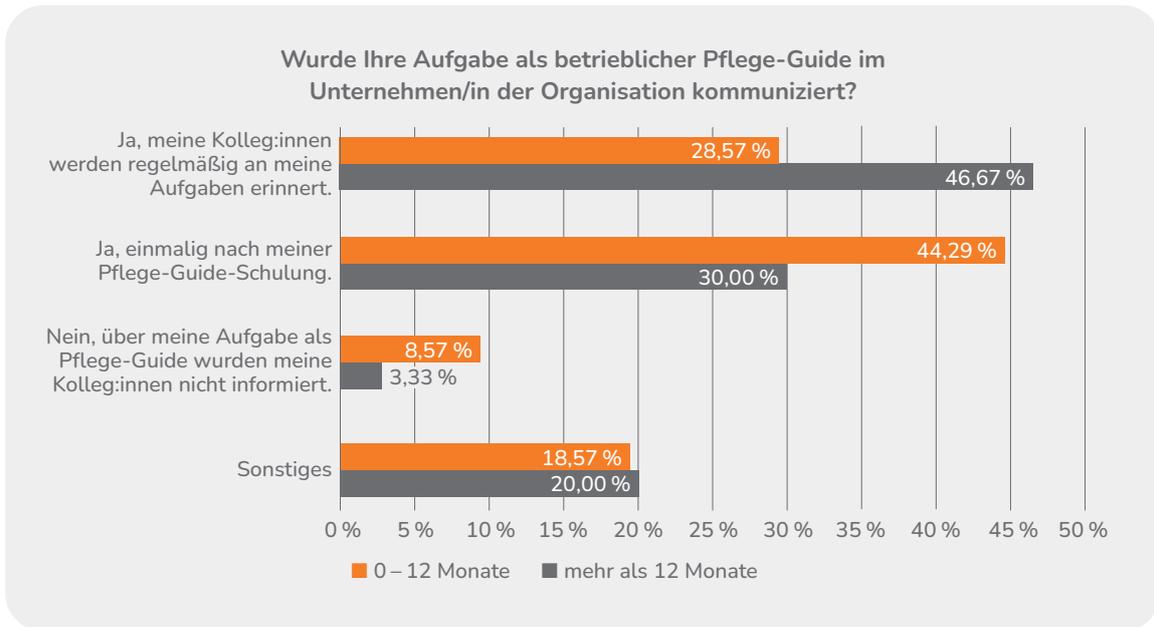


Abbildung 13: Aufgabe im Unternehmen kommuniziert × Dauer Charta-Unterzeichnung (n = 100)

Bei den Angaben aus dem Bereich „Sonstiges“ (18,18 %) zeigt sich ein buntes Bild: Dreimal ist diese Kommunikation noch ausstehend oder nicht erfolgt. Gründe dafür sind ein ausstehender Beschluss der Geschäftsführung oder eine sehr oberflächliche Information des Kollegiums, die noch um die Rolle des PG erweitert werden soll. Zehnmal ist die Kommunikation bereits (erneut) in Planung zum Zeitpunkt der Befragung. Dabei gibt es einzelne Spezifizierungen wie Vorbereitung einer Sonderkampagne in der zweiten Jahreshälfte oder das Einbinden des Themas ins Intranet. Zudem warten einige Befragte noch auf die Komplettierung ihres Teams der PG oder der Komplettierung des Teams im Unternehmen selbst. Als geplante Informationsorte wurden achtmal folgende innerbetriebliche Kommunikationswege genannt: Intranet, Vorstellung in Betriebsversammlungen, interne Mitarbeitendenzeitschrift, Informationsmails, Abteilungsleitungsbesprechungen, Plakate, interne Newsletter und Flyer. Die Häufigkeit wurde ebenfalls viermal in der Kategorie „Sonstiges“ aufgegriffen: Meist erfolgt diese ein- bis zweimal und wird an die Charta-Unterzeichnung oder allgemeine Informationen wie einen Newsletter-Versand gekoppelt. Eine Person gab an, dass es eine Ansprechperson für Pflege gibt, die bereits seit Jahren im Familienservice tätig ist und das Angebot Vereinbarkeit von Beruf und Pflege darüber bereits bekannt sei.

Wird die Frage „**Wurde Ihre Aufgabe als PG im Unternehmen /in der Organisation kommuniziert?**“ in den Bezug zur Zugehörigkeit am Landesprogramm durch die Charta-Unterzeichnung gesetzt, zeigt sich Folgendes: Knapp die Hälfte der PG, deren Arbeitgeber länger als ein Jahr Vereinbarkeitspartner sind, erinnert die Belegschaft regelmäßig an das PG-Angebot (Abbildung 13). Nur 3,33 % dieser Gruppe hat die Belegschaft nicht über das PG-Angebot informiert. Folglich informieren die Arbeitgeber, je länger sie Vereinbarkeitspartner sind, umso eher regelmäßig über das PG-Angebot. Möglicherweise braucht auch dieser Schritt einen zeitlichen Vorlauf.

Sowohl bei den PG-Neulingen als auch bei den erfahrenen PG wird die PG-Aufgabe im Unternehmen/in der Organisation zumindest einmalig nach der PG-Qualifizierung kommuniziert. 43,24 % der erfahrenen PG gaben im Unterschied zu 24,76 % der PG-Neulinge an, dass ihr Kollegium regelmäßig an die PG-Aufgaben erinnert wird. Somit wirken sich sowohl die Dauer der Zugehörigkeit zum Landesprogramm als auch die Dauer der PG-Tätigkeit positiv auf eine regelmäßige Kommunikation der PG-Aufgaben im Unternehmen aus. Das weist auf nachhaltige Implementierungsprozesse hin.

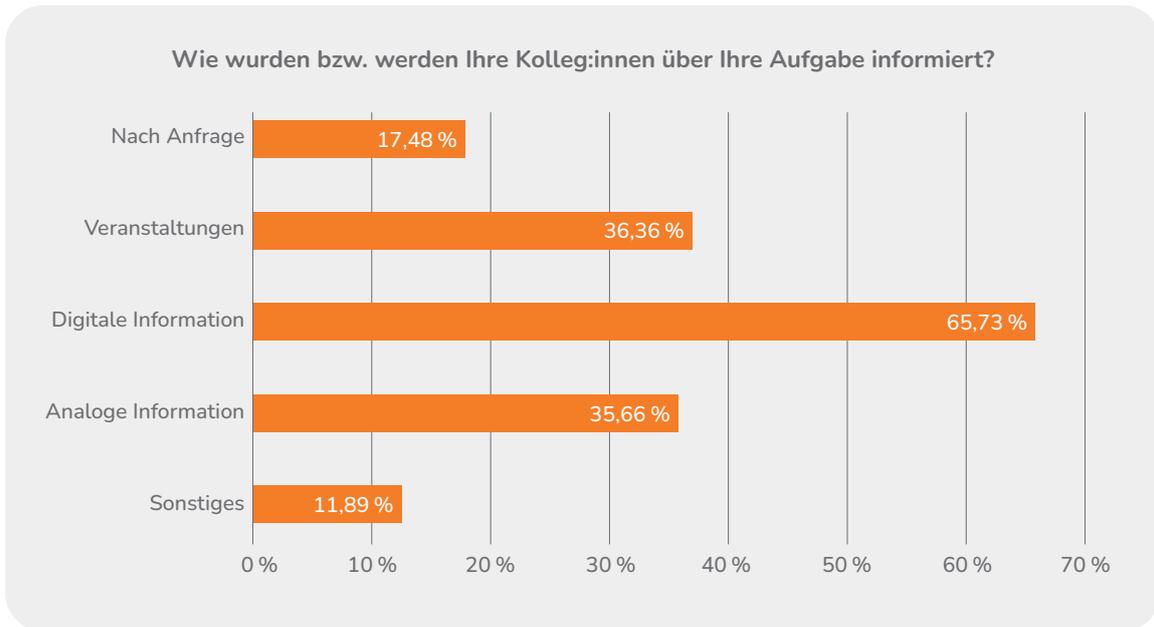


Abbildung 14: Art des Informationskanals (n = 121)

Eine separate Frage erfasste die **Informationskanäle**, die die Kolleg:innen über die PG- Aufgabe informieren (Abbildung 14). Am häufigsten werden digitale Informationskanäle (65,73 %) eingesetzt. Veranstaltungen (36,36 %) und analoge Informationswege (35,66 %) werden ähnlich häufig genutzt. Darüber hinaus gibt es klassische Kommunikationsstrukturen, bei denen auf Nachfrage informiert wird (17,48 %). In den „Sonstiges“-Antworten zeigt sich, dass dreimal noch keine Art von Kanal genutzt wird, weil man sich noch in Planung befindet. Fünfmal wurden Sitzungen genauer benannt, die man nutzt, wozu die Folgenden zählen: Betriebsversammlung, Besuch der Teamsitzungen, Teamtreffen und Jour fixe, Personalversammlung und Betriebsversammlung. Auch digitale Informationen wurden fünfmal spezifiziert. Dabei handelt es sich um das Intranet, die betriebseigene Homepage, Newsletter und Infomails. Darüber hinaus koppeln manche ihre verschiedenen Rollen und informieren zum Beispiel im Rahmen von BEM-Beratungen.

KERNAUFGABEN IN DER ROLLE ALS BETRIEBLICHER PFLEGE-GUIDE

Um mehr über die tatsächlichen Arbeitsinhalte aus Sicht der PG zu lernen und zu erfahren, wurde offen gefragt, mit welchen drei Begriffen sie **die wichtigsten Funktionen in ihrer PG-Rolle** am ehesten beschreiben würden. Es konnten drei Schlagworte frei genannt werden, die im Anschluss in 15 Kategorien zusammengefasst wurden. Tabelle 7 zeigt die Schlagworte sowie deren Beschreibung nach Anzahl der Nennungen sortiert. Am häufigsten wurde die Rolle eines PG als zuhörend, informierend und lotsend beschrieben. Doch auch eine Art von Unterstützung und die Tatsache, selbst als Ansprechperson zu fungieren, zählt zu den häufigsten Nennungen. Weitere Themen sind Beratung und Vermittlung (die wiederum hier symbolisch für Vernetzung stehen), spezielle Betriebsanliegen oder auch die Begleitung von Kolleg:innen. Deutlich wird, dass der konkrete Interaktionsprozess der Mittelpunkt des Rollenverständnisses ist. Die Organisation von Veranstaltungen oder die Werbung in eigener Sache sind im Vergleich dazu seltener genannt.

Kategorie	Beschreibung der Kategorie	Anzahl der Nennungen
Zuhören	Für alle Arten von Anliegen ansprechbar sein und Raum bieten, ein offenes Ohr haben; weitere Schlagworte sind hier: Vertrauen, Wertschätzung, Kummerkasten, Empathie	62
Information	Kann zu unterschiedlichen Themen sein, aber bezieht sich eher auf den Akt des Wissenstransfers und der Aufklärung	56
Lotsen	In dieser Kategorie sind alle Antworten, die sich befassen mit Weg weisen, lotsen, Orientierung schaffen sowie erste Anlaufstelle sein	44
Unterstützung	Unterstützung und/oder Hilfe für alle Art von Personengruppen	44
Ansprechperson	Ansprechperson steht für eine Rolle, die Pflege-Guides innerhalb ihres Unternehmens annehmen und für die sie die Verantwortung übernehmen.	37
Beratung	Für alle Arten von Beratung wie Pflegeberatung	37
Vermittlung	Vermittlung steht für eine Form von Vernetzung	33
Betriebsanliegen	Aspekte, die betriebliche Anliegen verfolgen wie Prävention oder Kompetenzen oder die Funktion einer betrieblichen Schnittstelle	10
Begleitung	Ein fortlaufender Prozess, der mehr als Lotsen ist	7
Administratives	Organisationsaufgaben	5
Entlastung	Fokussiert eine Form der Unterstützung, die mit Druckabbau und einer emotionalen Komponente einhergeht	4
Sensibilisierung	Den Blick der ratsuchenden Person öffnend	4
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	Beschreibung des Themas generell	4
Organisation von Veranstaltungen	Organisation verschiedener Arten von Veranstaltung im Betrieb	3
Werbung für das eigene Angebot	Öffentlichkeitsarbeit	3

Tabelle 7: Rollenbeschreibung PG (n = 353)

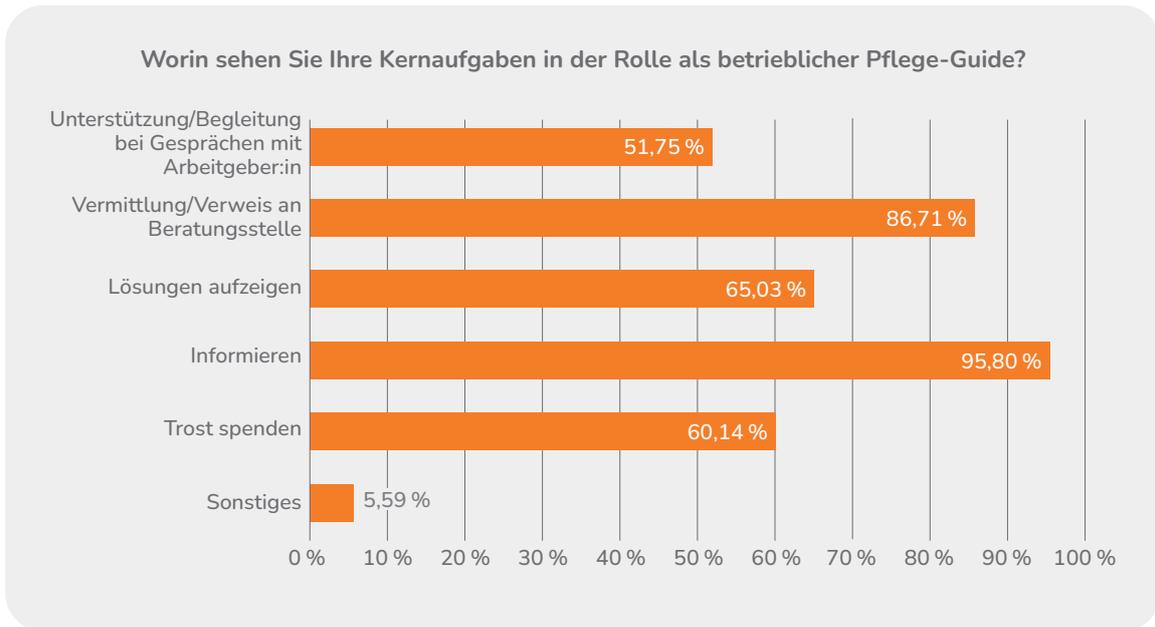


Abbildung 15: Kernaufgaben PG (n = 143)

Neben der offenen Frage nach den Funktionen, die ein PG ausfüllen kann, wurde auch in einer Frage eruiert, worin die Befragten ihre **Kernaufgaben als betrieblicher Pflege-Guide** sehen (Abbildung 15).

Wie schon in der offenen Frage gehören Information (95,8 %) und Vermittlung bzw. Verweis an Beratungsstellen (86,71 %) zu den am häufigsten genannten Antworten. Auch die drei anderen vorgegebenen Antwortkategorien tauchen vergleichsweise häufig auf und finden sich in abge-

wandelter Form auch in der Kategorie „Sonstiges“ wieder. Dort wird das Zuhören und Zeitnehmen zweimal beschrieben, was dem vorgegebenen Trostspenden sehr nahe ist. Vier weitere dortige Antworten weisen eine Nähe zum Bereich Unterstützung auf. Anders als in der vorgegebenen Kategorie geht es hier aber nicht um die Unterstützung und Begleitung bei Gesprächen mit Arbeitgebenden, sondern die Betonung von Aspekten wie individuellen Bedarfen, dem Aufzeigen von Lösungen, bis der eigene Kompetenzrahmen erschöpft ist, Entlastung und das Ermöglichen

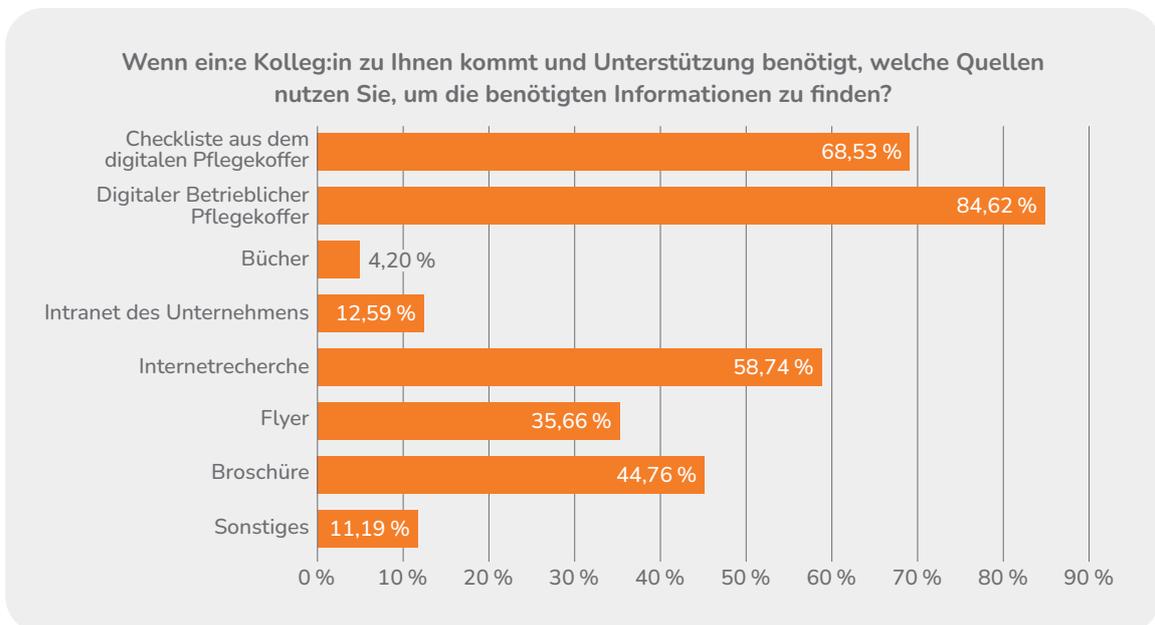


Abbildung 16: Informationsquellen (n = 143)

von Hilfe zur Selbsthilfe. Zwei spezielle Antworten umfassen auch den Aspekt von Verschwiegenheit sowie das Schaffen von Arbeitsmodellen.

Um mehr über die Art von Unterstützung zu erfahren, wurde weiterhin erfasst, welche Quellen PG nutzen, um die benötigten Informationen zu finden, die sie bei Fragen von Kolleg:innen verwenden (Abbildung 16). Die meistgenutzten Quellen sind Tools, die innerhalb des Landesprogramms selbst entwickelt wurden: der digitale betriebliche Pflegekoffer (84,62 %) und die darin enthaltene Checkliste (68,53 %). Daneben wird von 58,74 % eine offene Internetrecherche genutzt. Broschüren² (44,76 %) und Flyer (35,66 %) als Printprodukte werden ebenfalls verwendet. Bücher und das Intranet des eigenen Unternehmens sind hingegen weniger genutzte Tools. In der Kategorie „Sonstiges“ wurde von sieben Personen auf die eigene Erfahrung bzw. das eigene Erfahrungswissen hingewiesen. Zwei Personen spezifizierten das noch weiter: Dabei handelt es sich einmal um eine Person, die nicht nur PG, sondern auch erwerbstätige:r pflegende:r Angehörige:r ist. Eine weitere Person ist selbst Pflegeberater:in. Auch wurde der Kontakt zu Pflegeberatungsstellen unterschiedlicher Trägerschaft als Quelle von vier Personen bezeichnet. Darüber hinaus zählen Kenntnisse aus dem Pflegetrainer:innenbereich, eigene Checklisten, Fortbildungsangebote oder die Ansprache von Netzwerkpartner:innen zu einzelnen Rückmeldungen.

INFORMATIONSTAND ZUM THEMA DER PFLEGEVEREINBARKEIT UND UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE

Der letzte Bereich der Befragung widmete sich dem Oberthema des Informationsstands zum Thema Pflegevereinbarkeit sowie den möglicherweise vorhandenen Unterstützungsbedarfen der Befragten. Zunächst wurde dafür auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) gefragt, wie gut sich die PG zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert fühlen (**Informationsstand**). Der Mittelwert beträgt für alle Befragten 7,18, also einen recht hohen Wert, bedenkt man, dass hier sowohl Neulinge als Erfahrene summiert sind. In **Abbildung 17** sind die Werte nach drei Subgruppen hinsichtlich des Grads des Informationsstands unterschieden:

- Personen, die sich schlecht informiert fühlen (Antworten mit Werten zwischen 1 und 3): 4,9 %
- Personen, die sich mittelmäßig informiert fühlen (Antworten mit Werten zwischen 4 und 6): 25,17 %
- Personen, die sich gut informiert fühlen (Antworten mit Werten zwischen 7 und 10): 69,93 %

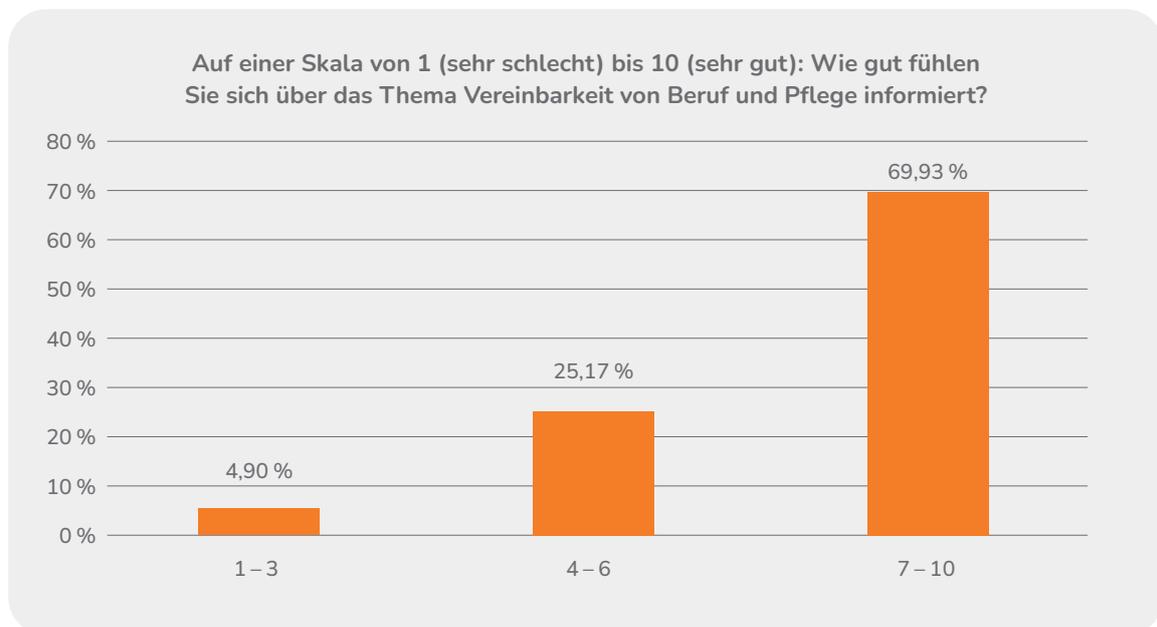


Abbildung 17: Informationsstand über das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 143)

2 Diese Kategorie wurde aus t0 übernommen und meint alle Arten von Printmaterial, sogenannter grauer Literatur.

Eine ausführliche Tabelle mit den absoluten Zahlen nach allen Antwortkategorien findet sich in Anhang 2 in **Tabelle 11**. Deutlich wird, dass die größten Gruppen die sind mit Personen, deren Grad der Informiertheit einen Wert von 7 (20,98 %) oder 8 (24,48 %) hat. Das spricht mit Blick auf die Laufzeit des Projektes erst einmal für einen insgesamt hohen Grad der Information.

Wird der Grad der Informiertheit der PG in Bezug zur Dauer der Zugehörigkeit zum Landesprogramm durch die Unterzeichnung der Charta gestellt, so zeigt sich eine leichte Abnahme des Informiertheitsgefühls bei den PG der erfahrenen Vereinbarkeitspartner, die länger als ein Jahr am Landesprogramm teilnehmen (**Abbildung 18**). Während der Durchschnitt bei allen Befragten bei 7,18 liegt, ist dieser bei denen, die seit mehr als zwölf Monaten als Charta-Unterzeichner dabei sind, leicht höher (7,3). Bei der Gruppe derer, die vor weniger als zwölf Monaten unterzeichnet haben, liegt der Wert noch ein wenig höher bei 7,6.

Um zu überprüfen, ob es Unterschiede des Informationsstands bezogen auf die Dauer der Tätigkeit als PG gibt, wurde diese Frage nach den Subgruppen der „Neulinge“ und „Erfahrenen“ ausgewertet (**Abbildung 19**). Es zeigt sich, dass Personen, die länger dabei sind, nicht per se informierter zu sein scheinen (Mittelwertvergleich „Neulinge“ 7,3 vs. „Erfahrene“ 6,84). Personen, die noch nicht so lange dabei sind, befinden sich eher noch in einer Findungsphase und haben tendenziell höhere

Unterstützungsbedarfe an das außen, aber sind insgesamt durch die zeitliche Nähe zur Qualifizierung auch informierter. Mit Blick auf einen Rollenfindungs- und Etablierungsprozess wird deutlich, dass es einen Vorlauf braucht, bis man sich als PG im Unternehmen festigen und etablieren kann. Dort hat man den Vorteil von aktuellem Wissen durch die Nähe zur Qualifizierung.

Um hier jedoch noch genaueren Einblick zu erhalten und zu überprüfen, welche Unsicherheiten bei der Zielgruppe existieren und an welchen Stellen sie sich (**fachliche**) **Unterstützung des Landesprogramms zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW** wünschen, wurde dieser Aspekt offen erfasst. Insgesamt 93 Antworten wurden in 17 Kategorien eingruppiert. Diese reichen von Personen, die aktuell keine Veränderungsbedarfe haben (17,2 %), über solche, die gerade erst gestartet sind und noch nicht wissen, welche Wünsche auftauchen können (4,3 %), bis hin zu einer breiten Spanne von Themen. Diese sind in neun inklusiven Beispielen und mit Nennung der Häufigkeit dokumentiert. Darin finden sich immer wieder auch der Wunsch nach regelmäßigem Austausch mit anderen PG (11,83 %), aber auch mehr lokale Angebote und Vernetzung. Es lassen sich Impulse für neue Themen ableiten wie mehr spezifischere Themen, zu denen Informationen gewünscht werden. Das betrifft sowohl das Beamt:innenrecht, generell die Rechte und Pflichten von privat Versicherten, aber auch Themen wie die Pflege von Kindern mit Behinderung oder der Wunsch nach

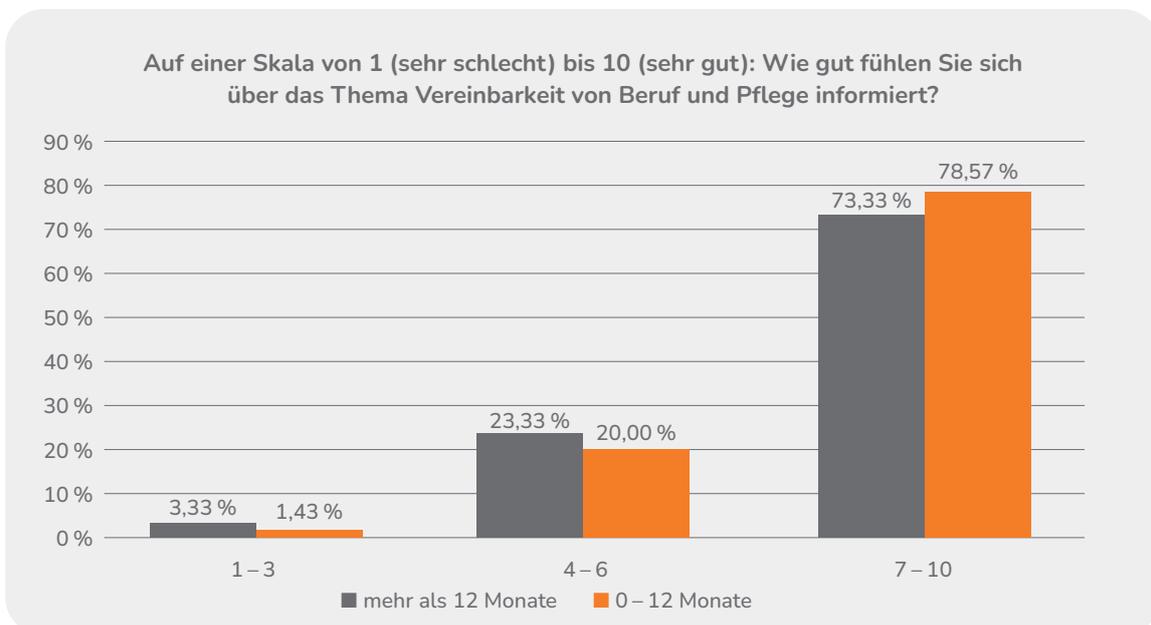


Abbildung 18: Informationsstand x Dauer Charta-Unterzeichnung (n = 100)

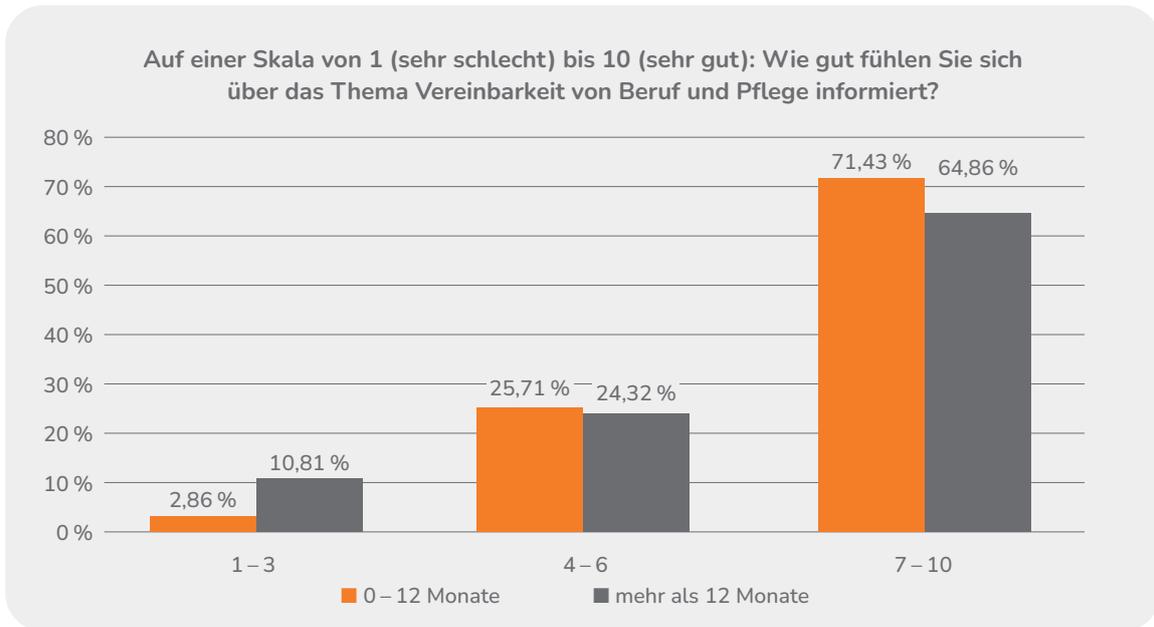


Abbildung 19: Informationsstand × Dauer der PG-Tätigkeit (n = 143)

einem breiten thematischen Portfolio. Es lässt sich hier zum einen ein großer Wissensdurst ableiten, aber auch der Wunsch nach Sicherheit im Fall einer Nachfrage im Unternehmen. Gerade im Fall von Details und spezifischen Fragen kommt das Expert:innenwissen der PG an Grenzen. Es zeigen

sich Rollenunsicherheiten und der Wunsch nach Wissen steigt. Immer wieder wird auch der Wunsch nach Material zur Weitergabe an Kolleg:innen genannt. Für sich selbst wünschen sie sich mehr Fallbeispiele, um Routine gewinnen zu können.

Name Kategorie	Beispiele für die Kategorie	Absolute Anzahl	Anteil aller Antworten in %
Keine weiteren Wünsche/alles vorhanden	Antworten hierzu benennen, dass (momentan) keine offenen Wünsche und Fragen existieren	16	17,2
Erst gestartet/noch keine Aussage möglich	Diese Antwort stammt vorwiegend von „Neulingen“, die erst in ihrer Rolle Fuß fassen	4	4,3
Wunsch nach regelmäßiger Auffrischungsschulung/weiteren Treffen mit Fortbildungsgruppe	Wiederkehrende Schulungen (mit bekannter Gruppe), regionale Vernetzungsangebote, generell weitere Seminare und Fortbildungen, Angebote zur regelmäßigen Auffrischung	11	11,83
Unterstützung bei Antragsstellung	Vorhalten von Musterformularen (besonders für den Wunsch nach Freistellung), Vereinfachung von Anträgen und Erfahrungsberichte rund um die Antragsstellung bei Kassen	3	3,23
Spezifische Informationen zum Beamt:innenrecht/ privat Versicherten	Auflistung von etwaigen Unterschieden und Ansprechpersonen	3	3,23
Praktische Fallbeispiele besprechen	Fallbeispiele sollen unterschiedliche Themen und auch die Reaktion und den Umgang anderer PG damit umfassen	4	4,3
Konkrete Ansprechperson gewünscht	Hier wird vor allem eine Person gewünscht, die im Sinne einer überregionalen Ansprechperson schnell telefonisch Auskünfte geben kann.	3	3,23
Updates über relevante gesetzliche Änderungen	Diese Änderungen betreffen in erster Linie Änderungen des Pflegeversicherungsgesetzes, aber auch Änderungen, die Arbeitnehmer:innenrechte betreffen. Diese sollen regelmäßig und automatisch versendet werden.	6	6,45
Mehr Angebote für Austausch/ Vernetzung	Diese sollen in Präsenz und sehr nah im Umfeld von den Befragten regelmäßig stattfinden.	6	6,45
Informationen für die Unterstützung spezifischer Personengruppen	Eltern von Kindern mit einer Behinderung, Schlaganfallhilfe, ausländische Pflegekräfte	2	2,15
Hinweise, die den Pflegekoffer betreffen	Antworten in dieser Kategorie umfassen (inhaltliche) Anpassungswünsche: sollte deutschlandweit ausgeweitet werden, Informationen zum Beamt:innenrecht, Checkliste zur Prüfung, ob Freistellung zusteht oder nicht, Erinnerung an den Pflegekoffer, Suchfunktion, Speichern von Themen (soll geöffnet bleiben für den nächsten Besuch bzw. nicht automatisch abmelden)	6	6,45

Name Kategorie	Beispiele für die Kategorie	Absolute Anzahl	Anteil aller Antworten in %
Mehr lokale Unterstützung	Lokal meint hier das Einzugsgebiet der Arbeitgeber, Austausch in Präsenz mit anderen PG, um dort Fallbeispiele zu besprechen und vor Ort schnelle Informationen zu erhalten.	5	5,38
Aufklärung/Information des Arbeitgebenden	Seminare für Führungskräfte und Gremien in den Verwaltungen und Unternehmen, Austauschorte für Führungskräfte, um deren Bewusstsein und Bereitschaft zu fördern	5	5,38
Erfahrungsberichte gewünscht	Konkrete Einzelfälle und Vorlagen in Form von Präsentationen, um diese intern zu nutzen, dafür gern auch Berichte von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen selbst	3	3,23
Spezifische Informationen benötigt	Begriffserklärungen, breites Spektrum an Hilfen vorstellen für den Fall der Fälle, Beschreibung von Ober- und Untergrenzen, Einstufung in den Pflegegrad, ein Wunsch nach Sicherheit und Aufklärung	7	7,53
Informationsmaterial für Beschäftigte	Für die Zielgruppe Beschäftigte sollte mehr kurzes und einfach formuliertes Informationsmaterial heruntergebrochen und den PG zur Verfügung gestellt werden.	4	4,3
Sonstiges	Hierunter fällt bspw. der Wunsch nach Begleitung in Form von Supervision, die Rückmeldung, dass zeitliche Engpässe der Kolleg:innen bei PG dazu führen, dass Angebote schlecht besucht sind und die Umsetzung vor Ort erschwert ist, Kolleg:innen das Angebot (noch) zu wenig abrufen oder der Wunsch nach einer Hotline.	5	5,38

Tabelle 8: Wünsche nach (fachlicher) Unterstützung durch Landesprogramm (n = 93)

Angebot	Ja (n)	Nein (n)	Keine Antwort (n)
Digitaler betrieblicher Pflegekoffer	97,2 % (139)	2,1 % (3)	0,7 % (1)
Checkliste im digitalen Pflegekoffer	94,41 % (135)	4,2 % (6)	1,4 % (2)
Online-Fortbildungen und Informationsveranstaltungen	89,51 % (128)	9,09 % (13)	1,4 % (2)
Digitaler Erfahrungsaustausch für betriebliche Pflege-Guides	90,91 % (130)	4,9 % (7)	4,2 % (6)
Netzwerktreffen	84,62 % (121)	11,19 % (16)	4,2 % (6)
Newsletter	76,22 % (109)	18,18 % (26)	5,59 % (8)

Tabelle 9: Bekanntheit der Angebote des Landesprogramms (n = 143)

Neben der offenen Frage wurde zudem **das Angebot des Landesprogramms zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW** dahingehend evaluiert, inwiefern dies den PG bekannt ist. Gleichzeitig wurden sie gebeten zu bewerten, wie hilfreich die einzelnen Angebotsbausteine für ihren Arbeitsalltag sind. Ein Überblick darüber findet sich in [Tabelle 9](#). Der Bekanntheitsgrad der Angebote insgesamt kann als hoch bezeichnet werden. Insbesondere der digitale betriebliche Pflegekoffer sowie die darin enthaltene Checkliste sind fast allen PG bekannt. Diese werden in der Regel auch innerhalb der Qualifizierungen verwendet, um den PG ihren Arbeitsalltag zu erleichtern. Doch auch

darüber hinaus gehende Begleitformate wie Online-Fortbildungen und Informationsveranstaltungen sowie der digitale Erfahrungsaustausch und die Netzwerktreffen haben Werte über 80 %.

Nach dem allgemeinen Bekanntheitsgrad der in [Tabelle 9](#) aufgelisteten Angebote werden im Folgenden die einzelnen **Bewertungen dieser Elemente** vorgestellt. Der digitale betriebliche Pflegekoffer ist für die meisten der Befragten sehr hilfreich (77,7 %) bzw. eher hilfreich (15,11 %). Es scheint somit auch nach der Qualifizierung ein genutztes Tool für den Alltag zu sein ([Abbildung 20](#)).

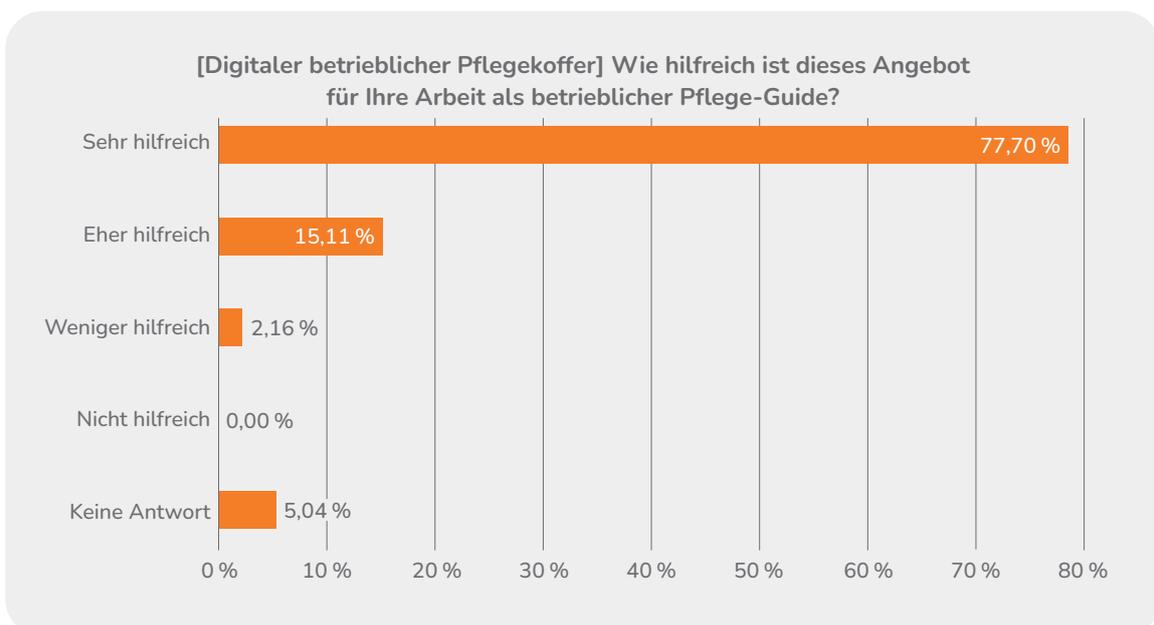


Abbildung 20: Digitaler betrieblicher Pflegekoffer: wie hilfreich? (n = 139)

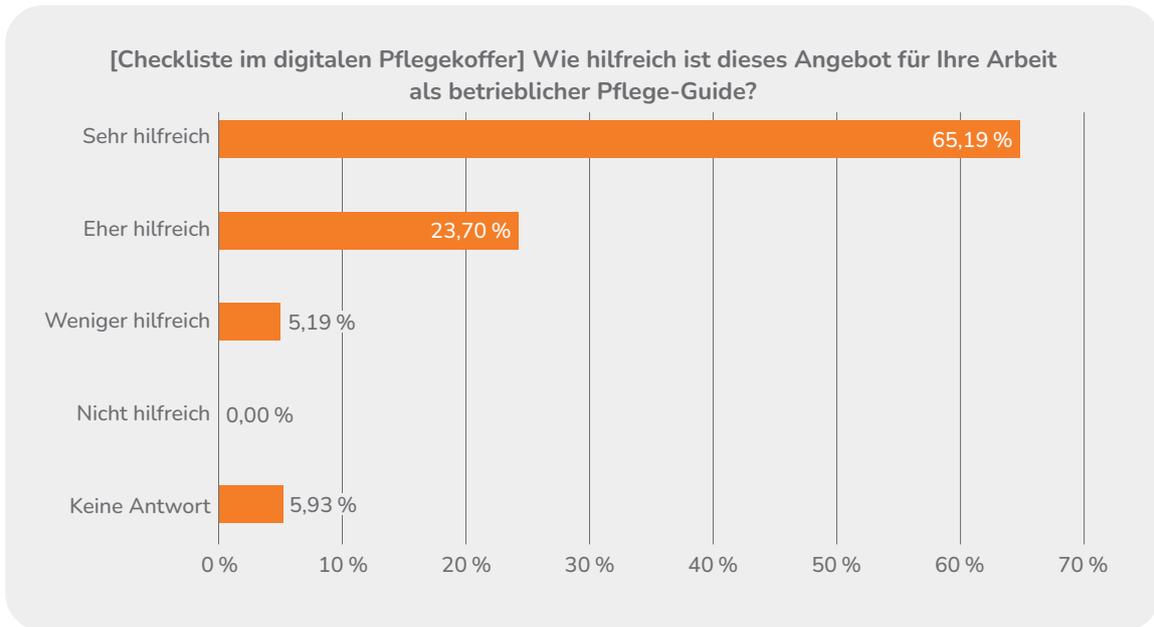


Abbildung 21: Checkliste im digitalen Pflegekoffer: wie hilfreich? (n = 135)

Die Checkliste im digitalen Pflegekoffer erfährt fast ähnlich hohe Werte. 65,19 % finden diese sehr hilfreich, 23,7 % eher hilfreich. Somit scheint dies ein geeignetes Tool zu sein (Abbildung 21).

Heterogener fallen erwartungsgemäß die Bewertungen der anderen Formate aus, da diese im Vergleich auch leicht geringere Bekanntheitswerte hatten. Die Online-Fortbildungen und Informationsveranstaltungen haben insgesamt eine recht positive Bewertung und sind zu 39,84 % eher und

zu 37,5 % sehr hilfreich. Hier gibt es dann jedoch auch einen größeren Anteil von Personen, die keine Antwort gegeben haben (11,72 %). Es ist davon auszugehen, dass diese Personen das Angebot nicht kennen und/oder es nicht einschätzen können. Für 10,16 % ist es weniger hilfreich (Abbildung 22).

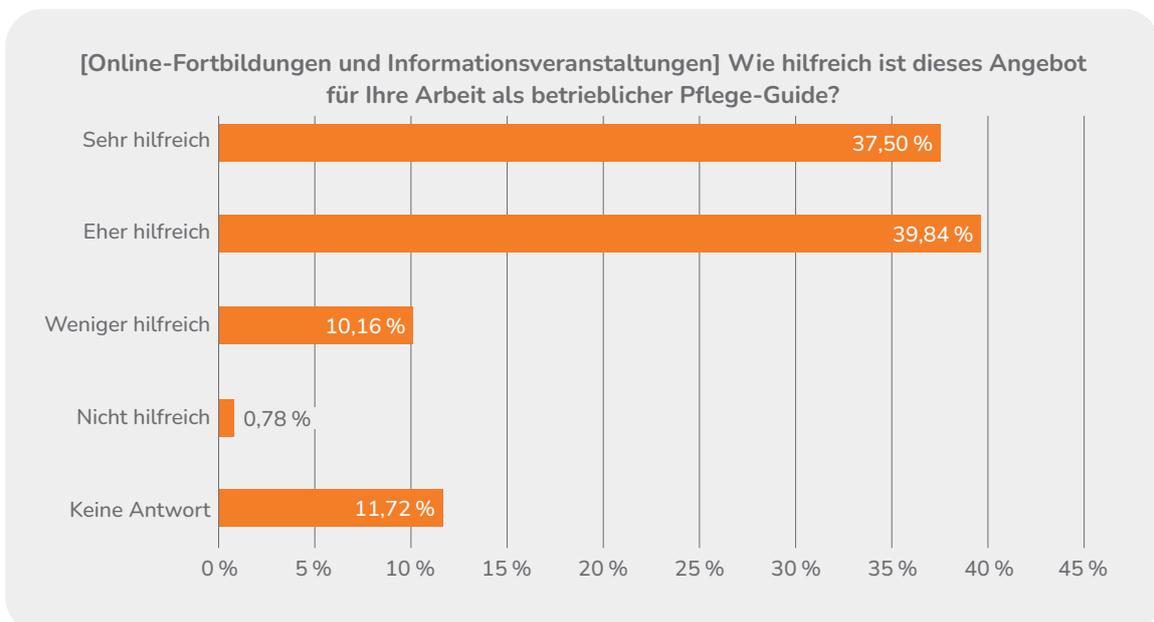


Abbildung 22: Online-Fortbildungen und Informationsveranstaltungen: wie hilfreich? (n = 128)

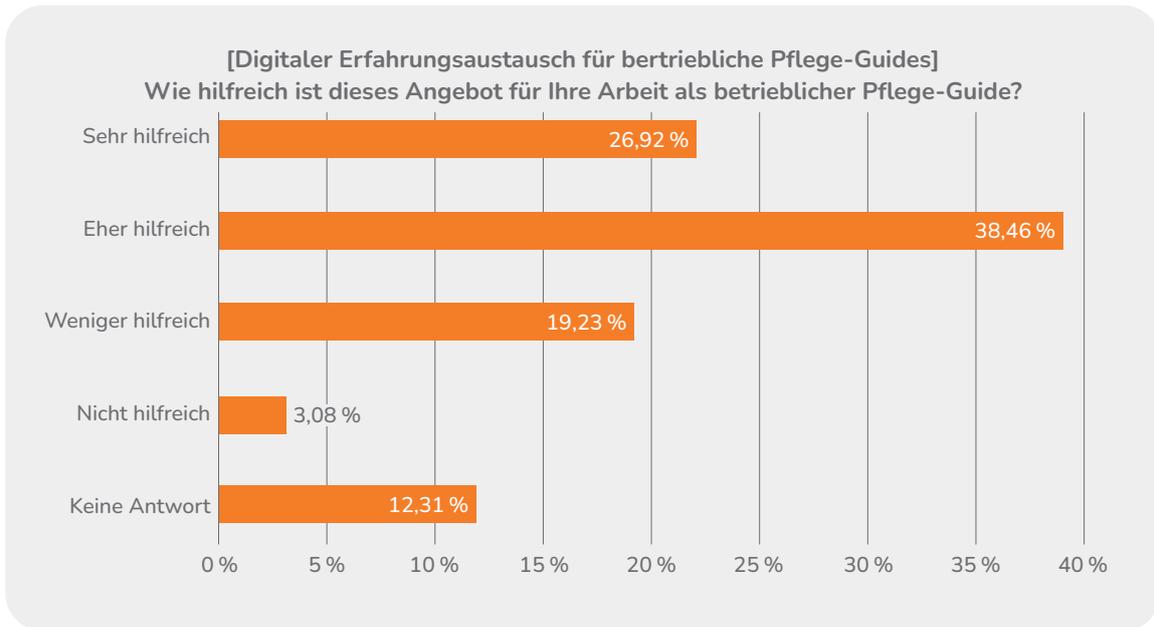


Abbildung 23: Digitaler Erfahrungsaustausch: wie hilfreich? (n = 130)

Beim digitalen Erfahrungsaustausch für betriebliche Pflege-Guides zeichnet sich ein ähnliches Bild (Abbildung 23). Dieser ist für 38,46 % eher und für 26,92 % sehr hilfreich. Gleichzeitig ist er als Tool für 19,23 % weniger bis nicht hilfreich (3,08 %).

Die in Präsenz stattfindenden Netzwerktreffen konnten in rund drei Viertel der Fälle eine Einschätzung erhalten (Abbildung 24). Für ein wenig mehr als die Hälfte der Befragten war es mindes-

tens eher (33,06 %) bis sehr hilfreich (23,14 %). Aber auch knapp 20 % empfanden dies als weniger bis nicht hilfreich.

Ein letztes abgefragtes Angebot ist hingegen wieder orts- und zeitunabhängig: Der Newsletter ist für 44,04 % eher und für 33,03 % sehr hilfreich. Der Anteil derer, die diesen als weniger hilfreich einstufen, ist hier erneut geringer (8,26 %) (Abbildung 25).

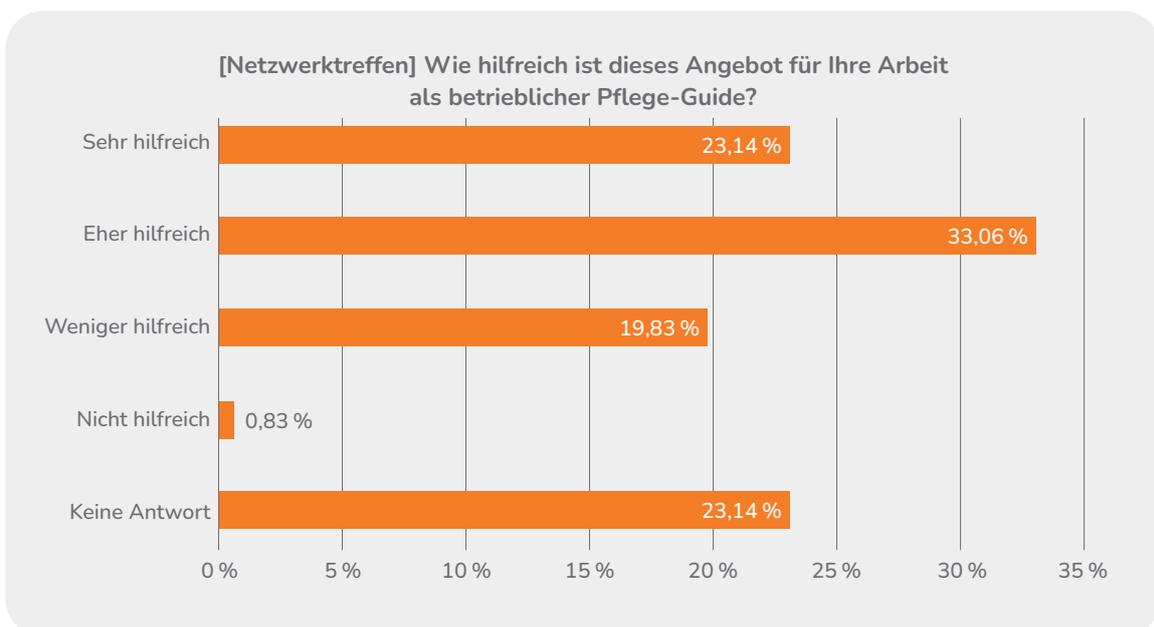


Abbildung 24: Netzwerktreffen: wie hilfreich? (n = 121)

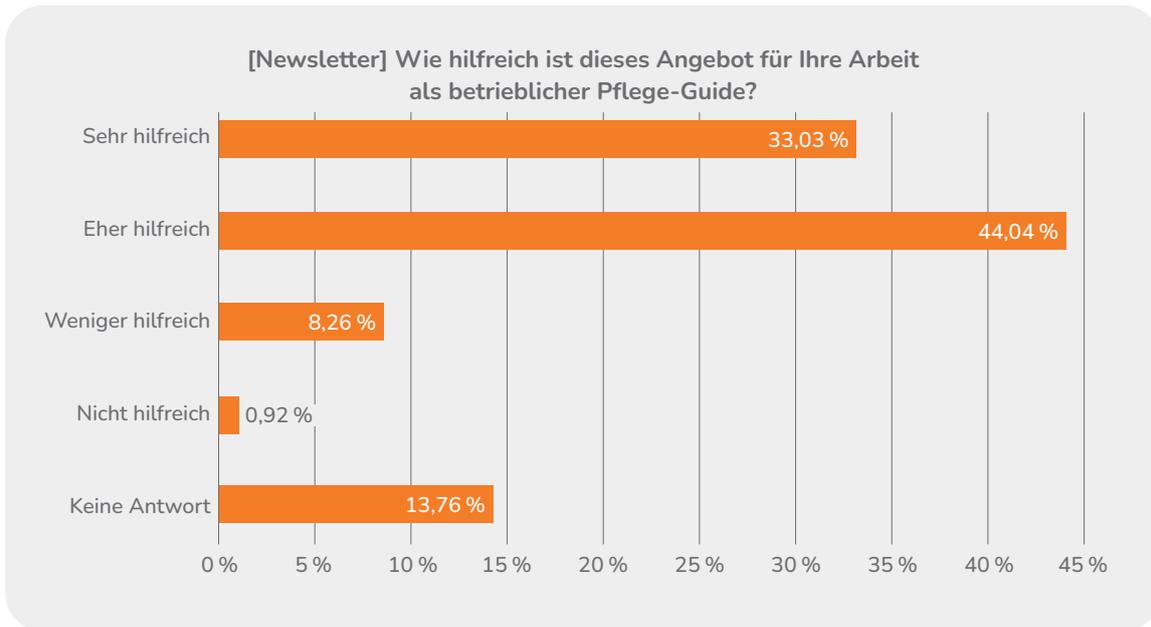


Abbildung 25: Newsletter: wie hilfreich? (n = 109)

Fasst man die Ergebnisse zur Bewertung der Angebote des Landesprogramms zusammen, wird deutlich, dass nicht alle Angebote gleichermaßen für alle PG hilfreich sind. Die breiteste Zustimmung und gleichzeitig den höchsten Bekanntheitsgrad haben der digitale betriebliche Pflegekoffer sowie die darin enthaltene Checkliste. Diese sind ortsunabhängig einsetzbar und individuell nutzbar. Der Newsletter ist zwar am wenigsten bekannt, aber wurde als hilfreicher als andere Tools eingeschätzt. Das unterstreicht die These, dass flexible

Angebote hilfreich sind, weil sie sich gut einpassen lassen in den Arbeitsalltag. Vernetzungsformate und Informationsveranstaltungen sind per se mit einem größeren organisatorischen Vorlauf für die Einzelperson verbunden und damit nicht so einfach zu realisieren. Diese wurden in Summe immer noch sehr positiv bewertet, aber weisen eine größere Breite der Bewertung auf. Das bedeutet: Sie erfüllen möglicherweise einen speziellen Zweck für einen Teil der Befragten und entsprechen nicht dem Bedarf aller.

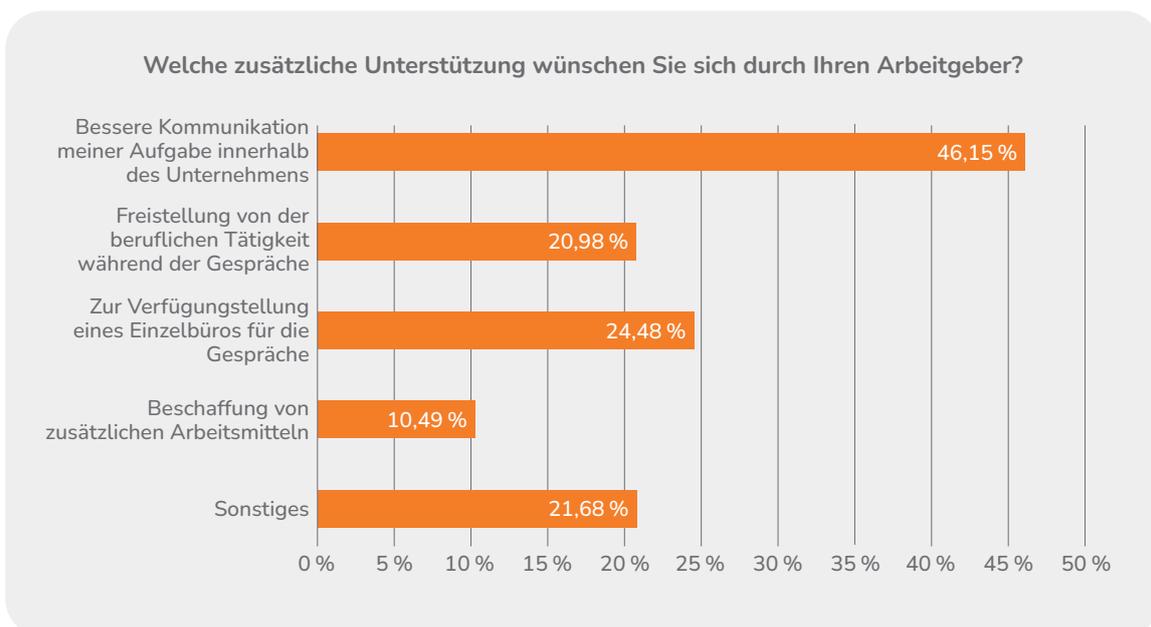


Abbildung 26: Unterstützungswünsche durch Arbeitgeber (n = 177 Nennungen [Mehrfachnennung möglich])

Name Kategorie	Beispiele für die Kategorie	Absolute Anzahl	Anteil aller Antworten in %
Wunsch nach weiterführenden Treffen oder Ansprechperson über die Qualifizierung hinaus	Wunsch nach Teilnahme an Fortbildungen und Erfahrungsaustauschen, Patenschaften	4	6,56
Aufgabe als Pflege-Guide ist noch nicht richtig gestartet	Diese Antworten von neuen PG beinhalten, dass diese noch nicht so weit sind, um offene Bedarfe einordnen zu können.	2	3,28
Angebot wird aktuell eher (noch) nicht genutzt	Diese Antworten sind eher eine Zustandsmeldung zur Information.	3	4,92
Die Zeit zum Ausüben der Tätigkeit ist nicht vorhanden/wird nicht gewährt.	Die Rolle des PG ist eine Rolle neben anderen und vier Personen fehlt Kapazität zur Umsetzung.	4	6,56
Vorschläge für Weiterentwicklung des Landesprogramms	Wünsche nach konkreten Informationen und Maßnahmen (kürzere Infos, regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit zur Rolle der PG, spezielle Fachinformationen)	5	8,2
Wahrgenommene Unterstützung für die betreffenden Personen	Antworten, die ausdrücken, dass man durch das Landesprogramm erwerbstätigen pflegenden Angehörigen helfen konnte und sich so fühlt, als bewege man etwas	3	4,92
Vernetzung/Austausch (gewünscht oder vorhanden)	Wunsch nach Austausch mit anderen PG ist da und/oder wird weiterhin gewünscht	2	3,28
Pflege-Guide Fortbildung/Qualifizierung wird als sehr gut empfunden	Positives Feedback zur Qualifizierung und den dortigen Inhalten	2	3,28
Wirksamkeit das Thema der Pflegevereinbarkeit ins Unternehmen zu bringen	Durch Angebot des Landesprogramms wird Sichtbarkeit für das Thema innerhalb des Unternehmens und darüber hinaus für das Unternehmen generiert	5	8,2
Wunsch nach Unterstützung durch Arbeitgeber	In diesen Fällen fehlt die Unterstützung durch den Arbeitgeber (vor allem, weil es ein soziales Thema ist).	2	3,28
Dankbarkeit/Lob für das Landesprogramm	Hier werden Facetten wie die Strukturiertheit und das Angebotsportfolio des Landesprogramms gelobt.	15	24,59

Tabelle 10: Abschlussmitteilung (n = 61)

Für Unterstützung gibt es unterschiedliche Arten von Adressat:innen, die angesprochen werden können. Dazu zählen auch die Arbeitgeber der PG. Auch für die **Gruppe der Arbeitgeber** wurden Unterstützungswünsche erfasst (Abbildung 26). Am häufigsten wurde dort von den PG der Wunsch geäußert, dass eine bessere Kommunikation der Aufgaben der PG im Unternehmen stattfindet (46,15 %). Rund ein Viertel der Befragten wünscht sich ein Einzelbüro, in dem sie ungestört Gespräche mit Kolleg:innen führen können. Ein Fünftel der Befragten würde eine Freistellung von anderen Aufgaben als positiv bewerten, damit die Gespräche unabhängig und gelöst stattfinden können.

Auch bei dieser Fragestellung gab es die Option, unter „Sonstiges“ weitere Antworten anzugeben, was 21,68 % der Antworten ausmacht. Darunter verbergen sich 13 Hinweise von PG, dass keine Verbesserungswünsche an den Arbeitgeber benannt werden können, da diese sich aktuell voll unterstützt fühlen und die Arbeit gut in den Alltag integrierbar sei. Drei antwortende Personen haben noch keine Wünsche an den Arbeitgeber, da ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung erst anlaufe und man erst einen Überblick erhalten müsse. Drei weitere Antworten plädieren für die Einrichtung einer (dauerhaften) PG-Stelle, was für den Wunsch nach Verbindlichkeit spricht. Gleichzeitig ermöglicht die Einrichtung einer Stelle auch eine Bezifferung des Aufwands in einem fixierten Umfang. Damit sei die Aufgabe besser planbar. Eine Person wünscht sich eine bezahlte Freistellung.

Zeit ist ein generelles Thema. Zwei Antworten heben hervor, dass sie Zeit brauchen, um Infoveranstaltungen durchführen oder generell ihre Arbeit umsetzen zu können. Der Arbeitgeber wird von drei Antwortenden auch als verantwortlich gesehen, wenn es darum geht, Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Das Thema solle dauerhaft bespielt werden, um das Bewusstsein wachsen zu lassen. In einem Fall wurde durch die Einführung der Rolle PG deutlich, dass es bereits eine interne Pflegeberaterin gab, was dem Kollegium nicht bekannt war. Fünf weitere Antworten heben einzelne Aspekte hervor, wie Wertschätzung für die Aufgabe von PG, die man sich vom Arbeitgeber wünscht. Personen, deren Arbeitgeber noch kein Charta-Unterzeichner ist, wünschen sich genau dies und weitere Unterstützung.

Die Abschlussfrage der Erhebung war erneut eine offene Fragestellung. Mit der Formulierung „**Gibt es etwas, das Sie uns abschließend noch mitteilen möchten?**“ sollten potenziell noch offene Themen aufgegriffen werden. Die dortigen Antworten wurden eingeordnet in insgesamt 14 Kategorien (n = 61). Für die Befragten war es zum einen ein Kanal, um Dankbarkeit für die Existenz und Art der Ausgestaltung des Landesprogramms zu verbalisieren (24,59 %). Auch wurde unterstrichen, dass sich die PG insgesamt zufrieden (11,48 %) und gut informiert fühlen (6,56 %). Zum anderen wurden Hinweise für die Durchführenden der Befragung hinterlassen, die der Weiterentwicklung des Landesprogramms dienlich sein können. Auch in diesem Zusammenhang wurde auf den Wunsch nach weiterführenden Treffen hingewiesen, die über die Qualifizierung hinausgehen. Manchen Befragten fehlt Zeit zur Umsetzung ihrer Arbeit (6,56 %). Direkt an das Landesprogramm gerichtet, wurden Wünsche geäußert wie regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit zur Rolle der PG und der Versand von Informationen an die Zielgruppe, sobald sich Änderungen ergeben. Der Raum wurde außerdem dazu genutzt, um die Wirksamkeit des Angebots im Unternehmen zu unterstreichen, da PG positive Rückmeldungen aus der eigenen Belegschaft für das Vorhalten eines solchen Angebots erhalten. Bereits das Vorhandensein eines PG schafft Bewusstsein und ermöglicht es Personen, sich unverbindlich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Weitere Kategorien und Beispiele sind in **Tabelle 10** schlagworthaft zusammengefasst.

5. VERGLEICH DER ERGEBNISSE AUS BEIDEN BEFRAGUNGSWELLEN

Nach der Darstellung der Ergebnisse aus der Befragungswelle t1 werden im folgenden Kapitel Ergebnisse aus den beiden Befragungswellen t0³ und t1 miteinander verglichen. Hierbei sollen mögliche Ähnlichkeiten und Veränderungen Raum finden.

3 Die Ergebnisse aus t0 stammen von Hansen & Segmüller (2023).

DATEN ZU BEFRAGTEN

Das **Durchschnittsalter** der befragten PG lag in t1 um 0,8 Jahre höher als in t0. Die Altersspanne der PG erstreckt sich in t1 von 25 bis 65 Jahre und ist somit um zwölf Jahre größer als in t0 (34 bis 62 Jahre). Die **Tätigkeitsdauer der PG** ist im Vergleich zur ersten Befragung erwartungsgemäß gestiegen. Die Kategorie der Befragten, die länger als zwölf Monate PG sind, wurde in t1 ergänzt. Die größte Gruppe ist derzeit (t1) seit sieben bis zwölf Monaten PG (33,57 %) und ein weiteres Viertel der Befragten bereits seit über einem Jahr tätig. Währenddessen war bei t0 die größte Gruppe (31,37 %) erst seit bis zu drei Monaten PG.

Ein Vergleich zwischen t0 und t1 zur Frage der **weiteren Funktionen der PG im Unternehmen** ist nur bedingt möglich, da in t0 zwar 15,7 % angaben, eine weitere Funktion im Unternehmen auszuüben, allerdings in der Abfrage von einzelnen Funktionsgruppen dieser Wert darüberlag. In der dortigen offenen Frage fanden sich aber ähnliche Überschneidungen der genannten Funktionen wie in t1, und zwar Ersthelfer:innen, Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeitende aus BGF oder BEM, Arbeitsschutzbeauftragte, Pflegeberater:innen oder soziale Ansprechpersonen. In t1 gaben rund 75 % der Befragten mindestens eine weitere Zusatzfunktion an. Die drei größten Gruppen von weiteren Funktionen sind die Folgenden: Fast ein Drittel (32,17 %) der Befragten gab an, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) tätig zu sein. Weitere 11,19 % haben zusätzlich das Aufgabenfeld der Gleichstellung inne und als Ersthelfende agieren 18,88 %.

DATEN ZUM UNTERNEHMEN UND ZUR UMSETZUNG DER AUFGABEN ALS BETRIEBLICHER PFLEGE-GUIDE

In der t0-Befragung zeigte sich, dass mehr als die Hälfte der Befragten in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden tätig waren sowie 39 % in Unternehmen mit 25 bis 500 Mitarbeitenden. Somit wurden eher große Unternehmen mit dem Landesprogramm erreicht. In der aktuellen t1-Befragung ist die Mehrheit der Befragten (53,85 %) in Unternehmen mit bis zu 499 Mitarbeitenden tätig und (46,16 %) in größeren Unternehmen. Das zeigt, dass inzwischen zunehmend KMU vom Landesprogramm erreicht werden und eine grö-

ßere Breite bei der **Unternehmensgröße** abgebildet wird. Während bei t0 keine Personen in Unternehmen bis zu 25 Mitarbeitenden tätig waren, sind dies bei t1 immerhin 4,2 %. Weiterhin bleibt die Aufgabe bestehen, kleinste und kleine Unternehmen gut abbilden zu können.

Die **Bekanntheit des Landesprogramms** steigerte sich zwischen der t0- und t1-Befragung. Bei der t0-Befragung gaben 71 % der Befragten an, das Landesprogramm zu kennen, bei der t1-Befragung waren es 97,2 %. Mehr als zwei Drittel der Befragten gaben bei t1 an, dass ihr Arbeitgeber Vereinbarkeitspartner ist. In t0 wurde nicht nach der Teilnahme am Landesprogramm gefragt.

Die **Anzahl der Gespräche** als PG ist ein weiterer Vergleichspunkt zwischen den Befragungswellen. In der t1-Befragung hat die Gruppe der Befragten, die bisher keine Gespräche pro Monat angaben, um 16,07 % im Vergleich zur t0-Befragung abgenommen (t0: 38,46 % vs. t1: 22,39 %). Entsprechend wuchsen die Gruppen der Befragten mit 0,1 bis zwei Gespräche um 6,09 Prozentpunkte und mit 2,1 bis 20 Gespräche um zehn Prozentpunkte. Die Anzahl derer, die mehr als 2,1 Gespräche als PG pro Monat führten, stieg am deutlichsten. Diese Entwicklung deutet eine zunehmende, prozesshafte Etablierung und Inanspruchnahme des PG-Angebotes an.

Sowohl in der t0- als auch in der t1-Befragung gaben die meisten der Befragten an, dass ihnen **Arbeitszeit für ihre PG-Aufgaben zur Verfügung** stehe (t0: 62,5 %; t1: 48,25 %). Die Gruppe der Befragten, denen keine Arbeitszeit zur Verfügung steht, ist allerdings bei der t1-Befragung mit 30,07 % deutlich größer als bei der t0-Befragung mit 5 %. Gleichzeitig ist die Gruppe, die „Sonstiges“ angekreuzt hat, also andere Rahmenbedingungen für ihre PG-Aufgaben hat oder noch in Verhandlung dieser ist, bei t1 um 10,82 Prozentpunkte niedriger als bei der t0-Befragung. Das zeigt, dass die Frage nach zusätzlicher Arbeitszeit für die PG-Aufgaben in der t1-Befragung häufiger mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet worden ist als bei der t0-Befragung. Das kann als Hinweis für zunehmende Strukturentwicklungsprozesse gelesen werden.

Auch die Frage nach dem **Umfang der Arbeitszeit, die zur Verfügung** steht, erlaubt Vergleiche. Im Unterschied zur t0-Befragung, bei der die meisten der Befragten die Frage nach der zur Ver-

fügung stehenden Arbeitszeit für die PG-Aufgaben mit der Antwort „bedarfsorientiert“ umschrieben haben, zeigt sich in der t1-Befragung, dass diese Gruppe nur noch knapp ein Drittel der Befragten ausmacht und fast die Hälfte der Befragten eine zeitliche Regelung haben (Mittelwert in t1: 3,05 Stunden pro Woche). Diese Entwicklung bestärkt den oben beschriebenen Hinweis auf eine zunehmende Strukturierung und Verstetigung der PG-Tätigkeit.

SICHTBARMACHUNG IM UNTERNEHMEN

In diesem Bereich war die **Kommunikation der PG-Rolle im Unternehmen** ein wesentliches Thema. Bei t1 gaben 37,07 % der Befragten an, dass in ihrem Unternehmen eine einmalige Kommunikation zur PG-Rolle im Unternehmen erfolgt ist. Dieser Wert ist im Vergleich zu t0 leicht gestiegen. Bei weiteren 29,37 % erfolgt eine regelmäßige Erinnerung an die Rolle im Unternehmen. Hier zeigt sich eine leichte Abnahme im Vergleich zu t0. Der Anteil derer, bei denen Kolleg:innen nicht über ihre Aufgabe informiert wurden, hat sich im Vergleich zwischen t0 und t1 reduziert: In t0 gab das noch fast ein Viertel der Befragten an, in t1 waren es 15,38 %. Betrachtet man die Freitextangaben aus beiden Befragungswellen, wird deutlich, dass bei t0 häufiger als in t1 der Umsetzungsprozess noch aussteht, aber in Planung ist. Insgesamt wird deutlich, dass die Sichtbarmachung des PG-Angebotes unterschiedlich gehandhabt wird bei beiden Zeitpunkten und gleichwohl Teil des Implementierungsprozesses ist. Man kann vermuten, dass sich durch die Verringerung des Anteils derer, die noch keine Bekanntmachung erfahren haben, hier einfach Zeit vergehen muss, um diesen Implementierungsschritt zu gehen.

Auch über das **Wie der Information von Kolleg:innen über die Aufgabe** können Vergleiche angestellt werden. Konkret nach den Informationswegen zur Kommunikation des PG-Angebotes gefragt, antworteten sowohl in t0 als auch in t1 die meisten Personen, dass dies digital in Form von Intranet, internen Newslettern, Betriebs-App o. Ä. abläuft. Gleichwohl werden auch analoge Wege genutzt wie betriebsinterne Veranstaltungen, Flyer, Aushänge o. Ä. Diese Vielfalt der digi-

talen und analogen Informationswege zeigt, dass die Kommunikation der PG-Aufgabe unternehmensspezifisch variiert.

KERNAUFGABEN IN DER ROLLE ALS BETRIEBLICHER PFLEGE-GUIDE

Sowohl in der t0- als auch in der t1-Befragung wurden von den Befragten am häufigsten das Informieren und die Vermittlung/der Verweis an Beratungsstellen⁴ als Kernaufgaben genannt. Dieses Ergebnis zeigt, dass in beiden Befragungswellen die Aspekte am häufigsten genannt wurden, die auch den Inhalten der Qualifizierung entsprechen. Das kann als Ausdruck der PG-Rollensicherheit und Umsetzungskompetenz gedeutet werden. Darüber hinaus wurden Trost spenden und die Unterstützung von Gesprächen mit dem Arbeitgeber auch von einigen Befragten aufgelistet sowie in den sonstigen Angaben Aspekte wie Zuhören und Hilfe zur Selbsthilfe beschrieben. Insgesamt ergibt sich ein konsistentes und konstantes Bild.

Als **Quelle und Wissensspeicher für ihre PG-Tätigkeit** gaben die Befragten bei t0 vor allem das Internet sowie Broschüren und Flyer an. Bei t1 dominieren der digitale betriebliche Pflegekoffer (84,62 %) und die regionalisierte Checkliste (68,53 %) sowie Broschüren (44,76 %) und Flyer (35,66 %). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass zum Zeitpunkt der t0-Befragung der betriebliche Pflegekoffer und die regionalisierte Checkliste den PG noch nicht zur Verfügung standen, diese aber inzwischen zentrale Arbeitshilfen für die PG geworden sind. Andere Quellen wie Broschüren und Flyer werden zwar immer noch genutzt, aber deren Anteil ist wesentlich geringer, da durch die neuen Tools einfachere Wege zur Wissensnutzung vorliegen.

4 In der t0-Befragung wurden mit 80 % Informieren und Vermittlung/Verweis an Beratungsstellen und in der t1-Befragung Informieren mit 95,8 % und Vermittlung/Verweis an Beratungsstellen mit 86,71 % genannt.

INFORMATIONSTAND ZUM THEMA DER PFLEGEVEREINBARKEIT UND UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE

Die Befragten schätzten ihren **Informationsstand zum Thema der Pflegevereinbarkeit** und der Unterstützungsbedarfe bei der t0- und der t1-Befragung sehr ähnlich ein. Gut zwei Drittel der Befragten fühlen sich gut bis sehr gut informiert, ein Viertel der Befragten fühlen sich mittelmäßig informiert und die Gruppe der sich sehr schlecht informiert Fühlenden hat sich bei der t1-Befragung im Vergleich zur t0-Befragung auf 4,9 % halbiert. Somit ist die Zahl derer, die sich sehr gut bis gut informiert fühlend, in der t1-Befragung leicht gestiegen und die Gruppe derer, die sich sehr schlecht informiert fühlen, hat sich halbiert. Bei beiden Befragungswellen sind diejenigen, die Werte zwischen sieben und acht Punkte angegeben haben, die größten Gruppen, wobei die Werte der t1-Befragung leicht über denen aus t0 lagen. Das kann bedeuten, dass sich möglicherweise Grundwissen festigen konnte, denn der Anteil derer, die länger als PG aktiv sind, ist in t1 höher als in t0.

Die **Wünsche an das Landesprogramm** konkretisieren sich im Vergleich von t0- und t1-Befragung. Wurde in der t0-Befragung allgemein der Wunsch nach Informationsmaterial oder nach fallbezogener Unterstützung geäußert, wünschen sich die Teilnehmenden der t1-Befragung konkrete Informationen zu spezifischen Themen wie Regelungen der Privatversicherungen, pflegende Eltern u. a. Hier zeigt sich, dass der betriebliche Pflegekoffer, der erst nach der t0-Befragung eingeführt wurde, den allgemeinen Informationsbedarf der PG zu decken scheint. Der Bedarf, sich zu vernetzen, wird in der t1-Befragung durch das Bedürfnis nach Austausch mit anderen PG geäußert und durch den Wunsch, gemeinsam an konkreten Fallsituationen zu lernen, inhaltlich gefüllt. Dieser Wunsch kann auch als Ausdruck des situierten Lernens der PG gedeutet werden. Hieraus kristallisieren sich neue Aufgaben für das Landesprogramm heraus, um strukturentwickelnd zu agieren.

Auch die Fragestellung rund um **Unterstützungswünsche an die Arbeitgeber** war in beiden Fragebögen enthalten. An erster Stelle wurde sowohl in der t0- als auch in der t1-Befragung bei knapp der Hälfte der Befragten der Wunsch nach besse-

rer innerbetrieblicher Kommunikation der PG-Aufgaben geäußert. Während in der t0-Befragung die Beschaffung zusätzlicher Arbeitsmittel gleichauf mit dem Wunsch nach besserer Kommunikation steht, wurde dieser Wunsch in der t1-Befragung nur noch von 10,48 % der Befragten geäußert. Diese deutliche Abnahme zeigt, dass überwiegend ausreichende Arbeitsmittel zur Ausgestaltung der PG-Aufgaben im Betrieb zur Verfügung zu stehen scheinen. Der Wunsch nach einem Einzelbüro wurde in der t1-Befragung nur noch von einem Viertel der Befragten geäußert, während er bei der t0-Befragung noch von 38,46 % formuliert wird. Das kann als Hinweis gelesen werden, dass immer mehr PG einen ausreichenden Rückzugsort für ihre PG-Tätigkeit vorfinden und hierdurch Schritte der strukturellen Verankerung des PG-Angebotes erfolgen. Durch die von zwei Befragten der t1-Befragung unter Sonstiges geäußerten Wünsche nach dauerhaften Zeitressourcen zur Umsetzung der PG-Tätigkeit und die Bewusstseins-schaffung für das Thema im Unternehmen deutet sich eine Nachhaltigkeitperspektive an.

Die **abschließenden Kommentare** beider Befragungszeitpunkte weisen erneut Ähnlichkeiten auf. Denn zu beiden Zeitpunkten wird deutlich, dass die Implementierung eines Landesprogramms ein großer und wichtiger Schritt für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist. In t0 wurde davon gesprochen, dass es sehr wichtig sei, dass bei hohem (Leidens)Druck ein „Kollege von nebenan“ direkt helfen kann. In t1 wurde das wieder aufgegriffen und auf einen größeren Erfahrungshintergrund gestellt, da sich der Bekanntheitsgrad des Angebots zwischenzeitlich erhöht hat und immer mehr Menschen davon profitieren. Das merken die PG und bekommen es aus den Unternehmen gespiegelt. Die PG berichteten gleichermaßen, dass nicht überall die Einführung des Angebotes gleich schnell und ohne Reibungen vorstangeht. Je länger sie jedoch dabei sind, umso etablierter scheinen sie sich zu fühlen. Sie berichteten, dass sie andere unterstützen können. Neu ist in t1 daher der bereits ausgeführte Wunsch nach Vernetzung und konkreterem Wissen über einzelne Themen. Denn je mehr Gespräche man führt, umso mehr erlebt man die Vielfalt von Vereinbarkeits-situationen. Die vorgefundenen Antworten sind damit ein Instrument, um Weiterentwicklungsbedarfe innerhalb der Zielgruppe der PG im Unternehmen zu illustrieren.

6. LIMITATIONEN

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung geben einen Einblick in die Entwicklung eines neu konzipierten Angebots. Bevor die Ergebnisdiskussion und -einordnung erfolgt, werden Limitationen des Datensatzes und der damit durchgeführten Analysen aufgezeigt.

Bei der vorliegenden Befragung handelt es sich um eine Querschnittserhebung. Denn diese Befragung richtete sich sowohl an den bei der t0-Befragung angeschriebenen Personenkreis als auch an die nach der t0-Befragung im Rahmen des Landesprogramms qualifizierten PG. Das bedeutet, dass bei beiden Erhebungen zwar die Gruppe der PG befragt wurde, jedoch nicht Antworten aus beiden Befragungen den gleichen Personen zugeordnet werden können. Somit werden hier zwei Momentaufnahmen zu verschiedenen Zeitpunkten ausgewertet und in Bezug gesetzt. Das kausale Interpretieren ist hiermit Einschränkungen unterworfen.

Hierdurch lassen sich nur allgemeine und keine konkreten zeitlichen Entwicklungen abbilden. Die Altersangaben der PG siedeln sich überwiegend in den letzten beiden Berufsdekaden an. Da nicht nach der Dauer der Berufstätigkeit in einem bestimmten Tätigkeitsfeld gefragt wurde, kann kein Rückschluss auf die Berufserfahrung geschlossen werden.

Darüber hinaus hat sich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten das Angebot des Landesprogramms erweitert, sodass diese Unterschiede in den Bewertungen berücksichtigt werden müssen.

Dieser Bericht betrachtet aus der PG-Perspektive das PG-Angebot als Teil einer betrieblichen Pflegevereinbarkeitsstrategie. Eine komplette Analyse des Zusammenspiels aller Vereinbarkeitsmaßnahmen war nicht Teil des Berichtes.

7. ABSCHLIESSENDE BETRACHTUNG

Im Rahmen des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW wurde zum zweiten Mal seit dessen Beginn die Gruppe der PG befragt, die im Rahmen des Landesprogramms qualifiziert wurden. Der vorliegende Bericht betrachtet die Ergebnisse der zweiten Befragungswelle (Kapitel 4) und zieht Vergleiche zum ersten Befragungszeitpunkt, um Entwicklungen des Angebots aus Perspektive der PG zwischen den Befragungszeitpunkten abzubilden (Kapitel 5). Innerhalb der Befragung konnten Ergebnisse zu den Befragten selbst, den Unternehmen, in denen sie agieren, und der dortigen Sichtbarkeit des Angebots, ihren Kernaufgaben und Kenntnissen zum Thema sowie Unterstützungswünsche erfasst werden.

Deutlich werden die bereits in Kapitel 6 beschriebene **Weiterentwicklung des Landesprogramms** und ein potenzieller Effekt auf dessen Bekanntheitsgrad innerhalb der Gruppe. Dieser hat sich weiter gesteigert und fast alle Befragten kennen jetzt das Landesprogramm mit seinen Angeboten. Das erklärt sich nicht zuletzt dadurch, dass sich in der Zeit zwischen den Befragungszeitpunkten die Angebote des Landesprogramms stark ausgeweitet haben. Denn die t0-Befragung fand noch vor der Einführung des betrieblichen Pflegekoffers und der Checkliste statt. Die zunehmende Angebotsvielfalt wie regelmäßige Online-Fortbildungen, Erfahrungsaustausche, Poster, Flyer u. a. zur Unterstützung der PG-Aufgaben ermöglicht kontinuierlich Kontakt- und Austauschpunkte zur Zielgruppe, die zur agilen und bedarfsorientierten weiteren Produktentwicklung genutzt werden. Aus der Perspektive der PG kann gesagt werden, dass das Landesprogramm in der Unternehmenspraxis angekommen ist. Mehr als zwei Drittel (71,33 %/n = 102) der Unternehmen, in denen die befragten PG tätig sind, nehmen am Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW teil. Auf diese Weise stellen sich die Arbeitgeber auf mehr als einer Ebene vereinbarkeitssensibel auf. Je mehr das Thema in den Unternehmen präsent wird, umso positiver wirkt es sich auf die Arbeit der PG aus.

Am häufigsten wurde die **Rolle des PG** von den Befragten selbst als zuhörend, informierend und lotsend beschrieben. Doch auch eine Art von Unterstützung und die Tatsache, selbst als Ansprechperson zu fungieren, zählt zu den häufigsten Nennungen. Weitere Themen sind Beratung und Vermittlung (die wiederum hier symbolisch für Vernetzung steht), spezielle Betriebsanliegen oder die Begleitung von Kolleg:innen. Aussagen über die Inhalte ihrer Tätigkeit als PG zeigen, dass ein reges Angebot vorgehalten wird: Bei den Auskünften zu den PG-Kernaufgaben wird deutlich, dass der konkrete Interaktionsprozess der Mittelpunkt des PG-Rollenverständnisses ist. Information zu geben (95,8 %) und Vermittlung bzw. Verweis an Beratungsstellen (86,71 %) gehören zu den am häufigsten genannten Antworten.

In der aktuellen Erhebung ist die Frage nach **zusätzlicher Arbeitszeit für die PG-Aufgaben** häufiger mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet worden als bei der t0-Befragung. Das kann als Hinweis auf zunehmende Strukturentwicklungsprozesse gelesen werden. Den befragten PG (n = 69), die die

Frage der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit mit Ja beantwortet haben, stehen durchschnittlich 3,05 Stunden pro Woche für diese Tätigkeit zur Verfügung. Der tatsächlich erbrachte durchschnittliche Stundenumfang pro Woche von allen Antworten (n = 109), die unter 19 Wochenstunden lagen, betrug 1,41 Stunden. Somit ist der durchschnittlich vom Arbeitgeber freigestellte Stundenumfang mehr als doppelt so hoch, wie der geschätzte tatsächliche erbrachte Stundenumfang unabhängig von einer Freistellung.

Das Einräumen von zusätzlicher Arbeitszeit für die PG-Aufgaben spielt auch eine Rolle bei der Anzahl der Gespräche pro Monat. Die von den PG (n = 134) geschätzte **Gesprächshäufigkeit pro Monat** beträgt durchschnittlich 2,19 Gespräche. In diesem Durchschnitt sind auch gut ein Fünftel (22,39 %) der Befragten enthalten, die angaben, noch keine Gespräche pro Monat zu führen. Mehr als die Hälfte der Befragten (52,24 %) führt 0,1 bis zwei Gespräche pro Monat, ein Fünftel (20,9 %) führt 2,1 bis neun Gespräche und 4,48 % führen zehn bis 21 Gespräche pro Monat. Die Zahlen zeigen, dass knapp 80 % regelmäßig aktiv sind. Vergleicht man Personen, die von ihrem Arbeitgeber jeden Monat zusätzliche Arbeitszeit für PG-Aufgaben zur Verfügung gestellt bekommen, mit denen, die keine Zeit dafür haben bzw. andere Regelungen getroffen haben, wird deutlich, dass Personen mit einer geregelten zusätzlichen Arbeitszeit durchschnittlich mehr Gespräche führen (2,59 vs. 1,8 Gespräche pro Monat). Somit kann die Empfehlung abgeleitet werden, dass sich ein fest eingeräumtes Stundenkontingent möglicherweise positiv auf die Anzahl der geführten Gespräche auswirkt. Doch auch andere Faktoren wie Unternehmensgröße und Anzahl der PG können hier mit hineinspielen.

Diese Befragung kann keine Antworten darauf geben, wie viele pflegende Beschäftigte vom PG-Angebot erreicht werden. Mit Blick auf den Forschungsstand ist hier ein Dunkelfeld von Personen im Betrieb zu erwarten, die bisher noch nicht das Angebot der PG in Anspruch genommen haben und sich möglicherweise selbst auch nicht als pflegende Angehörige identifizieren würden. Betrachtet man den Aspekt der sozialen Unterstützung, den PG umfassen sollen (siehe Kapitel 2), kann davon ausgegangen werden, dass erwerbstätige pflegende Angehörige allein durch das Vorhandensein des Angebotes profitieren und Entlastung erfahren. Auch die offenen Antworten der

PG legen eine gewisse Wirksamkeit für diese Zielgruppe nahe, da das Vorhalten von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu einer Sichtbarkeit für das Thema führt. Die Belegschaft kann sich dann schrittweise dem Thema nähern und bei Bedarf (der nicht immer bei allen Personen zu jedem Zeitpunkt vorhanden ist) Angebote nutzen.

Der eingangs in Kapitel 2 beschriebene Quality Implementation Framework (QIF) von Meyers et al. (2012) lässt sich nach der Analyse der Ergebnisse als ein Modell für einen nicht linear verlaufenden langfristigen **Implementierungsprozess** des PG-Angebotes anwenden. Ausgehend von der PG-Qualifizierung muss das PG-Angebot mit bestehenden Rahmenbedingungen und Arbeitsprozessen abgestimmt und zunächst dort umgesetzt werden. Dieser Entwicklungs- und Implementierungsprozess lässt sich punktuell mit den vorliegenden Daten nachzeichnen: 74,8 % der Befragten haben zu ihrer Haupttätigkeit und der PG-Aufgabe weitere Zusatzfunktionen, sodass diese bereits durch die Personalunion mehrerer Funktionen synergetisch nutzbar werden. Beispielsweise informieren einige PG im Rahmen von BEM-Beratungen. Fast ein Drittel (32,17 %) der Befragten gaben an, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) tätig zu sein. Weitere 11,19 % haben zusätzlich das Aufgabenfeld der Gleichstellung inne und als Ersthelfende agieren 18,88 %. So überwinden sie selbst bereits einige Schnittstellen und müssen die verbleibenden unternehmensinternen Akteure dann noch einbeziehen. Dieser Einbezug anderer Strukturen und ein Vorhalten von BGF-Angeboten ist ein lohnenswerter Mehrwert, wie die Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse der Erwerbstätigenbefragung von Elling & Hetzel (2024) zeigen. Denn: Ein BGF-Angebot im Unternehmen wirkt sich positiv auf die Anzahl der Krankheitstage bei Personen mit hohem Arbeits- und hohem Pflegeumfang aus. Hier können also Synergien genutzt werden.

Mit zunehmender Dauer der Beteiligung des Arbeitgebers am Landesprogramm durch die Charta-Unterzeichnung zeigt sich, dass mehr PG davon berichten, dass (mehrmals) im Unternehmen über das PG-Angebot informiert wird. Man kann das möglicherweise so deuten, dass durch den längeren Zeitraum einfach zeitlich mehr Chancen bestehen, Anlässe für eine Information zu finden. Auch steigt die durchschnittliche monatliche Anzahl der PG-Gespräche. Auch das

kann für einen höheren Bekanntheits- und Etablierungsgrad sprechen. Im Sinne des erfolgreichen Implementierungsprozesses zeigt das, dass die Flankierung des PG-Angebotes durch die Charta-Unterzeichnung auf Dauer einen positiven Einfluss auf die Angebotsnutzung hat, und es bestätigt die Wirksamkeit der Kombination von Top-down- und Bottom-up-Strategien.

Auch wenn die meisten der PG ihre Informiertheit mit einem Wert von 7 (20,98 %) bzw. 8 (24,48 %) beziffert haben, zeigt sich, dass der Grad des Informiertheitsgefühls bei den PG, deren Arbeitgeber die Charta unterzeichnet haben, leicht über dem Durchschnitt aller Befragten liegt. Gleichwohl ist das Informiertheitsgefühl in dieser Gruppe, die länger als zwölf Monate am Landesprogramm teilnehmen, leicht rückläufig mit 7,3 im Unterschied zu der Gruppe derer, die vor weniger als zwölf Monaten unterzeichnet haben. Hier liegt der Wert bei 7,6. Folglich trägt die Charta-Unterzeichnung positiv zum Informiertheitsgefühl der PG bei. Für ein konstant hohes Informiertheitsgefühl stellt sich die Frage, wie nachhaltig Wissen vermittelt werden kann und sowohl der innerbetriebliche, aber auch der im Landesprogramm als Netzwerk fungierende Wissenstransfer gelingen kann. Das kann im Rahmen dieser Befragung nicht beantwortet werden. Jedoch lässt sich der Bedarf nach Strategieentwicklung für den Wissenstransfer und die Haltbarkeit des Wissens erkennen. Es geht insbesondere darum, aktuelles Wissen für die bereitzustellen, die länger als ein Jahr am Landesprogramm teilnehmen, um langfristig eine Aktualisierung und Weitergabe des Expert:innenwissens und des Wissenstransfers innerhalb des Unternehmens zu sichern. Von Krogh & Köhne (1998) betonen: „Der Erfolg von Unternehmen wird künftig immer stärker davon abhängen, inwiefern diese in der Lage sind, Wissen zu generieren und intern zu transferieren. So ist der interne Wissenstransfer hinsichtlich der vermehrten Nutzung von vorhandenem Wissen in Unternehmen, (...) und der Fähigkeit, mit Wissen umzugehen, von zentraler Bedeutung“ (ebd., S. 235 ff.) Auch mit Blick auf interne Personalwechsel und/oder das generelle Ausscheiden von Personen aus dem Betrieb durch Altersgründe oder Jobwechsel kann dies relevant werden. Das Altersspektrum der Befragten erstreckt sich über alle Berufsphasen, wobei das durchschnittliche Alter bei 50,59 Jahren liegt. 77,62 % der PG liegen in der Altersspanne von 45 bis 66 Jahren in den letzten beiden Berufsdekaden. Die Gleichset-

zung des Lebensalters mit Berufserfahrung ist nicht zulässig, da keine Informationen zur Dauer der Berufstätigkeit erhoben wurden. Zukünftig gilt es somit, die Fragen zu beantworten, wie innerbetriebliche Strukturen nachhaltig zu gestalten sind und wie über die Betriebsgrenzen hinaus Netzwerke, die in den Regionen und landesweit über das Landesprogramm geschaffen wurden, helfen, sich auszutauschen und Wissen zu erhalten und/oder weiterzugeben. Dort, wo mehrere PG sich die PG-Aufgaben teilen, was aktuell vor allem in größeren Unternehmen der Fall ist, können Vertretungsregeln für ein lückenloses PG-Angebot sorgen.

Die Ergebnisse zur Bewertung der eigenen Angebotsformate des Landesprogramms zeigen zusammengefasst, dass nicht alle Angebote gleichermaßen für alle PG hilfreich sind. Die breiteste Zustimmung und gleichzeitig den höchsten Bekanntheitsgrad haben der digitale betriebliche Pflegekoffer sowie die darin enthaltene Checkliste. Diese sind ortsunabhängig einsetzbar und individuell nutzbar. Der Newsletter ist zwar am wenigsten bekannt, wird aber als hilfreicher als andere Tools eingeschätzt. Das unterstreicht die These, dass flexible Angebote hilfreich sind, weil sie sich gut einpassen lassen in den Arbeitsalltag. Vernetzungsformate und Informationsveranstaltungen sind per se mit zusätzlichen Zeitressourcen und einem größeren organisatorischen Vor-

lauf für die Einzelperson verbunden und damit nicht so einfach zu realisieren. Dennoch haben sie einen hohen Wert für die Befragten. Das wurde immer wieder gerade in den offenen Antworten deutlich: Vernetzungsangebote sind relevant und besonders der Austausch über konkrete Fallbeispiele ist ein Weg, um die eigene Rollenausübung zu erproben. PG erleben die Vielfalt der Pflege- und Vereinbarkeitssituationen deutlich vor Ort, was sich in immer konkreteren Themennachfragen zu speziellen Krankheitsbildern u. Ä. äußert. Auch dieser Aspekt spricht für einen Weiterentwicklungsschritt in der Implementierung.

Die befragten PG kommen zu 37,76 % aus dem Mittelstand in NRW. Dieser Wert hat seit der t0-Befragung zugenommen und spricht für die Zielerreichung des Auftrags des Landesprogramms mit der besonderen Berücksichtigung von KMU bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, wie es die Qualifizierung und der PG-Einsatz sind. Erwartungsgemäß sind die kleinsten Unternehmensgrößen unterrepräsentiert, da gerade bei Kleinstunternehmen aus vorherigen Untersuchungen deutlich wurde, dass hier mitunter andere Strategien zur Bearbeitung des Themas der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege getroffen werden (müssen) (vgl. von Spee & Hampel, 2023). Auch diese Komponente ist mit Blick auf die Vielfalt des Vereinbarkeitsthemas weiterhin zu berücksichtigen.

Zentrale Ergebnisse in Kurzfassung

- Der **Bekanntheitsgrad des Landesprogramms** ist insgesamt sehr hoch (97,2 %) und im Vergleich zur t0-Befragung höher (dort: 71 %).
- 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 befragten PG kommen zu **37,76 % aus mittelständischen Unternehmen in NRW**. Das spricht für die Zielerreichung des Auftrags des Landesprogramms mit der besonderen Berücksichtigung von KMU bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, wie es die Qualifizierung der PG und deren Einsatz sind.
- Das **Alter** der Befragten erstreckt sich über alle Berufsphasen, wobei das durchschnittliche Alter bei 50,59 Jahren liegt. 77,62 % der PG liegen in der Altersspanne von 45 und 66 Jahren und damit in den letzten beiden Berufsdekaden.
- 74,8 % der befragten PG haben neben ihrer Haupttätigkeit und der Funktion als PG 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 hat den Mehrwert, dass bereits etablierte Strukturen mitgenutzt werden und somit der Implementierungsprozess verkürzt werden kann.
- Sowohl die Dauer der Zugehörigkeit zum Landesprogramm durch die Charta-Unterzeichnung als auch die Dauer der PG-Tätigkeit erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass die Aufgabe der PG im Unternehmen (mehrmals) kommuniziert wird. Zudem haben PG, die länger dabei sind, eine durchschnittlich leicht höhere **monatliche Anzahl der PG-Gespräche**. Man kann vermuten, dass im Implementierungsprozess eine regelmäßige Kommunikation der PG-Aufgaben in das Unternehmen positiv wirkt auf die monatliche Anzahl der PG-Gespräche. Je mehr Komponenten zur Sichtbarmachung des Themas genutzt werden, umso besser ist das Thema verankert.
- Die größten Gruppen innerhalb der PG sind Personen, deren **Grad der Informiertheit** einen Wert von 7 (20,98 %) bzw. 8 (24,48 %) hat. Das spricht mit Blick auf die Laufzeit des Projektes für einen insgesamt hohen Grad des Informiertseins bei den PG.
- PG, die noch nicht so lang dabei sind, befinden sich eher in einer **Findungsphase** und haben tendenziell höhere Unterstützungsbedarfe an das Landesprogramm und ihren Arbeitgeber, aber sind insgesamt durch die zeitliche Nähe zur PG-Qualifizierung informierter.
- Mit Blick auf einen **Rollenfindungs- und Etablierungsprozess** wird deutlich, dass es einen Vorlauf braucht, bis man sich als PG im Unternehmen festigen und etablieren kann.
- Wird der **Grad der Informiertheit** der PG in Beziehung zur Dauer der Zugehörigkeit zum Landesprogramm (bezogen auf die Unterzeichnung der Charta) gesetzt, so zeigt sich, dass bei PG von erfahrenen Vereinbarkeitspartnern eine leichte Abnahme des Informiertheitsgefühls auftritt. Hier braucht es Angebote zur Auffrischung.
- Die Frage nach **zusätzlicher Arbeitszeit** für die PG-Aufgaben ist in der t1-Befragung häufiger mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet worden als bei der t0-Befragung. Das kann als Hinweis für zunehmende Strukturentwicklungsprozesse gesehen werden.
- Den befragten PG, die die Frage der **zur Verfügung stehenden Arbeitszeit** mit Ja beantwortet haben, stehen durchschnittlich **3,05 Stunden** pro Woche für diese Tätigkeit zur Verfügung. Zwei Drittel (66,06 %) schätzen ihren **durchschnittlichen wöchentlichen Einsatz als PG** auf 0,1 bis 2,5 Stunden ein, 11,93 % geben drei bis fünf Stunden pro Woche tatsächliche PG-Tätigkeit an und bei 2,75 % wird ihr wöchentlicher Einsatz auf 5,5 bis zehn Stunden beziffert.
- Durchschnittlich führen die PG **2,19 Gespräche pro Monat** durch. Gut ein Fünftel (22,39 %) gibt an, keine Gespräche zu führen. Mehr als die Hälfte der Befragten (52,24 %) führt 0,1 bis zwei Gespräche pro Monat, ein Fünftel (20,9 %) führt 2,1 bis neun Gespräche und 4,48 % führen zehn bis 21 Gespräche pro Monat.

- Bei den Auskünften zu den **PG-Kernaufgaben** wird deutlich, dass der konkrete Interaktionsprozess den Mittelpunkt des PG-Rollenverständnisses ausmacht. Information zu geben (95,8 %) und die Vermittlung bzw. der Verweis an Beratungsstellen (86,71 %) gehören zu den am häufigsten genannten Antworten der PG.
- Die Bewertung der **Angebote des Landesprogramms** zeigt, dass nicht alle Angebote gleichermaßen für alle PG hilfreich sind. Die breiteste Zustimmung und gleichzeitig den höchsten Bekanntheitsgrad haben der digitale betriebliche Pflegekoffer sowie die darin enthaltene Checkliste. Diese 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.
- Insgesamt wird deutlich, dass die Sichtbarmachung des PG-Angebotes in den Unternehmen unterschiedlich gehandhabt wird und dennoch ein wesentlicher Bestandteil des Implementierungsprozesses ist. Hier müssen unternehmensinterne Besonderheiten und Herangehensweisen berücksichtigt werden.

LITERATURVERZEICHNIS

- Ahrens, R. (2016):** Unternehmenskultur als Schlüssel zu einer nachhaltigen familienbewussten Personalpolitik. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2016, Berlin, Heidelberg: Springer.
- Gabler Wirtschaftslexikon (2018):** off-the-Job-Training, online: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/job-training-43116/version-266449>, zuletzt geprüft am 06.05.2024.
- Gabler Wirtschaftslexikon (2018a):** Lerntransfer, online: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/lernttransfer-41630/version-264992>, zuletzt geprüft am 06.05.2024.
- Elling, M. & Hetzel, C. (2024):** Auswertung der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018 zum Themenfeld 'Vereinbarkeit von Beruf und Pflege': eine Propensity-Score-Analyse, Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf und Pflege NRW.
- Hansen, C. & Segmüller, T. (2023):** Umfrage: Pflege-Guides im Landesprogramm, Unveröffentlichtes Dokument.
- Herrmann, J., Calahorrano, L., Praet, M., Rebaudo, M. (2023):** Daten zur Informellen Pflege. Pflegebedürftige und Pflegenden. Fraunhofer FIT. <https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/6b91d0b1-795e-4ded-ac87-acff82a80926/details>, zuletzt geprüft 26. April 2024.
- Hochuli Freund, U., Gebert, J., Sprenger, R. et al. (2023):** Wie Entwicklungs- und Implementierungsprozesse gelingen können. *Organisationsberat Superv Coach* 30, S. 59 – 78. <https://doi.org/10.1007/s11613-022-00799-8>, zuletzt geprüft 15. Mai 2024.
- Klärner, A. & von der Lippe, H. (2020):** Wirkmechanismen in sozialen Netzwerken. In: Klärner, A., Gamper, M., Keim-Klärner, S., Moor, I., von der Lippe, H. & Vonneilich, N. (Hrsg.), Soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten, Wiesbaden: Springer VS, S. 65 – 86. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21659-7_2, zuletzt geprüft 15. Mai 2024.
- Meißner, A. (2012):** Lerntransfer in der betrieblichen Weiterbildung. Theoretische und empirische Exploration der Lerntransferdeterminanten im Rahmen des Training off-the-job, Lohmar, Köln: Josef Eul Verlag.
- Meyers, D. C., Durlak, J. A. & Wandersman, A. (2012):** The quality implementation framework: a synthesis of critical steps in the implementation process. *American Journal of Community Psychology*, 50(3), S. 462 – 480. <https://doi.org/10.1007/s10464-012-9522-x>, zuletzt geprüft 15. Mai 2024.
- Sagmeister, M. (2019):** Situiertes Lernen: Informelles Lernen am Arbeitsplatz in der Community of Practice. In: M. W. Fröse et al. (Hrsg.), Führung und Organisation, Perspektiven Sozialwirtschaft und Sozialmanagement, S. 417 – 432. https://doi.org/10.1007/978-3-658-24193-3_21, zuletzt geprüft 15. Mai 2024.
- Schmohl, T. (2021):** Situiertes Lernen. In: Schmohl, T., Philipp, T. & Schabert, J. (Hrsg.), Handbuch Transdisziplinäre Didaktik, Bielefeld: transcript, S. 301 – 311. <https://doi.org/10.25656/01:27711>, zuletzt geprüft 15. Mai 2024.
- Vonkrogh, G. & Köhne, M. (1998):** Der Wissenstransfer in Unternehmen: Phasen des Wissenstransfers und wichtige Einflussfaktoren. In: Die Unternehmung 5., S. 235 – 252.
- Vonneilich, N. (2020):** Soziale Beziehungen, soziales Kapital und soziale Netzwerke – eine begriffliche Einordnung. In: Klärner, A., Gamper, M., Keim-Klärner, S., Moor, I., von der Lippe, H. & Vonneilich, N. (Hrsg.), Soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten, Wiesbaden: Springer VS., S. 33 – 49. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21659-7_2, zuletzt geprüft 15. Mai 2024.
- Von Spee, A. (2024):** Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege – Informationen für Arbeitgeber und pflegende Beschäftigte“. https://beruf-undpflege-nrw.de/uploads/2024/01/vereinbarkeit-von-beruf-und-pflege_stand-jan2024.pdf, zuletzt geprüft am 06. Mai 2024.
- Von Spee, A., Hampel, S. & Ollertz, G. (2023):** Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als gesamtgesellschaftliche Verantwortung. In: ProAlter 3/23, S. 35 – 37.
- Von Spee, A., Hampel, S. (2023):** Koordination – Kooperation – Kompensation. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Kleinstunternehmen in NRW. <https://berufundpflege-nrw.de/uploads/2024/02/auswertung-fokusgruppe-kleinstunternehmen.pdf>, zuletzt geprüft am 16. Mai 2024.
- Völz, S., Evans, M., Borchers, U. & Schneck, J. H. (2023):** Wie unterstützen Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Eine explorative Typologie. In: Forschung aktuell 12/2023.

ANHANG

- Anhang 1: Fragebogen t1
- Anhang 2: Abbildungen und Tabellen

ANHANG 1 – FRAGEBOGEN t1

Liebe:r betriebliche:r Pflege-Guide,

vielen Dank, dass Sie uns mit Ihrer Teilnahme an dieser Befragung unterstützen! Das Servicezentrum des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW möchte damit mehr zu Ihrer zusätzlichen Aufgabe als betrieblicher Pflege-Guide und der Umsetzung des Angebotes in Ihrem Unternehmen erfahren und weiteren Unterstützungsbedarf ermitteln.

Mit Ihren Erfahrungen helfen Sie uns, unser Angebot weiterzuentwickeln. Die Teilnahme an der Befragung dauert etwa zehn Minuten.

Vielen Dank!

Ihr Team vom Servicezentrum des Landesprogramms
Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW

Fragen	Antwortmöglichkeiten
Daten zur Person	
Seit wann sind Sie betrieblicher Pflege-Guide?	<input type="checkbox"/> 0 – 3 Monate <input type="checkbox"/> 4 – 6 Monate <input type="checkbox"/> 7 – 12 Monate <input type="checkbox"/> Seit über 12 Monaten
Haben Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation noch weitere Funktionen neben Ihrer regulären Tätigkeit?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Keine Angabe
Wenn ja: (Mehrfachnennung möglich)	<input type="checkbox"/> Mitglied im Betriebsrat <input type="checkbox"/> Ersthelfer:in <input type="checkbox"/> Gleichstellungsbeauftragte:r <input type="checkbox"/> BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) <input type="checkbox"/> Brandschutzhelfer:in <input type="checkbox"/> Sonstiges
Wann sind Sie geboren? Nennen Sie uns das Jahr Ihrer Geburt.	Hier das Geburtsjahr erfassen <input type="text"/>
Mit welcher Geschlechterbezeichnung identifizieren Sie sich?	<input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Divers <input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar: <input type="text"/>
Daten zum Unternehmen und zur Umsetzung der Aufgaben als betrieblicher Pflege-Guide	
Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation?	<input type="checkbox"/> Bis 25 MA <input type="checkbox"/> 26 – 49 MA <input type="checkbox"/> 50 – 249 MA <input type="checkbox"/> 250 – 499 MA <input type="checkbox"/> 500 – 999 MA <input type="checkbox"/> 1.000 – 1.999 MA <input type="checkbox"/> 2.000 oder mehr MA <input type="checkbox"/> Kann ich nicht einschätzen <input type="checkbox"/> Keine Angabe

Fragen

Kennen Sie das Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Nimmt Ihr Unternehmen teil am Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Wenn ja: seit wann?

- Vor weniger als 6 Monaten
 Vor 6 – 12 Monaten
 Vor mehr als 12 Monaten
 Weiß nicht

Wie viele betriebliche Pflege-Guides gibt es in Ihrem Unternehmen?

Offene Angabe

Steht Ihnen für Ihre Aufgabe als betrieblicher Pflege-Guide Arbeitszeit zur Verfügung?

- Ja
 Nein
 Sonstiges

Wird nur abgefragt, wenn die vorherige Frage mit „Ja“ beantwortet wurde: Wie viel Arbeitszeit steht Ihnen pro Woche für diese zusätzliche Aufgabe zur Verfügung?

Offene Eingabe (Stunden pro Woche)

Wie groß ist der durchschnittliche Stundenumfang pro Woche, den Sie tatsächlich tätig sind? Bitte schätzen Sie.

Offene Antwort Stundenzahl

Wie viele Gespräche führen Sie als betrieblicher Pflege-Guide ungefähr pro Monat? Bitte geben Sie einen Zahlenwert an.

Offene Eingabe

Bitte schätzen Sie: Wie viele Gespräche davon sind Erstgespräche?

Offene Antwort

Filterfrage für Personen, die >1 bei der vorherigen Frage geantwortet haben: Haben alle betrieblichen Pflege-Guides den gleichen zeitlichen Umfang für ihre Tätigkeit?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

Filterfrage für Personen, die >1 bei der vorherigen Frage geantwortet haben: Wie groß ist der durchschnittliche Stundenumfang aller betrieblichen Pflege-Guides pro Woche insgesamt? Bitte schätzen Sie.

Offene Antwort

Fragen

Beschreiben Sie mit drei Worten Ihre wichtigsten Funktionen als betrieblicher Pflege-Guide in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation.

Wenn ein:e Kolleg:in zu Ihnen kommt und Unterstützung benötigt, welche Quellen nutzen Sie, um die benötigten Informationen zu finden?

(Mehrfachnennung möglich)

Antwortmöglichkeiten

- Broschüre
- Flyer
- Internetrecherche
- Intranet des Unternehmens
- Bücher
- Digitaler betrieblicher Pflegekoffer
- Checkliste aus dem digitalen Pflegekoffer
- Sonstiges

Sichtbarmachung im Unternehmen

Wurde Ihre Aufgabe als betrieblicher Pflege-Guide im Unternehmen/in der Organisation kommuniziert?

- Ja, einmalig nach meiner Pflege-Guide-Schulung
- Ja, meine Kolleg:innen werden regelmäßig an meine Aufgabe erinnert.
- Nein, über meine Aufgabe als Pflege-Guide wurden meine Kolleg:innen nicht informiert.
- Sonstiges

Filterfrage – nur anzeigen, wenn die vorherige Frage nicht mit „Nein“ beantwortet wurde: Wie wurden bzw. werden Ihre Kolleg:innen über Ihre Aufgabe informiert?

(Mehrfachnennung möglich)

- Analoge Information
- Digitale Information
- Veranstaltungen
- Auf Anfrage
- Sonstiges

Kernaufgaben in der Rolle als betrieblicher Pflege-Guide

Worin sehen Sie Ihre Kernaufgaben in der Rolle als betrieblicher Pflege-Guide?

(Mehrfachnennung möglich)

- Trost spenden
- Informieren
- Lösungen aufzeigen
- Vermittlung/Verweis an Beratungsstelle
- Unterstützung/Begleitung bei Gesprächen mit Arbeitgeber:in
- Sonstiges

Fragen	Antwortmöglichkeiten
Informationsstand zum Thema der Pflegevereinbarkeit und Unterstützungsbedarfe	
<p>Auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut): Wie gut fühlen Sie sich über das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert?</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>Welche (fachliche) Unterstützung des Landesprogramms zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW wünschen Sie sich zusätzlich?</p>	<p>Offene Antwort</p> <div style="border: 1px solid #ccc; height: 100px; width: 100%;"></div>
<p>Kennen Sie folgende Angebote des Landesprogramms zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitaler betrieblicher Pflegekoffer • Checkliste im digitalen Pflegekoffer • Online-Fortbildungen und Informationsveranstaltungen • Digitaler Erfahrungsaustausch für betriebliche Pflege-Guides • Netzwerktreffen • Newsletter 	<p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p>
<p>Wenn ja: Wie hilfreich ist dieses Angebot für Ihre Arbeit als betrieblicher Pflege-Guide?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sehr hilfreich <input type="checkbox"/> Eher hilfreich <input type="checkbox"/> Weniger hilfreich <input type="checkbox"/> Nicht hilfreich <input type="checkbox"/> Keine Angabe</p>
<p>Welche zusätzliche Unterstützung wünschen Sie sich durch Ihren Arbeitgeber? (Mehrfachantwort möglich)</p>	<p><input type="checkbox"/> Bereitstellung eines Einzelbüros für die Gespräche</p> <p><input type="checkbox"/> Freistellung von der beruflichen Tätigkeit während der Gespräche</p> <p><input type="checkbox"/> Bessere Kommunikation meiner Aufgabe innerhalb des Unternehmens</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges</p>
<p>Gibt es etwas, das Sie uns abschließend noch mitteilen möchten?</p> <p>Offene Antwort</p> <div style="border: 1px solid #ccc; height: 100px; width: 100%;"></div>	

Herzlichen Dank für die Teilnahme an der Befragung.

Wir freuen uns sehr, dass Sie uns an Ihren Erfahrungen teilhaben lassen.

Wenn Sie Fragen rund um das Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW haben, wenden Sie sich gern an uns über berufundpflege@kda.de.

Viele Grüße

Ihr Team vom Servicezentrum des Landesprogramms
Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW

ANHANG 2 – ABBILDUNGEN UND TABELLEN

Antworten aus der Kategorie „Sonstiges“ für Zusatzfunktionen von PG (gruppiert):	Anzahl der Nennungen
Soziale Ansprechperson: Soziale:r Ansprechpartner:in, soziale Ansprechperson, SAP, Ansprechpartnerin für Menschen mit psychischer Erkrankung, Vertrauensperson	14
Innerbetriebliche Bildung: Pädagogische Leitung, Trainerin für Kommunikation und Visualisieren/Präsentieren/Praxisberaterin, Dozentin, Betreuerin von Auszubildenden	3
Schwerbehindertenvertretung (SBV), CDMP (Certified Disability Management Professional), Integrationsbeauftragte	7
Personalwesen: Personaler, Mitarbeitende im HR, Personalsachbearbeiterin, Personalmanagement, Senior Personalreferent	6
Betriebliche Mitbestimmung Mitglied Personalrat	1
Leitungspersonen: Geschäftsführung, Geschäftsleitung, kaufmännische Leitung, stellvertretender PDL und Pflegetrainer, Projektleiterin	5
Betriebsinterne Beratungsangebote: Gesundheits- und Sozialberater, Sozial-, Sucht-, Konfliktberaterin, Familienservice	4
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit: Arbeits- und Notfallmedizin, Betriebssanitäter, betriebliche Ansprechperson für psychische Belastungen, Fachkraft für Arbeitssicherheit, beratende Pflegefachkraft, Deeskalationstrainerin, QM/AMS (Arbeitsschutzmanagementsystem), Arbeitssicherheit, Arbeitsschutzbeauftragter	7
Betriebliches Eingliederungsmanagement: BEM, BEM-Beauftragte Personal, Qualifizierung	3
Sonstiges: (Einzelnennungen) Fachliche Tätigkeit, Sekretärin, Buchhalterin, Sekretariat, Altenpflegerin, Sozialdienst, Pflegeberaterin	

Abbildung 27: Sonstige Zusatzfunktionen

Antwort des Grads des Informationsstands von PG	Absolute Häufigkeit	Anteil aller Antworten in %
1	1	0,7
2	3	2,1
3	3	2,1
4	6	4,2
5	14	9,79
6	16	11,19
7	30	20,98
8	35	24,48
9	19	13,29
10	16	11,19

Tabelle 11: Grad der Informiertheit im Detail (n = 143)

Lotsen

Begleitung

Sensibilisierung

Vermittlung

Organisation von Veranstaltung

Entlastung

Ansprechperson

Kontakte herstellen

Administratives

Unterstützung

Information

Werbung für das eigene Angebot

Vereinbarkeit Beruf und Pflege

Zuhören Beratung

Betriebsanliegen



Vereinbarkeit Beruf & Pflege
Landesprogramm NRW

Gefördert von:

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



LANDESVERBÄNDE
DER PFLEGEKASSEN



Verband der Privaten
Krankenversicherung