

Niederschrift  
über die 26. Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine  
Verwaltung  
am 16.06.2025 in Köln, Landeshaus  
- öffentlicher Teil -

**Anwesend vom Gremium:**

**CDU**

Boss, Frank  
Bündgens, Willi für Hermes, Achim  
Cöllen, Heiner  
Henk-Hollstein, Anne  
Kretschmer, Gabriele  
Petrauschke, Hans-Jürgen  
Dr. Schlieben, Nils Helge  
Schönberger, Frank für Anders, Patrick

**SPD**

Bozkir, Timur  
Böll, Thomas für Joebges, Heinz  
Brodrick, Helmut  
Cirener, Thomas  
Schmitz, Hans Vorsitzender  
Wucherpennig, Brigitte

**Bündnis 90/DIE GRÜNEN**

Bortlitz-Dickhoff, Johannes  
Ernst, Sandra  
Klemm, Ralf  
Peters, Anna  
Rickes, Roland

**FDP**

Effertz, Lars Oliver  
Runkler, Hans-Otto

**Die Linke.**

Zierus, Jürgen

## **FREIE WÄHLER**

Bayer, Udo

## **Die FRAKTION**

Peyvandi, Shekoofeh

für Baron von Kruedener, Aaron Yannik

## **Verwaltung:**

Limbach, Reiner  
Fischer, Martina  
Hilden, Andreas  
Axmann, Ralf  
Beuel, Stefan (Protokoll)

Erster Landesrat  
FBL 14  
FBL 12  
Stab GGM  
OE 10.11

Kremer, Klemens  
Schulzen, Markus

GPR-Vorsitzender  
FBL 72 (bis TOP 7)

## **Gäste:**

von Spee, Adelheid

Kuratorium Deutsche Altenhilfe (zu TOP 4)

## **Fraktionsgeschäftsstellen:**

Kossen, Wilfried

Die Linke.

## Tagesordnung

### Öffentliche Sitzung

- |  | <u>Beratungsgrundlage</u>                               |
|--|---|
| 1. Anerkennung der Tagesordnung  |   |
| 2. Niederschrift über die 25. Sitzung vom 31.03.2025   |   |
| 3. Anfragen und Anträge  |   |
| 3.1 Vergütung PraktikantInnen  | <b>Anfrage 15/132<br/>CDU, SPD K</b>                    |
| 3.2 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/132  |   |
| 3.3 Bildungsjahr 2025/26: Plätze in FSJ und FÖJ  | <b>Anfrage 15/133 Die<br/>Linke. K</b>                  |
| 3.4 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/133  |   |
| 3.5 Mobiles Arbeiten im europäischen Ausland   | <b>Antrag 15/245 Die<br/>Linke., Die<br/>FRAKTION E</b> |
| 3.6 Taskforce Sicherheit in LVR-Kliniken   | <b>Antrag 15/246 AfD E</b>                              |
| 4. Vorstellung/Impulsvortrag zum Landesprogramm für Beruf & Pflege in NRW                                    |   |
| 5. Bericht zur Nutzung des „Sonderbudgets Inklusion“ für inklusive Freiwilligendienste in LVR-Einsatzstellen | <b>15/2996 K</b>  |
| 6. Erste LVR-Nachhaltigkeitsstrategie mit Handlungsprogramm  | <b>15/3037/1 E</b>                                      |
| 7. Digitalisierungshilfen für Leistungsempfänger*innen   | <b>15/2156 K</b>  |
| 8. Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2024  | <b>15/3048 K</b>  |
| 9. Verschiedenes   |   |

### Nichtöffentliche Sitzung

- |   |                  |
|---|------------------|
| 10. Niederschrift über die 25. Sitzung vom 31.03.2025   |                  |
| 11. Anfragen und Anträge  |                  |
| 12. Personalmaßnahmen   |                  |
| 12.1 Besetzung der Leitung des LVR-Fachbereiches 71 - Ressourcen                                    | <b>15/3061 E</b> |
| 12.2 Bestellung zu Prüfern des LVR-Fachbereichs Rechnungsprüfung des Landschaftsverbandes Rheinland | <b>15/3113 E</b> |
| 12.3 Personalmaßnahmen hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und Organisation            | <b>15/3129 B</b> |

- 12.4 Personalmaßnahmen **15/3130 E**  
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses
13. Vergabeentscheidung für einen Beratungsauftrag zur **15/3119 K**  
Erarbeitung und Festlegung einer Vorgehensweise und  
Methodik für das kontinuierliche Benchmarking von IT  
Services  
hier: Dringlichkeitsentscheidung
14. Verschiedenes

Beginn der Sitzung: 10:00 Uhr  
Ende öffentlicher Teil: 10:55 Uhr  
Ende nichtöffentlicher Teil: 11:20 Uhr  
Ende der Sitzung: 11:20 Uhr

## **Öffentliche Sitzung**

### **Punkt 1**

#### **Anerkennung der Tagesordnung**

Gegen die Tagesordnung bestehen keine Bedenken.

### **Punkt 2**

#### **Niederschrift über die 25. Sitzung vom 31.03.2025**

Gegen die Niederschrift bestehen keine Bedenken.

### **Punkt 3**

#### **Anfragen und Anträge**

#### **Punkt 3.1**

##### **Vergütung PraktikantInnen Anfrage Nr. 15/132 CDU, SPD**

Auf die Ausführungen zu TOP 3.2 wird verwiesen.

#### **Punkt 3.2**

##### **Beantwortung der Anfrage Nr. 15/132**

**Herr Klemm** bittet um Erläuterung, warum im Gegensatz zur Zentralverwaltung in den LVR-Kliniken Praktikant\*innen nicht vergütet werden, insbesondere mit Blick auf den auch dort bestehenden Fachkräftemangel.

**Herr Zierus** fragt nach, ob die Verwaltung eine Möglichkeit sehe, die Vergütung der Praktikant\*innen künftig, z.B. gekoppelt an die Steigerung der Lebenshaltungskosten,

anzupassen.

**Herr Limbach** sagt zu, beide Fragen mit der Niederschrift zu beantworten.

Hinweis zur Niederschrift:

*Bei einem freiwilligen Praktikum, welches über einen Zeitraum von drei Monaten andauert, ist grundsätzlich Mindestlohn zu zahlen. Bei einem kürzeren freiwilligen Praktikum oder einem Pflichtpraktikum orientiert sich der LVR auch unter Berücksichtigung der Verpflichtung zur sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung an den Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikantenrichtlinien der VKA). Die Zahlung einer Praktikantenvergütung nach Grund und Höhe liegt dabei im eigenen Ermessen der LVR-Kliniken.*

**Punkt 3.3**

**Bildungsjahr 2025/26: Plätze in FSJ und FÖJ**

**Anfrage Nr. 15/133 Die Linke.**

Auf die Ausführungen zu TOP 3.4 verwiesen.

**Punkt 3.4**

**Beantwortung der Anfrage Nr. 15/133**

Zur Beantwortung der o. a. Anfrage gibt es keine Anmerkungen und Nachfragen.

**Punkt 3.5**

**Mobiles Arbeiten im europäischen Ausland**

**Antrag Nr. 15/245 Die Linke., Die FRAKTION**

**Herr Zierus** erläutert kurz die Hintergründe des Antrags. Es gehe insbesondere um Rechtssicherheit für die im benachbarten Ausland lebenden Mitarbeitenden.

**Herr Limbach** führt aus, dass bereits im Rahmen der Evaluation der Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten (DV MoA) das Thema Arbeiten in Belgien und den Niederlanden betrachtet worden sei. Aktuell handle es sich LVR-weit um ca. 25 Personen, die ihre Wohnsitz in Belgien oder den Niederlanden haben. Diesen soll über eine Öffnung der DV MoA ermöglicht werden, bis zu zwei Tagen pro Woche bzw. dem entsprechenden Anteil bei Teilzeitkräften mobil an ihrem Wohnort im Ausland zu arbeiten. Eine weitere Ausdehnung des zeitlichen Umfangs komme aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen nicht in Betracht. Die DV MoA werde also ziel- und bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Der **Vorsitzende** stellt fest, dass sich der o. a. Antrag aufgrund der Ausführungen der Verwaltung erledigt habe. **Herr Zierus** und **Frau Peyvandi** bestätigen dies für die antragstellenden Fraktionen und ziehen den Antrag zurück.

**Punkt 3.6**

**Taskforce Sicherheit in LVR-Kliniken**

**Antrag Nr. 15/246 AfD**

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung fasst ohne Aussprache **einstimmig** den empfehlenden Beschluss, den Antrag Nr. 15/246 **abzulehnen**.

#### **Punkt 4**

##### **Vorstellung/Impulsvortrag zum Landesprogramm für Beruf & Pflege in NRW**

**Frau von Spee**, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Kuratorium Deutsche Altershilfe, stellt das o. a. Landesprogramm mittels einer PowerPoint Präsentation vor, die als **Anlage** der Niederschrift beigefügt ist.

Im Anschluss an ihren Vortrag gehen Frau von Spee und **Herr Limbach** auf Fragen aus dem Gremium ein. Letzterer weist darauf hin, dass derartige Hilfs-/Unterstützungsangebote bei einer immer älter werdenden Belegschaft unter dem Aspekt der Fürsorge zunehmend an Bedeutung gewinnen. Letztlich gehe es auch darum, Auffallzeiten von Mitarbeitenden, die sich in familiären Pflegesituationen befinden, zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Der LVR habe den Beitritt zu dem o. a. Landesprogramm bislang noch nicht vollzogen, dieser solle aber erfolgen. Dazu werde zu gegebener Zeit eine Vorlage erstellt und ein entsprechender politischer Beschluss herbeigeführt.

Der **Vorsitzende** bedankt sich im Namen des Ausschusses bei Frau von Spee für ihren Vortrag.

#### **Punkt 5**

##### **Bericht zur Nutzung des „Sonderbudgets Inklusion“ für inklusive Freiwilligendienste in LVR-Einsatzstellen Vorlage Nr. 15/2996**

Auf Nachfrage von **Herrn Klemm** führt **Herr Limbach** mit Blick auf die Inanspruchnahme des Sonderbudgets aus, dass es gelte, dieses stärker zu bewerben. Anderenfalls müsse man seine Weiterführung mit Blick auf die Haushaltssituation hinterfragen.

Der Bericht zur Nutzung des „Sonderbudgets Inklusion“ für inklusive Freiwilligendienste in LVR-Einsatzstellen wird gemäß Vorlage Nr. 15/2996 zur Kenntnis genommen.

#### **Punkt 6**

##### **Erste LVR-Nachhaltigkeitsstrategie mit Handlungsprogramm Vorlage Nr. 15/3037/1**

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung fasst **einstimmig** ohne Aussprache folgenden empfehlenden Beschluss:

Der ersten LVR-Nachhaltigkeitsstrategie mit Handlungsprogramm wird gemäß Vorlage Nr. 15/3037/1 zugestimmt.

#### **Punkt 7**

##### **Digitalisierungshilfen für Leistungsempfänger\*innen Vorlage Nr. 15/2156**

Zu diesem TOP bzw. der o. a. Vorlage gibt es keine Anmerkungen.

Der Bericht der Verwaltung zum Begleitbeschluss des Doppelhaushaltes 2022/2023 zu Digitalisierungshilfen für Leistungsempfänger\*innen wird gemäß Vorlage Nr. 15/2156 zur Kenntnis genommen.

**Punkt 8**  
**Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2024**  
**Vorlage Nr. 15/3048**

Die Vorlage bzw. die nach wie vor rückläufige Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wird fraktionsübergreifend gelobt.

Auf Nachfrage der **Herren Runkler** und **Brodrick** erklärt **Herr Hilden**, dass der LVR natürlich bestrebt sei, befristet Beschäftigte in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen. Letztlich sei dies aber immer eine Frage der formalen Qualifikation der Mitarbeitenden. Deshalb gebe es keinen Geschäftsprozess, Zeitvertragskräften alle unbefristet ausgeschriebenen Stellen vorzulegen. Vielmehr agiere man in Absprache mit den personalführenden Stellen punktuell. Beispielhaft nennt Herr Hilden die Bemühungen um die Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden, die im Kontext des Infektionsschutzgesetzes befristet eingestellt wurden.

**Herr Zierus** bittet, die Problematik der Sachgrundbefristung bei zeitlich befristeten Förderprogrammen des Landes sowie die Befristungen im Bereich der Krankenhauszentralwäschereien in den Fokus zu nehmen.

**Herr Boss** und der **Vorsitzende** verweisen ausdrücklich auf die positive Entwicklung/Abnahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse auch im Vergleich zu anderen öffentlichen Arbeitgebern von der Größe des LVR.

**Herr Effertz** schließt sich dem an und betont, dass man auch künftig nicht auf das Instrument von Zeiterträgen verzichten könne.

**Frau Ernst** fragt unter Bezugnahme auf die Abbildung 1 der Vorlage (siehe Seite 5) nach, ob sich die Abbildungen 2 und 3 (siehe Seite 9) auf den gesamten LVR oder die LVR-Kliniken bezögen. Zudem sei der Text auf Seite 9 (unterhalb der Abbildungen 2 und 3) aus ihrer Sicht widersprüchlich zur Abbildung 1, nach der erstmalig weniger Frauen als Männer befristet beschäftigt seien.

**Herr Hilden** sagt zu, dass die Fragen bzw. der Hinweis von Frau Ernst mit der Niederschrift beantwortet würden.

Der Bericht zur Entwicklung und zum aktuellen Stand der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wird gemäß Vorlage Nr. 15/3048 zur Kenntnis genommen.

Hinweis zur Niederschrift:

*Die Abbildung 1 der Vorlage (siehe Seite 5) sowie die die Abbildungen 2 und 3 (siehe Seite 9) beziehen sich auf den gesamten LVR.*

*Der Text auf Seite 9 (unterhalb der Abbildungen 2 und 3) steht nicht im Widerspruch zur Abbildung 1, nach der weniger Frauen als Männer befristet beschäftigt seien, denn die **Abbildung 1** zeigt die **relative Anzahl** der befristeten Beschäftigten an. Hier werden die befristet beschäftigten Frauen und Männer im Verhältnis zur Gesamtzahl aller beim LVR beschäftigten Frauen bzw. Männer betrachtet:*

*Anzahl befristet beschäftigte Frauen bzw. Männer*

---

*Anzahl aller beim LVR beschäftigten Frauen bzw. Männer*

Da beim LVR insgesamt deutlich mehr Frauen (12.557) als Männer (6.619) beschäftigt sind, fällt hierdurch der prozentuale Anteil der befristet beschäftigten Frauen geringer aus, auch wenn in absoluten Zahlen mehr Frauen als Männer beim LVR befristet beschäftigt sind. Die **Abbildung 2** zeigt genau dies, nämlich die **absolute Anzahl** der befristeten Beschäftigten, die richtigerweise mehr befristet beschäftigte Frauen als Männer ausweist.

**Punkt 9**  
**Verschiedenes**

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

Mechernich, den 30.07.2025

Der Vorsitzende

S c h m i t z

Köln, den 23.07.2025

Die Direktorin des Landschaftsverbandes  
Rheinland  
In Vertretung

L i m b a c h



Vereinbarkeit Beruf & Pflege  
Landesprogramm NRW

# Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf & Pflege Nordrhein-Westfalen

Kurzvorstellung 16.06.2025  
Adelheid von Spee

Gefördert von:

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



LANDESVERBÄNDE  
DER PFLEGEKASSEN



# Vereinbarkeit von Beruf & Pflege – Was ist damit gemeint?

- Pflegende Erwerbstätige müssen ihre beruflichen Verpflichtungen mit ihrer Pflegeverantwortung in der Familie unter einen Hut bringen.
- Unter Pflegeverantwortung zählt nicht nur die körperliche Pflege, sondern auch Hilfe bei Einkäufen, seelische Unterstützung, Begleitung von Arztbesuchen, Organisation des täglichen Lebens und mehr.
- Gelingt die Vereinbarkeit nicht, gehen diese Menschen häufig
  - in Teilzeit,
  - kündigen ihre Arbeit ganz
  - oder werden aufgrund der Belastung krank.



# Wie viele Erwerbstätige in NRW vereinbaren Beruf und Pflege?

Konservative Berechnungen gehen davon aus, dass in NRW **770.000** Menschen erwerbstätig sind und private Pflegeverantwortung tragen.

8 % der  
Mitarbeitenden  
übernehmen  
Pflege-  
verantwortung



# Was kennzeichnet die Gruppe der Vereinbarenden?

## Pflegende erwerbstätige Personen: 8 % der Erwerbstätigen pflegen

work

62 % sind Frauen • 63 % sind verheiratet • 77 % haben Kinder •

28 % arbeiten in Betrieben mit 20 bis 99 Personen • 31 % arbeiten im öffentlichen Dienst • sie leisten  $\varnothing$  12 Stunden Pflege pro Woche • sie arbeiten  $\varnothing$  36 Stunden pro Woche •  $\varnothing$  Betriebszugehörigkeit: 17 Jahre •  $\varnothing$  51 Jahre alt

care

Vereinbarende sind im Vergleich zu Nicht-Vereinbarenden...

- älter (51 vs. 47 Jahre)
- häufiger weiblich (Frauenanteil: 62 vs. 48%)
- verheiratet (63 vs. 55%) und haben Kinder (77 vs. 67%)
- länger im Betrieb (17 vs. 14 Jahre)

Sie haben...

- ein geringeres Einkommen (3.036 vs. 3.574 €).



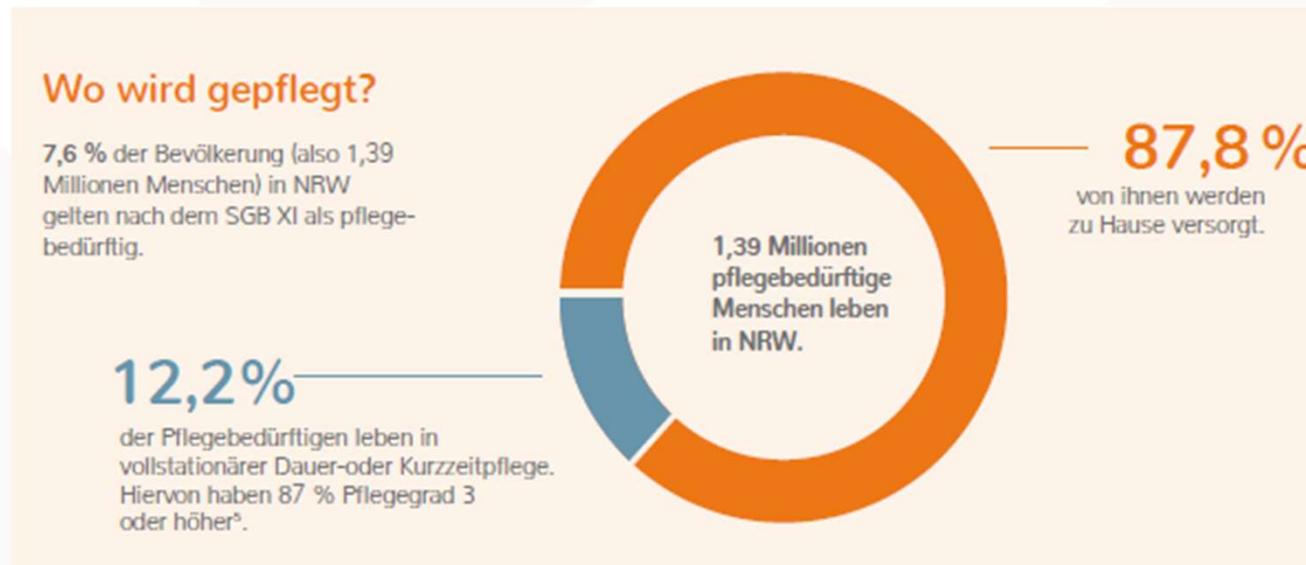
# Wie viele Personen mit Pflegegrad leben in NRW?

In NRW leben **1,39 Millionen** pflegebedürftige Personen mit Pflegegrad.

Dazu kommen noch viele Menschen, die Hilfe und Unterstützung benötigen, aber offiziell keinen Pflegegrad haben.



# Wo wird gepflegt?



Die Mehrheit der pflegebedürftigen Menschen wird zu Hause versorgt.



# Wie wird gepflegt?

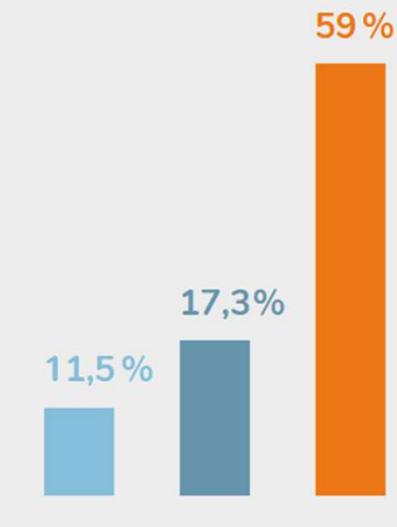
Diese Menschen werden mehrheitlich durch private Pflege versorgt.

## Wie wird häusliche Pflege organisiert?

 Rund 59 % der Personen mit Pflegebedarf organisieren ihre häusliche Versorgung selbstständig und ausschließlich mit Unterstützung selbstorganisierter Hilfen (z.B. über Angehörige, Nachbarn)

 Ca. 17,3% von den zu Hause versorgten Personen mit Pflegebedarf nahmen ambulante Sachleistungen (Unterstützung z.B. vom Pflegedienst) in Anspruch.

 Ca. 11,5 % von den zu Hause versorgten Personen mit Pflegebedarf hatten Pflegegrad 1 und damit im Rahmen ihrer Versorgung ausschließlich Anspruch auf niedrigschwellige Entlastungsleistungen<sup>6</sup>.



# Wer wird gepflegt?

Zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit übernehmen Beschäftigte private Pflegeverantwortung für:

(Schwieger-)  
Eltern  
56,2%

(Ehe-)  
Partner:in  
21,9%

(Erwachsene)  
Kinder  
12,8%

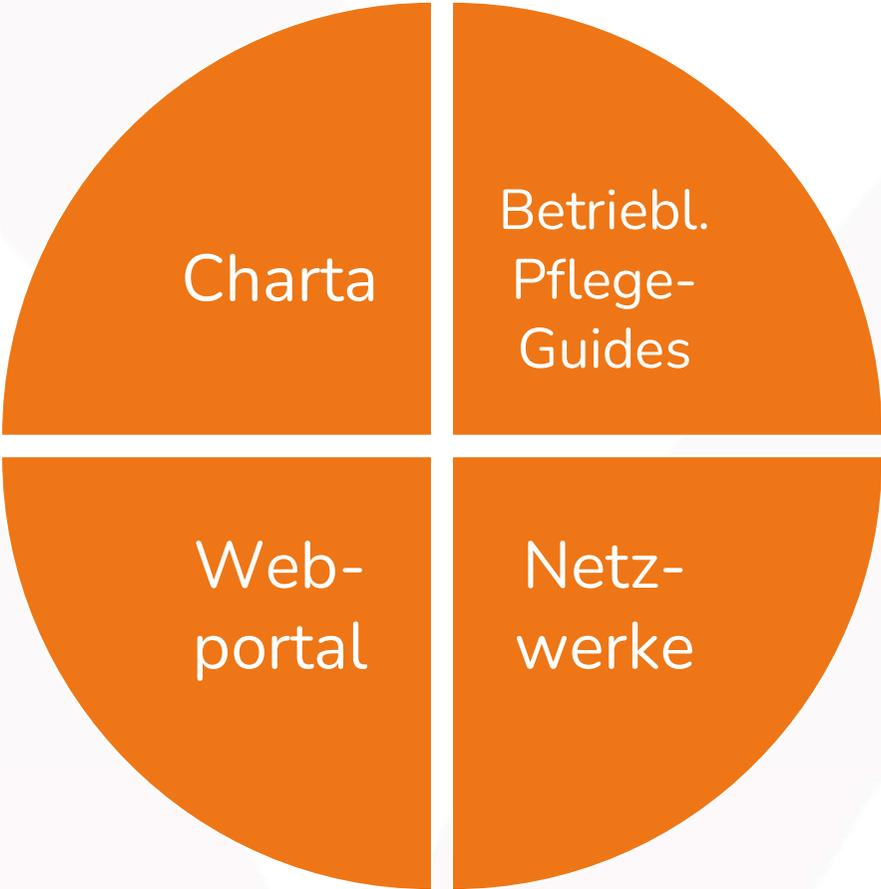
Andere  
9,1%



# Ziele des Landesprogramms

- ① Nachhaltige Unterstützung **berufstätiger, pflegender Angehöriger** bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in NRW und
- ② Unterstützung von **Arbeitgebern**, Pflegevereinbarkeit konkret umzusetzen
- ③ Schaffung eines **Beitrags zur Fachkräftesicherung** durch die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit von Mitarbeitenden





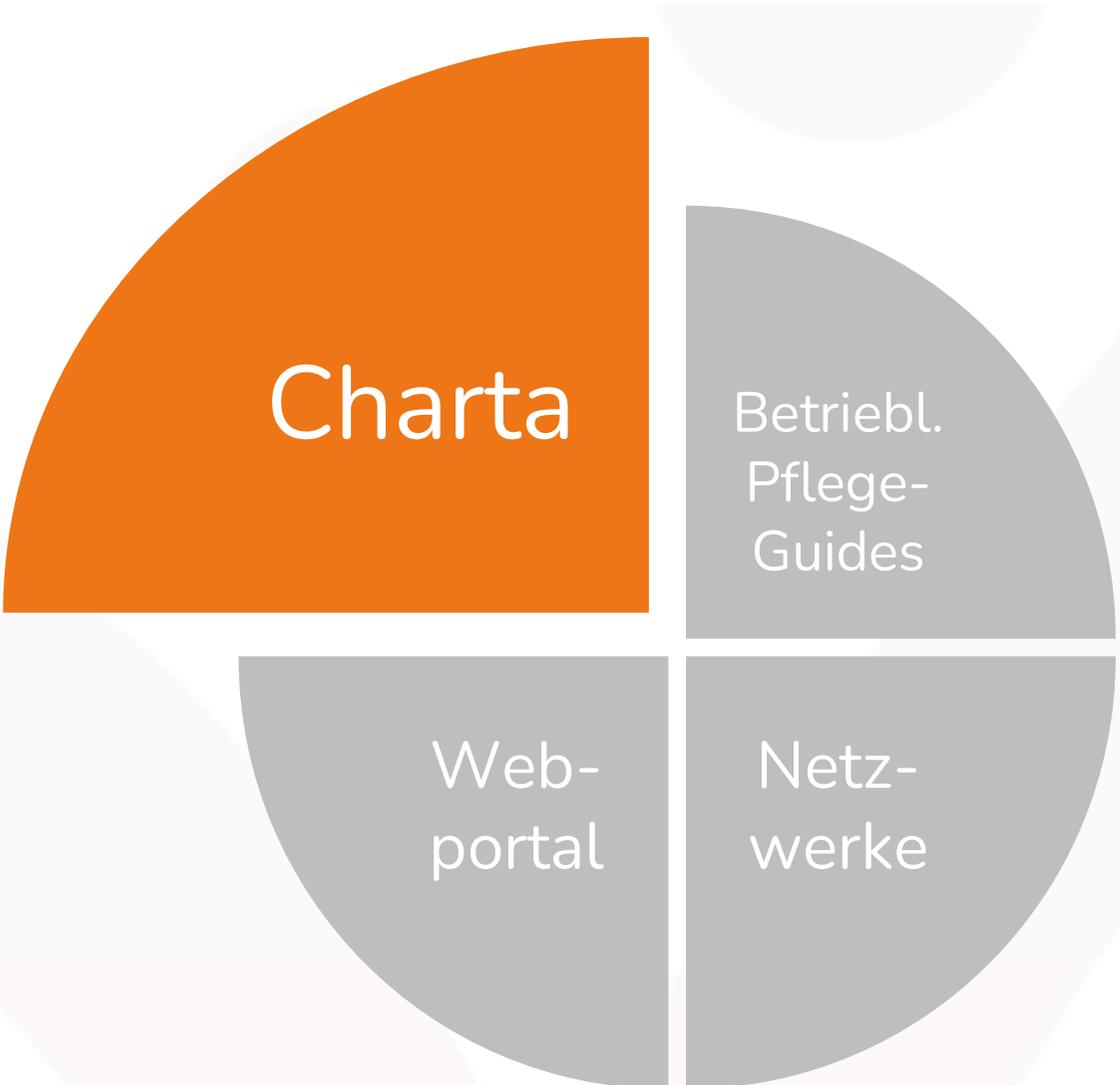
Charta

Betriebl.  
Pflege-  
Guides

Web-  
portal

Netz-  
werke





Charta

Betriebl.  
Pflege-  
Guides

Web-  
portal

Netz-  
werke



# Charta zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

- **Selbstverpflichtung** zur Entwicklung eines pflegesensiblen Unternehmens
- Die Absichtserklärung unterstützt die **Sichtbarmachung des Engagements** zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege der Unternehmen

VEREINBARKEITS-PARTNER



Vereinbarkeit  
Beruf & Pflege  
Landesprogramm NRW





# Charta

## zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege in Nordrhein-Westfalen

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft insgesamt, aber auch die Unternehmen, und bringt erhebliche Herausforderungen mit sich. Deutlich wird dies insbesondere in der Alterung der Belegschaft und einem steigenden Fachkräftemangel. Die Lebensarbeitszeit und Frauenerwerbsbeteiligung nehmen zu und gleichzeitig übernehmen immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pflegeaufgaben in der Familie.

Unternehmen begegnen bereits den Herausforderungen des demografischen Wandels mit vielfältigen Aktivitäten und Initiativen. Dies gilt auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wir als die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner haben das gemeinsame Ziel, aktiv an der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege mitzuwirken.

Durch die Entwicklung und Umsetzung tragfähiger Lösungen stärken wir die Arbeitnehmenden und uns gleichermaßen. Eine gelingende Vereinbarkeit führt zu physischen und psychischen Entlastungen der Arbeitnehmenden und Arbeitnehmer und geringeren Fehlzeiten. Auch eine engere Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein besseres Image unseres Unternehmens sind weitere Wettbewerbsvorteile.

### Mit der Unterzeichnung dieser Charta wollen wir daher folgende Beiträge leisten:

1. Wir fördern eine Unternehmenskultur, die geprägt ist von Respekt und Wertschätzung für die Aufgaben, die unsere Beschäftigten mit Pflegeverantwortung im Alltag übernehmen.
2. Wir schaffen die Voraussetzung dafür, dass alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Führungsaufgaben, diese Werte erkennen, teilen und leben.
3. Uns ist bewusst, dass jede Pflege- und Unterstützungssituation unterschiedlich ist und sich auch immer wieder verändert, weshalb wir einen lösungsorientierten Umgang damit etablieren wollen.
4. Wir führen einen Dialog mit den Betriebs- bzw. Personalräten, um die Anliegen der Beschäftigten und die Bedürfnisse der Unternehmen bestmöglich in Einklang zu bringen.
5. Wir wollen den innerbetrieblichen Informationsstand über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und über die im Unternehmen und in der Kommune vorhandenen Unterstützungs- und Beratungsleistungen bei allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbessern.
6. Wir sichern zu, dass zu dem Thema Vereinbarkeit Beruf und Pflege in unserem Unternehmen ein kontinuierlicher Dialog erfolgt.
7. Wir wollen unser Engagement und unsere Erfahrungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu einem Bestandteil des externen Dialogs mit Akteuren aus Pflege und Gesundheit machen.

\_\_\_\_\_  
Titel / Name / Funktion



Gefördert von:



Landesverbände  
DER PFLEGERINNE



# Vereinbarkeitspartner im Landesprogramm

Sichtbarmachung des Engagements und Stärkung der Arbeitgebermarke 



Qualifizierung & Weiterbildung von betrieblichen Ansprechpersonen und Führungskräften



Umsetzungsbegleitung



Zugang zum digitalen Pflegekoffer NRW



Möglichkeiten zum Austausch und zum Vernetzen 



Mitgestaltungsmöglichkeiten



Online-Angebote für pflegende Mitarbeitende



Individualisierte Belegschaftsbefragung zur Bedarfsanalyse

# Broschüre

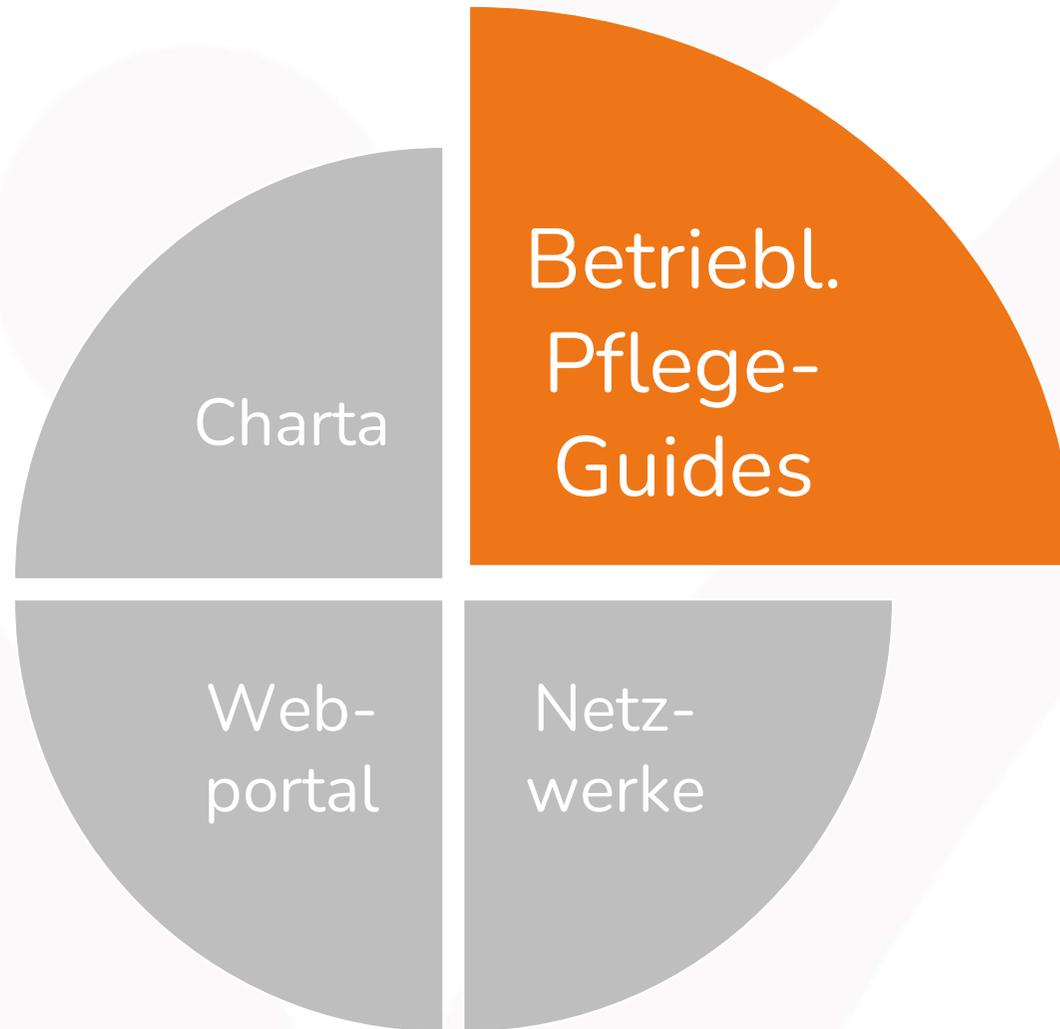


Download unter:  
[www.berufundpflege-nrw.de](http://www.berufundpflege-nrw.de)

## Inhalte

- Pflegevereinbarkeitssituation in Deutschland und NRW
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Teil einer Fachkräftesicherungsstrategie
- Gesetzliche Regelungen für Arbeitgeber und Beschäftigte
- Pflegeversicherung
- Regelungen zum vorsorgenden und stellvertretenden Entscheiden
- **Pflegesensibles Unternehmen entwickeln**
- **Schritt für Schritt zu einem tragfähigen Vereinbarkeitsarrangement**
- Checkliste zur Entwicklung eines pflegesensiblen Unternehmens
- Selbsteinschätzungsbogen für Beschäftigte





# Betriebliche Pflege-Guides

- 2,5 Tage Qualifizierung durch die  **AOK**  
Die Gesundheitskasse.
- Kostenfrei für alle Unternehmen

## Kerntätigkeiten der betrieblichen Pflege-Guides



Ansprechperson zum Thema gelingender Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



gibt erste Orientierung und leitet Informationen über innerbetriebliche und externe Hilfs- und Beratungsnetze weiter



Vermittlung zwischen Arbeitgeber und pflegenden Beschäftigten



# Begleitung betrieblicher Pflege-Guides im Landesprogramm



digitale Fortbildungen  
und Impulse



Servicezentrum als  
Anlaufstelle für konkrete  
Fragestellungen



Materialien zur  
Sichtbarmachung und zur  
Implementierung



Möglichkeiten zum Austausch  
und zum Vernetzen u.a. in  
regelmäßigen  
Erfahrungsaustauschen 

Rollenentwicklung



aktuelle Informationen zur  
Pflegevereinbarkeit (Newsletter)



Charta

Betriebl.  
Pflege-  
Guides

Web-  
portal

Netz-  
werke



# Web-Portal inkl. Pflegekoffer

Zugang für alle qualifizierten betrieblichen Pflege-Guides sowie Verantwortliche in teilnehmenden Unternehmen



Pflegekoffer



Forum



Fortbildungen



# Betrieblicher Pflegekoffer NRW

- Orientierungshilfen und regionale Beratungsangebote zur besseren Vereinbarkeit der Erwerbs- und Pflege Tätigkeit
- handlungsleitende Informationen zur Implementierung von Vereinbarkeitsmaßnahmen im Betrieb
- **Checkliste** zur strukturierten Situationserfassung



# Digitaler Pflegekoffer NRW



## 1. Rechtliche Informationen

Im Ordner „Rechtliche Informationen“ befinden sich Hinweise zu rechtlichen Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Hierzu zählen beispielsweise das Pflegeversicherungsgesetz als auch die Familienpflegezeitgesetze.



## 2. Implementierungshilfen

Im Ordner „Implementierungshilfen“ befinden sich handlungsleitende Informationen zur Implementierung von Vereinbarkeitsmaßnahmen. Hierzu zählen z.B. Tipps zur Umsetzung von pflegefreundlichen Arbeitszeiten oder pflegesensibler Arbeitsorganisation.



## 3. Rollenentwicklung für Pflege-Guides

Der Ordner „Rollenentwicklung für Pflege-Guides“ enthält zahlreiche Praxishilfen zum Umgang mit verschiedenen Problemlagen. Zusätzlich befinden sich in diesem Ordner auch Kommunikationshilfen.



## 4. Wohnen und Hilfsmittelversorgung

Der Ordner „Wohnen und Hilfsmittel“ unterstützt mit Informationen bei der Entscheidungsfindung zur passenden Wohnform und informiert über mögliche Hilfsmittel.



## 5. Lebensphasen und erkrankungsspezifische Informationen

Im Ordner „Lebensphasen und erkrankungsspezifische Informationen“ finden sich Informationen zu pflegenden Eltern und zu typischen Veränderungen im Alterungsprozess und spezielle Informationen zu verschiedenen Erkrankungen und ihren Besonderheiten.



## 6. Seelische Gesundheit und Entlastungsmöglichkeiten

Der Ordner „Seelische Gesundheit und Entlastungsangebote“ enthält umfassende Informationen zur Erhaltung der eigenen Gesundheit und zu den Entlastungsangeboten für die pflegenden Personen.

## Checkliste zur strukturierten Situationserfassung

Die Checkliste „Schritt für Schritt zum tragfähigen Pflegearrangement“ ist ein Wegweiser, der Informationen und Hinweise für die Entwicklung und Neuanpassung eines tragfähigen Pflegearrangements beinhaltet. Geben Sie die gewünschte PLZ ein und erhalten Sie die Liste auf Ihren Wohnort zugeschnitten.

PLZ Kreis: Köln  
50823

Suchen



Charta

Betriebl.  
Pflege-  
Guides

Web-  
portal

Netz-  
werke



# Netzwerke

Landesweite & regionale Netzwerk-Veranstaltungen mit regionalen Partnern für

- teilnehmende und interessierte Unternehmen
- betriebliche Pflege-Guides

... unter Einbeziehung lokaler Akteure vor Ort aus den Themenfelder  
Alter und Pflege.



# Kontakt zum Servicezentrum

Zum **Newsletter** anmelden und informiert bleiben!  
[www.berufundpflege-nrw.de/newsletter-vereinbarkeit](http://www.berufundpflege-nrw.de/newsletter-vereinbarkeit)



Greta Ollertz  
Projektleitung



Alexandra Hansla  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Adelheid von Spee  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



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



[berufundpflege@kda.de](mailto:berufundpflege@kda.de)

In Trägerschaft von:



**Kuratorium  
Deutsche Altershilfe**