

Mehr Männer im Pflegeberuf: Die Sichtweise von Lehrpersonen



Jeanne Berset
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
jeanne.berset@bfh.ch

Das immer noch vorherrschende Bild des Pflegeberufes als «typischer Frauenberuf», stellt Ausbildungsinstitutionen vor Herausforderungen. Wie können vermehrt Männer für diesen Beruf gewonnen werden? Und welche Karrieremöglichkeiten bieten sich den Frauen, die seltener Führungspositionen bekleiden als Männer? Im Projekt «Männer in der Langzeitpflege» wurde die Sichtweise von Lehrpersonen in der Pflegeausbildung zu dieser Thematik erhoben.

Die steigende Nachfrage an Pflegefachpersonen in der Schweiz ist allgemein bekannt und gilt insbesondere für die Langzeitpflege (Ruedin, Weaver, Roth & Widmer, 2010). Aufgrund der wachsenden alternden Bevölkerung schätzt das schweizerische Gesundheitsobservatorium den notwendigen Zuwachs an Pflegefachpersonen in Alters- und Pflegeheimen vom Jahr 2006 bis 2020 auf mindestens 15'000 ein (Ruedin et al., 2010). Dies entspricht einer Zunahme von 26%. Seit längerem wird in der Schweiz ein Grossteil der Pflegefachpersonen aus dem Ausland rekrutiert (Huber & Mariéthoz, 2010; Ruedin & Widmer, 2010). Langfristig kann diese Kompensierung des Pflegekräftemangels in der Schweiz durch ausländische Pflegefachpersonen jedoch eine Personalknappheit in den Herkunftsländern dieser Pflegepersonen zur Folge haben (Huber & Mariéthoz, 2010; Ruedin & Widmer, 2010). Da der Mangel an Pflegefachkräften eine globale Herausforderung ist, deklariert die Weltgesundheitsorganisation WHO diese Personalstrategie als nicht weiter tragbar (Ruedin & Widmer, 2010; Rüegger & Widmer, 2010). Somit stellt sich die Frage, wer den zukünftigen Bedarf für die Erbringung der Pflege und Betreuung älterer Menschen decken kann. Eine naheliegende Antwort darauf ist, dass auch vermehrt Männer für den Pflegeberuf gewonnen werden müssen. Der Anteil männlicher Pflege- und Betreuungspersonen in der Langzeitpflege wird in der Schweiz und in Deutschland nämlich gerade mal auf 15% geschätzt (vgl. CURAVIVA, 2012; Lücke, 2010).

Befragung von Lehrpersonen in der Pflegeausbildung

Im Forschungsprojekt «Männer in der Langzeitpflege» wurde deshalb untersucht, wie stark sich Ausbildungsinstitutionen mit dieser Entwicklung befassen und ob Genderthemen in der Ausbildung von Pflegefachpersonen berücksichtigt werden. Dazu wurden 22 Ausbildungsinstitutionen aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz befragt. Insgesamt wurden

1558 Lehrpersonen für die Befragung angeschrieben. Die Ergebnisse der Online-Befragung basieren auf den Antworten von 389 Lehrpersonen, wovon 285 weiblich und 104 männlich sind. Der Altersdurchschnitt der befragten Lehrpersonen liegt bei 48,5 Jahren (Standardabweichung = 9,3 Jahre). Der Rücklauf der Befragung beträgt 25%.

Sensibilität für Genderthematik vorhanden, aber...

54% der befragten Lehrpersonen schätzen die Wichtigkeit des Themas Gender in Bezug auf die Unterrichtsplanung als ziemlich hoch bis sehr hoch ein. Noch wichtiger scheint die Berücksichtigung des Genderthemas im Marketing der Studiengänge: 76% schätzen die Wichtigkeit als ziemlich hoch bis sehr hoch ein. Was die Gewinnung von mehr Männern für die Pflegeausbildung angeht, sind immerhin 40% der befragten Ausbildungspersonen der Ansicht, dass Informations- und Werbematerialien für Männer noch attraktiver gestaltet werden könnten. Im Unterricht sind die Lehrpersonen darum bemüht, weibliche und männliche Studierende gleichermaßen anzusprechen, Fallbeispiele zu verwenden, die auch männliche Pflegefachpersonen beinhalten und männliche und weibliche Studierende gleich zu behandeln (z.B. keine geschlechtsspezifischen Arbeitsaufträge zu geben). Die Wichtigkeit des Genderthemas in Bezug auf die Studierenden, den Unterricht und die Ausbildungsinstitution insgesamt ist für die Lehrpersonen unumstritten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass genderbezogene Gleichstellungspraktiken im Alltag tatsächlich umgesetzt werden. Wird nämlich nach der Präsenz des Genderthemas im Lehrpersonenteam, im Unterricht oder Lehrplan gefragt, sieht die Wahrnehmung der Lehrpersonen etwas anders aus: 57% der befragten Lehrpersonen schätzen das Genderthema im Lehrplan ihrer Ausbildungsinstitution als eher wenig bis kaum präsent ein. Bezogen auf den Unterricht schätzen sogar 63% das Genderthema als eher wenig bis



Um den zukünftigen Bedarf in der Pflege und Betreuung älterer Menschen zu decken, müssen vermehrt Männer für den Pflegeberuf gewonnen werden.

kaum präsent ein. Auch die Bemühungen der Ausbildungsinstitution, mehr Männer für den Pflegeberuf zu gewinnen, werden von 64% lediglich als gering bis sehr gering eingeschätzt. Die Frage, ob Lehrpersonen selbst mehr dafür tun könnten, um männliche und weibliche Studierende gleichermaßen anzusprechen, bejahen allerdings nur 28%.

Die Diskrepanz zwischen der subjektiven Wichtigkeit des Genderthemas und seiner tatsächlichen Präsenz und konkreten Umsetzung im Alltag der Ausbildungsinstitutionen ist in der Genderforschung ein bekanntes Phänomen. Wetterer (2002; 2005) beschreibt unter dem Begriff der «rhetorischen Modernisierung» die Problematik, dass lediglich der Diskurs rund um die Gleichstellungspolitik in den vergangenen Jahrzehnten mit neueren Konzepten wie Diversity-Management oder Gender-Mainstreaming fortgeschritten ist. Geschlechterungleichheiten im Arbeits- und Familienkontext unserer Gesellschaft existieren aber weiter (Wetterer, 2005). Daher kann vermutet werden, dass traditionelle Geschlechtsrollenmuster nach wie vor einen starken Einfluss auf die Wahl oder Nichtwahl einer Pflegeausbildung ausüben.

Karriere – im Pflegeberuf?

Der Pflegeberuf bietet vielseitige Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Umso wichtiger scheint daher, dass diese bereits in der Ausbildung thematisiert

werden und somit zur Attraktivität dieses Berufes beitragen. Gemäss der Online-Befragung finden 94% der Lehrpersonen das Thema Karriereentwicklung im Unterricht wichtig. Gleichzeitig ist es für die Mehrheit der Befragten unklar, ob das Thema wirklich fester Bestandteil des Lehrplans ist.

Die Bemühungen der Ausbildungsinstitutionen, mehr Frauen für eine zukünftige Führungsposition zu motivieren, werden zudem als unzureichend eingeschätzt. Lediglich 39% der befragten Lehrpersonen sind der Meinung, dass ihre Institution ziemlich viel bis sehr viel dafür tut.

Die Lehrpersonen beurteilen zudem das Interesse an einer späteren Führungsposition für weibliche und männliche Studierende als stark unterschiedlich: 47% der Befragten schätzen das Interesse männlicher Studierender als deutlich höher ein als dasjenige weiblicher Studierender. Inwiefern die Beantwortung dieser Frage durch persönliche Genderbilder der Lehrpersonen geprägt ist, bleibt offen. Es scheint jedoch naheliegend, dass das eigene geschlechtsbezogene Rollenbild in den Unterricht einfließt und somit die genderbezogene Entwicklung des Pflegeberufes massgeblich beeinflusst.

Interessanterweise beantworten die Lehrpersonen die Frage nach der Vereinbarkeit des Pflegeberufes mit familialen Erziehungsaufgaben für Frauen und Männern mehrheitlich im Sinne eines traditionellen Geschlechterbildes: Die Vereinbarkeit wird für männliche

Pflegepersonen als wesentlich höher eingeschätzt als für weibliche. Allerdings wird dieser Unterschied von den befragten männlichen Lehrpersonen als geringer wahrgenommen als von den weiblichen. Insbesondere die Vereinbarkeit von privater Care-Arbeit und Erwerbstätigkeit für Frauen nach wie vor schwieriger ist. Als konkrete Ideen, wie diese Vereinbarkeit für Frauen verbessert werden kann, nennen die Lehrpersonen z.B. flexiblere Arbeitszeitmodelle, institutionsinterne Kinderbetreuungsplätze sowie eine stärkere Übernahme von Erziehungsaufgaben durch Männer.

Lücke zwischen Ausbildung und Praxis?

Immerhin 48% der befragten Lehrpersonen sind der Meinung, dass die Institutionen der Langzeitpflege unterschiedliche Erwartungen an weibliche und männliche Absolventen richten. Viele Lehrpersonen nehmen also die Praxisinstitutionen als Vertreter eines eher traditionellen Geschlechterrollenbildes wahr. Unabhängig davon ob diese Wahrnehmung berechtigt ist, entfaltet wohl auch sie eine konkrete Wirkung im Unterrichtsalltag. Dies zeigt, wie wichtig eine gemeinsame und klar kommunizierte genderpolitische Stossrichtung von Ausbildung und Praxis ist.

Wo können Ausbildungsinstitutionen ansetzen?

Aus der Befragung der 389 Lehrpersonen können schlussfolgernd einige Handlungsansätze zum Umgang mit Genderfragen in Ausbildungsinstitutionen festgehalten werden:

- Die Lehrpersonen sind sich einig, dass es wichtig ist, mehr Männer für den Pflegeberuf zu gewinnen. Trotzdem sind nur 28% der Befragten der Ansicht, dass ihre Ausbildungsinstitution sich genügend darum bemüht. Als wichtigen Ansatzpunkt sehen die Lehrpersonen die Gestaltung des Informationsmaterials über die Institution und die Pflegeausbildung. Die befragten Lehrpersonen sind der Meinung, dass darauf geachtet werden sollte, dass nebst jungen Frauen auch Männer auf den Informationsbroschüren abgebildet sind. Auch stellen sie fest, dass der Pflegeberuf in den Broschüren mehrheitlich über Aspekte beschrieben wird, welche gesellschaftlich betrachtet eher weiblich konnotiert sind (z.B. Beziehungsgestaltung, Fürsorge, Gesprächsführung). Den Lehrpersonen fehlt in der Darstellung der Bezug zur Karriereentwicklung sowie zur technologisch-wissenschaftlichen Seite des Pflegeberufes.
- Für sich selbst sehen die Lehrpersonen verschiedene konkrete Handlungsoptionen. So kann das Thema Gender noch bewusster und systematischer in die Unterrichtsvorbereitung einbezogen werden. Dies setzt allerdings voraus, dass das im Pflegeberuf vorherrschende Geschlechterbild bewusst reflektiert wird. Die Befragten betonen ebenfalls, dass Unterrichtsinhalte von männlichen und weiblichen Studierenden unterschiedlich aufgenommen werden (z.B. Intimpflege) und daher die Rückmeldungen der Studierenden umso wichtiger seien. Als wei-

tere Möglichkeiten nennen die Lehrpersonen zudem die Verwendung von Fallbeispielen mit weiblichen und männlichen Pflegepersonen und die Thematisierung der teilweise exponierten Situation männlicher Pflegepersonen im Pflegealltag. Auf die vermehrte Übernahme von Führungspositionen durch weibliche Pflegefachpersonen kann zudem bereits in der Pflegeausbildung konsequent hingearbeitet werden. ■

Literatur:

- Curaviva Schweiz. (2012). *Statistik Alters- und Pflegeheime*. Luzern: Curaviva.
- Huber, Kathrin & Mariéthoz, Ewa. (2010). *Qualitative Untersuchung zum ausländischen Gesundheitspersonal in der Schweiz und über dessen Rekrutierung*. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren.
- Lücke, Stephan. (2010). Männliche Pflegenden. Noch immer Exoten? *Die Schwester Der Pfleger*, 12, 1158-1162.
- Rügger, Heinz & Widmer, Werner. (2010). *Personalnotstand in der Langzeitpflege. Eine Sekundäranalyse vorliegender Texte*. Institut Neumünster. Abgerufen von <http://www.curaviva.ch/files/UOR6Q25/Sekundaeranalyse-zum-Pflegenotstand-in-der-Langzeitpflege.pdf>
- Jaccard Ruedin, Hélène & Widmer, Marcel. (2010). Ausländisches Gesundheitspersonal in der Schweiz. *Obsan Bericht* 39. Neuenburg: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. Abgerufen von <http://www.obsan.admin.ch/de/publikationen/auslandischesgesundheitspersonal-der-schweiz>
- Jaccard Ruedin, Hélène, Weaver, France, Roth, Maik, & Widmer, Marcel. (2010). *Gesundheitspersonal in der Schweiz – Bestandsaufnahme und Perspektiven bis 2020*. Neuenburg: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. Abgerufen von <http://www.obsan.admin.ch/bfs/obsan/de/index/05/publikationsdatenbank.html?publicationID=3699>
- Wetterer, Angelika. (2005). Rhetorische Modernisierung und institutionelle Reflexivität. Die Diskrepanz zwischen Alltagswissen und Alltagspraxis in arbeitsteiligen Geschlechterarrangements. *FZG/FGS-Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien*, 11, 75-96.
- Wetterer, Angelika. (2003). Gender mainstreaming und managing diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik. *Die Hochschule*, 12(2) 6-27. Abgerufen von http://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03_2/Wetterer_Gender_Mainstreaming.pdf