

# Auswertung der Befragung von betrieblichen Pflege-Guides 2025 im Rahmen des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW

Autorinnen

Dr. Sarah Hampel, Adelheid von Spee



**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

# INHALT

Abbildungsverzeichnis .....	2
Tabellenverzeichnis .....	3
<b>1 Hintergrund und Zielsetzung .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Theoretische Bezugspunkte: Implementierung &amp; nachhaltige Verstetigung als Teil einer Pflegevereinbarkeitsstrategie .....</b>	<b>6</b>
Implementierung des Pflege-Guide-Angebots als Teil der Pflegevereinbarkeits- strategie.....	6
Nachhaltige Verstetigung.....	6
<b>3 Studiendesign – Untersuchungsmethode – Stichprobenbeschreibung .....</b>	<b>7</b>
Beschreibung des Studiendesigns.....	7
Wer wurde angeschrieben in den Befragungswellen? .....	7
<b>4 Ergebnisdarstellung zur Befragungswelle 2025 .....</b>	<b>9</b>
Daten der Befragten .....	9
Daten zum Unternehmen und zur Umsetzung der PG-Aufgaben .....	11
Sichtbarmachung im Unternehmen .....	16
Kernaufgaben in der Rolle als betriebliche:r Pflege-Guide .....	17
Informationsstand zum Thema der Pflegevereinbarkeit und Unterstützungs- bedarfe.....	20
<b>5 Vergleich der Ergebnisse zu vorherigen Befragungswellen .....</b>	<b>30</b>
Daten zu Befragten .....	30
Daten zum Unternehmen und zur Umsetzung der Aufgaben als betriebliche:r Pflege-Guide .....	31
Sichtbarmachung im Unternehmen .....	32
Kernaufgaben in der Rolle als betriebliche:r Pflege-Guide .....	32
Informationsstand zum Thema der Pflegevereinbarkeit und Unterstützungs- bedarfe.....	32
<b>6 Limitationen.....</b>	<b>33</b>
<b>7 Abschließende Betrachtung .....</b>	<b>34</b>
Literaturverzeichnis.....	36
Anhang 1 – Fragebogen t2.....	37
Anhang 2 – Anpassungen des Fragebogens t2 .....	42

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Seit wann sind Sie betrieblicher Pflege-Guide? (n = 233, Medianklasse = 7–12 Monate).....	9
Abbildung 2:	Zusatzfunktionen im Unternehmen neben der Haupttätigkeit (n = 233, insgesamt gibt es 180 Nennungen) .....	10
Abbildung 3:	Gruppierung Alter der PG (n =232; jüngste Person: 24, älteste Person: 67, Durchschnittswert: 49,99 Jahre) .....	10
Abbildung 4:	Unternehmensgröße (n = 231, Medianklasse = 250–499 MA) .....	11
Abbildung 5:	Teilnahme am Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ in NRW (n = 233) .....	11
Abbildung 6:	Anzahl betriebliche Pflege-Guides in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation (n = 233, Durchschnittswert: 2,12) .....	12
Abbildung 7:	Arbeitszeit als Pflege-Guide (n = 233) .....	13
Abbildung 8:	Kommunikation der Aufgabe im Unternehmen (n = 143) .....	16
Abbildung 9:	Kernaufgaben in der Rolle als betrieblicher Pflege-Guide (Mehrfachnennung möglich).....	18
Abbildung 10:	Anliegen der Kolleg:innen für ein Gespräch (n=233; Mehrfachnennung möglich).....	18
Abbildung 11:	Quelle der Informationen für PG (n=233; Mehrfachnennung möglich) .....	20
Abbildung 12:	Informationsstand über das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 233; Mittelwert = 7,02).....	21
Abbildung 13:	Abbildung: Informationsstand zu rechtlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege x Dauer Charta-Unterzeichnung. ....	21
Abbildung 14:	Informationsstand zu rechtlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege x Dauer Pflege-Guide-Tätigkeit. ....	21
Abbildung 15:	Informationsstand zu betrieblichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Mittelwert = 7,39).....	23
Abbildung 16:	Informationsstand zu betrieblichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege x Dauer Charta-Unterzeichnung. ....	23
Abbildung 17:	Informationsstand zu betrieblichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege x Dauer Pflege-Guide-Tätigkeit. ....	23
Abbildung 18:	Informationsstand zu externen Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Mittelwert = 6,94). ....	24
Abbildung 19:	Informationsstand zu externen Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege x Dauer Charta-Unterzeichnung. ....	24
Abbildung 20:	Informationsstand zu externen Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege x Dauer Pflege-Guide-Tätigkeit.....	24
Abbildung 21:	Rahmenbedingungen, die die Nutzung des Angebots erschwert oder verhindert haben (n = 233).....	28
Abbildung 22:	Seit wann sind Sie betrieblicher Pflege-Guide? (n = 375) .....	30
Abbildung 23:	Alter der PG, n =232; jüngste Person: 24, älteste Person: 67, Durchschnittswert: 49,84 Jahre) .....	31

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Unternehmensgröße × Anzahl PG, Zeilenprozente (n = 233) .....	12
Tabelle 2:	Zur Verfügung stehende Arbeitszeit der Befragten nach Größe des Unternehmens .....	13
Tabelle 3:	Wie viele Gespräche führen Sie als betrieblicher Pflege-Guide ungefähr pro Monat? (n=233) .....	14
Tabelle 4:	Vergleich Unternehmensgröße? Mittelwert Gespräche PG .....	14
Tabelle 5:	Anzahl Gespräche >0 bis <1 ? Charta-Unterzeichnung (n = 233).....	15
Tabelle 6:	Anzahl Gespräche × Dauer als PG im Landesprogramm (n = 233) .....	15
Tabelle 7:	Gleicher zeitlicher Umfang mehrerer PG im Unternehmen vorhanden (n = 60) .....	15
Tabelle 8:	Anliegen × Erfahrungsgrad der PG .....	19
Tabelle 9:	Bekanntheit der Angebote des Landesprogramms (n = 233) .....	25
Tabelle 10:	Bewertung der Angebote des Landesprogramms (n = 33-227).....	25
Tabelle 11:	Bewertung der Angebote des Landesprogramms × Grad der Informiertheit .....	26
Tabelle 12:	Welche zusätzliche Unterstützung wünschen Sie sich durch Ihren Arbeitgeber (n = 233) .....	27
Tabelle 13:	Zusatzfunktionen im Unternehmen neben der Haupttätigkeit (n = 376, insgesamt gibt es 287 Nennungen) .....	30

## 1 HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG

Zum dritten 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 die Umsetzung und den Arbeitsalltag der PG zu erfahren, im Sinne einer Prozessbegleitung das sich weiterentwickelnde Angebot des Servicezentrums für die PG zu evaluieren und weitere unterstützende Bedarfe zu identifizieren.

Hierbei galt es, die Strukturen und Rahmenbedingungen sowie ihre Tragfähigkeit 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 sowie Weiterentwicklung der PG-Rolle zu gewinnen. Der Fokus bei dieser Folgeauswertung liegt auf der Analyse der Implementierung und nachhaltigen Verstetigung, da mittlerweile recht lange Erfahrungen dieser Zielgruppe feststellbar sind und deutlich wird, dass die PG ein Teil einer Pflegevereinbarkeitsstrategie im Unternehmen sein müssen. Dafür 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 t2-Befragung aus dem Jahr 2025 mit der zweiten Befragung (t1) von 2024 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 die Entwicklungen 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 (t2). Dann werden diese Ergebnisse mit denen aus der ersten Befragungswelle (t1) nach Möglichkeit verglichen. Eine Ergebnisdiskussion und Ableitung von weiteren Schritten runden den Bericht ab.

## 2 THEORETISCHE BEZUGSPUNKTE: IMPLEMENTIERUNG & NACHHALTIGE VERSTETIGUNG ALS TEIL EINER PFLEGEVEREINBARKEITSSTRATEGIE

PG spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung einer gelungenen Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Als niedrigschwellige und vertrauensvolle Ansprechpersonen im Betrieb schlagen sie eine Brücke zwischen den individuellen Bedarfen pflegender Kolleginnen und Kollegen, den betrieblichen Strukturen sowie externen Unterstützungs- und Versorgungsangeboten. Damit leisten sie einen Beitrag zur Fachkräftesicherung, zur Reduzierung von Fehlzeiten und zur langfristigen Bindung von Beschäftigten (vgl. Evans-Borchers et al. 2024).

### Implementierung des Pflege-Guide-Angebots als Teil der Pflegevereinbarkeitsstrategie

Die erfolgreiche Einführung des PG-Angebotes erfordert eine strategische Verankerung im Unternehmen. Hilfreich ist hierbei eine klare Positionierung der Geschäftsführung zu einer vereinbarkeitssensiblen Personal- und Gesundheitsstrategie (vgl. Holm et al. 2025; Birken et al. 2015, S. 9). Die Unterzeichnung der Charta zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW als Selbstverpflichtung kann hierbei ein unterstützender Schritt für mehr Sichtbarkeit sein und ein Dokument, auf das man sich im Unternehmenskontext beziehen kann. Ein definierter Umsetzungsauftrag, eine Einbettung in bestehende Unterstützungsangebote für Mitarbeitende, zeitliche Ressourcen und Rückhalt durch die Führungspersonen unterstützen die praktische Umsetzung des PG-Angebotes als Teil der Unternehmensstrategie anstelle eines isolierten Einzelangebotes (Hampel et al. 2024). Strategie wird hier nach Mussnig, Rausch und Mögritscher (2020) verstanden als ein pragmatisches, sich ständig veränderndes dynamisches Gebilde. Unternehmen, die strategiefokussiert sind, agieren nach Mussnig et al. (2020) „vor allem deshalb erfolgreich, weil sie etwas leben, wovon sie überzeugt sind, weil die Menschen im Unternehmen gemeinsame Werte vertreten und gemeinsame Ziele verfolgen“ (Mussnig et al., 2020, S. 12). Für sie sei eine Strategie nur so wirksam wie die Menschen, die diese tragen. Übertragen auf den Pflegevereinbarkeits-Kontext heißt das: Die PG sind an der strategischen Umsetzung durch ihr operatives Handeln beteiligt. Ihr Angebot an die pflegenden Kolleg:innen als Erstansprechperson zählt in die Vereinbarkeitsstrategie ein, ohne die Strategie zu sein. Folglich benötigen die PG (als Maßnahme einer Vereinbarkeitsstrategie) einen guten Schulterchluss mit der gesamten Strategieentwicklung, um im Sinne dieser ihr Angebot umzusetzen. Durch eine länger-

fristig ausgerichtete Implementierung des Angebotes können gemeinsam Wirkfaktoren definiert werden, die bei einer Evaluation und Situationsanpassung des Angebotes genutzt werden. Zu den Wirkfaktoren können bspw. die Sichtbarkeit und das Auffinden des Angebotes gezählt werden. Da die Gruppe der pflegenden Kolleg:innen eine stets wechselnd zusammengesetzte Gruppe ist, braucht es eine kontinuierliche Ansprache über verschiedene Kanäle. Im Weiteren gilt es auch zu prüfen, ob auch durch die Führungspersonen pflegende Mitarbeitende an die PG weitergeleitet werden. Denn dies wäre ein Zeichen dafür, dass die Pflegevereinbarkeit im Führungsverständnis verankert ist und sie sich als Teil der Unternehmenskultur zeigt (vgl. Ahrens 2016, Völz et al. 2023). Generell sind die Zugangswege zu den PG hier hilfreich, um die organisationsinternen Kommunikationswege aufzuzeigen.

### Nachhaltige Verstetigung

Die Verstetigung des PG-Angebotes ist eine zentrale Voraussetzung für seine Wirksamkeit. Aus der Forschung zu Verstetigung von Maßnahmen wird deutlich, dass es einige Faktoren gibt, die diese begünstigen: Sie gelingt, wenn das Angebot beginnend mit der Planungsphase strukturell abgesichert, kontinuierlich weiterentwickelt und als selbstverständlicher Bestandteil der betrieblichen Unterstützung wahrgenommen wird (vgl. Funk et al., 2019; Schell et al. 2020). Durch mittelfristige Zielsetzungen und eingebunden in gut verzahnte Maßnahmen gestaltet sich die Pflegevereinbarkeit nachhaltig. Dies ist ein dynamischer Prozess, der regelmäßige Anpassungen fordert. Bischofberger (2023) betont: „Das Fundament aller Vereinbarkeitsbemühungen muss dabei eine nachhaltig verankerte Kultur der Vereinbarkeit sein.“ (Bischofberger, 2023, S. 130) Diese Kultur zeichnet das im Unternehmen gelebte Miteinander und die Reaktionen auf lebensphasenbedingte Veränderungen. Um die PG-Rolle nachhaltig auszuführen, ist es notwendig, kontinuierlich beim Thema Pflegevereinbarkeit auf dem Laufenden zu sein (vgl. Hampel et al. 2024). Hierbei unterstützt das Servicezentrum Pflegevereinbarkeit aktiv: Maßnahmen wie das PG-Forum (ein onlinebasiertes Austauschforum) und die digitalen Erfahrungsaustausche mit anderen PG helfen, im Thema zu bleiben und sich wechselseitig zu unterstützen. Damit die PG sicher lotsen können, stellen sich ihnen in den monatlichen Online-Fortbildungen verschiedene Versorgungsstrukturen in NRW vor.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Weitere Informationen finden sich unter <https://berufundpflege-nrw.de/>.

### 3 STUDIENDESIGN – UNTERSUCHUNGSMETHODE – STICHPROBEN-BESCHREIBUNG

#### Beschreibung des Studiendesigns

In dieser Befragungswelle wurden – wie schon bereits in den beiden Vorgänger-Wellen – 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 wurde das bereits erprobte Fragebogen-Tool genutzt, in dem Aspekte aus folgenden Themen relevant waren:

- 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

Der dafür genutzte Online-Fragebogen bestand weitestgehend aus geschlossenen Fragestellungen. 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?

In der vorliegenden Befragung wurden alle Personen angeschrieben, die eine PG-Qualifizierung durchlaufen haben und damit in ihren Unternehmen als PG tätig sein können. Die Zahl der befragten PG unterscheidet sich zwischen den 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 zwischen den Befragungszeitpunkten t0 und t1. Weiterführende Informationen dazu finden sich bei Hampel / von Spee / Kursch (2024).

In der aktuellen Befragungswelle t2 wurden insgesamt 855 Personen angeschrieben, davon wurden:

- 672 Personen über Verteiler basierend auf den PG-Qualifizierungen aus dem Jahren 2023 bis 2025 erreicht durch das Servicezentrum des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW;
- 183 Personen zusätzlich über den Verteiler der Bildungsakteure von AOK Rheinland/Hamburg und AOK NordWest verschickt (104 davon AOK Rheinland/Hamburg; 79 davon AOK NordWest unterteilt in 24 Dülmen, 41 Bocholt, 14 Rheine).

Insgesamt haben **233 Personen an der Befragung teilgenommen** und diesen Fragebogen vollständig ausgefüllt (Rücklaufquote: 27,25 %). Die Befragung fand im Zeitraum vom 14.10. bis 30.10.2025 statt. Dieser Rücklauf ist insgesamt als positiv zu bewerten. Eine Rücklaufquote in diesem Umfang ist für eine Online-Umfrage ohne direkte Incentives und in anonymer Form grundsätzlich als überdurchschnittlich zu bezeichnen, besonders, da es sich um eine Zielgruppe handelt, bei der die Aufgabe des Pflege-Guides eine Zusatzbeschäftigung neben ihrer eigentlichen Haupttätigkeit im Beruf darstellt.

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 2025 (t2). Im Anschluss daran werden die Ergebnisse, mit denen aus den vorherigen Befragungswellen verglichen, um mögliche Veränderungen zwischen den Zeitpunkten abbilden zu können. Dabei wird ein Fokus auf den Vergleich zwischen den Erhebungswellen t2 und t1 gelegt, da sich zwischen den Befragungswellen nur marginale Veränderungen im Fragebogen vorfinden lassen und damit Ergebnisse besser vergleichbar sind. Diese werden in Anhang 2 zur besseren Nachvollziehbarkeit ausführlich skizziert. Sie beziehen sich vorwiegend auf einzelne Item-Erweiterungen (Dauer der Tätigkeit, Erweiterung der Antworten um einzelne Aufgaben der PG oder Informationsquellen). Ergänzt wurde eine Fragestellung zu Einflüssen von betrieblichen Rahmenbedingungen auf die Tätigkeit sowie eine konkrete Frage zu den Anliegen von ratsuchenden Kolleg:innen.

Der Fragebogen t0 zu Beginn des Landesprogramms lag noch vor der Einführung der meisten Instrumente des Landesprogramms zur Begleitung der PG und soll an ausgewählten Stellen herangezogen werden. Berichtsschwerpunkt ist hier jedoch der Vergleich zwischen den beiden Zeitpunkten, an denen vergleichbare Instrumente vorlagen, um zu zeigen, ob und welche Veränderungen in der Alltagswirklichkeit der PG zu verzeichnen sind und welche Erfahrungen PG langfristig machen. Es sei darauf hingewiesen, dass es sich bei allen Befragungswellen um Querschnittserhebungen 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.

## 4 ERGEBNISDARSTELLUNG ZUR BEFRAGUNGSWELLE 2025

Zum Einstieg in die Ergebnisdarstellung werden zunächst Daten vorgestellt, welche die PG selbst und ihre Verortung im Unternehmen betreffen. 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 Qualifiziert-sein und dem Tätig-sein.

**Dauer der Tätigkeit.** Die 233 Befragten sind unterschiedlich lange PG. Zwei Drittel der Befragten sind mindestens 13 Monate als Pflege-Guides tätig (davon 40,8 % zwischen 13–24 Monate und 25,3 % mehr als 24 Monate). Rund ein Viertel der Befragten (25,8 %) sind zwischen 7–12 Monate bereits aktiv. Maximal ein halbes Jahr dabei sind 8,2 % (davon 7,3 % zwischen 4–6 Monaten und 0,9 % zwischen 0–3 Monaten). Das bedeutet, dass in dieser Befragung auch sehr erfahrene PG integriert sind, die langfristig bereits Bestandteil der Vereinbarkeitsstrukturen in ihren Unternehmen sind. In **Abbildung 1** sieht man die Verteilung nach Dauer der Tätigkeit.

In der folgenden Auswertung werden PG immer wieder unterschieden in sogenannte „Erfahrene“ (Personen, deren Qualifizierung mindestens dreizehn Monate zurückliegt; 66 %) und „Neulinge“ (Personen, deren Qualifizierung maximal zwölf Monate zurückliegt; 34 %).

Als PG tätig zu sein stellt per se für die Befragten eine **Zusatzfunktion** neben ihrer vertraglich geregelten Tätigkeit dar. Erfasst werden sollte, ob neben diesen noch weitere Zusatzfunktionen vorlagen. Das war bei 77,3 % der Befragten der Fall (**Abbildung 2, S. 10**). 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 in ihrem Unternehmen innehaben (Haupttätigkeit + Pflege-Guide + x), könnte daher leicht überschätzt sein.

Zoomt man weiter in die Anzahl und Art der Zusatzfunktionen rein, sieht man, dass die Befragten in der Regel ein (36,1 %) oder zwei (23,6 %), maximal drei (11,6 %) weitere Funktionen innehaben. Vereinzelt werden noch mehr (bis maximal 6) weitere Zusatzfunktionen (6 %) angegeben. Der Durchschnitt für die insgesamt 180 Personen, die sich einer oder mehreren der abgefragten Zusatzfunktionen zugeordnet haben, beträgt 1,45. Das bedeutet, dass die PG im Durchschnitt 1,45 zusätzliche Funktionen zu ihrer regulären Tätigkeit und ihrer Funktion als PG haben.

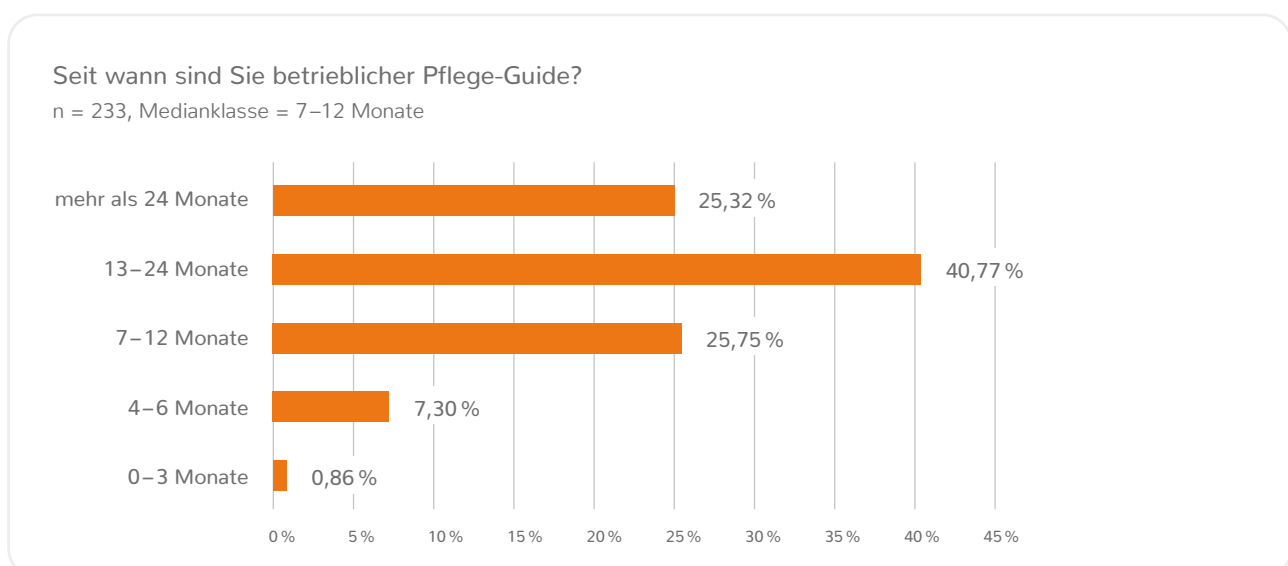


Abbildung 1: Seit wann sind Sie betriebliche:r Pflege-Guide?

Die häufigsten genannten Zusatztätigkeiten sind:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM): 27,04 %
- Soziale Ansprechperson (SAP): 21,03 %
- Schwerbehindertenvertretung: 3,00 %
- Gleichstellung: 13,30 %
- Ersthelfende: 25,75 %
- Brandschutzhelfende: 6,44 %
- Mitglied im Betriebsrat: 12,88 %
- sonstige Funktionen: 24,89 %  
(Zu den sonstigen Funktionen gehören u. a. die Aufgaben als Evakuierungshelfende, berufundfamilie-Team, BEM-Beauftragte, Qualitätsmanagement, Dozent:in, Vereinbarkeitsmanagement, Deeskalationstrainer:in, Beratung, Datenschutzbeauftragte:r, Ausbilder:in, Familienservice, Ausbildungsbeauftragte:r, Antidiskriminierungsbeauftragte:r, Opferschutzbeauftragte:r, Arbeitskreistätigkeiten, Ansprechperson für Anregungen und Beschwerden und Mutterschutz-/Elternzeitberatende.)

Das bedeutet, dass bei den Zusatztätigkeiten häufig eigenständige Tätigkeitsaufgaben mit Freistellungen bzw. eigenen Stellenprofilen genannt sind. An diese scheint sich die Aufgabe eines PG gut andocken zu lassen. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich, und deutlich wird beim Blick darauf, dass es eine thematische Anschlussfähigkeit zu anderen Mitarbeitende unterstützenden Strukturen und Funktionen der PG im Alltag gibt. Das spricht dafür, dass in der Betriebspraxis die Aufgabe mit bereits etablierten Strukturen kombiniert wird. Das generiert einen Mehrwert für die Implementierung, da auf Bekanntem aufgebaut wird.

86,7 % der befragten PG sind Frauen, 11,6 % Männer und 0,4 % der Befragten divers. Das **durchschnittliche Alter der befragten PG** liegt bei 49,99 Jahren. Der jüngste PG ist 24 und die älteste 67 Jahre alt. Folglich verteilt sich das Spektrum der an der Befragung teilnehmenden PG nahezu über alle Berufsphasen (**Abbildung 3**):

- 19,74 % der PG sind zwischen 25 und 39 Jahre alt,
- 20,60 % der PG zwischen 40 und 49 Jahre,
- 42,06 % sind 50 bis 59 Jahre und
- 17,60 % der Befragten sind 60 bis 67 Jahre alt.

Zusammengefasst zeigt sich, dass die größte Gruppe die der 40- bis 49-Jährigen ist. Man kann annehmen, dass es sich um Personen handelt, die bereits erste Berufserfahrung mit sich bringen. Allerdings kann man nicht ableiten, wie viele Jahre Erfahrung im aktuellen Bereich mitgebracht werden.

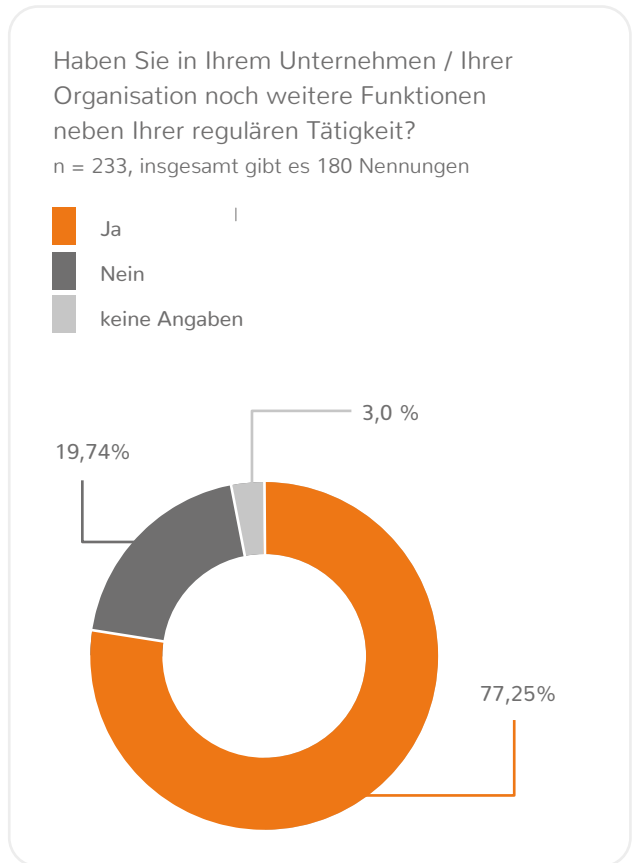


Abbildung 2: Zusatzfunktionen im Unternehmen neben der Haupttätigkeit

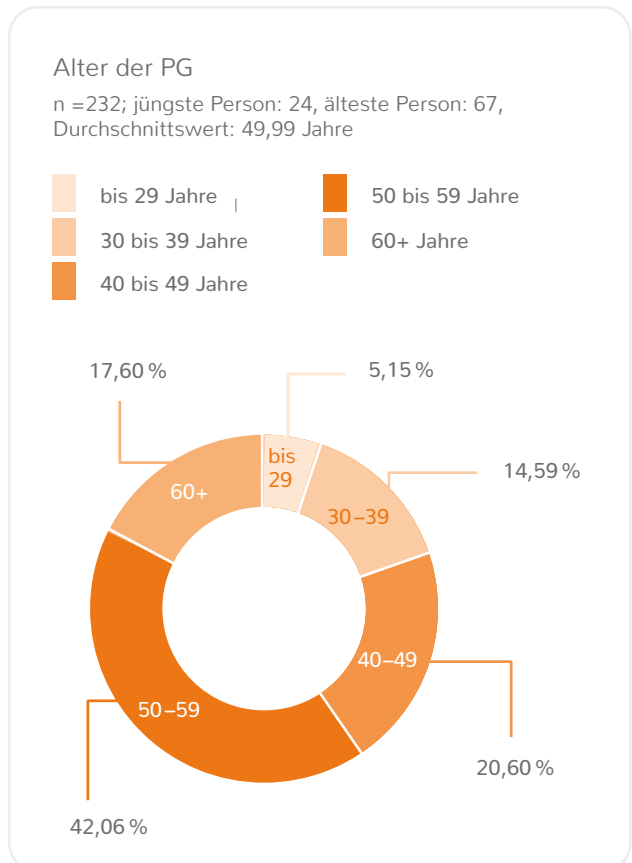


Abbildung 3: Gruppierung Alter der PG

### Daten zum Unternehmen und zur Umsetzung der PG-Aufgaben

Die größte Gruppe der Befragten ist in einem Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden tätig (93,08 %). Die befragten PG sind zu einem nicht unerheblichen Anteil von 30,74 % in Unternehmen aus dem Mittelstand von NRW angesiedelt (bis 249 Personen). Eine Übersicht der Unternehmensgrößen findet sich in **Abbildung 4**. Laut Fraunhofer Institut zur informellen Pflege

(Herrmann et al. 2023, S. 4 f.) arbeiten deutlich mehr als 80 % der erwerbstätigen Pflegenden in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten. Der Wert im Rahmen dieser Befragung liegt darüber, zeigt aber keine gänzlich andere Richtung auf. Für kleinere Unternehmen unter 50 Mitarbeitenden stellt sich eher die Frage, ob neben dem betrieblichen Pflege-Guide andere Wege gegangen werden müssen, um die Kompetenzen und die Rolle eines PG vorzuhalten, bspw. überbetriebliche PG, die die Kapazitäten intern sparen.

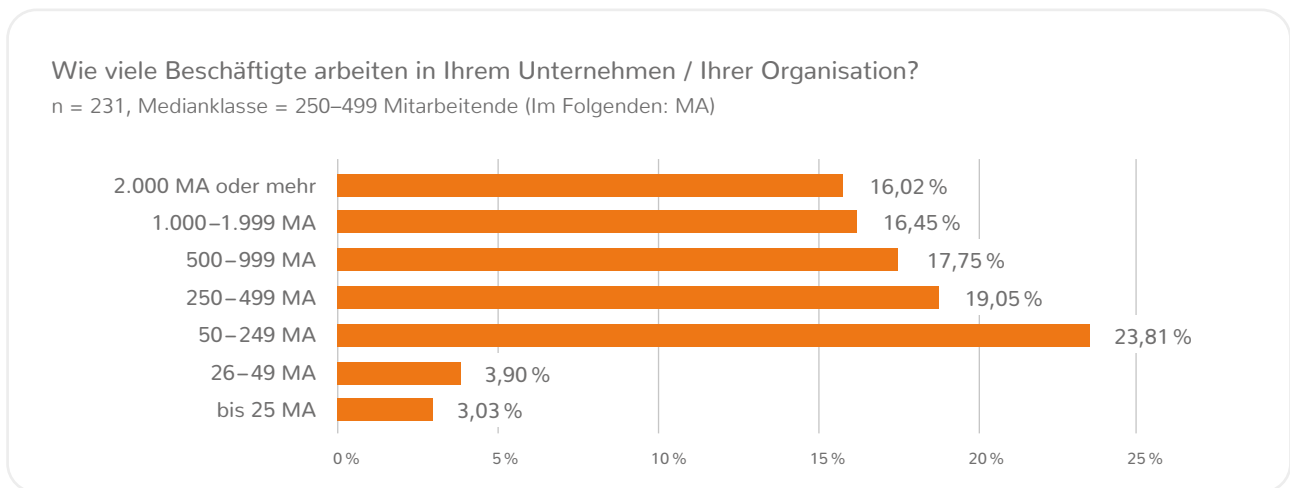


Abbildung 4: Unternehmensgröße

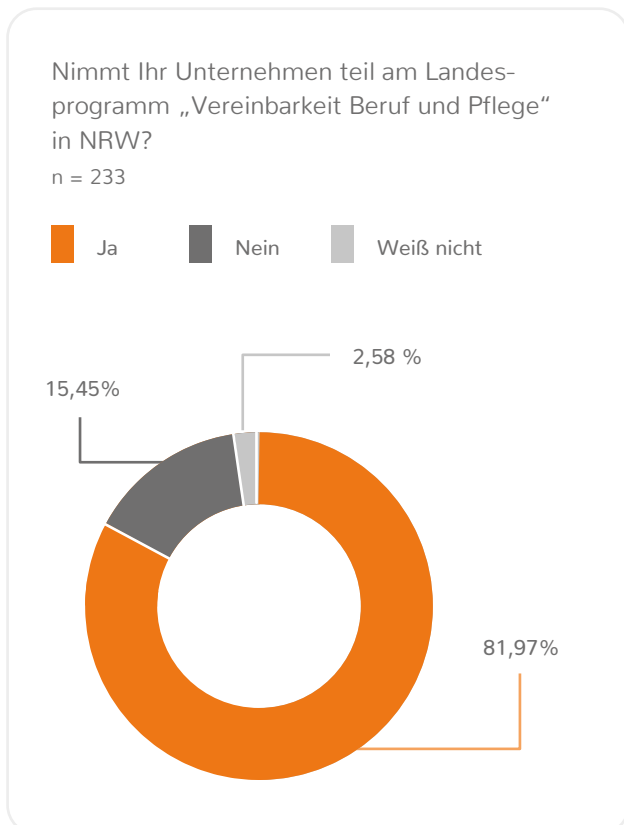


Abbildung 5: Teilnahme am Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ in NRW

Fast alle Befragten (98,71 %) gaben an, das Landesprogramm zu kennen. Das bedeutet, dass sie einen Bezug dazu haben und nicht losgelöst tätig sind. Und nicht nur sie selbst sind Teil des Landesprogramms, sondern bei 81,97 % von ihnen ist das Unternehmen, in dem sie tätig sind, bereits **Teil des Landesprogramms** Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW. 15,45 % der Unternehmen nehmen laut ihrer PG nicht am Landesprogramm teil, 2,58 % der Befragten wissen nicht, ob ihr Unternehmen Vereinbarkeitspartner ist (**Abbildung 5**).

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. Bei 6,3 % ist die Teilnahme noch sehr frisch (seit weniger als sechs Monaten). Gut ein Fünftel (20,4 %) der Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen / ihre Organisation seit sechs bis zwölf Monaten Teil des Landesprogramms sei.

68 % sind mehr als zwölf Monate Teil des Landesprogramms, davon 38,2 % zwischen 13–24 Monaten und

29,8 % seit mehr als 24 Monaten. 5,2 % konnten keine Angabe zur Dauer der Teilnahme am Landesprogramm machen.

Die **Anzahl der betrieblichen PG** unterscheidet sich in den Unternehmen (**Abbildung 6**). 42,92 % der PG sind solitär in ihrem Unternehmen tätig. Knapp ein Drittel der PG (32,62 %) ist zu zweit tätig, was eine wechselseitige Vertretung ermöglicht. 14,16 % der PG arbeiten zu dritt im Unternehmen, 3,43 % zu viert und 6,45 % der PG gaben an, zu fünft oder mehr Personen als PG tätig zu sein. Dabei gibt es vereinzelte Unternehmen, die sogar zwischen 8–16 PG in ihrem Unternehmen

angaben, was vor allem sehr große Unternehmen umfasst.<sup>2</sup> Im Durchschnitt bedeutet das, dass pro Unternehmen im Schnitt 2,12 PG eingesetzt werden.<sup>3</sup>

Die **Verteilung der Anzahl der PG nach Mitarbeiter-Anzahl** zeigt, dass Unternehmen, die in dieser Befragung bis 25 MA teilgenommen haben, zu einem großen Teil (71,42 %) ausschließlich einen PG haben. Bei 14,29 % gibt es zwei PG und 14,29 % haben 6 oder mehr PG angegeben. Auch bei Unternehmen mit einer Größe von 26–49 MA dominiert das Vorhalten von 1 PG (88,89 %). Je größer die Unternehmen sind, desto mehr variiert die Anzahl der PG. **Tabelle 1** gibt einen

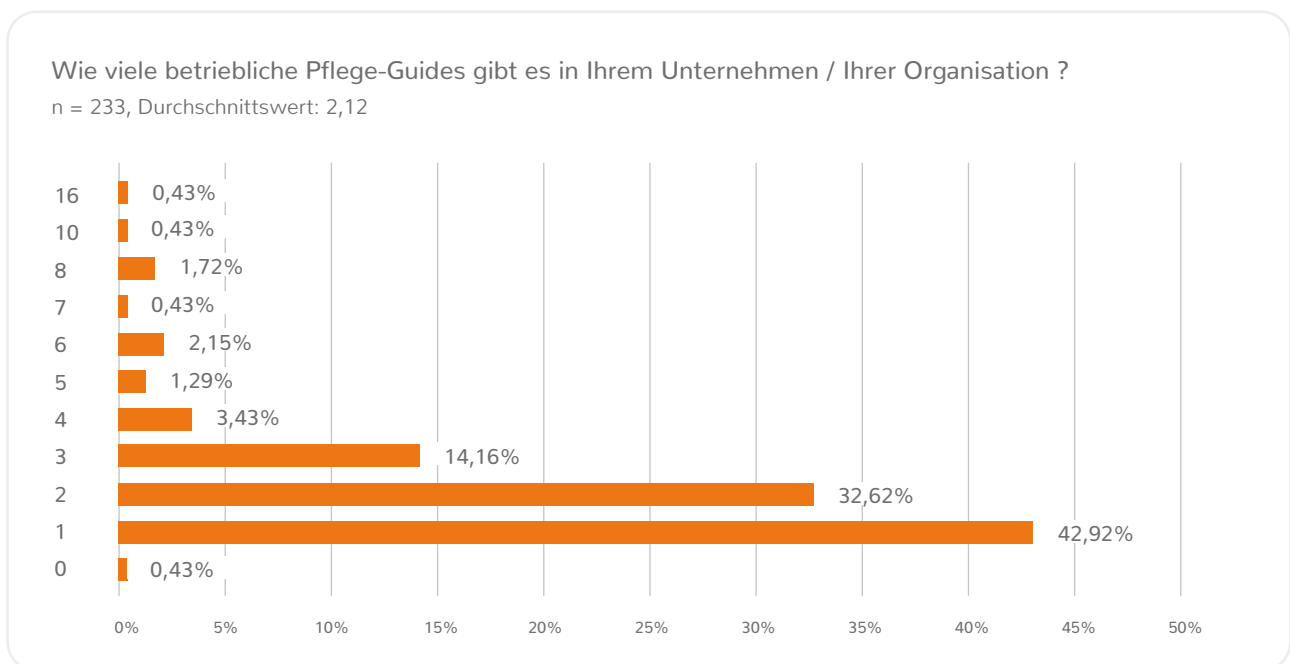


Abbildung 6: Anzahl betriebliche Pflege-Guides im Unternehmen / in der Organisation

Anzahl MA	Anzahl Pflege-Guide (in %)						
	0 PG	1 PG	2 PG	3 PG	4 PG	5 PG	6 PG oder mehr
Bis 25 MA	0	71,42	14,29	0	0	0	14,29
26–49 MA	0	88,89	11,11	0	0	0	0
50–249 MA	0	58,18	36,36	3,64	0	0	1,82
250–499 MA	0	43,18	31,82	20,45	4,55	0	0
500–999 MA	0	41,46	24,39	14,63	4,88	7,32	7,32
1.000–1.999 MA	0	31,58	39,47	21,05	5,26	0	2,63
2.000 MA oder mehr	2,70	16,22	37,84	21,62	5,41	0	16,21

Tabelle 1: Unternehmensgröße × Anzahl PG, Zeilenprozent (n = 233)

<sup>2</sup> Die besonders hohen Zahlen von PGs resultieren daraus, dass vereinzelte Unternehmen/Behörden betriebsinterne Qualifizierungen von weiteren PG durchgeführt haben. Bei den Vereinbarkeitspartnern in dieser Gruppe hat das Servicezentrum dann eine Vorstellung des Landesprogramms und die Nutzung des Pflegekoffers ergänzt.

<sup>3</sup> Berechnet auf der Grundlage, dass bei „5 oder mehr“ mit „5“ gerechnet wurde, sind pro Unternehmen im Schnitt 1,97 PG tätig.

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 (43,18 %) einen PG und zu rund einem Drittel (31,82 %) zwei PG. Aber auch 20,45 % haben drei oder mehr PG. Ab der MA-Anzahl von 2.000 und mehr Personen gibt es häufiger zwei oder drei als einen PG.

Mehr als der Hälfte (53,65 %) der befragten PG **steht für ihre PG-Aufgabe Arbeitszeit zur Verfügung**, hingegen knapp einem Drittel (31,76 %) der Befragten nicht. 14,59 % antworteten bei der Frage nach der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit mit der offenen Antwort „Sonstiges“ (**Abbildung 7**).

Die Betrachtung der Kategorie Sonstiges wurde im Rahmen eines Freitextes noch konkreter erfasst. Im Folgenden werden Ausführungen vorgestellt, die konkretere Informationen beinhalten: Zumeist wird hier ausgeführt, dass sie im Bedarfsfall im Rahmen der eigentlichen Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit für die PG-Aufgabe freigestellt sind. Somit ist die Bedarfssituation strukturgebend und keine konkrete Arbeitszeit. Da sich das Aufgabenspektrum des PG teilweise mit den normalerweise anfallenden Arbeitsaufgaben der Befragten überschneidet, sei es für sie daher gar nicht notwendig oder klar abgegrenzt (bspw. über eine Erwähnung im Arbeitsvertrag), was Hauptaufgabe oder PG-Aufgabe sei. Die Freitextantworten zeigen eine Autonomie der Befragten auf, da deren Antworten in der Sprachwahl auf Ausdrücke wie „ich nehme mir die Zeit“ und „Zugleichaufgabe = Bedarfsorientiert und nach Kapazitäten“ setzten.

Ein weiterer Aspekt der vertieften Analyse der **zur Verfügung stehenden Arbeitszeit für die Rolle PG** ist die Erfassung des zeitlichen Umfangs dieser Aufgabe. 214 PG gaben hier eine Einschätzung, die von 0 bis 10 Wochenstunden reichte. Im Durchschnitt stehen ihnen **1,2 Stunden** pro Woche für diese Tätigkeit zur Verfügung.

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**). Bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden verringert sich dann wiederum die zur Verfügung stehende Zeit der Befragten, weil hier möglicherweise durch das Verteilen auf mehrere Schultern weniger Zeit pro PG aufgewendet wird.

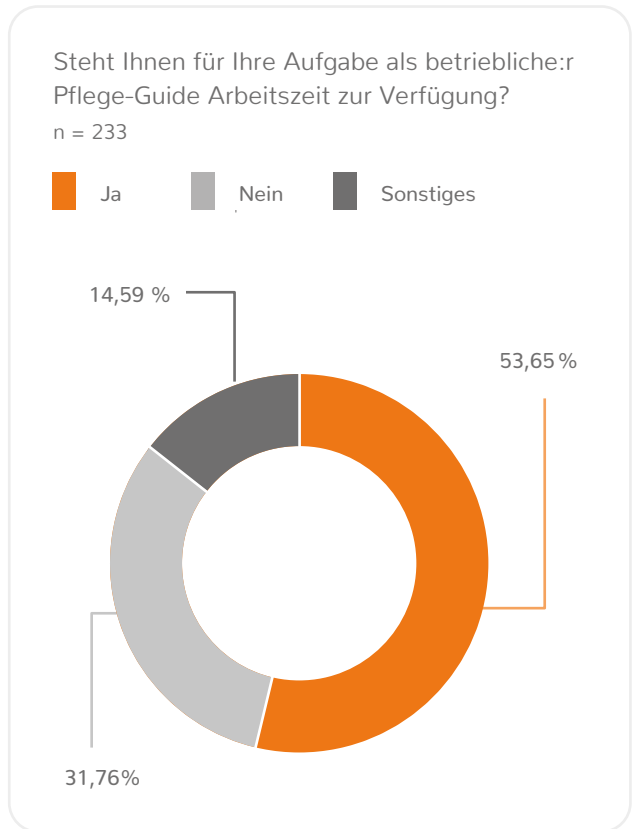


Abbildung 7: Arbeitszeit als Pflege-Guide

Größe des Unternehmens	Mittelwert der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit in Stunden (h) pro Woche für die PG-Aufgaben	n
Bis 25 MA	0,61 h	7
26–49 MA	1,26 h	9
50–249 MA	1,21 h	49
250–499 MA	1,81 h	43
500–999 MA	0,91 h	38
1.000–1.999 MA	0,99 h	33
2.000 MA oder mehr	0,95 h	33

Tabelle 2: Zur Verfügung stehende Arbeitszeit der Befragten nach Größe des Unternehmens

Betrachtet man dann noch einmal die zur Verfügung stehende Zeit pro Woche – unterschieden nach den beiden Subgruppen Erfahrene und Neulinge –, dann gibt es hier nur leichte Unterschiede: Erfahrene haben mit 1,16 Stunden/Woche im Vergleich zu Neulingen (1,28 Stunden) minimal weniger Zeit zur Verfügung. Gründe hierfür könnten sein, dass Erfahrene PG möglicherweise nicht mehr so viel regelmäßigen Zulauf haben, weil akutere Bedarfe gedeckt sind, es vielleicht auch

zwischenzeitlich andere Strukturen im Unternehmen geben kann, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stützen, oder sich die Unternehmenskultur hier vielleicht schon über die Dauer verändert hat. Auch kann sich der Zeitaufwand verringern, da man weniger daran arbeiten muss, die eigene Struktur sichtbar zu machen, weil diese bereits bekannter bzw. etabliert ist. Durchschnittlich führen die PG **1,94 Gespräche pro Monat** durch (n = 233). 12 % der Befragten gaben an, keine Gespräche zu führen. 68,6 % führen zwischen 0,1 bis zwei Gespräche pro Monat. Davon entfielen allein 41,2 % auf Personen, die angaben, ein Gespräch pro Monat zu führen. Rund ein Fünftel (19,3 %) führt mehr als zwei Gespräche pro Monat. Das Maximum an Gesprächen pro Monat liegt bei 20 Gesprächen (0,9 %). In **Tabelle 3** ist die Verteilung der Gespräche im Detail festgehalten.

Auch hier lohnt der Blick in die Verteilung der Anzahl der Gespräche nach Größe der Unternehmen, um herauszufiltern, ob und welche Unterschiede bestehen. Grundsätzlich nimmt die Anzahl der Gespräche zu, je mehr Mitarbeitende es im Unternehmen gibt. Das liegt allein an der größeren Anzahl von Personen, die potenziell anfragen könnten, und hängt nicht mit einer Wahrscheinlichkeit zusammen, dass es dann automatisch mehr Fragen geben muss. Darüber hinaus gibt es in größeren Unternehmen auch mehr PG, auf deren Schultern sich dann wiederum Gespräche verteilen, weshalb die Anzahl der Gespräche pro PG nicht automatisch dauerhaft steigt. 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.

In der folgenden **Tabelle 4** wurde zudem noch unterschieden, ob Personen, die keine Gespräche führten, mitgezählt wurden oder nicht. Wenn nur solche PG betrachtet werden, die mindestens 0,1 als Wert bei den Gesprächen pro Monat angaben, ist der Wert in allen Unternehmensgrößen leicht höher (2,20 vs. 1,94 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, aber bei den größten Unternehmensgruppen nicht automatisch sehr viel mehr Gespräche pro Kopf geführt werden, sondern sich verteilen.

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). **Tabelle 5, S. 15** zeigt,

Anzahl der geführten Gespräche pro Monat

gültig	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0,00	28	12,0	12,0	12,0
0,10	1	0,4	0,4	12,4
0,20	1	0,4	0,4	12,9
0,25	3	1,3	1,3	14,2
0,30	3	1,3	1,3	15,5
0,50	15	6,4	6,4	21,9
1,00	96	41,2	41,2	63,1
1,50	1	0,4	0,4	63,5
2,00	40	17,2	17,2	80,7
3,00	18	7,7	7,7	88,4
4,00	4	1,7	1,7	90,1
5,00	9	3,9	3,9	94,0
6,00	4	1,7	1,7	95,7
7,00	2	0,9	0,9	96,6
8,00	1	0,4	0,4	97,0
10,00	1	0,4	0,4	97,4
11,00	1	0,4	0,4	97,9
12,00	1	0,4	0,4	98,3
15,00	2	0,9	0,9	99,1
20,00	2	0,9	0,9	100,0
Gesamt	233	100,0	100,0	

**Tabelle 3: Wie viele Gespräche führen Sie als betriebliche:r Pflege-Guide ungefähr pro Monat?** (n = 233)

Unternehmensgröße und Anzahl der Gespräche		
Unternehmen mit 0 Gesprächen	Mittelwert	n
Alle Unternehmen	1,94	233
Unternehmen ab 250 MA	2,17	160
Unternehmen mit 250–1.999 MA	1,71	123
Unternehmen ohne 0 Gesprächen		
Unternehmen ohne 0 Gesprächen	Mittelwert	n
Alle Unternehmen	2,20	205
Unternehmen ab 250 MA	2,44	143
Unternehmen mit 250–1.999 MA	1,88	112

**Tabelle 4: Vergleich Unternehmensgröße × Mittelwert Gespräche PG**

## Zusammenhang zwischen Anzahl der Gespräche als PG und Dauer seit Unterzeichnung der Charta

Dauer seit Unterzeichnung Charta	Anzahl Gespräche als betriebliche:r Pflege-Guide pro Monat ungefähr				Gesamtergebnis
	> 0 bis <1	0	1–3	4+	
seit 13–24 Monaten	3,31 %	1,66 %	29,83 %	5,52 %	40,33 %
seit 6–12 Monaten	1,66 %	3,31 %	15,47 %	1,10 %	21,55 %
seit mehr als 24 Monaten	4,42 %	3,87 %	17,13 %	6,08 %	31,49 %
seit weniger als 6 Monaten	0,00 %	0,55 %	6,08 %	0,00 %	6,63 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>9,39 %</b>	<b>9,39 %</b>	<b>68,51 %</b>	<b>12,71 %</b>	<b>100,00 %</b>

Tabelle 5: Anzahl Gespräche &gt;0 bis &lt;1 × Charta-Unterzeichnung (n = 233)

## Zusammenhang zwischen Anzahl der Gespräche als PG und Dauer seit Tätigkeit als PG

Dauer als Pflege-Guide im Landesprogramm	Anzahl Gespräche als betriebliche:r Pflege-Guide pro Monat ungefähr				Gesamtergebnis
	> 0 bis <1	0	1–3	4+	
0–3 Monate	0,00 %	0,00 %	0,86 %	0,00 %	0,86 %
4–6 Monate	0,00 %	0,43 %	6,01 %	0,86 %	7,30 %
7–12 Monate	2,15 %	3,86 %	18,03 %	1,72 %	25,75 %
13–24 Monate	3,86 %	3,43 %	27,90 %	5,58 %	40,77 %
mehr als 24 Monate	3,86 %	4,29 %	13,73 %	3,43 %	25,32 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>9,87 %</b>	<b>12,02 %</b>	<b>66,52 %</b>	<b>11,59 %</b>	<b>100,00 %</b>

Tabelle 6: Anzahl Gespräche x Dauer als PG im Landesprogramm (n = 233)

dass im ersten Jahr nach der Unterzeichnung 21,55 % der PG 1–3 Gespräche führen, dieser Wert bei Unternehmen, die im zweiten Jahr dabei sind auf 29,83 % steigt und dann ab dem 3. Jahr wieder absinkt auf 17,13 %. Im 2. und 3. Jahr ist die Gruppe der PG, die 4 oder mehr Gespräche führen, dann auch steigend. Das heißt, die Nachfrage nach Gesprächen mit PG wird insgesamt nicht geringer, sondern ist mindestens gleichbleibend bis steigend. Das bedeutet, dass das Thema Pflegevereinbarkeit und die Rolle der PG im Unternehmen längerfristig relevant sind und sich eine Qualifizierung der PG für Unternehmen langfristig zu lohnen scheint.

Nicht nur die Dauer der Vereinbarkeitspartnerschaft, sondern auch die Dauer des Vorhandenseins eines PG wirkt sich auf die Gesprächshäufigkeit pro Monat aus (Tabelle 6). Je länger die PG dabei waren, desto häufiger hatten sie durchschnittlich 1–3 Gespräche pro Monat. Bei denjenigen, die länger als 24 Monate dabei sind, sinkt dieser Wert wiederum. Hier muss überprüft werden, ob dann eine gewisse Sättigung eintritt oder vielleicht das Programm noch mal neuerlich bekannt gemacht werden muss. Insgesamt spricht es aber dafür, dass es eine gewisse Zeit benötigt, um in der Rolle des PG im Unternehmen Fuß zu fassen und eine Sichtbarkeit zu generieren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl die Dauer der Zugehörigkeit zum Landesprogramm durch die Charta-Unterzeichnung als auch die Dauer der PG-Tätigkeit sich steigernd auf die durchschnittliche, monatliche Anzahl der PG-Gespräche auswirkt. Von den durchschnittlich pro Monat erfolgten Gesprächen sind im Mittel 0,74 (n = 232) **Erstgespräche**.

Darüber hinaus ist interessant, wie Unternehmen 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 (53,33 %) der Befragten mit Ja. 11,67 % verneinten dies und 35 % wussten es nicht (Tabelle 7).

Gleicher zeitlicher Umfang	Häufigkeit der PG im Unternehmen	Prozent
Ja	32	53,33 %
Nein	7	11,67 %
Weiß nicht	21	35,00 %
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>100,0 %</b>

Tabelle 7: Gleicher zeitlicher Umfang mehrerer PG im Unternehmen vorhanden (n = 60)

## Sichtbarmachung im Unternehmen

Ein wichtiger Baustein im Implementierungsprozess ist die Sichtbarmachung des PG-Angebotes im Unternehmen. Das wurde im Fragebogen operationalisiert mit der Frage erfasst: **„Wurde Ihre Aufgabe als betriebliche:r 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. 41,20 % der Befragten gaben an, dass seit ihrer PG-Schulung eine einmalige Kommunikation der Rolle im Unternehmen stattfand; bei 36,91 % erfolgt eine regelmäßige Form der Erinnerung. Offen ist hier, wie häufig diese erfolgt. Bei 8,15 % gab es keinerlei Information des Kollegiums (**Abbildung 8**).

Bei den Angaben aus dem Bereich „Sonstiges“ (13,73 %) zeigt sich ein buntes Bild: Eine Person spezialisierte, dass der Betriebsrat und nicht das Unternehmen selbst über die PG-Rolle informiert habe. Eine weitere Person teilte mit, dass sie selbst sich bekannt mache. Dreimal wurde der spezifische Zeitpunkt bzw. die Häufigkeit weiter differenziert: einmalig direkt nach der Charta-Verleihung, unregelmäßig sowie eine Information durch die Geschäftsstelle bei Bedarf. Eine Person unterstrich, dass ihre Ausbildung zum Pflege-Guide nicht kommuniziert wurde, aber es bekannt sei, dass ihre Stelle für die Belange von Personen mit Familienverantwortung zuständig sei, also sie selbst schon eine Rolle einnehme im thematischen Kontext. Ansonsten fanden sich hier eher Kanäle, die dazu dienen, zu verdeutlichen, wie eine regelhafte Information

innerhalb des Unternehmens aussieht. Dafür genutzt werden:

- Infoletter/Newsletter, Mitarbeitendenzeitschriften, dauerhafte Eintragungen im Intranet, schwarzes Brett
- Eintragung in FAQs für das Onboard von Mitarbeitenden, Eintrag in Mitarbeitendenmappen für neue Mitarbeitende bzw. bei der Mitarbeiterführung selbst
- Teilnahme an Veranstaltung für Kolleg:innen, Teilnahme an bestehenden Gremien wie Personalversammlungen, Dienstbesprechungen und Leitungsrunden und Organisation von Veranstaltungen und Angeboten für Kolleg:innen (inkl. eigenen Redebeiträgen) wie Pflege-Cafés und Seminaren
- Einsetzen einer speziellen PG-Signatur bei Mails

Zusätzlich wurde analysiert, wie sich in den Subgruppen der Neulinge und Erfahrenen die Antworten zur Information verändern. Dabei ist zu beobachten, dass der Wert derer, bei denen eine regelmäßige Information stattfindet, immer weiter anwächst, je länger die PG dabei sind. Gaben bei denen, die 7–12 Monate als PG tätig sind, noch 35 % an, eine regelmäßige Information zu haben, steigt der Wert auf rd. 47 % bei denen, die über 24 Monate involviert sind.

Auch wurde vertiefend bei allen erfasst, welche direkten Wege genutzt wurden, um über die PG-Tätigkeit zu

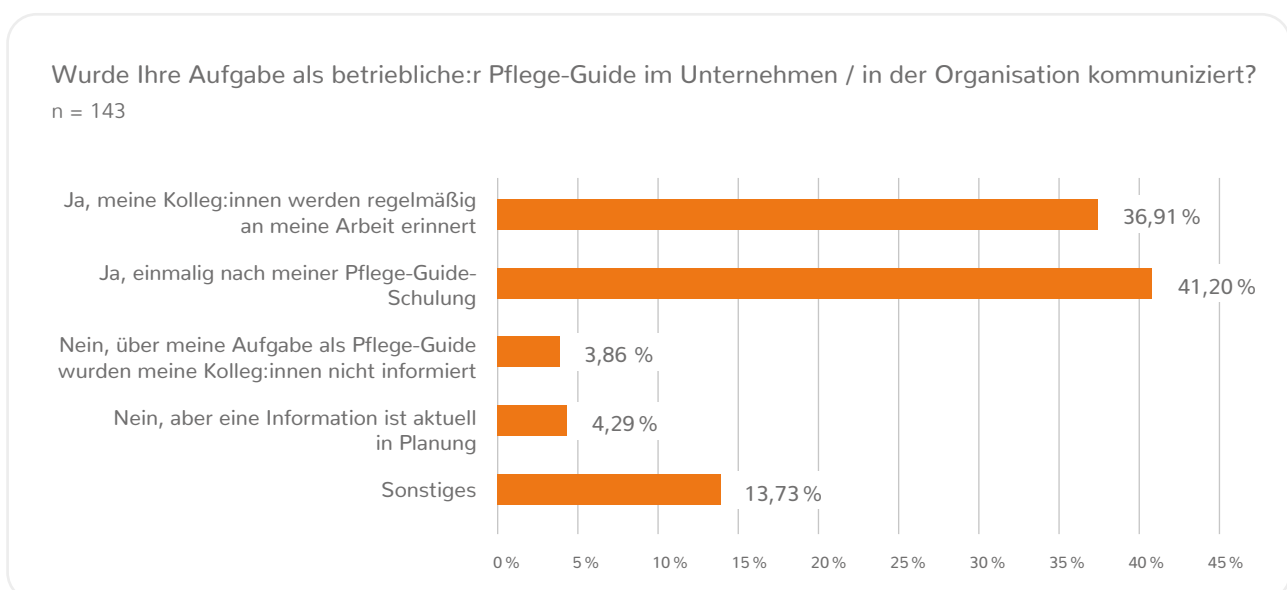


Abbildung 8: Kommunikation der Aufgabe im Unternehmen

informieren, wenn informiert wurde – zur Auswahl standen:

- Direkte Kommunikation (bspw. Vorstellung in Team- oder Abteilungsbesprechungen): 36,91 %
- Schriftliche/digitale Unternehmenskommunikation (bspw. Interner Newsletter): 55,79 %
- Über Führungsperson/Gremien (bspw. über den Betriebsrat): 24,46 %
- Veranstaltungen/Schulungen (bspw. Erwähnung in Workshops): 25,75 %
- Keine besondere Information erfolgt: 1,72 %

### Kernaufgaben in der Rolle als betriebliche:r Pflege-Guide

Um mehr über die tatsächlichen Arbeitsinhalte aus Sicht der PG zu lernen und zu erfahren, wurden PG nach ihren Kernaufgaben gefragt, mit denen sie ihre Rolle als PG beschreiben würden. Diese sind in **Abbildung 9, S. 18**, aufgelistet.

Am häufigsten genannt werden das Zuhören (93,56 %) und Informieren (92,27 %). Darüber hinaus sind das innerbetriebliche sowie das außerbetriebliche Lotsen an entsprechend einzubeziehenden Stellen für mehr als die Hälfte der Befragten Kernelemente ihrer Arbeit. Hier war es für die Fragebogengestaltung noch einmal wichtig, zu vergleichen, ob es Unterschiede zwischen dem innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Lotsen gibt. Diese sind allerdings nur marginal. Die inner- wie außerbetriebliche Vernetzung spielt für jeweils ein Drittel der Befragten in die Kernaufgaben ihrer Tätigkeit hinein. Auch das Spenden von Trost und das Aufzeigen von Lösungen in der aktuellen Situation sind relevant.

Um hier weitere Elemente zu erfassen, die subjektiv für die PG zu deren Kernaufgaben zählen, wurde auch noch eine offene Antwortoption „Sonstiges“ erfasst, die von sieben Personen ausgefüllt wurde. Sie sehen sich selbst als Unterstützung im BEM und geben praktische Tipps bei Antragstellung und im Verlauf dazu. Ihr Schwerpunkt seien „Beratungen hinsichtlich der Arbeitszeit/Freistellungen“. Sie setzen Impulse im Arbeitsalltag und sehen sich als Vertraute und Anker.

Gerade dieser zwischenmenschliche Aspekt sei dabei manchmal wichtiger als die Fachinhalte, die vermittelt werden, wie das folgende Zitat zeigt: „Oft sind die Kollegen schon bestens informiert, wissen schon, wie es weitergehen kann, brauchen aber das ZUHÖREN!!!“

Das ist das Wichtigste! Die Zeit zuzuhören!!!“ (I119) Notwendig ist es, empathisch zu sein. Damit sollen Personen auch Unterstützung zur eigenen Lösungsfindung erhalten. Und nicht zuletzt sei es Aufgabe eines PG, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Um zu konkretisieren, welche Inhalte in den Gesprächen thematisiert werden bzw. ein Anliegen für ein Gespräch sind, wurden PG um eine Einschätzung gebeten. **Abbildung 10, S. 18** zeigt, dass Informationen zu gesetzlichen Regelungen (bspw. Pflegezeit, Familienpflegezeit, Pflegeunterstützungsgeld oder kurzfristige Freistellungen) mit 85,41 % und Fragen zu betrieblichen Lösungen (bspw. Arbeitszeitmodelle, Homeoffice) mit 72,53 % die häufigsten angefragten Anliegen sind. Leistungen der Pflegeversicherung werden von 57,51 % erfragt und bei 55,36 % steht die emotionale Unterstützung und Entlastung als zentrales Anliegen im Fokus.

18 Personen haben unter der Option „Sonstiges“ noch Ausführungen hinterlassen. Teilweise unterstrichen sie darin, dass Angebote und Möglichkeiten, auf betrieblicher Ebene eine Lösung für Probleme zu finden, besonders relevant seien. Aber deutlich wird auch, dass Kolleg:innen Erfahrungsaustausch mit Gleichgesinnten suchten, wobei die PG dann ein Vernetzungspunkt sind. Andere PG beschrieben, dass das Initiieren von Pflegeselbsthilfegruppen teilweise angefragt wird. Ansonsten zeigt sich, dass manchmal andere interne Stellen wie bspw. der Familienservice Ratsuchende an die PG weiterleiten und Kontaktaufnahme anraten.

Bei der Frage der Gesprächsanliegen ist auch interessant, ob es Unterschiede zwischen den beiden Subgruppen der „Erfahrenen“ und der „Neulinge“ gibt. Bei beiden Gruppen zeigt **Tabelle 8, S. 19** dass die Top-3-Themen identisch sind:

- Informationen zu gesetzlichen Regelungen
- Fragen zu betrieblichen Lösungen
- Informationen zu Leistungen der Pflegeversicherung

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. Die meistgenutzten Quellen sind Tools, die innerhalb des Landesprogramms selbst entwickelt wurden: der digitale betriebliche Pflegekoffer (91,42 %) und die darin enthaltene Checkliste (78,11 %). Diese beiden Tools scheinen erste Anlaufstelle für die Arbeit zu sein. In offenen Antwortkategorien führen die Befragten dies noch weiter aus und beschreiben, dass die Checkliste bspw. eine gute Orientierung gibt, mit der man sichergeht, dass man

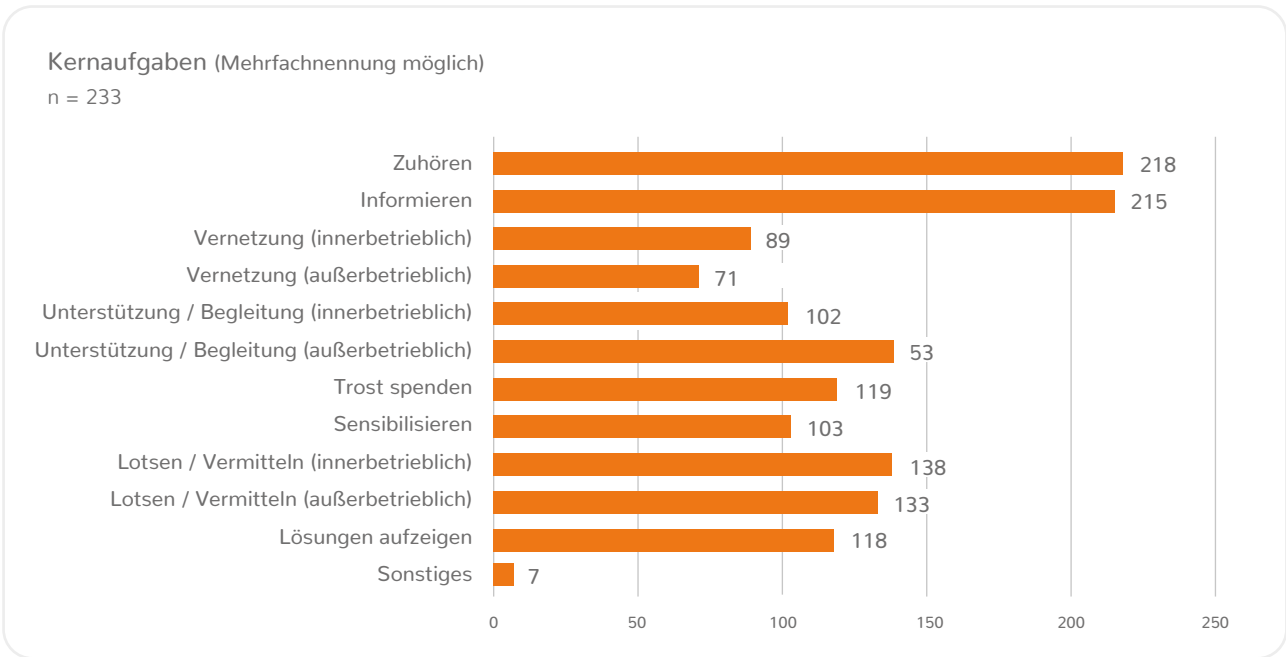


Abbildung 9: Kernaufgaben in der Rolle als betriebliche:r Pflege-Guide (Mehrfachnennung möglich)

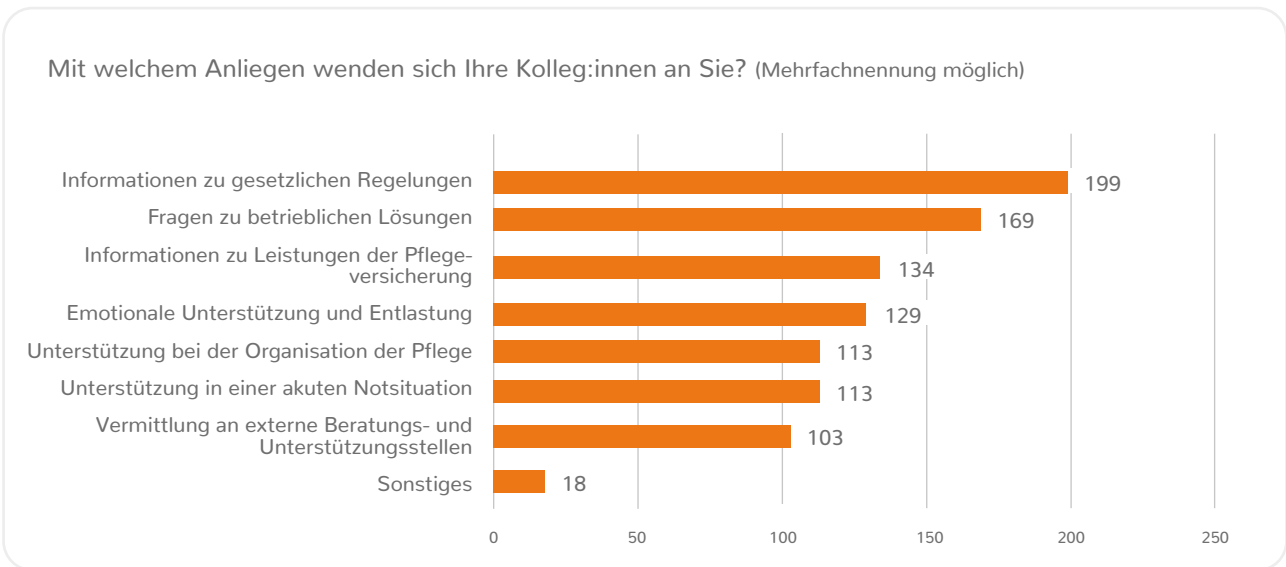


Abbildung 10: Anliegen der Kolleg:innen für ein Gespräch

in den Gesprächen nichts vergisst. Der Pflegekoffer ist dann darüber hinaus der zentrale Ort, an dem weiterführende Informationen und Verlinkungen schnell greifbar sind, „insbesondere für die rechtlichen Hintergründe und Ansprüche“ (I121). Die PG unterstreichen hier, dass der Koffer immer Erstinformationen bereithält und essenziell ist, weil „griffbereit und aktuell“ (I226).

Daneben wird von 44,64 % eine offene Internetrecherche genutzt. Die PG wurden hier gebeten, näher zu umreißen, welche Webseiten sie dann gezielt ansteuern – dabei wurden die folgenden Gruppen/Seiten genannt:

- Pflegewegweiser NRW

- Einsatz von KI-Tools wie bspw. Perplexity, ChatGPT
- Regionale Seiten von Stadt und Kreis sowie den dortigen Amtsgerichten
- Bei Bedarf: Gesetzestexte
- Seiten der Pflegekassen
- Internetauftritt des BMFSFJ
- Regionalbüros Alter, Pflege und Demenz NRW
- Pflegeselbsthilfe NRW
- Internetauftritte von Trägern wie bspw. Caritas
- Informationen zu bestimmten Tarifverträgen, die bei Gewerkschaften verortet sein können

Darüber hinaus beschrieben einige Personen einen vielfältigen Einsatz von unterschiedlichen Seiten, der

Mit welchem Anliegen wenden sich Ihre Kolleg:innen an Sie?	Erfahren	Neuling	Gesamtergebnis
Informationen zu gesetzlichen Regelungen (bspw. Pflegezeit, Familienpflegezeit, kurzfristige Freistellung, Pflegeunterstützungsgeld)	131	68	199
Fragen zu betrieblichen Lösungen (bspw. Arbeitszeitmodelle, Homeoffice)	108	61	169
Informationen zu Leistungen der Pflegeversicherung (bspw. Antrag auf Pflegegrad, finanzielle Leistungen, Begutachtung durch den MD)	87	47	134
Emotionale Unterstützung und Entlastung (bspw. Umgang mit Belastung, Weitervermittlung an Beratungsstellen)	83	46	129
Unterstützung bei der Organisation der Pflege (bspw. ambulante Dienste, Tagespflege, stationäre Unterbringung)	77	36	113
Unterstützung in einer akuten Notsituation (bspw. Krankenhausentlassung, kurzfristige Lösungen)	80	33	113
Vermittlung an externe Beratungs- und Unterstützungsstellen (bspw. Pflegestützpunkte, Krankenkassen, soziale Dienste)	73	30	103
Sonstiges	13	5	18

Tabelle 8: Anliegen × Erfahrungsgrad der PG

nicht genauer umrissen werden kann, oder suchen von Google weitere Seiten heraus.

Rund ein Viertel der Befragten (24,46 %) nutzen eigene Netzwerkkontakte als Informationsquelle. In diese Gruppe fallen wiederum folgende Personengruppen:

- Seniorenberatung
- Krankenhaussozialdienste
- ambulante und stationäre Pflege
- Kontaktbüro Pflegeselbsthilfe
- Pflegeberatung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Demenznetz
- Verband kirchlicher Mitarbeitender (VKM)
- Pflegetrainer-Netzwerk
- Integrationsamt
- Krankenkassenmitarbeitende
- Psycholog:innen
- Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz NRW
- EUTB
- Alzheimer-Gesellschaften
- Sana-Kliniken
- Betreuungsbehörden
- Sozialberatungen
- Mitarbeitende bei Kommunen
- Hospizgruppen
- Verein Familie in der Hochschule
- Hochschulnetzwerk NRW
- Pflege-Guides aus anderen Unternehmen
- Compass-Pflegeberatung

19,74 % wählen innerbetriebliche Quellen für die eigene Arbeit:

- Personalabteilung/Geschäftsführung
- Entlassmanagement
- Eigene Broschüren aus den Unternehmen
- Der Austausch mit anderen PG im Unternehmen
- Betriebsrat
- Familiäre Pflege
- Intranet
- Arbeitssicherheitsbeauftragte
- Betriebsärzt:innen

Newsletter werden von rund 10 % ebenfalls als Informationsquelle genutzt. Die meistgenannten sind hier diejenigen von:

- Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf und Pflege NRW
- Pflegewegweiser NRW
- Regionalbüros Alter, Pflege und Demenz NRW
- Alzheimer NRW
- Pflege.de

Es wurde allerdings angemerkt, dass manche Unternehmen Newsletter-Empfang sperren, weshalb einigen Befragten diese Quelle nicht zur Verfügung steht.

In der Kategorie „Sonstiges“ sind dann vor allem noch Printmedien und handschriftliche Notizen aus Schulungen und Veranstaltungen benannt sowie eigene Vorerfahrungen im Thema, die für die Aufgabe als Quelle dienen (**Abbildung 11, S. 20**).

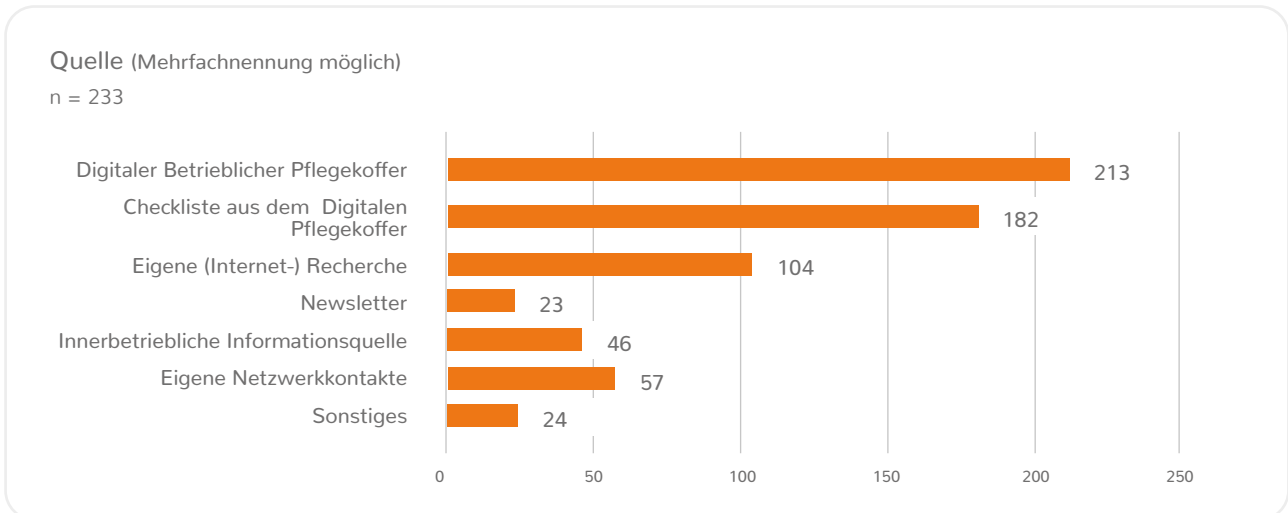


Abbildung 11: Quelle der Informationen für PG

### Informationsstand 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 zu folgenden Themen informiert fühlen (**Informationsstand**):

- Rechtliche Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Externe Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die folgenden Abbildungen zeigen die Befragten hinsichtlich des Grads des Informationsstands in drei Subgruppen unterschieden:

- Personen, die sich schlecht informiert fühlen (Antworten mit Werten zwischen 1 und 3)
- Personen, die sich mittelmäßig informiert fühlen (Antworten mit Werten zwischen 4 und 6)
- Personen, die sich gut informiert fühlen (Antworten mit Werten zwischen 7 und 10)

Bezogen auf rechtliche Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ergibt sich ein Mittelwert für alle Befragten von 7,02, also ein recht hoher Wert, bedenkt man, dass hier sowohl Neulinge als auch Erfahrene summiert sind (**Abbildung 12, S. 21**). 66,95 % fühlen sich insgesamt gut informiert.

Hier lohnt sich der Blick auf die Verteilung von der Dauer der Zugehörigkeit des Unternehmens zum Landesprogramm und dem Grad der Informiertheit (**Abbildung 13, S. 21**). Wird der Grad der Informiertheit der PG in Bezug zur Dauer der Zugehörigkeit zum Landesprogramm durch die Unterzeichnung der Charta gestellt, so zeigt sich, dass der Grad der Informiertheit bei den PG der erfahrenen Vereinbarkeitspartner, die länger als zwei Jahre am Landesprogramm teilnehmen, am höchsten ist. Sie geben zu 71,93 % einen guten Grad der Informiertheit an. Im Vergleich ist das bei 67,12 % der Befragten der Fall, die seit 13–24 Monaten dabei sind. Bei denen, die noch kürzer dabei sind, fühlen sich jeweils zwei Drittel der Befragten gut informiert. Eine Erklärung kann sein, dass Personen, die länger dabei sind, bereits mehr Erfahrungswissen aufbauen konnten als Personen, die kürzer dabei sind. Dieser Wert wird mit Blick auf die Dauer der PG-Tätigkeit im Unternehmen noch einmal überprüft.

**Abbildung 14, S. 21**, widmet sich dem Kreuzen des Informiertheitsgrades mit der Dauer der Tätigkeit<sup>4</sup> der Befragten der PG. Dieser ist auch hier bei denjenigen am höchsten, die am längsten dabei sind (mehr als 24 Monate: 72,88 % fühlen sich gut informiert). Dennoch sind in allen Gruppen die Werte der guten Informiertheit über 60 %.

<sup>4</sup> Die Dauer der Tätigkeit der PG ergibt sich aus dem Zeitraum nach der PG-Qualifizierung.

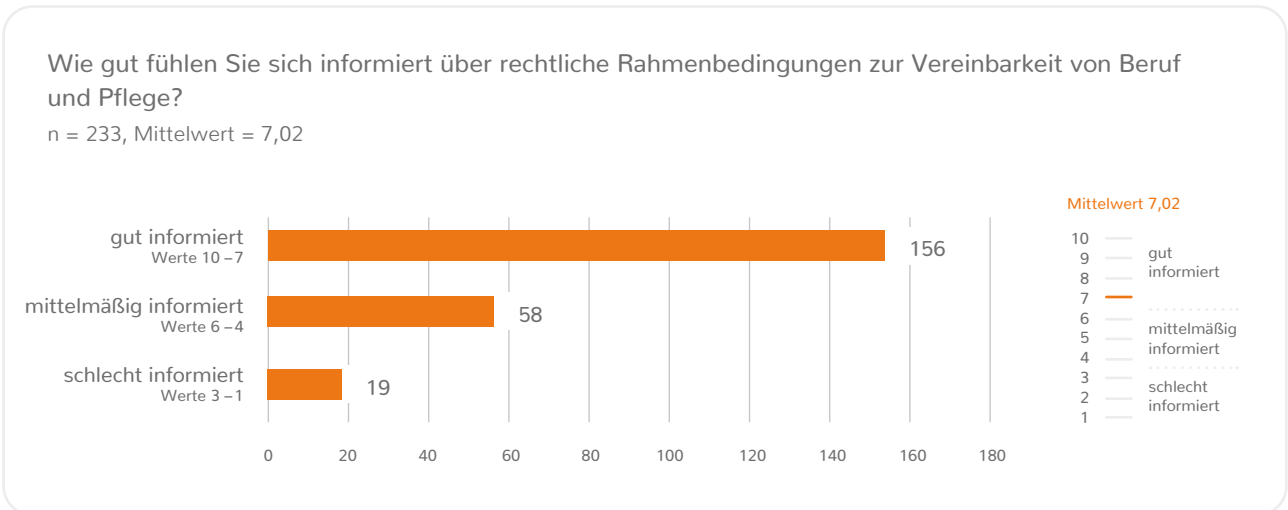


Abbildung 12: Informationsstand über das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

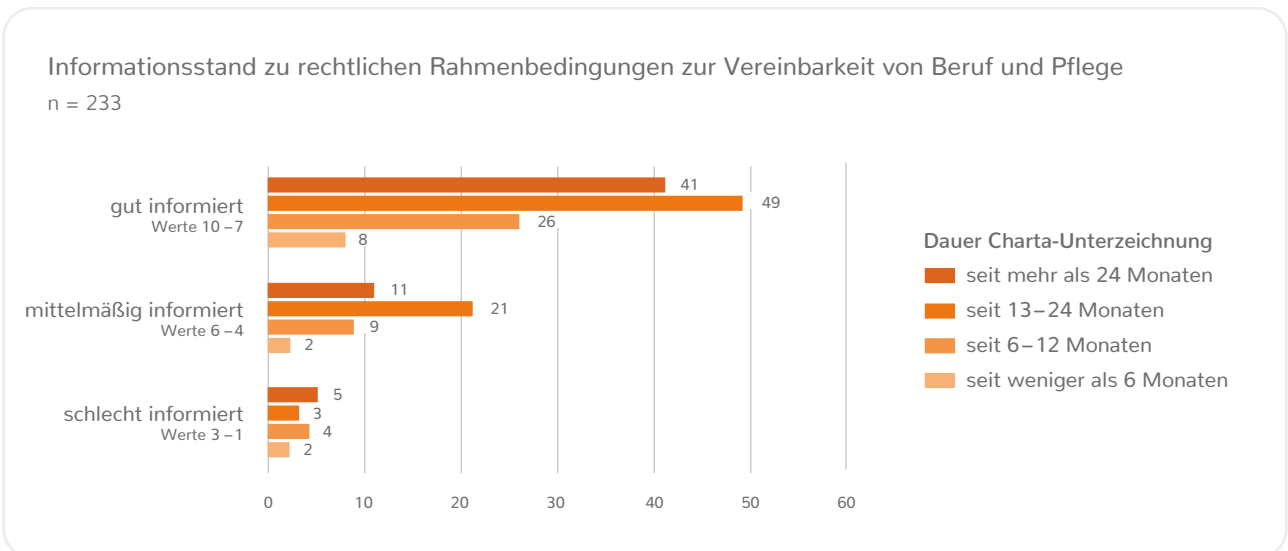


Abbildung 13: Informationsstand zu rechtlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege × Dauer Charta-Unterzeichnung

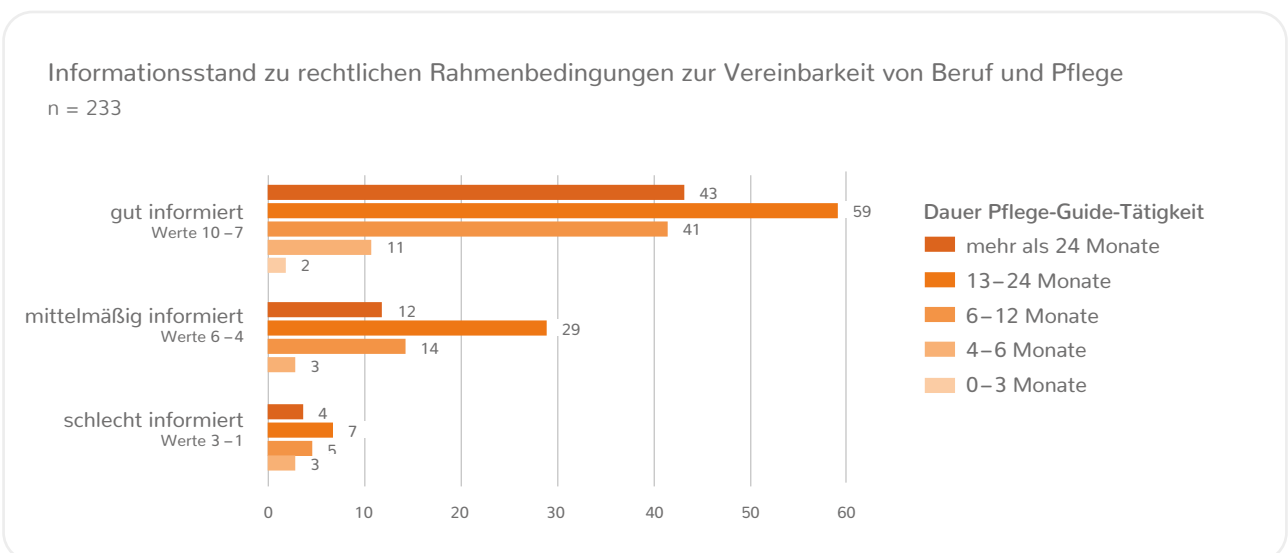


Abbildung 14: Informationsstand zu rechtlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege × Dauer Pflege-Guide-Tätigkeit

Noch informierter fühlen sich die Befragten über betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Der Mittelwert liegt hier bei 7,39. Dies spricht dafür, dass die PG es scheinbar gut hinkriegen, sich im Unternehmen zu platzieren und zu wissen, was dort an Angeboten vorgehalten wird. 72,82 % sind gut informiert (Abbildung 15).

Auch hier erfolgt eine Überprüfung des Grads der Informiertheit zu betrieblichen Angeboten hinsichtlich der Dauer der Charta-Unterzeichnung (Abbildung 16) sowie der Dauer der Tätigkeit als PG (Abbildung 17, S. 23). Deutlich wird: Je länger eine innerbetriebliche Arbeit am Thema erfolgt, desto höher sind die Werte einer guten Informiertheit.

Am Beispiel der Kreuzung zwischen Informiertheit und Dauer der Charta-Unterzeichnung zeigt sich, dass Personen, deren Unternehmen mehr als 24 Monate dabei

ist, die höchsten Werte an guter Informiertheit angeben – im Vergleich zu denen, die erst seit einem halben Jahr dabei sind (78,95 % vs. 58,33 %). Beim Grad einer guten Informiertheit und der Dauer einer Tätigkeit als PG ergibt sich ein ähnliches Bild. 77,97 % derjenigen, die länger als 24 Monate dabei sind, fühlen sich gut informiert über betriebliche Angebote. Sie scheinen ein etabliertes Wissen zu besitzen. Ein Unterschied zur Kreuzung mit der Charta-Unterzeichnung ist, dass auch bei Personen, die erst bis zu 6 Monate dabei sind, ähnlich hohe Werte (78,95 %) vorliegen und es danach zu einer leichten Absenkung (68,33 % in der Gruppe von 6–12 Monaten und 73,68 % bei denen zwischen 13–24 Monaten) kommt. Das kann bedeuten, dass man sich zu Beginn innerbetrieblich direkt informiert und dann einen guten Überblick erhält und möglicherweise danach die Kunst darin liegt, am Ball zu bleiben bzw. selbst Prozesse anzustoßen.

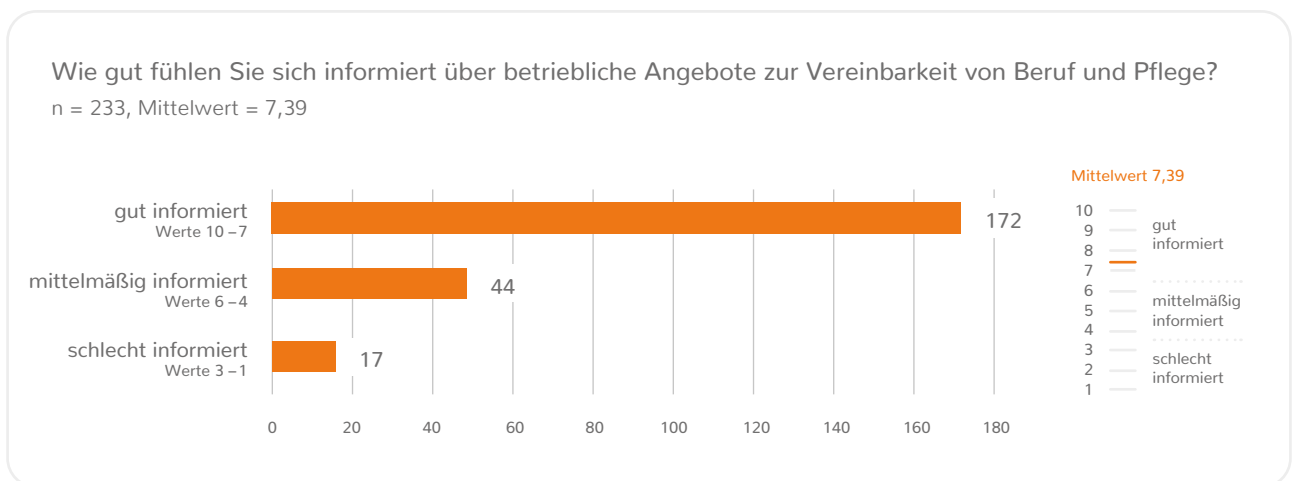


Abbildung 15: Informationsstand zu betrieblichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

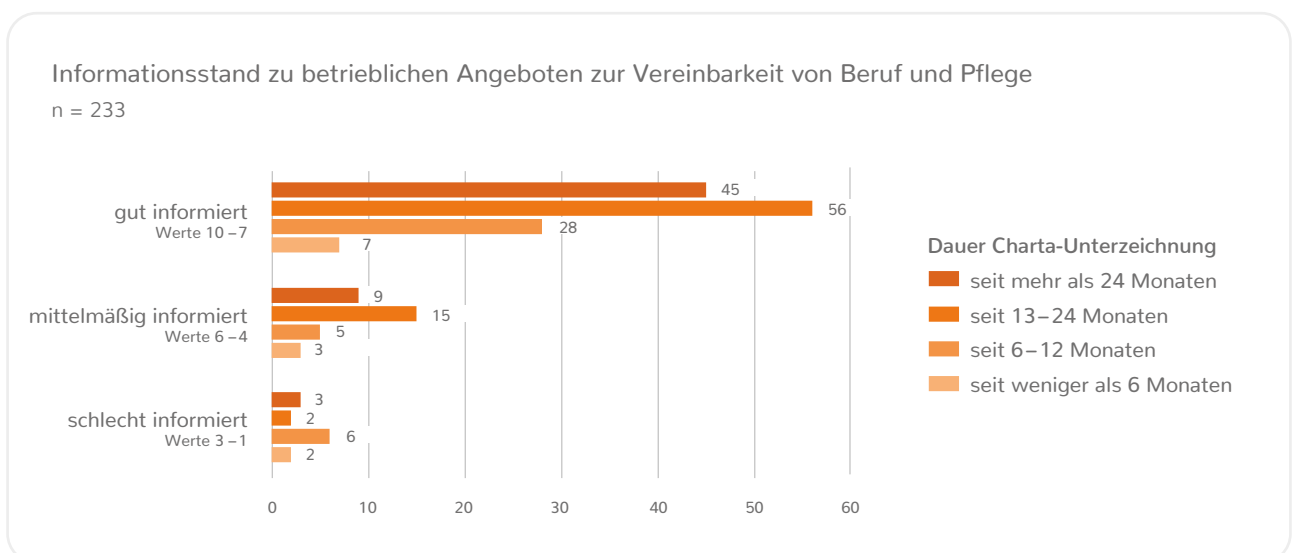


Abbildung 16: Informationsstand zu betrieblichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege x Dauer Charta- Unterzeichnung

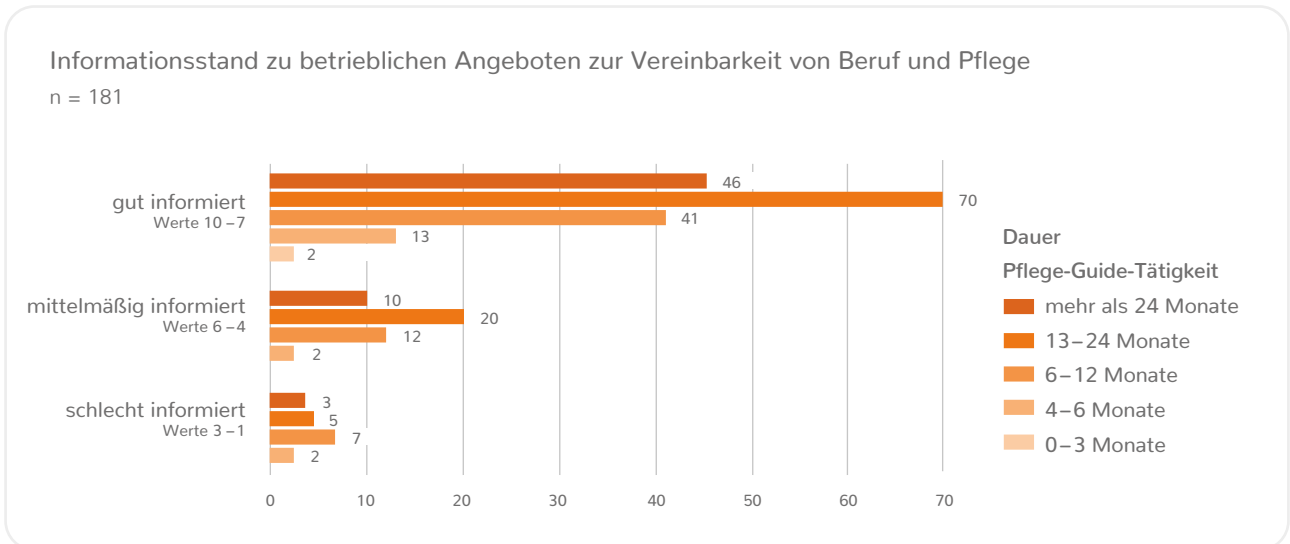


Abbildung 17: Informationsstand zu zu betrieblichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege x Dauer Pflege-Guide-Tätigkeit

Der letzte Aspekt der Informiertheit von PG beleuchtet die regionale Vernetzung der Zielgruppe. Als Lots:innen ist ein zentraler Bestandteil die Vernetzung mit anderen Stellen bzw. Kenntnis darüber, um zielgerichtet auch an externe Stellen weiterleiten zu können. Im Vergleich aller drei Bereiche ist dieser Wert hier mit einem Mittelwert von 6,94 am niedrigsten (Abbildung 18).

Je länger eine Charta-Unterzeichnung bei den PG her ist, desto höher ist der Anteil derer, die sich gut informiert über externe Unterstützungsmöglichkeiten fühlen (Abbildung 19, S. 24). Dieser Wert wächst stetig an. Am deutlichsten ist der Unterschied auszumachen in den Gruppen der gut Informierten zwischen denen, deren Charta-Unterzeichnung mindestens 24 Monate her ist (70,18 %) und weniger als 6 Monate her ist (41,67 %).

Vergleicht man die Einschätzung über den Informiertheitsgrad mit Blick auf die Dauer der eigenen PG-Tätigkeit, zeigt sich ein anderes Bild: PG, die gerade frisch aus der Qualifizierung in die Tätigkeit kommen, geben noch zu 73,68 % einen guten Grad der Informiertheit an, während dieser Wert danach absinkt und sich bei Personen, die mehr als 2 Jahre dabei sind, bei 66,10 % einpendelt (Abbildung 20, S. 24). Das bedeutet, dass das frische Wissen über externe Unterstützungsmöglichkeiten, was bspw. durch die Qualifizierung vermittelt wird, ein wenig abnimmt. Also kann das dafür sprechen, dass auch die Einbettung durch Charta-Unterzeichnung neben der PG-Rolle wichtig ist.

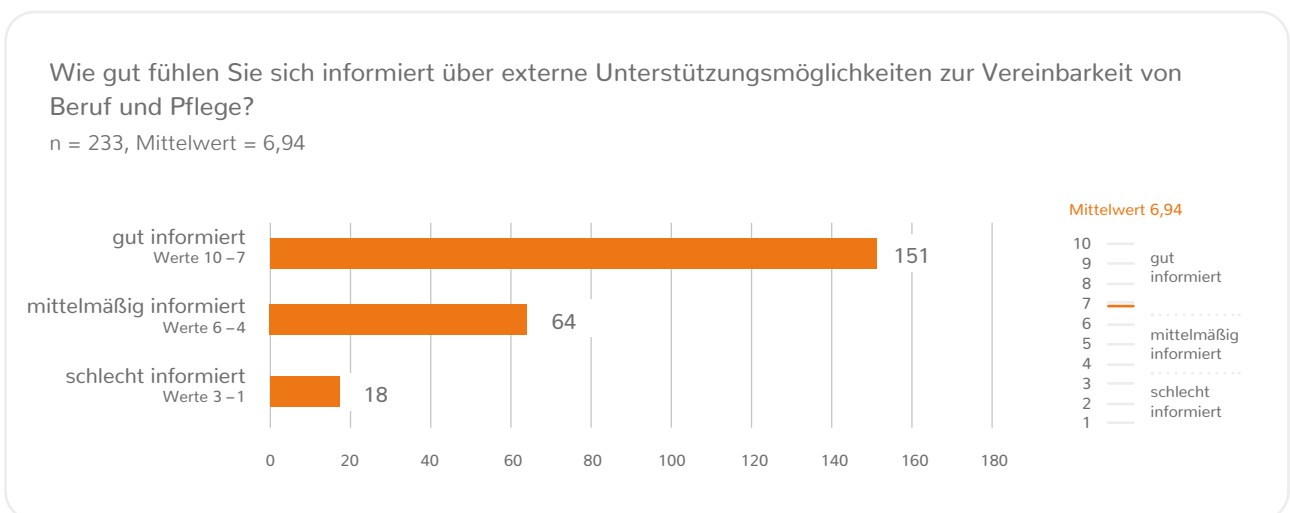


Abbildung 18: Informationsstand zu externen Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

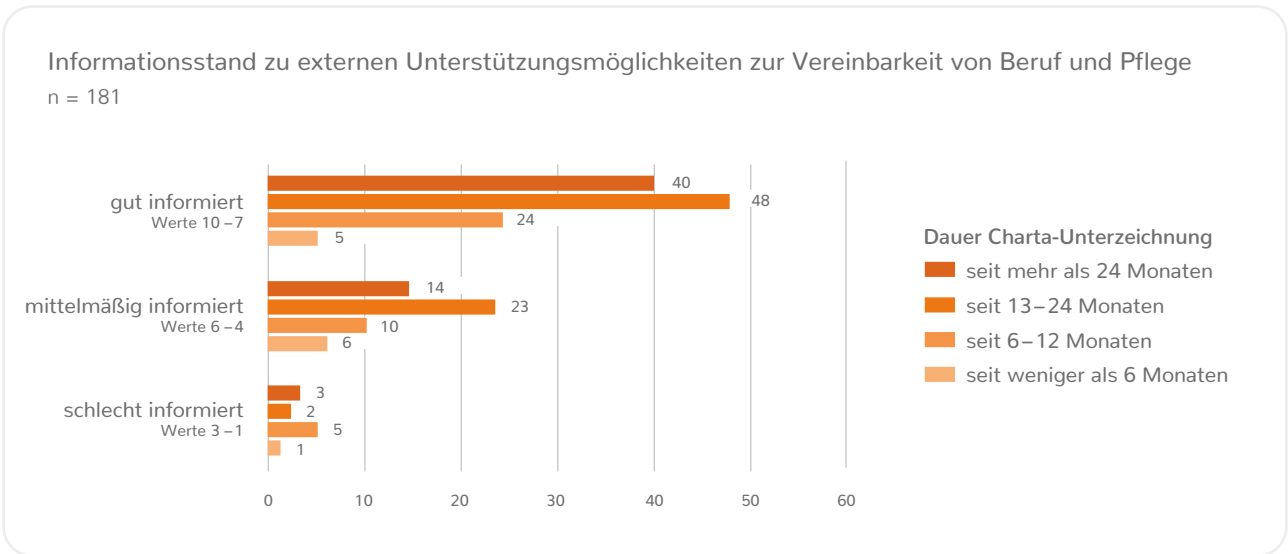


Abbildung 19: Informationsstand zu externen Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege × Dauer Charta-Unterzeichnung

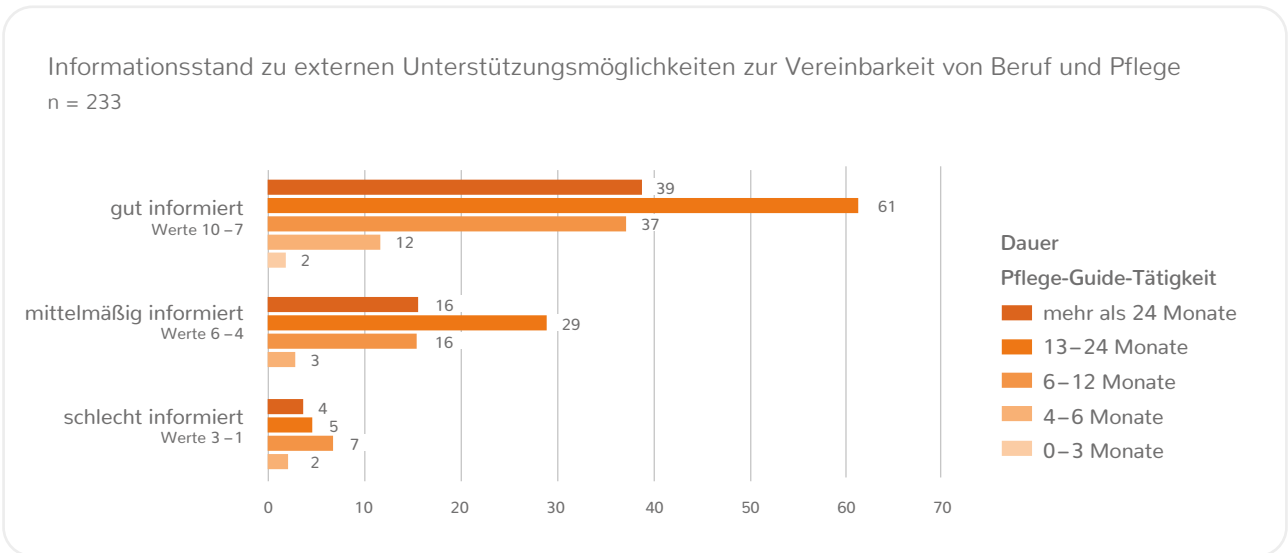


Abbildung 20: Informationsstand zu externen Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege × Dauer Pflege-Guide-Tätigkeit

Neben der offenen Frage wurde zudem **das Angebot des Landesprogramms zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW** dahingehend evaluiert, inwiefern dies den PG bekannt ist. Ein Überblick hierzu 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 hinausgehende Begleitformate wie Online-Fortbildungen, Newsletter sowie der digitale Erfahrungsaustausch haben Werte über 80 %. Netzwerktreffen sind rund drei Viertel der Befragten bekannt. Weniger bekannt sind neuere Angebote des Landesprogramms wie Informationsveranstaltungen, das Forum für PG sowie das E-Learning für Führungs-

kräfte. Dies liegt sicherlich auch daran, dass die Informationen zu den Angeboten über die Charta-Unterzeichner:innen und betrieblichen Umsetzer beworben werden, d. h. hier kann es eine Personalunion geben, muss es aber nicht.

Weiterhin wurden sie gebeten zu bewerten, wie **hilfreich** die einzelnen **Angebotsbausteine** für ihren Arbeitsalltag sind (**Tabelle 10**). Für den Arbeitsalltag sind insbesondere der digitale betriebliche Pflegekoffer und die dortige Checkliste für fast ausnahmslos alle Personen sehr bzw. eher hilfreich. Alle weiteren Angebote innerhalb des Landesprogramms erhalten ebenfalls zwischen 80–90 % eine positive Bewertung allerdings sind bspw. Online-Fortbildungen, der Newsletter, Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen sowie das Forum von je über 30 % der Befragten als sehr

Angebot des Landesprogramms	Ja (n)	Nein (n)	Unsicher (n)
Digitaler betrieblicher Pflegekoffer	99,6 % (232)	0 % (0)	0,4 % (1)
Checkliste im digitalen Pflegekoffer	98,3 % (229)	0 % (0)	1,7 % (4)
Online-Fortbildungen	85,4 % (199)	4,3 % (10)	10,3 % (24)
Informationsveranstaltungen	36,1 % (84)	36,1 % (84)	27,9 % (65)
Digitaler Erfahrungsaustausch für betriebliche Pflege-Guides	85,8 % (200)	4,3 % (10)	9,9 % (23)
Netzwerktreffen	73,4 % (171)	12 % (28)	14,6 % (34)
E-Learning für Führungspersonen	20,2 % (47)	52,8 % (123)	27 % (63)
Forum für betriebliche Pflege-Guides	47,2 % (110)	27 % (63)	25,8 % (60)
Newsletter	83,7 % (195)	7,7 % (18)	8,6 % (20)

Tabelle 9: Bekanntheit der Angebote des Landesprogramms (n = 233)

Angebotsbausteine	Sehr hilfreich (n)	Eher hilfreich (n)	Weniger hilfreich (n)	Nicht hilfreich (n)
Digitaler betrieblicher Pflegekoffer (n = 227)	83,7 % (190)	13,2 % (30)	3,1 % (7)	0 % (0)
Checkliste im digitalen Pflegekoffer (n = 220)	79,5 % (175)	16,8 % (37)	3,2 % (7)	0,5 % (1)
Online-Fortbildungen (n = 178)	39,9 % (71)	47,8 % (85)	12,4 % (22)	0 % (0)
Informationsveranstaltungen (n = 70)	38,6 % (27)	41,4 % (29)	20 % (14)	0 % (0)
Digitaler Erfahrungsaustausch für betriebliche Pflege-Guides (n = 169)	26,6 % (45)	47,8 % (81)	21,9 % (37)	3,6 % (6)
Netzwerktreffen (n = 141)	35,5 % (50)	44 % (62)	19,1 % (27)	1,4 % (2)
E-Learning für Führungspersonen (n = 33)	21,2 % (7)	57,6 % (19)	17,6 % (5)	3,5 % (2)
Forum für betriebliche Pflege-Guides (n = 85)	31,8 % (27)	47,1 % (40)	17,6 % (15)	3,5 % (3)
Newsletter (n = 184)	39,7 % (73)	50,5 % (93)	9,2 % (17)	0,5 % (1)

Tabelle 10: Bewertung der Angebote des Landesprogramms (n = 33–227)

hilfreich kategorisiert. Die Erfahrungsaustausche sowie das E-Learning haben hier mehr das Label „eher hilfreich“ erhalten, was ggf. begründet werden kann, da Erfahrungsaustausche auch bspw. betriebsintern mit anderen PG selbstinitiiert stattfinden können und E-Learnings eher weitergegeben werden an die Führungspersonen und nicht PG selbst.

Ein weiterer Aspekt, um den Informationsstand und das Wissen der PG zu beleuchten, ist es, herauszufinden, ob die Personen Angebote des Landesprogramms kennen, und abzugleichen, ob sich diese Personen gut oder schlecht informiert fühlen. Damit soll eruiert werden, ob es hier ein „mismatch“ oder einen Handlungsbedarf gibt.

Insgesamt wird deutlich, dass kein Muster auftritt, bei dem man merkt, dass Personen, die bestimmte Angebote nicht kennen, sich schlechter informiert fühlen (Tabelle 11). Man kann also davon ausgehen, dass der Grund in anderen Faktoren zu suchen ist. Vermutlich realisieren die Personen, die Angebote nicht kennen, diese Lücke gar nicht. Das Nicht-Wissen zählt nicht auf das Konto eines Gefühls der Informiertheit ein. Man weiß also nicht, was man nicht weiß, und fühlt sich dann ggf. sicher.

Ein weiterer Aspekt der vertiefenden Überprüfung galt der Frage danach, ob PG, die sich gut oder schlecht informiert fühlen sich deutlich unterscheiden hinsichtlich ihrer Bewertung der Produkte innerhalb des Landesprogramms. 94,92 % der PG finden den Digitalen Betrieblichen Pflegekoffer mindestens eher hilfreich (81,55 % sehr hilfreich). Auch die darin enthaltene Checkliste wird von dem Großteil der Befragten als hilfreich ein-

gestuft. Online-Fortbildungen werden ebenfalls von einem Großteil (rd. 80 %) als eher bis sehr hilfreich eingeschätzt. Hier wird das Bild heterogener, weil das Angebot immer noch für die meisten Personen hilfreich ist, aber durchaus für den Alltag nicht mehr täglich relevant ist. Ähnlich gelagert sind die Ergebnisse zu Tools, die für andere Personen im Unternehmen genutzt werden können, wie Informationsveranstaltungen für die Belegschaft und E-Learnings für Führungspersonen, die für den Großteil der Befragten ein hilfreiches Potenzial bieten und auch insbesondere von gut informierten Personen gekannt werden. Der Newsletter wird ebenfalls überwiegend positiv bewertet und ist wiederum mehr Befragten ein Begriff.

Ein abschließender Blick gilt den unterschiedlichen Austauschformaten für PG untereinander, die das Landesprogramm vorhält: Netzwerktreffen (Präsenz) (65,5 %), digitale Erfahrungsaustausche (63 %) und das PG-Forum (47,86 %) sind nicht für alle Befragten hilfreich, da sie möglicherweise nicht darauf angewiesen sind und andere Austauschorte für ihre Zwecke nutzen. In den Klammern hinter den jeweiligen Formaten finden sich über alle Gruppen von Informiertheit hinweg die Werte der Positiv-Wertungen zum jeweiligen Angebot. Der Anteil der Positiv-Wertungen für das Tool ist noch höher bei denen, die sich mittelmäßig oder schlecht informiert fühlen. Für sie scheinen die Tools also hier Wissenslücken zu beheben bzw. zu kompensieren.

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 gleich-

Angebotsbausteine	gut informiert	mittelmäßig informiert	schlecht informiert	Summe
Digitaler Betrieblicher Pflegekoffer	156 (67,24 %)	58 (25 %)	18 (7,76 %)	232
Checkliste im digitalen Pflegekoffer	153 (66,81 %)	58 (25,33 %)	18 (7,86 %)	229
Online-Fortbildungen	140 (70,35 %)	44 (22,11 %)	15 (7,54 %)	199
Informationsveranstaltungen für die Belegschaft	61 (72,62 %)	16 (19,05 %)	7 (8,33 %)	84
Digitaler Erfahrungsaustausch für betriebliche Pflege-Guides	141 (70,5 %)	44 (22 %)	15 (7,5 %)	200
Netzwerktreffen	122 (71,35 %)	34 (19,88 %)	15 (8,77 %)	171
E-Learning für Führungspersonen	38 (80,85 %)	5 (10,64 %)	4 (8,51 %)	47
Forum für betriebliche Pflege-Guides	85 (77,27 %)	15 (13,64 %)	10 (9,09 %)	110
Newsletter	138 (70,77 %)	41 (21,03 %)	16 (8,2 %)	195

Tabelle 11: Bewertung der Angebote des Landesprogramms x Grad der Informiertheit

zeitig 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 in den Arbeitsalltag einpassen lassen. 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.

Um das Bild der hilfreichen Unterstützung für PG abzurufen, wurden weitere Arten von Unterstützung erfasst, die sich PG möglicherweise von ihren Arbeitgeber:innen wünschen könnten. Denn für Unterstützung gibt es unterschiedliche Arten von Adressat:innen, die angesprochen werden können. Auch für die **Gruppe der Arbeitgeber** wurden Unterstützungswünsche erfasst (**Tabelle 12**). Am häufigsten wurde dort von den PG der Wunsch geäußert, dass eine bessere Kommunikation der Aufgaben der PG im Unternehmen stattfindet (34,3 %). Rund ein Viertel der Befragten wünscht sich mehr Wertschätzung für das Engagement bzw. Anerkennung der Rolle durch den Arbeitgeber sowie fachliche Qualifizierungen und Weiterbildungen. Auch der regelmäßige betriebsinterne Austausch und die Ver-

netzung mit anderen Ansprechpersonen soll laut knapp einem Viertel der Befragten gefördert werden.

Bei den offenen Rückmeldungen wird deutlich, dass vereinzelt Personen aufgrund von fehlender Unterstützung des Arbeitgebers eigene Wege finden, um ihrer Rolle gerecht zu werden, bspw. indem sie Kolleg:innen sagen, dass sie die PG für Fragen in der Freizeit ansprechen sollen oder sie angeben: „Ich nehme mir die Zeit für die Mitarbeiter:innen, die ich brauche.“ Andere sagen, dass sie bereits Unterstützung durch den Arbeitgeber erhalten und „absolut in allem unterstützt“ werden. Neben diesen generellen Aussagen gibt es drei konkrete Wünsche:

- Informationen über Speichermöglichkeiten der Gesprächsdokumentationen
- Zeit für interne Informationsveranstaltungen für die Mitarbeitenden
- Freistellung

37,3 % gaben an, keine zusätzliche Unterstützung zu brauchen.

Wunsch nach Unterstützung durch Arbeitgeber	Ja (n)	Nein (n)
Bessere Kommunikation meiner Aufgabe / Funktion innerhalb des Unternehmens	34,3 % (80)	65,7 % (153)
Zusätzliche Arbeitsmittel (bspw. Technik, Materialien, Informationsbroschüren)	16,7 % (39)	83,3 % (194)
Zur-Verfügung-Stellung eines geeigneten Raums für Gespräche (bspw. Einzelbüro, vertrauliche Umgebung)	12,4 % (29)	87,6 % (204)
Freistellung von beruflichen Tätigkeiten während der Gespräche	13,7 % (32)	86,3 % (201)
Feste Anrechnung von Arbeitszeit für die Ausübung meiner Rolle als Ansprechperson	20,6 % (48)	79,4 % (185)
Fachliche Qualifizierung oder Weiterbildung (bspw. zu rechtlichen Fragen, Beratungs-	28,8 % (67)	71,2 % (166)
Regelmäßiger Austausch / Vernetzung mit anderen Ansprechpersonen	23,6 % (55)	76,4 % (178)
Wertschätzung / Anerkennung der Rolle durch die Unternehmensleitung	27,9 % (65)	72,1 % (168)
Ich brauche keine zusätzliche Unterstützung	37,3 % (87)	62,7 % (146)
Sonstiges (Nennungen)	4,3 % (10)	95,7 % (223)

Tabelle 12: Welche zusätzliche Unterstützung wünschen Sie sich durch Ihren Arbeitgeber? (n = 233)

Um besser zu verstehen, was für betriebliche Rahmenbedingungen existieren, die die Nutzung des Angebots erschwert oder verhindert haben, wurde diese Frage gestellt (Abbildung 21). 9 % der Befragten haben solche betrieblichen Rahmenbedingungen.

27 Personen nannten unter „Sonstiges“ konkrete, offene Rückmeldungen, die sich wie folgt gruppieren lassen (teilweise werden Antworten beim Kategorisieren doppelt gezählt, wenn sich mehrere Aspekte darin wiederfinden):

- **Fehlende Rückendeckung bzw. Priorisierung durch die Geschäftsführung:** Teilweise geben Geschäftsführungen offen zu, das „Angebot nicht nötig“ zu finden (2-mal), sind unsicher bei der „Umsetzung von Vereinbarkeitsarrangements“ (1-mal), haben kein klares Rollenverständnis und verschleppen die Kommunikation über das Angebot (2-mal).
- **Fehlendes Budget:** insbesondere für Bekanntmachung der Arbeit (2-mal)
- **Insolvenz & Inhaberwechsel** (2-mal)
- **Mehrere Standorte der Unternehmen:** dadurch entstehen Hemmnisse der Wissensvermittlung und Benachteiligungen (2-mal)
- **knappe Zeitressourcen bei hohem Arbeitsvolumen** (16-mal): In dieser Kategorie sind vor allem Engpässe benannt, die durch hohe Arbeitslast aufkommen, die PG in ihrem Hauptamt haben. Diese erhöht sich umso mehr durch fehlendes Personal, Erkrankungen in der Belegschaft oder fehlende Entlastung durch den Arbeitgeber hinsichtlich der Umsetzung der

PG-Aufgaben. Die PG-Aufgaben sind dann nachrangig, wenn es im Hauptgeschäft eng wird. PG fühlen dann mitunter mehr Druck, wenn sie bspw. der „einzige Pflege-Guide für über 500 Beschäftigte“ sind. Auch ein Remote-Alltag führt teilweise dazu, dass die Arbeitslast und die Aufgabe unsichtbarer werden. Doch insbesondere eine insgesamt angepasste Personalsituation ist schwerwiegend, wie eine Person beschreibt: „insgesamt erschwert Austausch mit anderen Ansprechpersonen und strategische Beschäftigung mit dem Thema“.

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 zusammengefasst nach Oberthemen. Für die Befragten war es zum einen ein Kanal, um Dankbarkeit für die Existenz und Art der Ausgestaltung des Landesprogramms zu verbalisieren, was rund die Hälfte der Befragten nutzte. Nicht alle wollen ergänzende Hinweise geben. Abschließend werden die inhaltlichen, konkreten Wünsche aufgeführt:

- **Inhalte des Pflegekoffers & Checkliste:** Der digitale betriebliche Pflegekoffer wird insgesamt besonders hervorgehoben als sinnvolles Instrument und soll nach Meinung der PG um mehr Inhalte weiter ausgebaut werden. Die Checkliste wird teilweise angepasst durch PG für die eigene Region, weil sie für sich und ihre Region andere Aspekte noch relevant finden und eigene Checklisten „individueller und persönlicher“ seien, was der emotionalen und belastenden Situation entspreche (3-mal).

Gab es betriebliche Rahmenbedingungen, die die Nutzung des Angebots erschwert oder verhindert haben (bspw. Personalsituation, wirtschaftliche Entwicklungen)?

n = 233

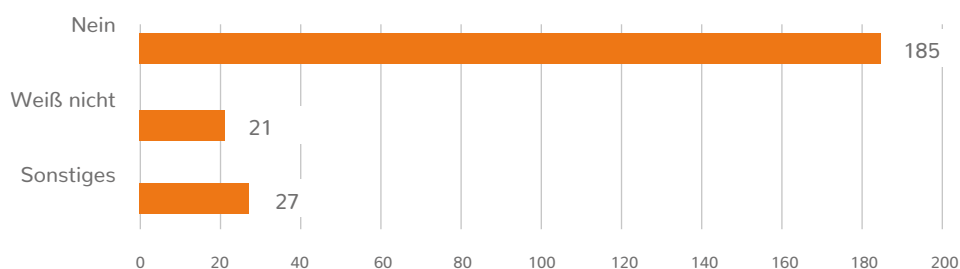


Abbildung 21: Rahmenbedingungen, die die Nutzung des Angebots erschwert oder verhindert haben

- **Wünsche zur Qualifizierung (3-mal):** Sensible Gesprächsführung sollte den größten Teil der Qualifizierung ausmachen, ebenso wie ein genereller praxisnaher Aufbau. Das Online-Kennenlernen wird von einer Person als überflüssig erachtet.
- **Mehr (Präsenztreffen) (3-mal):** Der direkte Austausch, vor allem in Präsenz, wird von zwei Personen hier explizit hervorgehoben. Eine weitere Person wünscht sich in den Netzwerktreffen noch mehr Austausch statt Fachimpulsen.
- **Weitere Angebote für mehr Sichtbarkeit & Wissensgewinn (4-mal):** Hier wird vor allem erfragt, ob es künftig mehr Tools sowohl für die Umsetzung von Mitarbeitenden-Befragungen als auch für die Einschätzung der Vereinbarkeitskompetenz der Unternehmen geben könnte. Diese Arten von Tools könnten nach Einschätzung der Befragten helfen, dass Arbeitgeber sich mit den Bedarfen der Mitarbeitenden besser auskennen und Mitarbeitende einen Impuls erhalten, dass auch Unternehmen etwas zur Vereinbarkeit beitragen können. Eine Person berichtet, dass das Unternehmen damit beschäftigt sei, eine Lösung zu erarbeiten, sodass PGs „die Möglichkeit haben, die Anliegen der Mitarbeitenden an einen externen Dienstleister für alle Themen, die nicht den betrieblichen Bereich betreffen, weiterzuleiten“. Wiederum eine Person unterstreicht die Bedeutung von Prävention.
- **Kritik am Fragebogen:** Eine Person empfand den Fragebogen als umständlich auszufüllen und eine Person findet, dass die Häufigkeit der Inanspruchnahme des Pflege-Guides mit „monatlich“ zu hoch angesetzt sei, da manche Personen noch seltener aktiv werden (müssen).
- **Ausweitung des Landesprogramms auf weitere Bundesländer & Verstetigung in NRW (3-mal):** Gerade bei Unternehmen, die in mehreren Bundesländern agieren, ist eine Ausweitung gewünscht. Und auch eine Verstetigung mit konstanter Wissensgewinnung wird hier präferiert, da Vereinbarkeit als langfristig relevantes Thema gesehen wird.
- **Anforderungen an nachhaltige Implementierung (16-mal):** Dieser Aspekt ist am häufigsten genannt und umfasst unterschiedliche Facetten von nachhaltiger Implementierung. PG berichten, dass ihre Aufgabe wichtig sei, aber sie nach Strategien suchen, wie sie es schaffen, Kolleg:innen zu „erinnern, ohne aufdringlich zu wirken“, da manche das Angebot nach einer Weile vergessen. Wenn die Nachfrage nachlässt oder schwächelt, verlieren vereinzelte PG das Interesse und fühlen sich durch fehlende Übung unsicher in der Rolle. Gleichzeitig merken sie, dass sich grundsätzlich zum Thema immer mehr im Bewusstsein der Menschen tut.
- Einige PG berichten, dass die Teilnahme der Unternehmen am Landesprogramm dazu beiträgt, dass man das Thema ins Sichtfeld rückt und hier gut daran ansetzen kann, „gemeinsame Strategien zu entwickeln“. Doch nicht alle Unternehmen sind aktiv: Manche PG würden sich mehr „Kontrolle“ derjenigen Unternehmen wünschen, die eine Charta unterzeichnen, da die Gefahr eines Feigenblatts besteht. Wird die PG-Arbeit „nicht von der Geschäftsleitung gewürdigt und (durch Ansprache) unterstützt [, haben Befragte ...] das Gefühl eines Einzelkämpfers“. Teilweise fühlen sich PG nicht für ihr Engagement wertgeschätzt. Um hier langfristig gut zu agieren, sollten Führungspersonen geschult werden.

## 5 VERGLEICH DER ERGEBNISSE ZU VORHERIGEN BEFRAGUNGSWELLEN

Nach der Darstellung der Ergebnisse aus der Befragungswelle t2 werden im folgenden Kapitel Ergebnisse aus den bisherigen Befragungswellen t0<sup>5</sup> und t1 mit einbezogen und mit der neusten Befragungswelle verglichen. Hierbei sollen mögliche Ähnlichkeiten und Veränderungen Raum finden. Der Fokus wird hierbei auf den Vergleich zwischen den Befragungswellen t1 und t2 gesetzt, da diese beiden Fragebögen in einem fast übereinstimmenden Design erhoben wurden (Änderungen in den Datensätzen, s. Kapitel 3).

### Daten zu Befragten

Erwartbar ist die Gruppe der erfahrenen PG (Personen, deren Qualifizierung mindestens zwölf Monate zurückliegt) in t2 deutlich größer als in t1. So waren in t1 gut ein Viertel (25,87 %) der Befragten länger als ein Jahr PG und in t2 zwei Drittel (66,09 %). Ausgehend von der Gesamtgruppe der PG aus t1 und t2 (siehe Abbildung 22) zeigt sich, dass sich die Gruppe der PG fast hälftig in **50,93 %** Erfahrene (Personen, deren Qualifizierung mindestens zwölf Monate zurückliegt) und **49,06 %** Neulinge (Personen, deren Qualifizierung weniger als zwölf Monate zurückliegt) aufteilt.

Neben der Zusatzfunktion PG gaben in t1 **74,8 %** und in t2 **77,3 %** der Befragten an, eine oder mehrere weitere Zusatzfunktionen im Unternehmen zu haben. Somit zeigt sich hier eine leichte Steigerung der Gruppe der Befragten mit zusätzlichen Funktionen neben der vertraglich geregelten Tätigkeit. Dies spricht dafür, dass es sich zunehmend bewährt, bereits bestehende Unterstützungsstrukturen mit der Pflegevereinbarkeitsper-

Anzahl Zusatzfunktionen	2023	2025	Gesamt
0	9,57 %	14,10 %	23,67 %
1	15,96 %	22,34 %	38,30 %
2	7,71 %	14,63 %	22,34 %
3	3,19 %	7,18 %	10,37 %
4	1,06 %	2,39 %	3,46 %
5	0,53 %	1,06 %	1,60 %
6	0,00 %	0,27 %	0,27 %
<b>Gesamt</b>	<b>38,03 %</b>	<b>61,97 %</b>	<b>100,00 %</b>

Tabelle 13: Zusatzfunktionen im Unternehmen neben der Haupttätigkeit (n = 376, insgesamt gibt es 287 Nennungen)

spektive zu ergänzen. Interessant ist der vertiefende Einblick in die Art und Anzahl der weiteren Zusatzaufgaben.

Gleichbleibend wie bei t1 haben in t2 die größte Gruppe der PG mit Zusatzfunktionen eine Zusatzfunktion. Dann zwei oder drei Zusatzfunktionen. Nur eine geringe Anzahl der PG gibt an, mehr als drei bis max. sechs Zusatzfunktionen innezuhaben. Im Durchschnitt haben die PG in t1 **1,58** und in t2 **1,45** Zusatzfunktionen, somit lässt sich eine leichte Abnahme bei der Anzahl der Zusatzfunktionen bei den PG beobachten (siehe Tabelle 13).

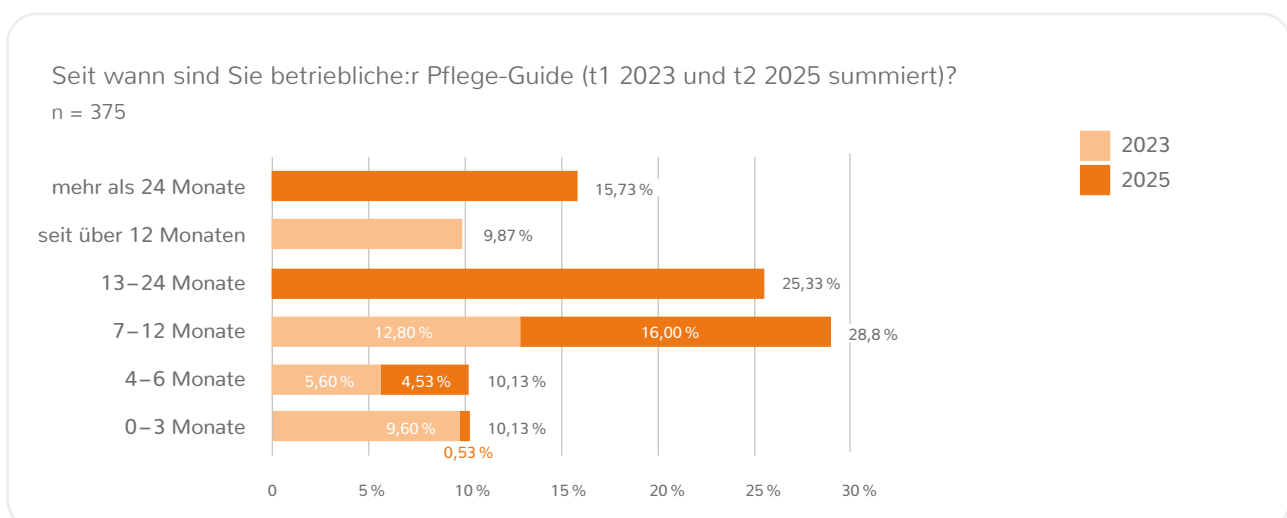


Abbildung 22: Seit wann sind Sie betriebliche:r Pflege-Guide?

<sup>5</sup> Die Ergebnisse aus t0 stammen von Hansen & Segmüller (2023).

Bei t2 wurde im Fragebogen die Auflistung konkreter Zusatzfunktionen um die Angaben „Soziale Ansprechperson (SAP)“ und die „Schwerbehindertenvertretung“ ergänzt, sodass sich die Angaben unter „Sonstige“ in t1 von **41,96 %** auf **24,89 %** in t2 fast halbiert hat. Hieraus lässt sich ableiten, dass mit der Auswahl der sieben konkret genannten Zusatzfunktionen dreiviertel der möglichen Zusatzaufgaben abgedeckt sind.

Somit verteilen sich 76,11 % der Zusatzfunktionen der PG auf folgende Aufgaben:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Soziale Ansprechperson (SAP)
- Schwerbehindertenvertretung
- Gleichstellung
- Ersthelfende
- Brandschutzelfende
- Mitglied im Betriebsrat

Dies veranschaulicht, dass Pflegevereinbarkeit als Gesundheits-, Gleichstellungs-, Mitbestimmungs- oder betriebliches Sozialthema verortet wird und sich dabei scheinbar etabliert und als Vorlage für künftige PG hilfreich erweist.

Das Durchschnittsalter der PG bleibt zwischen t1 (**50,59** Jahre) und t2 (**49,99** Jahre) ziemlich konstant (**Abbildung 23**). Es erstreckt sich zu beiden Messzeitpunkten von Mitte Zwanzig bis zweite Hälfte Sechzig. Die PG-Tätigkeit scheint besonders eine Aufgabe im letzten Drittel der Berufstätigkeit zu sein.

Bei den Befragten t2 (98,71 %) ist das Landesprogramm ähnlich wie bei t1 (97,2 %) bei fast allen bekannt. Der Anteil der teilnehmenden Unternehmen am Landesprogramm, in denen die befragten PG tätig sind, ist um 10 % von t1 (71,30 %) auf t2 (81,97 %) gewachsen.

### Daten zum Unternehmen und zur Umsetzung der Aufgaben als betriebliche:r Pflege-Guide

Der Anteil der befragten PG aus Kleinunternehmen (bis 249 Personen) ist zwischen t1 mit 37,76 % auf t2 mit 30,74 % leicht zurückgegangen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass das PG-Angebot eine gewisse Betriebsgröße benötigt und bei kleineren Unternehmen eher andere Pflegevereinbarkeitsangebote genutzt werden. Die Medianklasse bei der Unternehmensgröße ist zwischen t1 und t2 mit 250–499 MA gleich geblieben. Somit zeigt sich, dass mit dem PG-Angebot der Mittelstand in NRW erreicht wird.

Die Anzahl der PG im Bezug zur Unternehmensgröße bleibt zwischen t1 und t2 nahezu vergleichbar. Diese Konstanz deutet darauf hin, dass eine Bedarfsannäherung stattgefunden hat.

In t2 haben mit 53,65 % mehr PG zur Verfügung stehende Arbeitszeit für die PG-Aufgabe als bei t1 mit 48 %. Gleichzeitig ist die Gruppe der Befragten, die angeben, keine Arbeitszeit für die PG-Aufgaben definiert zu haben, ziemlich gleich geblieben und die Gruppe mit sonstigen Vereinbarungen ist von t1 (22 %) auf t2 (14,59 %) um knapp ein Drittel kleiner geworden. Dies kann als Ausdruck der Struktur- und Organisationsentwicklung im Zeitverlauf der PG-Implementierung gedeutet werden.

Die für die PG-Aufgaben durchschnittlich zur Verfügung stehende Arbeitszeit pro Woche hat zwischen t1 (1,41 Stunden) und t2 (1,2 Stunden) leicht abgenommen. Dies kann als Indikator für die unternehmensinterne Strukturentwicklung der PG-Tätigkeit interpretiert werden, wodurch eine zeitsparende Nutzung optimierter Pfade ermöglicht wird. Im Durchschnitt führen die PG bei t2 (1,94) etwas weniger Gespräche als bei t1 (2,19). Dies

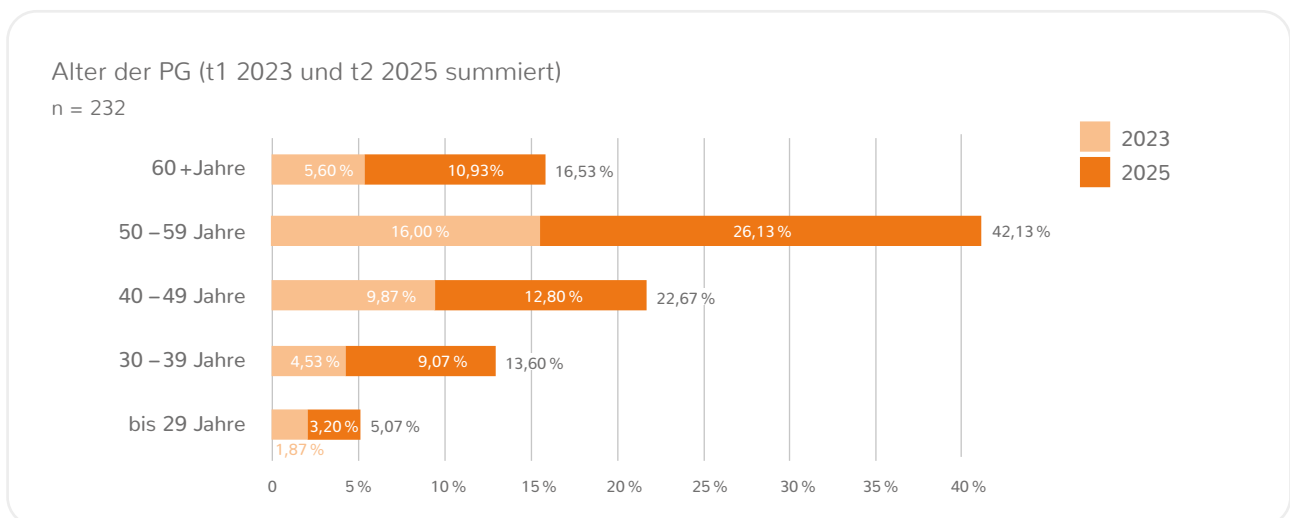


Abbildung 23: Alter der PG; (jüngste Person: 24, älteste Person: 67, Durchschnittswert: 49,84 Jahre)

kann damit zusammenhängen, dass sich mehrere PG das PG-Angebot teilen. Die Gruppe der PG, die angeboten haben, keine Gespräche zu führen, hat sich nahezu halbiert von t1 (22,39 %) auf t2 (12 %). Mit 68,6 % in t2 und mit 52,24 % in t1 gibt jeweils die größte Gruppe der Befragten an, 0,1 bis 2 Gespräche pro Monat zu führen. Demnach findet eine kontinuierliche Inanspruchnahme des Angebotes auf niedrigem Niveau statt.

### Sichtbarmachung im Unternehmen

Die Sichtbarmachung des PG-Angebotes in den Unternehmen hat deutlich zugenommen. Sowohl bei der einmaligen Bekanntgabe des PG-Angebotes t1 (37,06 %) und t2 (41,20 %) als auch bei der regelmäßigen Sichtbarmachung des PG-Angebotes zeigt sich zwischen t1 (29,37 %) und t2 (37,06 %) eine Zunahme. Folglich scheint die Sichtbarmachung des PG-Angebotes ein kontinuierlicher Prozess zu sein, um sowohl immer wieder neu das Angebot in Erinnerung zu rufen als auch der sich stets verändernden Gruppe der Erwerbstätigen mit Pflegeverantwortung im Unternehmen zu entsprechen. Die Sichtbarmachung des PG-Angebotes findet sowohl bei t1 als auch t2 sehr vielfältig statt. Bei t2 zeigt sich deutlicher die Einbeziehung verschiedener Betriebsstrukturen zur Sichtbarmachung. So geben 24,46 % der Befragten an, dass die Führungspersonen sowie die Mitbestimmung sich an der Sichtbarmachung beteiligen. Zusätzlich können bei 25,75 % der Befragten auch andere betriebliche Bildungsangebote zur Sichtbarmachung mitgenutzt werden. Auch hier lässt sich eine zunehmende strukturelle Verankerung des Angebotes ablesen, indem bereits bestehende Kommunikationswege mitgenutzt werden.

### Kernaufgaben in der Rolle als betriebliche:r Pflege-Guide

Sowohl in t1 als auch in t2 gehören zu den zwei häufigsten Kernaufgaben in der Rolle als PG das „Zuhören“ und „Informieren“. Dann folgt das interne und externe Lotsen. Diese Verteilung der Kernaufgaben lässt sich als Ausdruck der PG-Rollensicherheit deuten, die sich verkürzt im Dreiklang „Zuhören – Informieren – Lotsen“ zeigt. Zusätzlich ist zu bemerken, dass intern und extern Anlaufstellen zum Lotsen bestehen und somit auch die PG über Netzwerkkompetenz verfügen.

### Informationsstand zum Thema der Pflegevereinbarkeit und Unterstützungsbedarfe

In t1 fühlten sich 69,93 % der befragten PG gut zum Thema der Pflegevereinbarkeit sowie möglicher Unterstützungsbedarfe informiert. Dieses hohe Gefühl der Informiertheit zeigt sich auch bei t2 thematisch diffe-

renziert nach rechtlichen Rahmenbedingungen, betrieblichen Angeboten und regionaler Vernetzung. Das Gefühl der Informiertheit zeigt eine etwas geringere Ausprägung bei der regionalen Vernetzung. Um hier das Gefühl der Informiertheit zu steigern, werden im Rahmen der Online-Fortbildungen für PG schwerpunktmäßig regionale Strukturen vorgestellt. Das Gefühl der Informiertheit steigt mit der Dauer der Charta-Unterzeichnung. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass im zeitlichen Verlauf der Zugehörigkeit zum Landesprogramm kontinuierlich vertiefende Informationen durch das Landesprogramm geteilt werden.

## 6 LIMITATIONEN

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung geben einen Einblick in die Weiterentwicklung der PG-Aufgabe über die Zeit. 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 richtet sich in jeder Erhebungswelle an alle im Landesprogramm qualifizierten PG, ohne spezifische Personenkennungen zu verwenden, mit denen man die Aussagen der einzelnen Befragten zu mehreren Zeitpunkten direkt vergleichen kann. Somit werden hier Momentaufnahmen zu verschiedenen Zeitpunkten ausgewertet und in Bezug gesetzt. Das kausale Interpretieren ist hiermit Einschränkungen unterworfen. Dadurch können allerdings allgemeine und keine konkreten zeitlichen Entwicklungen von Einzelpersonen abgebildet werden. 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 gezogen werden.

Wichtig ist, dass sich das Angebot des Landesprogramms zwischen den Erhebungszeitpunkten kontinuierlich entwickelt und diese Unterschiede in den Bewertungen berücksichtigt werden müssen, da sie dazu führen, dass PG bei Beginn unterschiedliche Maßnahmen als Ausgangslage vorliegen haben. Gleichwohl können auch innerbetriebliche Unterschiede im Job nur teilweise erfasst werden und einen Einfluss auf die Tätigkeit haben. 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 dritten Mal seit dessen Beginn die Gruppe der PG befragt, die im Rahmen des Landesprogramms qualifiziert wurden. Der vorliegende Bericht betrachtet die Ergebnisse der dritten Befragungswelle (Kapitel 4) und zieht Vergleiche zum zweiten 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.

Die vorliegenden Daten zeigen die **Weiterentwicklung des Landesprogramms** und einen potenziellen 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. Die vorliegenden Daten lassen mit zunehmender Dauer des Landesprogramms immer mehr Rückschlüsse auf die nachhaltige Implementierung des PG-Angebots als Teil einer Vereinbarkeitsstrategie von Unternehmen zu. Der überwiegende Teil der PG kennt das Landesprogramm mit seinen Bestandteilen und über 80 % der Unternehmen, in denen PG aktiv sind, haben ebenfalls die Charta als Teil einer Selbstverpflichtung unterzeichnet.

Gerade zu Beginn der Implementierung von PG in Unternehmen ergeben sich in der Belegschaft viele Anfragen. Dieser Wert nimmt auf die Langdistanz ab, weshalb man immer wieder die Aufmerksamkeit auf das Vorhandensein von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege legen sollte. Auch wenn mittlerweile 36,9 % aller PG in den Unternehmen regelmäßige Informationen über ihre Arbeit erreichen, wird deutlich, dass die Mehrheit hier noch einen Nachholbedarf haben. Denn in anderen Formaten des Landesprogramms wie den Erfahrungsaustauschen berichten PG, dass nach neuerlichen Informationen über deren Arbeit die Nachfrage nach dem Angebot steigt. Somit scheint hier noch Potenzial für eine höhere Nachfrage zu liegen und es ergeben sich Optionen für eine nachhaltige Verstärkung in den betrieblichen Strukturen, wenn man andere Abteilungen wie Unternehmenskommunikation einbezieht. Es gilt innerbetrieblich zu

prüfen, ob eine Sättigung erreicht ist oder Informationen bei der Belegschaft fehlen.

Die Kernaufgaben der PG sind gleichbleibend vor allem das Zuhören, Informieren und Lotsen. Und egal, wie lang PG im Unternehmen sind, dominieren bei den Gesprächsanlässen vor allem Anfragen zu Informationen über gesetzliche Regelungen, Fragen zu betrieblichen Lösungen und Informationen zu Leistungen der Pflegeversicherung. Dies ist nachvollziehbar, weil sich je nach Kontext der Ratsuchenden immer wieder neuerliche Sonderthemen in diesem Feld auftun und PG dann eine schnelle Hilfe im Alltag darstellen können.

PG haben viele Quellen für die Beantwortung von Anfragen zur Verfügung und nutzen diese sehr vielfältig. Dabei spielen die zentralen Angebote des Landesprogramms wie der digitale, betriebliche Pflegekoffer und die darin enthaltene Checkliste eine essenzielle Rolle. Doch auch Wissen aus den Regionen und innerbetriebliche Angebote flankieren dies. Deutlich wird, dass PG sich immer weiter vernetzen zu Akteuren vor Ort und sich immer mehr Synergien zeigen. Auch die Erfahrungsaustausche mit anderen PG in Form von Veranstaltungen und Foren hat dabei eine Bedeutung, gerade wenn man bestimmte Themen noch nicht oder nicht häufig im eigenen PG-Alltag erlebte und dann von Erfahrungswerten anderer profitiert. Dies führt dazu, dass sich die Gruppe der PG insgesamt recht gut informiert fühlt, vor allem in Bezug auf rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen. Weiterer Ausbaubedarf besteht zu externen Unterstützungsmöglichkeiten, die mit dem steigenden Erfahrungsschatz der Zielgruppe ggf. weiter anwachsen werden.

Blickt man auf offenen Unterstützungsbedarf, wird die Bedeutung von gut verzahnten innerbetrieblichen Unternehmensstrukturen deutlich: Denn PG wünschen sich, wenn Wünsche bestehen, vor allem eine bessere Kommunikation ihrer Aufgabe/Funktion innerhalb des Unternehmens. Das bedeutet, sichtbar für alle Beteiligten zu sein und auch durch die Unternehmensleitung legitimiert zu werden. Ebenfalls wird Wertschätzung durch den AG hier genannt. Denn gerade die Führungskräfte können die Arbeit der PG behindern, wenn sie das PG-Angebot nicht kennen oder nicht hinter dem Angebot stehen. Ein PG ist in der Regel auch nicht nur PG, sondern übt die Rolle als Zusatzfunktion zur Haupttätigkeit aus, was für Unternehmen eine gute Verzahnung sein kann. Die Verzahnung verschiedener Angebote zur Unterstützung der Mitarbeitenden hilft der

Belegschaft, diese aufzufinden. Dies veranschaulicht, dass Pflegevereinbarkeit ergänzend als Gesundheits-, Gleichstellungs-, Mitbestimmungs- oder betriebliches Sozialthema verortet wird und sich dabei scheinbar etabliert und als Vorlage für künftige PG als hilfreich erweist.

Daraus ergibt sich, dass für eine Weiterentwicklung im Feld der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege mit Blick auf die PG weiter an Maßnahmen gearbeitet werden sollte, die PG als Teil einer Gesamtstrategie verstehen und hier entsprechende Vernetzung beinhaltet.

## 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.

Birken, Sarah. A., Lee, Shouu-Yih Daniel, Weiner, Bryan J., Chin, Marshall H., Chiu, Michael, & Schaefer, Cynthia T. (2015). From Strategy to Action: How Top Managers' Support Increases Middle Managers' Commitment to Innovation Implementation in Healthcare Organizations. *Health Care Management Review*, 40(2), 159–168. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4141032/pdf/nihms577422.pdf>, zuletzt geprüft am 30.01.2026.

Bischofberger, Iren (2023): work & care – Der Weg zur Vereinbarkeitskompetenz. Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege kompetent vereinbaren. Bern, Hogrefe Verlag.

Funk, Stefanie; Schäfer, Ina; & Kolip, Petra (2019). Was fördert die Verstetigung von Strukturen und Angeboten der Gesundheitsförderung? *Das Gesundheitswesen*, 81(1), 38–42.

Evans-Borchers, Michaela; Lenzen, Julia; Völz, Silke; Wirth, Lena Marie (2024). „Wie gestalten Unternehmen in NRW Vereinbarkeitsstrukturen von Beruf und Pflege?“, online: [https://berufundpflege-nrw.de/uploads/2024/12/Landesprogramm\\_Unternehmensbefragung-1.pdf](https://berufundpflege-nrw.de/uploads/2024/12/Landesprogramm_Unternehmensbefragung-1.pdf)

Hampel, S., von Spee, A., Kursch, L. (2024). Auswertung der Befragung von Pflege-Guides 2024 im Rahmen des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW, online: [https://berufundpflege-nrw.de/uploads/2024/08/KDA\\_Auswertung\\_Pflege-Guide\\_Befragung\\_Einzels.pdf](https://berufundpflege-nrw.de/uploads/2024/08/KDA_Auswertung_Pflege-Guide_Befragung_Einzels.pdf)

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 am 10. April 2026.

Holm, Casper Gamborg; Louise Kringelum; Amitabh Anand (2025): Creating effective strategy implementation: a systematic review of managerial and organizational levers. *Review of Managerial Science* 1–33. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-025-00880-3#citeas>, zuletzt geprüft am 30.01.2026.

Mussnig, Werner; Rausch, Alexandra; Mödritscher, Gernot (2020): Grundlagen des strategischen Denkens und Handelns. In: *Strategien entwickeln und umsetzen*. S. 10–44. [https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9783709410042\\_A39000071/preview-9783709410042\\_A39000071.pdf](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9783709410042_A39000071/preview-9783709410042_A39000071.pdf).

Schell, S. F., Luke, D. A., Schooley, M. W., et al. (2020). Sustainable by design: a systematic review of factors for health promotion program sustainability. *BMC Public Health*, 20, 909. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09091-9>.

Völz, S., Evans, M., Borchers, U. & Schnecke, J. H. (2023): Wie unterstützen Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Eine explorative Typologie. In: *Forschung aktuell* 12/2023.

## ANHANG 1 – FRAGEBOGEN t2

Liebe:r betriebliche:r Pflege-Guide,  
danke für Ihre Teilnahme an der Umfrage. Das Servicezentrum des Landesprogramms „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW“ möchte mehr über Ihre Aufgabe als betriebliche:r Pflege-Guide und die Umsetzung des Angebotes in Ihrem Unternehmen erfahren. Wir möchten auch herausfinden, ob wir Sie noch besser unterstützen können. Ihre Erfahrungen helfen uns, unser Angebot besser zu machen. Die Befragung dauert etwa 15 Minuten.

### Vielen Dank!

Ihr Team vom Servicezentrum Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

### Daten zur Person

#### 1. Seit wann sind Sie betriebliche:r Pflege-Guide?

- 0–3 Monate     4–6 Monate     7–12 Monate     13–24 Monate     mehr als 24 Monate

#### 2. Haben Sie in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation noch weitere Funktionen neben Ihrer regulären Tätigkeit?

- Ja                       Nein                       Keine Angabe

#### 3. Wenn ja (Mehrfachnennung möglich):

- Mitglied im Betriebs- oder Personalrat  
 Ersthelfer:in  
 Gleichstellungsbeauftragte:r  
 BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement)  
 Brandschutzhelfer:in  
 Soziale Ansprechperson  
 Schwerbehindertenvertretung  
 Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit  
 Sonstiges, und zwar:

#### 4. Wann sind Sie geboren? Nennen Sie uns das Jahr Ihrer Geburt.

#### 5. Mit welcher Geschlechterbezeichnung identifizieren Sie sich?

- Weiblich             Männlich             Divers             Keine Angabe

### Daten zum Unternehmen und zur Umsetzung der Aufgaben als betriebliche:r Pflege-Guide

#### 6. Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation?

- Bis 25 MA,  
 26–49 MA,  
 50–249 MA,  
 250 mehr MA;  
 500–999 MA,  
 1.000–1.999 MA;  
 2.000 MA oder mehr,  
 Kann ich nicht einschätzen, keine Angabe

#### 7. Kennen Sie das Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ in NRW?

- Ja                       Nein                       Weiß nicht

8. Nimmt Ihr Unternehmen teil am Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ in NRW?

- Ja  Nein  Weiß nicht

9. **Wenn ja:** seit wann?

- Vor weniger als 6 Monaten  
 Vor 6–12 Monaten  
 Vor 13–24 Monaten  
 Vor mehr als 24 Monaten  
 Weiß nicht

10. Wie viele betriebliche Pflege-Guides gibt es in Ihrem Unternehmen? (Offene Angabe)

11. Steht Ihnen für Ihre Aufgabe als betriebliche:r Pflege-Guide Arbeitszeit zur Verfügung?

- Ja  Nein  Sonstiges

12. **wenn ja:** (Wird nur abgefragt, wenn die vorherige Frage mit „ja“ beantwortet wurde)

Wie viel Arbeitszeit steht Ihnen pro Woche für die Aufgabe „betriebliche:r Pflege-Guide“ zur Verfügung?  
(In Stunden pro Woche)

13. Wie groß ist der durchschnittliche Stundenumfang pro Woche, den Sie tatsächlich als betriebliche:r Pflege-Guide tätig sind? Bitte schätzen Sie (Stundenzahl).

14. Wie viele Gespräche führen Sie als betriebliche:r Pflege-Guide ungefähr pro Monat? Bitte geben Sie einen Zahlenwert an.

15. Bitte schätzen Sie: Wie viele Gespräche davon sind Erstgespräche?



16. 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

17. 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.

18. Wenn ein:e Kolleg:in zu Ihnen kommt und Unterstützung benötigt, welche Quellen nutzen Sie, um die benötigten Informationen zu finden? (Mehrfachnennung möglich)

- Digitaler Betrieblicher Pflegekoffer  
 Checkliste aus dem digitalen Pflegekoffer  
 Eigene (Internet-)Recherche, wenn ja: welche Seiten:   
 Newsletter, wenn ja: welche(r):   
 Innerbetriebliche Informationsquellen, wenn ja: welche:   
 Eigene Netzwerkkontakte, wenn ja: welche:   
 Sonstiges

## Sichtbarmachung im Unternehmen

**Wurde Ihre Aufgabe als betriebliche:r 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
- Nein, aber eine Information ist aktuell in Planung
- 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)

- Direkte Kommunikation (bspw. Vorstellung in Team- oder Abteilungsbesprechungen)
- Schriftliche/digitale Unternehmenskommunikation (bspw. Interner Newsletter)
- Über Führungsperson/Gremien (bspw. über den Betriebsrat)
- Veranstaltungen/Schulungen (bspw. Erwähnung in Workshops)
- Andere Wege, wenn ja: welche:
- Keine besondere Information erfolgt

## Kernaufgaben in der Rolle als betriebliche:r Pflege-Guide

**Worin sehen Sie Ihre Kernaufgaben in der Rolle als betriebliche:r Pflege-Guide?** (Mehrfachnennung möglich)

- Zuhören
- Informieren
- Lösungen aufzeigen
- Lotsen/Vermitteln (innerbetrieblich)
- Lotsen/Vermitteln (außerbetrieblich)
- Unterstützung/Begleitung (innerbetrieblich)
- Unterstützung/Begleitung (außerbetrieblich)
- Trost spenden
- Sensibilisieren
- Vernetzung (innerbetrieblich)
- Vernetzung (außerbetrieblich)
- Sonstiges,

**Mit welchem Anliegen wenden sich ihre Kolleg:innen an Sie?** (Mehrfachnennungen möglich)

- Informationen zu gesetzlichen Regelungen  
(bspw. Pflegezeit, Familienpflegezeit, kurzfristige Freistellung, Pflegeunterstützungsgeld)
- Informationen zu Leistungen der Pflegeversicherung  
(bspw. Antrag auf Pflegegrad, finanzielle Leistungen, Begutachtung durch den MD)
- Unterstützung bei der Organisation der Pflege  
(bspw. ambulante Dienste, Tagespflege, stationäre Unterbringung)
- Fragen zu betrieblichen Lösungen  
(bspw. Arbeitszeitmodelle, Homeoffice)
- Unterstützung in einer akuten Notsituation  
(bspw. Krankenhausentlassung, kurzfristige Lösungen)
- Emotionale Unterstützung und Entlastung  
(bspw. Umgang mit Belastung, Weitervermittlung an Beratungsstellen)
- Vermittlung an externe Beratungs- und Unterstützungsstellen  
(bspw. Pflegestützpunkte, Krankenkassen, soziale Dienste)
- Sonstiges Anliegen:

## Informationsstand zum Thema der Pflegevereinbarkeit und Unterstützungsbedarfe

Wie gut fühlen Sie sich über rechtliche Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert?

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Wie gut fühlen Sie sich über betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert?

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Wie gut fühlen Sie sich über externe Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert?

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

Welche (fachliche) Unterstützung des Landesprogramms zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege würden Sie sich zusätzlich wünschen?

Kennen Sie folgende Angebote des Landesprogramms zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

**Wenn ja:** Wie hilfreich ist dieses Angebot für Ihre Arbeit als betriebliche:r Pflege-Guide?

- Digitaler Betrieblicher Pflegekoffer

Nein  Ja  —>  Sehr hilfreich  eher hilfreich  weniger hilfreich  nicht hilfreich  Keine Angabe

- Checkliste im digitalen Pflegekoffer

Nein  Ja  —>  Sehr hilfreich  eher hilfreich  weniger hilfreich  nicht hilfreich  Keine Angabe

- Online-Fortbildungen

Nein  Ja  —>  Sehr hilfreich  eher hilfreich  weniger hilfreich  nicht hilfreich  Keine Angabe

- Informationsveranstaltungen für die Belegschaft

Nein  Ja  —>  Sehr hilfreich  eher hilfreich  weniger hilfreich  nicht hilfreich  Keine Angabe

- Digitaler Erfahrungsaustausch für betriebliche Pflege-Guides

Nein  Ja  —>  Sehr hilfreich  eher hilfreich  weniger hilfreich  nicht hilfreich  Keine Angabe

- Netzwerktreffen

Nein  Ja  —>  Sehr hilfreich  eher hilfreich  weniger hilfreich  nicht hilfreich  Keine Angabe

- E-Learning für Führungspersonen

Nein  Ja  —>  Sehr hilfreich  eher hilfreich  weniger hilfreich  nicht hilfreich  Keine Angabe

- Forum für betriebliche Pflege-Guides

Nein  Ja  —>  Sehr hilfreich  eher hilfreich  weniger hilfreich  nicht hilfreich  Keine Angabe

- Newsletter

Nein  Ja  —>  Sehr hilfreich  eher hilfreich  weniger hilfreich  nicht hilfreich  Keine Angabe

**Welche zusätzliche Unterstützung wünschen Sie sich durch Ihren Arbeitgeber?**

(Mehrfachantwort möglich)

- Bessere Kommunikation meiner Aufgabe/Funktion innerhalb des Unternehmens
- Zusätzliche Arbeitsmittel (bspw. Technik, Materialien, Informationsbroschüren)
- Zur-Verfügung-Stellung eines geeigneten Raums für Gespräche (bspw. Einzelbüro, vertrauliche Umgebung)
- Freistellung von beruflichen Tätigkeiten während der Gespräche
- Feste Anrechnung von Arbeitszeit für die Ausübung meiner Rolle als Ansprechperson
- Fachliche Qualifizierung oder Weiterbildung (bspw. zu rechtlichen Fragen, Beratungs- und Gesprächsführung)
- Regelmäßiger Austausch/Vernetzung mit anderen Ansprechpersonen
- Wertschätzung/Anerkennung der Rolle durch die Unternehmensleitung
- Ich brauche keine zusätzliche Unterstützung
- Sonstiges:

**Gab es betriebliche Rahmenbedingungen, die die Nutzung des Angebots erschwert oder verhindert haben (bspw. Personalsituation, wirtschaftliche Entwicklungen)?**

- Ja, wenn ja: welche:
- Nein
- Weiß nicht

**Gibt es etwas, das Sie uns abschließend noch mitteilen möchten?****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 und Pflege haben, wenden Sie sich gern an uns über [berufundpflege@kda.de](mailto:berufundpflege@kda.de).

Viele Grüße

Ihr Team vom Servicezentrum Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

## ANHANG 2 – ANPASSUNGEN DES FRAGEBOGENS t2

Zwischen den beiden Befragungszeitpunkten t1 und t2 wurden folgende Änderungen im Fragebogen vorgenommen:

### Frage „Seit wann sind Sie betriebliche:r Pflege-Guide?“

- Differenzierung der Antwortmöglichkeiten: Statt „mehr als 12 Monate“ wurden die zwei Antwortkategorien „13–24 Monate“ und „mehr als 24 Monate“ integriert.

### Frage „Haben Sie in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation noch weitere Funktionen neben Ihrer regulären Tätigkeit?“

- Hier wurden die folgenden Antwortmöglichkeiten hinzugefügt: Mitglied im Betriebs- oder Personalrat, Soziale Ansprechperson, Schwerbehindertenvertretung und Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit.

### Frage „Nimmt Ihr Unternehmen am Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ in NRW teil?“

- Differenzierung der Antwortmöglichkeiten: Statt „vor mehr als 12 Monaten“ wurden „vor 13–24 Monaten“ und „vor mehr als 24 Monaten“ ergänzt.

### Filter-Frage „Wie viel Arbeitszeit steht Ihnen pro Woche für diese zusätzliche Aufgabe zur Verfügung?“

Diese Fragestellung wird nur abgefragt, wenn die vorherige Frage mit „ja“ beantwortet wurde – nach einer vorhandenen Zusatz-Zeit. Sie wurde konkretisiert und lautet nun wie folgt:

- Wird nur abgefragt, wenn die vorherige Frage mit „ja“ beantwortet wurde: „Wie viel Arbeitszeit steht Ihnen pro Woche für die Aufgabe „betriebliche:r Pflege-Guide“ zur Verfügung?“

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

- Wurde ergänzt um die Konkretisierung „als betriebliche:r Pflege-Guide“.

### Frage „Wenn ein:e Kolleg:in zu Ihnen kommt und Unterstützung benötigt, welche Quellen nutzen Sie, um die benötigten Informationen zu finden?“ wird hinsichtlich seiner Antwortmöglichkeiten angepasst:

Ursprünglich: Broschüre, Flyer, Internetrecherche, Intranet des Unternehmens, Bücher, Digitaler Betrieblicher Pflegekoffer, Checkliste aus dem digitalen Pflegekoffer, Sonstiges

- Neu: Digitaler Betrieblicher Pflegekoffer, Checkliste aus dem digitalen Pflegekoffer, Eigene (Internet-)Recherche, wenn ja: welche Seiten: \_\_\_\_\_, Newsletter, wenn ja: welche(r): \_\_\_\_\_, Innerbetriebliche Informationsquellen, wenn ja: welche: \_\_\_\_\_, Eigene Netzwerkkontakte, wenn ja: welche: \_\_\_\_\_, Sonstiges

### Die Filter-Frage „Wie wurden bzw. werden Ihre Kolleg:innen über Ihre Aufgabe informiert?“ wurde hinsichtlich der Antwortmöglichkeiten angepasst.

Ursprünglich: Analoge Information, Digitale Information, Veranstaltungen, Nach Anfrage, Sonstiges

- Neu: Direkte Kommunikation (bspw. Vorstellung in Team- oder Abteilungsbesprechungen), Schriftliche/digitale Unternehmenskommunikation (bspw. Interner Newsletter), Über Führungsperson/Gremien (bspw. über den Betriebsrat), Veranstaltungen/Schulungen (bspw. Erwähnung in Workshops), Andere Wege, wenn ja: welche: \_\_\_\_\_, Keine besondere Information erfolgt

### Die Frage „Beschreiben Sie mit drei Worten Ihre wichtigsten Funktionen als betriebliche:r Pflege-Guide in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation.“ wurde gestrichen.

Diese Frage wurde ursprünglich genutzt, um als Spiegelfrage zur Unternehmensbefragung die Funktionen zu erfassen, die PG selbst für ihre Aufgabe beschreiben. Sie sollte auch erfassen, wie die PG in Strukturen eingebunden sind. Dieses Ziel kann mit der Frage nicht erreicht werden. Fokussiert werden die Kernaufgaben der PG, deren Antwortmöglichkeiten angepasst wurden (um eine Selbstauskunft zu beschreiben, also wie füllt man die Funktion aus), wie folgt:

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

- Neu: Zuhören, Informieren, Lösungen aufzeigen, Lotsen/Vermitteln (innerbetrieblich), Lotsen/Vermitteln (außerbetrieblich), Unterstützung/Begleitung (innerbetrieblich), Unterstützung/Begleitung (innerbetrieblich), Trost spenden, Sensibilisieren, Vernetzung (innerbetrieblich), Vernetzung (außerbetrieblich), Sonstiges, \_\_\_\_\_

Die Frage „Auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut): Wie gut fühlen Sie sich zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert?“ wird ersetzt durch drei konkretere Fragestellungen, die einzelne thematische Aspekte von Informiertheit hervorheben und damit weniger auf das subjektive Empfinden der Personen generell abzielen:

- Wie gut fühlen Sie sich über rechtliche Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert?
- Wie gut fühlen Sie sich über betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert?
- Wie gut fühlen Sie sich über externe Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert?

Bei der Frage „Kennen Sie folgende Angebote des Landesprogramms zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?“ wurden die folgenden Angebote angepasst bzw. ergänzt:

- Online-Fortbildungen, Informationsveranstaltungen für die Belegschaft, E-Learning für Führungspersonen und Forum für betriebliche Pflege-Guides

Frage „Welche zusätzliche Unterstützung wünschen Sie sich durch Ihren Arbeitgeber?“ (Mehrfachantwort möglich) – Bei dieser Frage hier werden die Antwortmöglichkeiten angepasst:

Ursprünglich: Bessere Kommunikation meiner Aufgabe innerhalb des Unternehmens, Beschaffung von zusätzlichen Arbeitsmitteln, Zur-Verfügung-Stellung eines Einzelbüros für die Gespräche, Freistellung von der beruflichen Tätigkeit während der Gespräche, Sonstiges

- Neu: Bessere Kommunikation meiner Aufgabe/Funktion innerhalb des Unternehmens, Zusätzliche Arbeitsmittel (bspw. Technik, Materialien, Informationsbroschüren), Zur-Verfügung-Stellung eines geeigneten Raums für Gespräche (bspw. Einzelbüro, vertrauliche Umgebung), Freistellung von beruflichen Tätigkeiten während der Gespräche, Feste Anrechnung von Arbeitszeit für die Ausübung meiner Rolle als Ansprechperson, Fachliche Qualifizierung oder Weiterbildung (bspw. zu rechtlichen Fragen, Beratungs- und Gesprächsführung), Regelmäßiger Austausch / Vernetzung mit anderen Ansprechpersonen, Wertschätzung/Anerkennung der Rolle durch die Unternehmensleitung, Ich brauche keine zusätzliche Unterstützung, Sonstiges: \_\_\_\_\_

Folgende Fragestellung wurde ergänzt:

- „Gab es betriebliche Rahmenbedingungen, die die Nutzung des Angebots erschwert oder verhindert haben (bspw. Personalsituation, wirtschaftliche Entwicklungen)?“; Begründung für die Frage: Aus der Praxis wissen wir, dass es betriebliche Faktoren wie Insolvenzen und Co. gibt, die dazu führen, dass Personal das Angebot anders in Anspruch nimmt. Dies wollen wir überprüfen und Anlässe identifizieren.
- „Mit welchem Anliegen wenden sich ihre Kolleg:innen an Sie?“ (Mehrfachnennungen möglich)“ und das sind die Antwortmöglichkeiten: Informationen zu gesetzlichen Regelungen (bspw. Pflegezeit, Familienpflegezeit, kurzfristige Freistellung, Pflegeunterstützungsgeld), Informationen zu Leistungen der Pflegeversicherung (bspw. Antrag auf Pflegegrad, finanzielle Leistungen, Begutachtung durch den MD), Unterstützung bei der Organisation der Pflege (bspw. ambulante Dienste, Tagespflege, stationäre Unterbringung), Fragen zu betrieblichen Lösungen (bspw. Arbeitszeitmodelle, Homeoffice), Unterstützung in einer akuten Notsituation (bspw. Krankenhausentlassung, kurzfristige Lösungen), Emotionale Unterstützung und Entlastung (bspw. Umgang mit Belastung, Weitervermittlung an Beratungsstellen), Vermittlung an externe Beratungs- und Unterstützungsstellen (bspw. Pflegestützpunkte, Krankenkassen, soziale Dienste), Sonstiges Anliegen: \_\_\_\_\_ --> dies hilft, besser auf die angefragten Themen einzugehen und herauszufinden, wie das Thema angesprochen wird und wann man sich dort Unterstützung holt.

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Kuratorium Deutsche Altershilfe – KDA –  
gemeinnützige GmbH  
Michaelkirchstraße 17–18  
10179 Berlin

Tel.: +49 30 / 2218298-30

E-Mail: [berufundpflege@kda.de](mailto:berufundpflege@kda.de)

Internet: [www.kda.de](http://www.kda.de)

[www.berufundpflege-nrw.de](http://www.berufundpflege-nrw.de)

### Redaktion

Dr. Sarah Hampel, Adelheid von Spee

### Layout

Tina Ennen, Köln

Stand: 2026



**Vereinbarkeit Beruf & Pflege**  
Landesprogramm NRW

In Trägerschaft von



**Kuratorium  
Deutsche Altershilfe**

Gefördert von

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



**LANDESVERBÄNDE  
DER PFLEGEKASSEN**

**PKV**  
Verband der Privaten  
Krankenversicherung

[www.berufundpflege-nrw.de](http://www.berufundpflege-nrw.de)