

# Pflegelotsen-Leitfaden

Für Unternehmen aus der  
Märkischen Region



# PFLEGELOTSE

## Kompetenzen und Grenzen

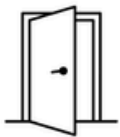


### **Wegweiser:**

Unterstützt bei der Orientierung, ohne Entscheidungen abzunehmen und zeigt mögliche nächste Schritte auf.



**Bindeglied:** Verbindet Mitarbeitende mit Führungskräften oder der Personalabteilung.



**Niedrigschwelliges Angebot:** Einfacher Zugang für Mitarbeitende, ohne bürokratische Hürden.



### **Vertrauliches**

**Zuhören:** Schafft einen geschützten Raum für Gespräche und hört mit Verständnis zu, ohne die professionelle Distanz zu verlieren.



**Kein Berater oder Problemlöser:** Gibt keine fertigen Lösungen vor.



**Kein Vermittler:** Verweist nicht direkt an externe Betreuungsmöglichkeiten.



**Nicht verantwortlich für Entscheidungen:** Übernimmt keine Verantwortung für die Problemlösung oder die Entscheidungen der Mitarbeitenden.



**Kein Ersatz für professionelle Hilfe:** Ersetzt keine Fachkräfte oder spezialisierte Beratungsstellen.

# Wer bin ich als Pflegeelotse?

## Leitsatz für Lotsen

Ein Pflegeelotse ist ein Wegweiser für Mitarbeitende und verweist zu internen oder externen Ansprechpartnern. Alle Gespräche sind vertraulich. Das Ziel der Pflegeelotsen ist es, den Mitarbeitenden eine ERSTE Orientierung zu geben.

# Wo bin ich als Pflegelotse im Unternehmen verortet?



**Der Pflegelotse wird keine Unternehmenskultur grundlegend verändern, kann aber für das Thema Pflege sensibilisieren.**

Weitere Informationen: [Leitfaden pflegesensible Unternehmenskultur](#)

## Leitfragen zur Verortung:

- Ist das Thema im Unternehmen bekannt?
- Wie nehmen Führungskräfte die Lotsentätigkeit wahr: Als Unterstützung oder als Bedrohung?
- Welche Ansprechpersonen kenne ich? (z. B. Betriebsrat, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, BGM, Suchtbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung)
- Welche finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten außerhalb gesetzlicher Regelungen sind bekannt?

## Präsenz zeigen:

- In Abteilungen und bei relevanten Ansprechpartnern vorstellen.
- Betriebsrat, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsversammlungen nutzen.
- Infobroschüren, Intranet, Newsletter, Beilagen zur Gehaltsabrechnung, Mitarbeitenden-App.
- Regelmäßige Vorstellungstermine im Unternehmen organisieren.
- Den Nutzen der Lotsentätigkeit aktiv an Führungskräfte vermitteln.

## Strukturen klären:

- Abgrenzung von Aufgaben: Wann ist die Personalabteilung zuständig, wann der Lotse?
- Freistellung und Arbeitsbedingungen für die Lotsentätigkeit festlegen.
- Mögliche Maßnahmen für Pflegende identifizieren und gemeinsam mit Vorgesetzten abstimmen.

## Unterstützungsmöglichkeiten:

- Zusammenarbeit mit Hochschule für Gesundheit Bochum (z. B. für Infobroschüren oder Befragungen).
- Einbindung externer Dienste (z. B. Familienservice, PME, EAP-Assist).
- Tools wie der ADAC-Pflegeassistent oder die Landesinitiative Vereinbarkeit Beruf und Pflege NRW nutzen.

# Schritt für Schritt durch das Erstgespräch

## 1 Gesprächseinstieg

- Erklären Sie die Vertraulichkeit des Gesprächs.
- Stellen Sie Ihre Rolle als Lotse klar.
- Signalisieren Sie, dass es in Ordnung ist, über Herausforderungen zu sprechen.

Nutzen Sie offene Fragen wie:

- „Welche Person wird aktuell von Ihnen gepflegt?“
- „Wie geht es Ihnen in Ihrer aktuellen Situation?“
- „Welche Unterstützung wünschen Sie sich?“

## 3 Fakten-Check



Um die Pflegesituation vollkommen zu erfassen, müssen je nach Situation weitere Nachfragen gestellt werden. Weitere Informationen dazu finden Sie auf den Folgeseiten.

FLIP!

## 5 Anpassung der Arbeit

- Anpassungen der Arbeitszeit
- Anpassungen an den Arbeitsort

Geben Sie folgende Hinweise:

- „In unserem Unternehmen gibt es folgende Möglichkeiten, um Sie zu entlasten...“ (z.B. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice)
- „Für eine Anpassung Ihrer Arbeitszeit oder Ihres Arbeitsortes empfehle ich Ihnen, mit der Personalabteilung oder Ihrem Vorgesetzten zu sprechen.“

## 2 Überblick verschaffen

Weitere Fragen können sein:

- „Wie geht es Ihnen persönlich mit der Pflegesituation?“
- „Wie wirkt sich Ihre Pflegesituation auf Ihren Arbeitsalltag aus?“
- „Haben Sie bereits mit Vorgesetzten oder Kolleg:innen gesprochen?“
- „Wer unterstützt Sie aktuell in der Pflege?“
- „Haben Sie bereits externe Hilfsangebote genutzt?“

## 4 Rechtsansprüche

Geben Sie Hinweise auf passende Rechtsansprüche:

Pflegeunterstützungsgeld, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Verhinderungspflege, Kurzzeitpflege, Pflegekurse, Digitale Kurse für Pflegeanwendung, Selbsthilfegruppen, Reha für pflegende Angehörige

## 6 Selbstfürsorge

- Hinweis auf relevante Hilfsangebote oder Beratungsstellen.

Geben Sie folgende Denkanstöße:

- „Was können Sie als Pflegeperson leisten, was möchten Sie?“
- „Was können Sie sich aktuell selbst Gutes tun, um sich zu stärken?“

# Fakten-Check



Der Pflegerotse erfasst die individuelle Pflegesituation, sensibilisiert für notwendige Maßnahmen und verweist Betroffene an passende Beratungs- und Unterstützungsangebote.

## Grundlegende Fragen klären:

- ✓ Liegt eine Vorsorgevollmacht, Bankvollmacht, Patientenverfügung, Krankenkassenvollmacht vor?
- ✓ Pflegegrad vorhanden? Falls nicht, Hinweis zur Beantragung bei der Krankenkasse geben.
- ✓ Hausärztliche Versorgung vorhanden? (Hausarzt bekannt, regelmäßiger Kontakt?)
- ✓ **Aktuellen Aufenthaltsort der zu pflegenden Person klären:**



1

## Zu pflegende Person befindet sich zuhause

### ✓ Prüfung der häuslichen Situation und Unterstützungsbedarfe:


- Putzen
  - Einkaufen
  - Behördengänge/Bankangelegenheiten
  - zu versorgende Haustiere
  - zu pflegender Partner
  - Ernährung
  - Körperhygiene
  - Medikamente
  - Mobilität
  - räumlichen Gegebenheiten (Barrierefreiheit)
- ✓ Ist eine pflegende Person vorhanden? Falls nicht, Unterstützung klären.
  - ✓ Welche Hilfsmittel werden benötigt? (Hausnotruf, Rollator, Badewannenlift etc.).
  - ✓ Ist ein Pflegedienst vorhanden oder muss dieser gesucht werden?
  - ✓ Welche Pflegeleistungen sind erforderlich? (Medikamentengabe, Hygiene, Mobilität etc.).
  - ✓ Möglichkeit der Nutzung von Tagespflege prüfen (Entlastung der Angehörigen).
  - ✓ Anpassung der Wohnsituation zur Erleichterung der Pflege prüfen lassen.


# Fakten-Check




2

## Zu pflegende Person befindet sich im Krankenhaus

- ✓ Sozialen Dienstes im Krankenhaus einschalten.
- ✓ Klären, ob Pflege notwendig ist und wo sie stattfinden soll.
- ✓ Falls kein Pflegegrad vorhanden: Eilbegutachtung zur Beantragung einleiten.
- ✓ Falls notwendig: Antrag auf Reha-Maßnahmen stellen.
- ✓ Hilfsmittelbedarf klären und Verordnungen über das Krankenhaus oder Hausarzt organisieren.
- ✓ Vorbereitung auf die Entlassung:
  - Wohnsituation und räumliche Gegebenheiten geeignet?
  - Pflegedienst oder Pflegeeinrichtung notwendig? (Sozialer Dienst unterstützt bei Platzsuche) 
  - Unterstützung bei Putzen, Einkaufen, Versorgung von Haustieren etc. notwendig?
  - Bedarf an Unterstützung bei Ernährung, Körperhygiene, Medikamentenversorgung, Mobilität?


 Falls kein Pflegegrad vorhanden, kann nach § 39c SGB IV eine Kurzzeitpflege verordnet werden.

 Falls behandlungspflegerische Maßnahmen erforderlich sind, muss eine Verordnung für häusliche Krankenpflege durch den Hausarzt ausgestellt werden.



3

## Zu pflegende Person befindet sich in einer Pflegeeinrichtung

- ✓ Handelt es sich um eine Dauerpflege oder Kurzzeitpflege?
- ✓ Angehörige besichtigen vorgeschlagene Einrichtungen (z. B. Heimfinder NRW nutzen) 
- ✓ Notwendige Unterlagen zur Beantragung bei der Krankenkasse anfordern
- ✓ Pflegeberatung in Anspruch nehmen

# Weiterführende Informationen



Auf unserem Padlet finden Sie alle regionalen und aktuellen Informationen und Links rund um das Thema Pflege.



<https://agenturmark.padlet.org/kalemos/informationen-f-r-pflegelotsen-hagen-jghdf2peucunef8l>