

Pflegeverantwortung kennt kein Alter: So können Unternehmen ihre Auszubildenden unterstützen

Mit dem Beginn des neuen Ausbildungsjahres starten viele junge Menschen in einen neuen Lebensabschnitt. Einige von ihnen tragen neben ihrer Ausbildung bereits Verantwortung für einen pflege- oder unterstützungsbedürftigen Menschen. Für Unternehmen bedeutet das: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist nicht erst bei langjährig Beschäftigten ein Thema. Sie sollte von Beginn an auch in der Ausbildung mitgedacht werden.

Eine häufig unsichtbare Gruppe

Auszubildende mit Pflegeverantwortung fallen im betrieblichen Alltag nicht unbedingt auf. In einem Werkstattgespräch des Landesprogramms „Vereinbarkeit Beruf & Pflege NRW“ wurde deutlich, dass sie sich häufig im mittleren Leistungsbereich bewegen und ihre Situation nicht immer offen ansprechen. Manche möchten nicht als weniger belastbar wahrgenommen werden, andere kennen die betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten nicht oder wissen nicht, an wen sie sich wenden können.

Unternehmen sollten deshalb nicht darauf warten, dass Auszubildende von sich aus um Hilfe bitten. Bereits mit geringem Aufwand können sie aktiv werden.

So können Unternehmen Auszubildende mit Pflegeverantwortung unterstützen:

- Benennen Sie Pflegeverantwortung ausdrücklich als mögliches Vereinbarkeitsthema in der Ausbildung.
- Informieren Sie Auszubildende über eine vertrauliche Ansprechperson.
- Sensibilisieren Sie Ausbildungsverantwortliche und Führungskräfte.
- Überprüfen Sie Dienst-, Einsatz- und Kommunikationswege auf unnötige Hürden.
- Nehmen Sie Auszubildende ausdrücklich in bestehende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf.

Erste Maßnahmen in Unternehmen für Auszubildende mit Pflegeverantwortung:



Das Thema von Anfang an sichtbar machen



Für möglichst planbare Abläufe sorgen



Individuelle Lösungen ermöglichen



Lern-, Prüfungs- und Erholungsphasen mitdenken



Kompetenzen aus der Pflegeverantwortung anerkennen



Überlastung frühzeitig erkennen

Auszubildende mit Pflegeverantwortung benötigen die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg:innen – seien Sie ansprechbar und offen!

Wo finde ich mehr?



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



Fachkräfteoffensive NRW:
www.mags.nrw/ausbildungswege-nrw

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



Vereinbarkeit Beruf & Pflege
Landesprogramm NRW

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



LANDESVERBÄNDE
DER PFLEGEKASSEN

PKV
Verband der Privaten
Krankenkassen

Worum geht's?

Pflegeverantwortung zu übernehmen kann alle Beschäftigten im Unternehmen betreffen. Auszubildende mit Pflegeverantwortung bleiben häufig unsichtbar, sind aber ebenso eine Zielgruppe, die durch gezielte Maßnahmen in den Unternehmen unterstützt werden können.

Was kann ich tun?

Das Thema von Anfang an sichtbar machen

Signalisieren Sie beim Ausbildungsstart, dass familiäre Sorge- und Pflegeverantwortung offen angesprochen werden darf, bspw. bei Einführungstagen, in Informationsmaterialien oder in Gesprächen mit Ausbildungsverantwortlichen. Eine mögliche Formulierung lautet: „**Auch Auszubildende können Verantwortung für einen pflege- oder unterstützungsbedürftigen Menschen tragen. Sollten daraus Fragen oder Schwierigkeiten für die Ausbildung entstehen, können Sie sich vertraulich an uns wenden.**“ Eine solche Ansprache nimmt niemanden heraus oder zwingt zur Offenlegung persönlicher Informationen. Sie zeigt aber: Pflegeverantwortung wird im Unternehmen wahrgenommen und ist kein Tabuthema.

Eine feste Ansprechperson benennen

Besonders hilfreich ist eine zentrale und vertrauensvolle Ansprechperson, die Auszubildende über den gesamten Ausbildungsverlauf begleitet. Dies können die Ausbildungs koordinierung, die Personalabteilung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein betrieblicher Pflege-Guide sein. Eine feste Ansprechperson ist insbesondere dann wichtig, wenn Auszubildende unterschiedliche Abteilungen oder Einsatzorte durchlaufen. Andernfalls müssen sie ihre persönliche Situation möglicherweise bei jedem Wechsel erneut erklären und immer wieder individuelle Lösungen aushandeln. Genau das kann zusätzlich belasten.

Für möglichst planbare Abläufe sorgen

Verlässliche Routinen und frühzeitig bekannte Ausbildungspläne erleichtern die Vereinbarkeit erheblich. Pflege lässt sich zwar nicht vollständig planen – viele organisatorische Aufgaben und Termine jedoch schon. Unternehmen können Auszubildende unterstützen, indem sie:

- Dienst-, Schicht- und Einsatzpläne möglichst frühzeitig bekannt geben,
- kurzfristige Änderungen nach Möglichkeit vermeiden,
- bekannte Pflege- oder Begleitungstermine berücksichtigen,
- Vertretungs- und Tauschmöglichkeiten transparent regeln,
- Mehrarbeit und Dienstreisen frühzeitig abstimmen,
- bei Abteilungswechseln relevante Vereinbarungen verlässlich weiterführen.
- Im Austausch mit der Berufsschule, dem Kostenträger und ggf. der jeweiligen Kammer sein

Nicht jede Maßnahme ist in jedem Ausbildungsberuf umsetzbar. Häufig helfen jedoch bereits kleine Anpassungen, wenn sie frühzeitig und verbindlich vereinbart werden

Individuelle Lösungen ermöglichen

Pflegeverantwortung kann sehr unterschiedlich aussehen und sich verändern. Wichtig ist ein vertrauliches Gespräch darüber,

ber, welche Belastung konkret besteht und welche Anpassung tatsächlich helfen würde.

Mögliche Lösungen sind zum Beispiel:

- flexiblere Anfangs- und Endzeiten,
- ein Arbeitszeitkonto,
- abgestimmte Schichtwechsel,
- vorübergehende Anpassungen von Einsatzzeiten,
- zusätzliche Unterstützung in besonders lernintensiven Phasen,
- telefonische Erreichbarkeit in einem Pflege-Notfall,
- unkomplizierte kurzfristige Abstimmungen.

Bei einer längerfristig schwierigen Vereinbarkeit kann geprüft werden, ob eine Ausbildung in Teilzeit infrage kommt.

Ausbildung in Teilzeit: Nach § 7a Berufsbildungsgesetz kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb reduziert werden. Dabei sollten frühzeitig auch die zuständige Kammer und die Berufsschule einbezogen werden, da deren Unterrichtszeiten nicht automatisch an die betriebliche Teilzeitregelung gebunden sind.

Auch Auszubildende gehören nach dem Pflegezeitgesetz grundsätzlich zu den Beschäftigten. Gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten sollten individuell geprüft werden.

Lern-, Prüfungs- und Erholungsphasen mitdenken

Ausbildung besteht nicht nur aus der Zeit im Betrieb. Berufsschule, Prüfungsvorbereitung, Wegezeiten und Lernen kommen hinzu. Gleichzeitig benötigen Auszubildende ausreichend Erholung. Ausbilder sollten deshalb vor Prüfungen oder bei anspruchsvollen Praxiseinsätzen das Gespräch suchen. Hilfreich können planbare Lernzeiten, eine zeitweise Reduzierung zusätzlicher Aufgaben oder eine frühzeitige Abstimmung von Urlaubs- und Freistellungszeiten sein. Ziel ist nicht, Ausbildungsanforderungen abzusenken. Es geht darum, vermeidbare strukturelle Nachteile auszugleichen und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen.

Kompetenzen aus der Pflegeverantwortung anerkennen

Junge Menschen, die bereits Verantwortung für andere übernehmen, entwickeln häufig wertvolle Fähigkeiten. Sie organisieren Termine, kommunizieren mit unterschiedlichen Stellen, reagieren auf unvorhersehbare Situationen und übernehmen Verantwortung. Diese Erfahrungen sollten nicht romantisiert werden, aber es lohnt sich, die dabei erworbenen Kompetenzen wahrzunehmen und wertzuschätzen. Dies kann das Selbstvertrauen der Auszubildenden stärken und eine ressourcenorientierte Perspektive fördern.

Überlastung frühzeitig erkennen

Wenn Pflegeverantwortung, betriebliche Anforderungen, Berufsschule und Prüfungen dauerhaft nicht miteinander vereinbar sind, kann es zu gesundheitlicher Überlastung oder Ausbildungsabbruch führen. Frühzeitige und koordinierte Unterstützung ist deshalb besonders wichtig. Dabei helfen regelmäßige Ausbildungsgespräche, die die Frage beinhalten, ob die derzeitigen Rahmenbedingungen weiterhin tragfähig sind.