

Eine Studie der Fachhochschule Bern untersucht «Männer in der Langzeitpflege»

«Es braucht unbedingt mehr Männer»

Warum gibt es nicht mehr Männer in der Langzeitpflege? Von wem möchten die Bewohnerinnen und Bewohner denn gepflegt werden? Diesen Fragen geht eine Studie der Fachhochschule Bern nach. Gute Richtlinien seien gefragt – und viele Männer, sagt der Studienleiter Jonathan Bennett*.

Interview: Claudia Weiss

Herr Bennett, hat Ihre Studie schon gezeigt: Machen die Männer einen guten Job in der Langzeitpflege?

Jonathan Bennett: Ja, unter ihnen gibt es Fachleute, die ausbildungsmässig auf sehr hohem Niveau stehen und sozial äusserst kompetent sind. Aber im Detail war das gar nicht die Frage unserer Studie. Wir wollten vor allem wissen, warum es nicht mehr Männer in der Langzeitpflege gibt. Und ob Bewohnerinnen und Bewohner überhaupt von Männern gepflegt werden möchten. Natürlich bekamen wir trotzdem viel über die Qualität ihrer Arbeit mit; und jene Männer, die wir getroffen haben, machen ihre Sache sehr gut.

Was sagen die Bewohnerinnen und Bewohner: Ist es ihnen egal, wer ins Zimmer kommt?

Die Antwort, die wir am häufigsten gehört haben, lautet: «Es ist uns gleich, ob ein Mann oder eine Frau hereinkommt.» Wichtig ist den meisten in erster Linie, dass die Pflegefachleute ihre Sache gut machen, und dass sie reagieren, wenn jemand etwas braucht. Dann sind sie zufrieden. Wenn wir dann nachgefragt haben, könnte es allerdings ein wenig anders.

Wie denn?

Offenbar ist ein Pflegefachmann überhaupt nicht das, was die Bewohnerinnen und Bewohner erwarten: Viele Frauen und Män-



Männer in der Langzeitpflege, so zeigt die Studie der Berner Fachhochschule. Männer mögen sich noch etwas schwer tun, meist sind sie vor allem dankbar

ner, die zurzeit in Heimen leben, haben noch eine klare Rollen-
teilung gelebt. Deshalb reagieren viele in erster Linie ziemlich
überrascht, wenn Männer Aufgaben übernehmen, die in ihren
Augen Frauensache sind.

Melden sie ihre Überraschung auch an die Pflegenden weiter?

Von den Pflegenden haben wir gehört, dass die Bewohnerinnen
und Bewohner die männlichen Kollegen oft als Chefs oder Vor-

gesetzte einschätzen, auch
wenn dies gar nicht zutrifft.
Sie bedauern sie ein wenig
dafür, dass sie normale Pfl-
gehandlungen ausführen
müssen. Dafür werden sie oft
besonders lobend erwähnt,
wenn sie etwas gut machen.

Bei den Frauen hingegen wird

das einfach als «natürlich» angesehen. «Pflege liegt in ihrer
Natur», sagte ein Bewohner. Ein anderer meinte, für ihn sei es
immer selbstverständlich gewesen, dass eine Frau ihn pflege.
Deshalb werden pflegende Frauen weniger hochgelobt, wenn
sie ihre Sache gut machen.

**«Bewohnerinnen
und Bewohner
sind überrascht: Sie
erwarten keinen
Pflegefachmann.»**

Das finden die Frauen im Team wahrscheinlich nicht so toll.

Nein, dass die Arbeit ihrer männlichen Kollegen oft höher ge-
schätzt wird, ist sicher nicht toll. Dafür sehen die Frauen durch-
aus auch die Vorteile dieses Unterschieds: Sie spannen ihre
Kollegen ein bei schwierigen körperlichen Arbeiten, beispiele-
weise bei der Pflege von schwer übergewichtigen Bewohnerin-
nen und Bewohnern, oder in herausfordernden Situationen.
Einzelne Männer haben sich sogar schon beklagt, sie würden
im Team zu sehr auf ihre Muskelkraft reduziert, und sie würden
gern auch mehr für soziale Aufgaben eingesetzt.

So viel zu den Pflegeteams. Wie aber reagieren die Bewohne- rinnen und Bewohner, wenn ein Mann ins Zimmer kommt?

Gewisse stereotype Vorstellungen gibt es natürlich schon. Es
kann vorkommen, dass ein männlicher Pflegeassistent dafür
bedauert wird, dass er das Bett machen muss, während dies
bei den Pflegeassistentinnen als selbstverständlich angesehen
wird. Bei intimeren Pflegehandlungen wird den Männern
manchmal das nötige Feingefühl nicht zugetraut. Die älteren
Bewohnenden halten sich aber oft mit Kritik zurück. Sie sind
sich viele Entbehrungen gewöhnt und reagieren deshalb vor
allem mit viel Dankbarkeit.

>>



schule, sind noch immer zu selten, aber dringend gefragt. Auch von ihren weiblichen Kolleginnen. Einige Bewohnerinnen
für eine gute Betreuung.

Foto: Martin Glauser

Lassen sich denn solche Fehleinschätzungen überhaupt vermeiden?

Ja, zum einen ist es wichtig, die Beziehung sorgfältig aufzubauen, sich aneinander zu gewöhnen. Wenn das Vertrauen einmal da ist, spielt das Geschlecht meist keine so grosse Rolle mehr. Dann genügt es, ab und zu nachzufragen, ob es so in Ordnung ist. Zum anderen greifen einige Heime diesem Problem vor: Die Leute können schon beim Eintritt ins Heim angeben, wenn sie ausdrücklich nur von einer Frau oder nur von einem Mann gepflegt werden möchten. Dieser Wunsch wird dann auch berücksichtigt.

Wer hat jetzt womit mehr Schwierigkeiten: Die Bewohner mit den Pflegerinnen oder die Bewohnerinnen mit den Pflegern?

Ganz schlüssig können wir das nicht belegen, es ist eher eine «gut informierte Hypothese»: Für ältere Frauen ist es eher schwierig, einen männlichen Pfleger zu akzeptieren. Männer hingegen freuen sich eher, wenn sie von einer – jungen – Frau gepflegt werden. Das heisst letztlich: Männliche Pfleger müssen sich stärker für ihre Berufswahl rechtfertigen. Weibliche Pflegenden müssen aber häufiger betonen, dass sie Fachpersonen sind und nicht einfach von Natur aus pflegen können. Da müssen sie sich manchmal Respekt verschaffen.

Heisst das konkret, dass sich kaum jemand wirklich gern von einem Mann pflegen lassen will?

Nein, diese Schlussfolgerung ginge viel zu weit. Die Männer, mit denen wir gesprochen haben, sind von ihrem Beruf begeistert und werden von Bewohnerinnen und Bewohnern sehr geschätzt. Aber ein Mann in der Langzeitpflege muss damit umgehen können, dass er nicht dem Bild entspricht, das viele Bewohnende von einer Pflegefachperson haben. Vor allem die Bewohnerinnen sagen tendenziell: «Ich kann gut damit leben», oder «es ist schon in Ordnung». Aber dahinter steckt nicht unbedingt grosse Begeisterung, sondern das ist eher ein passives In-Kauf-Nehmen.

Braucht es denn überhaupt Männer in der Langzeitpflege?



* **Jonathan Bennett (42)** ist Co-Leiter ad interim des Instituts Alter der Berner Fachhochschule und Leiter des Forschungsprojekts «Männer in der Langzeitpflege». Das Projekt geht den Fragen nach, warum es in den Alters- und Pflegeheimen kaum männliche Pflegepersonen gibt und ob die Bewohnerinnen

und Bewohner überhaupt von Männern gepflegt werden möchten. Dafür wurden Pflegeteams sowie Bewohnerinnen und Bewohner befragt. Das Projekt wird gefördert durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), Curaviva Schweiz (Stabstelle Berufsbildung), das Berner Bildungszentrum Pflege und das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales in Chur sind Praxispartner.

«Die Genderfrage stand bei allen Teams im Raum, lange bevor wir mit der Umfrage ankamen.»

Ja, natürlich. Das haben unsere Workshops mit Pflegeteams deutlich gezeigt: Die Pflegefachfrauen wünschen sich mehr Männer im Team. Sie definieren sich in erster Linie über ihre Fachlichkeit und möchten die Pflege nicht als eine «weibliche» Tätigkeit verstanden wissen. Deshalb haben sie auch keinen Grund, Männer im Team abzulehnen. Ganz im Gegenteil, es braucht unbedingt mehr Männer in der Langzeitpflege – nicht nur, um den Pflegekräftemangel auszugleichen. Darin sind sich sogar Teams einig, die schon kritische Situationen zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden erlebt haben: Mehr Männer in der Langzeitpflege sind unbedingt erwünscht. Viele fänden sogar ein Verhältnis 50 zu 50 ideal.

Wenn sich darin die Teams einig sind: Warum ist die Genderfrage überhaupt so wichtig?

Während der Befragung stellten wir fest, dass sie noch wichtiger ist, als wir vorher angenommen hatten: Sie stand bei allen Teams im

Raum, lange bevor wir mit unserer Umfrage ankamen. Gerade weil es in der Pflege so sehr um Interaktion und soziale Beziehung geht, spielt «Gender» als soziales und eben auch sozial konstruiertes Geschlecht eine sehr starke Rolle. Dessen sind sich die befragten Mitarbeitenden sehr bewusst, und viele haben über das Thema schon informell miteinander gesprochen.

Haben sie sogar schon selbstständig Lösungen für schwierige Situationen gefunden?

Ja, teils schon, aber wie gesagt: meist nur informell. Sie haben Probleme zwar miteinander gelöst, meist sogar sehr gut, aber «einfach irgendwie» und nicht nach vereinbarten Standards. Diese wären jedoch wichtig für das Qualitätsmanagement. Manche Teams wünschen sich auch von ihrer Direktion so etwas wie eine Charta zur Gleichstellung und Gleichbehandlung. Dies kann ein wichtiges Signal für das Selbstempfinden der Mitarbeitenden sein.

Müsste eventuell die männliche Pflege zugleich aufgewertet werden?

Eine Aufwertung müsste nicht nur für die männliche Pflege, sondern für die gesamte Langzeitpflege stattfinden. Denn betrachten wir das Gesundheitswesen als Ganzes, fällt auf, dass die Langzeitpflege finanziell nicht auf Rosen gebettet ist. Doch was würden wir ohne die wertvolle Arbeit tun, die dort geleistet wird? Mir scheint, dass wir als Gesellschaft die Langzeitpflege zu wenig anerkennen.

Nun haben Sie ja den ersten Teil Ihrer Studie mit den Befragungen bereits abgeschlossen. Im zweiten Teil werden Sie bis Ende Jahr einen handlungsorientierten Leitfaden «Gender in der Langzeitpflege» entwickeln. Was können wir uns darunter vorstellen?

Wir stecken noch mitten in den Auswertungsarbeiten. Der Leitfaden soll sich aber auf konkrete und umsetzbare Schritte konzentrieren, von denen sowohl Bewohnende als auch Pflegenden profitieren können. Dabei wird es um Fragen gehen wie etwa: Wie trägt eine Institution die Gleichstellung? Wie stellt sie sicher, dass die Wünsche der Bewohnerinnen und

Bewohner berücksichtigt werden? Wie können die Pflegenden Raum für die Biografie der Bewohnenden gewinnen? Beim Eintritt werden nämlich viele Informationen gesammelt, mit denen im Alltag zu wenig gearbeitet wird. Solche kleinen, aber wichtigen Punkte werden wir im Leitfaden aufnehmen. Momentan steht uns aber noch die Knochenarbeit bevor, aus Wünschen und Zielformulierungen konkrete Massnahmen auszuarbeiten.

Im Rückblick auf die erste Runde: Haben Sie Überraschungen erlebt?

Wir waren erstaunt, wie sehr die Genderfrage vielen Mitarbeitenden unter den Nägeln brennt, während sie für die Bewohnerinnen und Bewohner offensichtlich kein dringendes Problem darstellt.

In Heimen leben deutlich weniger Bewohner als Bewohnerinnen. Hatten Sie denn den Eindruck, dass die wenigen Männer gern mehr männliche Mitbewohner hätten?

Nein, die meisten nannten eigentlich keinen Leidensdruck. Aber in unseren Interviews gaben viele Männer an, dass sie gar nicht

oder kaum an den angebotenen Aktivitäten teilnehmen.

Sie führen das zwar ausnahmslos auf sich selber zurück und sagen: «Das liegt an mir, nicht am Angebot», oder «wirklich interessante Anlässe würden draussen stattfinden, im Dorf». So wie es tönte,

wäre jedoch ein Schachnachmittag oder ein Politstammtisch für die Bewohner durchaus verlockend. Nur, und das ist ein Männerproblem, sie drücken ihre Bedürfnisse einfach nicht aus.

«Die Alten und die Pfleger – das gibt es nicht: Beides sind sehr heterogene Gruppen.»

Was ist die wichtigste Schlussfolgerung, die Sie aus Ihrer Studie ziehen?

Für Schlussfolgerungen ist es noch zu früh, es sind aber starke Eindrücke, die sich bilden. Der Pflegeberuf ist so facettenreich, dass unterschiedlichste Persönlichkeiten dort Platz haben. Genauso wie wir betonen, dass es «den» alten Menschen so nicht gibt, gibt es auch nicht «den» männlichen Pflegenden – und «die» weibliche Pflegenden natürlich auch nicht. In unseren Recherchen haben wir übrigens festgestellt, dass die Vielfalt des Pflegeberufs zum Beispiel in den USA speziell für die Rekrutierung von Männern betont wird. «Die Alten» und «die Pfleger» – das sind sehr heterogene und vielfältige Gruppen, die nicht unseren stereotypen Bildern entsprechen. Diese Erkenntnis kann man wohl noch besser darstellen und vor allem nach aussen verkaufen.

Und dabei wird Ihr Leitfaden helfen?

Das Problem löst sich ganz bestimmt nicht von selbst. Und auch der Leitfaden kann keine Wunder bewirken. Der Leitfaden soll Institutionen aber dazu ermutigen, dass Thema Gender als Teil ihrer Organisationsentwicklung zu bearbeiten. Dies kommt Bewohnenden wie Pflegenden zugute. Ich bin überzeugt, dass ein bewusster Umgang mit diesem Thema die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Langzeitpflege erhöht. ●