



(v.l.) Shahetyan Sivanantharajah, Benjamin Camboni, Boban Tarbuk, Omar Marong, Djafari Djavad und Roger Häfliger von Spitex Zürich.  
Foto: Leo Wyden

# Männer: (noch) die «Exoten» bei der Spitex

Nur rund 15 Prozent aller Mitarbeitenden in der Pflege sind Männer, und bei der Spitex sind es sogar nur etwa 9,8 Prozent. Von verschiedener Seite werden mehr pflegende Männer gefordert, vor allem angesichts des Fachkräftemangels und der Vorteile von Diversität. Nachstehend werden Fragen zum Fokusthema «Männer bei der Spitex» erörtert wie: Wieso gilt die Pflege als «Frauenberuf»? Und was sollten Spitex-Organisationen in Bezug auf Männer im Team beachten? In der Printausgabe wird danach darauf eingegangen, wie mehr Männer für die Pflege zu Hause gewonnen werden können. Zudem berichtet eine Führungsperson der Genfer imad vom Umgang mit Diversität im Spitex-Alltag. Und fünf Spitex-Männer kommen zu Wort, die ihren Beruf keineswegs für einen «Frauenberuf» halten.

Im Folgenden wird in sechs Themenblöcken auf das Fokusthema «Männer bei der Spitex» eingegangen. Häufig wird dabei auf Erkenntnisse des Projekts «Männer in der Langzeitpflege» der Berner Fachhochschule (BFH) verwiesen (vgl. Infokasten), dessen Projektleiter Prof. Dr. Jonathan Bennett sich insbesondere zum Thema Diversitätsmanagement äussert. Auch wenn in den Ausführungen die Kategorien

«weiblich» und «männlich» fokussiert werden, gilt es zu beachten, dass weitere Kategorien des biologischen Geschlechts und des sozialen Geschlechts (auch: «Gender») existieren – und dass die Spitex gegenüber all diesen Kategorien offen sein sollte.

Kathrin Morf

## 1. Zahlen und Fakten: Männer sind in der Pflege selten

Die Datengrundlage und der Forschungsstand rund um das Thema «Männer in der ambulanten Pflege in der Schweiz» gilt als unbefriedigend. Es gibt aber durchaus Forschungsergebnisse und Zahlen, die für eine Annäherung an das Thema zitiert werden können. Zum Beispiel erklärte das Bundesamt für Statistik (BFS) 2016, dass der Anteil der Männer am Pflegepersonal in stationären Einrichtungen bei rund 14 Prozent liege, 2020 war es ein Anteil von rund 15 Prozent. In vielen westlichen Ländern wie Deutschland, Österreich, Grossbritannien und den USA kommen Untersuchungen auf einen ähnlichen, leicht steigenden Männeranteil. Wird in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) gerechnet, lag der Männeranteil am stationären Pflegepersonal in der Schweiz laut BFS 2020 bei rund 17 Prozent: Die Männer bekleiden also durchschnittlich ein höheres Arbeitspensum. Zu Männern bei der Spitex weist das BFS keine Zahlen aus. Darum hat Spitex Schweiz eine nicht repräsentative Umfrage unter den Organisationen der Nonprofit-Spitex durchgeführt. Diese ergab einen Männeranteil von aktuell 9,8 Prozent an den Spitex-Mitarbeitenden insgesamt. Einige grosse Spitex-Organisationen beschäftigen indes einen Grossteil dieser Männer – darum liegt der durchschnittliche Anteil der Männer pro Organisation nur bei knapp 6,7 Prozent. Auch bei der Spitex ist ein leichter Anstieg des Männeranteils auszumachen (vgl. Infokasten).

Dieser häufig beobachtbare leichte Anstieg zeigt sich in der Schweiz insbesondere bei der Lehre zur Fachperson Gesundheit (FaGe): Laut BFS gab es 2020 genau 4979 Eintritte in die FaGe-Lehre mit einem Männeranteil von 15 Prozent. 2015 lag der Männeranteil noch bei 12,9 Prozent und 2010 bei 10,3 Prozent. Auf dem Niveau Fachhochschule (FH) ist der Anteil der Männer in der Pflegeausbildung gemäss BFS hingegen leicht gesunken: 2020/21 gab es 2289 Eintritte mit einem Männeranteil von 10 Prozent. 2015/2016 lag der Männeranteil bei 12,9 Prozent und 2010/2011 bei 12 Prozent. Laut dem

Verband Bildungszentren Schweiz (BGS) wird das Geschlecht bei der Erhebung der Zahlen für die Höheren Fachschulen (HF) nicht erfasst. All diese Zahlen belegen aber auch: Männer in der Pflege und insbesondere in der Spitex sind immer noch klar in der Unterzahl. Ihr Anteil ist so gering, dass die Pflege als «geschlechtstypischer Beruf» bezeichnet wird, was üblich ist, wenn (je nach Quelle) 70 oder 80 Prozent aller Mitarbeitenden eines Berufs weiblich oder männlich sind. Die Pflege gilt laut der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) sogar als bestes Beispiel für die starke Segregation nach Geschlecht auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt. Männer sind in der «Frauendomäne Pflege» demnach nach wie vor «Exoten», wie sie in verschiedenen Fachartikeln zum Thema genannt werden.

Überproportional häufig seien in der Schweiz pflegende Männer mit Migrationshintergrund, schreibt das Netzwerk «Medicus Mundi Schweiz». Unter anderem deswegen, weil Männer mit Migrationshintergrund in der Ausbildung zum Pflegehelfer oder zum FaGe eine realistische Chance auf eine gute Berufsbildung sehen. Weiter ist man sich in der Fachliteratur einig, dass Männer in der Pflege überproportional häufig Spezialrichtungen wählen, die als «männlicher» gelten. Es findet also eine «intraberufliche Segregation» statt, wie es Pflegeforscherin Jessica Kriegesmann in ihrer Masterarbeit «(Mehr) Männer für den Pflegeberuf begeistern» ausdrückt. Häufig vertreten sind Männern insbesondere in Fachbereichen wie der Psychiatrie, auf Intensivstationen – und in Führungspositionen. Die Pflege sei «kein Frauenberuf in Männerhand», wie es der Deutsche Sozialwissenschaftler Heinz Bartjes formuliert. Auch die Umfrage von Spitex Schweiz ergab, dass sich in 36 Prozent der Spitex-Geschäftsleitungen ein Mann findet – und dass der Männeranteil an den Mitgliedern der strategischen Gremien sogar bei 46 Prozent liegt.

«Die Pflege ist ein Frauenberuf in Männerhand.»

Heinz Bartjes

## 2. Wieso mehr Männer für die Pflege gefordert werden

Von verschiedenen Seiten wird gewünscht, dass künftig noch viel mehr Männer für die Pflege gewonnen werden. Dies unter anderem aus folgenden Gründen:

- **Fachkräftebedarf:** Nur wenn auch das Potenzial an zukünftigen Pflegefachmännern ausgeschöpft werden könne, lasse sich der wachsende Fachkräftebedarf in der Pflege bewältigen. Die vermehrte Gewinnung von Männern sei insbesondere für die Langzeitpflege unumgänglich, erklärt die BFH.
- **Aufwertung des Berufs:** Die Professionsforschung hat aufgezeigt, dass ein «Frauenberuf» eine Aufwertung erfährt, wenn mehr Männer ihn ergreifen. Auch wenn der Grund für diese Entwicklung zweifelhaft ist, würde die «Maskulinisierung» der Pflege das Ansehen des Berufes verbessern und den durchschnittlichen Lohn anheben.
- **Vorteile von Diversität für die Klientinnen und Klienten:** «Ein Pflegeteam mit hoher Diversität hat gute Voraussetzungen, um auf Klientinnen und Klienten einzugehen, die ebenfalls zunehmend divers sind», erklärt Prof. Dr. Jonathan Bennett, Leiter des Projekts «Män-

ner in der Langzeitpflege» und Co-Leiter des Instituts Alter der BFH. So erlaube Genderdiversität in der Pflege, geschlechtsspezifischen Wünschen von Pflegebedürftigen zu entsprechen. Zum Beispiel können manche Männer sich besser einem Pflegefachmann anvertrauen oder wünschten sich, dass die eigene Intimpflege durch einen Mann durchgeführt wird. In der Befragung der BFH kritisierten die männlichen Betagten die Pflege durch Frauen indes nicht. Beanstandet wurde nur, dass das Aktivierungsangebot in den Altersheimen oft keine Angebote für Männer umfasst, Männer treffen beispielsweise.

- **Vorteile von Diversität für die Pflege-Teams:** In der Fachliteratur finden sich auch viele positive Auswirkungen von Diversität auf ein Team und die Organisation: Im Schnitt steigt zum Beispiel das Ansehen der Organisation genauso wie die Zufriedenheit des Teams. Das Team treffe Entscheidungen zudem breiter reflektiert, und in der Befragung der BFH berichteten Pflegeteams über eine bessere «teaminterne Balance».

## 3. Erklärungsansätze: Wieso die Pflege als «weiblich» gilt

Wieso die Pflege nicht beide Geschlechter gleichermaßen anzieht, wird in der Fachliteratur unter anderen mit folgenden Gründen erklärt:

- **Historische Prägung als barmherziger Frauenberuf:** Die Pflege war lange fest in den Händen der Kirche, und die Pflegenden leisteten ihre barmherzige Arbeit «für Gottes Lohn». Dieses Image haftet der Pflege bis heute an. Gleiches gilt für die historische Prägung der Pflege als Frauendomäne: In der Schweiz wurde im 18. und 19. Jahrhundert die Vorstellung solidiert, dass Männer den Ärzterberuf zu ergreifen hatten und Frauen den Pflegeberuf. Wie die Basler Historikerin Sabine Braunschweig aufzeigt, wurden in den Anfang des 20. Jahrhunderts entstehenden Pflegerinnenschulen meist nur Frauen zugelassen; nur selten wurden Männer gemeinsam mit Frauen unterrichtet wie etwa in der Psychiatriepflege. Die «weibliche» Pflege sei damals zudem kein eigenständiger Beruf gewesen, sondern von der «männlichen» Medizin auf allen Ebenen dominiert und bestimmt worden. Ein symbolisch wichtiger Schritt weg von diesem «historisch belastenden Ideal», dass sich Frauen in der Pflege aufopfern und sich ausbeuten lassen, sei die Ablösung der Schweizer Pflege vom Begriff der «Krankenschwester» gewesen, erklärte Sabine Braunschweig kürzlich in der «WOZ». In der Fachliteratur wird häufig darauf hingewiesen, dass das Image der Pflege sich nicht so schnell verändert hat wie

die Pflege selbst. Dies gilt vor allem für die Spitex: Viele Männer – und Frauen – denken, dass dort nur Frauen einfache Aufgaben in der Pflege und im Haushalt ausführen, so wie es früher der Fall war. Die Komplexität, Vielfältigkeit und Professionalität der Arbeit bei der Spitex müsste demnach bekannter werden – und auch dringend historisch erforscht werden, wie Sabine Braunschweig fordert.

- **Ansehen:** Forschende weisen darauf hin, dass Männer eher als Frauen einen Beruf wählen, der ein hohes gesellschaftliches Ansehen genießt. Das Ansehen der Pflege gilt aber nicht als besonders hoch, auch wenn es während der Covid-19-Pandemie gestiegen ist.
- **«Weibliche» Eigenschaften der Pflege:** Der Pflege werden zentrale Attribute wie «fürsorglich», «hilfsbereit» und «empathisch» zugewiesen, die in der Gesellschaft als «weiblich» gelten. Dies schreckt manche Männer ab. Sportwissenschaftlerin Dorothee Alfermann zeigte 1996 zum Beispiel auf, dass die Zuweisung einer Charaktereigenschaft zu einem Geschlecht oft zu Unrecht geschieht: In ihrer Studie erwiesen sich die Männer etwa als leicht hilfsbereiter als die Frauen.
- **Tatsächlich unterschiedliche Interessen von Männern und Frauen:** Die SGAB weist in ihrer Studie zur Berufswahl 2021 nach, dass alle Berufe, in denen Menschen statt Dinge fokussiert werden, von Frauen häufiger gewählt werden. Die SGAB geht davon aus, dass die

unterschiedlichen Interessen von Männern und Frauen bei der Berufswahl nicht ausschliesslich sozial konstruiert sind. Dies passt zu vielen Gendertheorien, die neben einer sozialen auch von einer biologischen Prägung der Charaktereigenschaften und Verhaltensweisen von Männern und Frauen ausgehen.

- **Entlohnung:** Auch wenn der Lohn nicht das zentrale Kriterium für die Berufswahl ist, könnte man gemäss der Professionsforschung mehr Männer für die Pflege gewinnen, wenn die Löhne angehoben würden. Denn Männer suchten sich eher eine Arbeit, mit der sie potenziell eine Familie ernähren können.
- **Teilzeit-Arbeit:** In der Pflege und insbesondere in der Pflege zu Hause sind oft tiefe Pensen möglich. Dies zieht verhältnismässig mehr Frauen an als Männer, was den hohen Frauenanteil mitverantwortet.

- **Weiterentwicklungsmöglichkeiten:** Laut Jessica Kriegesmann sind auch mangelnde Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein Kriterium, das für manche Männer gegen die Pflege spricht. Zumindest in der Spitex ist dies ebenfalls eine veraltete Vorstellung: Die Möglichkeiten für Karriere und Spezialisierungen sind dort vielfältig.

Die weibliche Prägung der Pflege ist demnach vielseitig erklärbar – und hält viele Männer davon ab, sich für diesen Beruf zu entscheiden. Denn laut Jessica Kriegesmann drohen Männer dann unter «Männlichkeitsdruck» zu geraten, müssen ihre Berufswahl gegen aussen rechtfertigen und werden vielleicht sogar mit der Frage konfrontiert, ob sie «richtige» Männer sind. Besonders junge Männer, die sich in der Findungsphase hinsichtlich ihrer Männlichkeit und Sexualität befinden, bekundeten damit Mühe.

## 4. Männer bei der Spitex: «Positvdiskriminierung» und Diskriminierung

Männer und Frauen äussersten sich in der Umfrage der BFH sehr ähnlich über ihre Pflegeart und ihr Pflegeverständnis. Dennoch ist man sich in der Fachliteratur einig, dass Männer in der Pflege zeitweise bevorzugt behandelt werden. Nina Wehner, Basler Expertin für Gender Studies, nannte dies 2015 in Magazin «Krankenpflege» eine «Positvdiskriminierung»: Männer würden im «Frauenberuf Pflege» eine hohe Anerkennung erfahren, was zu ihrer generell hohen Zufriedenheit mit dem Job beitrage. Im Team und unter den vielen Klientinnen seien die Männer «Hahn im Korb». Teilweise würden Männer auch für Tätigkeiten gelobt, die als selbstverständlich betrachtet werden, wenn sie von Frauen ausgeübt werden. Und Männern werde in der Pflege gewissermassen ein Fahrstuhl statt eine Karriereleiter geboten: Führungspositionen werden ihnen eher schnell und proaktiv angeboten, und bei der Auswahl für höhere Positionen werden sie teilweise bevorzugt.

Wie Jessica Kriegesmann festhält, erfahren Männer in der Pflege aber auch Diskriminierungen. Stereotype Rollenerwartungen und Rollenkonflikte könnten im Extremfall die Gesundheit der Männer beeinträchtigen und führten zu einer besonders grossen Fluktuation der Männer in der Pflege. Besonders häufig erfahren die Männer Diskriminierungen durch Personen fern der Pflege: Die Angst vor negativen Reaktionen des eigenen Umfelds ist laut Umfragen ein häufiger Hinderungsgrund von jungen Männern, den Pflegeberuf zu ergreifen. Nicht nur wird die Männlichkeit und Sexualität von Männern in der Pflege zeitweise hinterfragt – sie werden teilweise auch als «Gescheiterte» betrachtet, weil sie «nicht Arzt werden konnten».

Auch in der Pflege selbst treffen Männer zeitweise auf Genderklischees. «Im Rahmen unseres Forschungsprojekts wurde klar, dass Männer in der Pflege mit einer doppelten Asymmetrie konfrontiert werden», erklärt Jonathan Bennett. «Sowohl die Mitarbeitenden der Pflege als auch die Pflegebedürftigen sind mehrheitlich weiblich. Das führt dazu, dass sich Männer oft mit der Erwartung von Klientinnen und Klienten konfrontiert sehen, von einer Frau gepflegt zu werden. Wird diese Erwartung nicht erfüllt, reagieren die Klientinnen und Klienten oft mit Überraschung, Irritation und manchmal auch Ablehnung. Genau wie Frauen möchten auch Männer in der Pflege als Fachpersonen wahrgenommen werden, statt

### Projekt «Männer in der Langzeitpflege»

Das Projekt «Männer in der Langzeitpflege» der Berner Fachhochschule (BFH) wurde zwischen 2014 und 2016 durchgeführt und vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) gefördert. Es soll breit zur Chancengleichheit in der Pflege beitragen. Für das Projekt wurden Bewohnerinnen und Bewohner von vier Alters- und Pflegeheimen aus der Deutschschweiz und der Westschweiz interviewt. In allen Heimen wurden zudem Workshops mit den Pflegemitarbeitenden und dem Management durchgeführt. Weiter wurden Lehrpersonen aus der Grundbildung und der höheren Berufsbildung der Pflege online befragt. Aus dem Projekt entstand gemeinsam mit Curaviva Schweiz der Leitfaden «Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Langzeitpflege». Schlussbericht und Leitfaden sind erhältlich unter: [www.bfh.ch/de/forschung/forschungsprojekte/2014-651-775-834](http://www.bfh.ch/de/forschung/forschungsprojekte/2014-651-775-834)

auf Genderklischees reduziert zu werden. Man muss aber auch damit umgehen lernen, dass die Realität manchmal eine andere ist», fügt Jonathan Bennett an. Die BFH-Befragung ergab aber auch, dass manche Betagte die Frauen grundsätzlich für empathisch und fürsorglich und damit als naturbehaftet für die Pflege halten – und denken, dass pflegende Männer wegen des Fachkräftemangels eingestellt werden.

Die Fähigkeit der Männer in der Pflege bezüglich vermeintlich «weiblicher» Tätigkeiten wird vereinzelt auch vom eigenen Team hinterfragt. Wie die BFH-Befragung zeigte, werden die Männer hingegen für vermeintlich «männliche» Aufgaben wie die Mobilisation von schweren Personen hin-

zugezogen. Eine solche Rollenverteilung kann laut BFH zwar effizient erscheinen – sie führt auf Dauer aber zu Unzufriedenheit unter den Männern, die auch von ihrem Team nicht auf Genderklischees reduziert werden wollen.

Auch in der Ausbildung zeigt sich zeitweise Ungleichbehandlung der Geschlechter: 48 Prozent der von der BFH befragten Pflege-Lehrpersonen gaben an, dass ihre Institution «ziemlich sicher» oder «sicher» mehr dafür tun könnte, dass sich Männer und Frauen durch den Unterricht gleichermaßen angesprochen fühlen. Unter anderem sollte die exponierte Situation von Männern im Pflegeberuf häufiger thematisiert werden.

## 5. Diversitätsmanagement: Spitex-Organisationen und Gleichberechtigung

Angesichts der Gefahren einer Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Pflege sollten Spitex-Organisationen gut auf das Thema Gleichberechtigung achten. Helfen kann ihnen hierbei der Leitfaden «Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Langzeitpflege», der an der BFH im Rahmen des Projekts «Männer in der Langzeitpflege» verfasst wurde. Er richtet sich zwar vordergründig an Heime – «unter dem klaren Vorbehalt, dass die Spitex von unserem Team nicht erforscht worden ist, sind unsere Erkenntnisse und Empfehlungen auch für die Spitex relevant», sagt Jonathan Bennett. Die zentralen Herausforderungen für eine Spitex-Organisation mit gemischten Teams sind demnach die Folgenden:

### Stereotype Vorstellungen und ihren Einfluss erkennen

Jede Spitex-Organisation muss sich bewusst sein, dass stereotype Vorstellungen über Gender existieren und sich auf den Pflegealltag auswirken. «Jede Organisation sollte darum darauf achten, dass Mitarbeitende immer aufgrund ihrer Fachlichkeit und nicht aufgrund ihres Geschlechts für Aufgaben, Fälle oder Positionen ausgewählt werden», rät Jonathan Bennett. Die von der BFH befragten Pflegefachfrauen forderten insbesondere Chancengleichheit auf Management-Ebene. Denn sie hätten den Eindruck, dass ihre Kollegen als kompetenter für das Management wahrgenommen und stärker gefördert würden. Mit den höheren Beschäftigungsgraden der Männer allein könne dies nicht erklärt werden. Auch auf der finanziellen Ebene hinken weibliche Pflegerinnen ihren männlichen Kollegen laut BFH nach, was als besonders schmerzhaft wahrgenommen werde. Dass Männer in der Pflege eher befördert werden, ist laut Rekrutierungsspezialistin Michèle Etienne (vgl. Interview S. 28 der Printausgabe) teilweise aber auch mit der grösseren Zurückhaltung der Frauen erklärbar. «Frauen haben mehr Selbstzweifel und Berührungängste in Bezug auf Führungspositionen», sagt sie. «Spitex-Organisa-

tionen sollten darum vermehrt auf die Frauen im Team zugehen und sie im Bewerbungsprozess für eine Führungsposition bestärken und begleiten. Und die Frauen selbst sollten mehr Mut haben, sich für eine solche Position zu bewerben.»

Besonders häufig werden Männer in der Pflege indes mit stereotypen Zuschreibungen durch Klientinnen und Klienten konfrontiert. Darum sollte das gegenseitige Verständnis zwischen Pflegepersonal und Pflegebedürftigen gefördert werden. Die BFH schlägt hierfür ein regelmässiges «Erzählcafé» vor: Im ungezwungenen Austausch zwischen Pflegenden und Bewohnenden wird Verständnis füreinander aufgebaut, wodurch stereotype (Geschlechter-)Vorstellungen abgebaut werden. «Die Herausforderung, einen positiven Umgang zwischen den Geschlechtern zu prägen, ist für die Spitex aufgrund ihrer dezentralen Arbeitsweise eine grössere als im stationären Setting», räumt Jonathan Bennett ein. Es gäbe aber eine persönliche Alternative zum kollektiven Erzählcafé: «Durch den Aufbau einer Vertrauensbeziehung zwischen einem Pflegefachmann und einer Klientin oder einem Klienten kann die anfängliche Skepsis überwunden werden», erklärt der Projektleiter. «Die Spitex sollte darum im Rahmen ihrer Ressourcen sicherstellen, dass dieser Beziehungsaufbau möglich ist.» Auch empfehlenswert sei eine gewisse Kontinuität im Pflegeteam: Sieht eine Klientin einen pflegenden Mann nicht regelmässig, stehe dies einer Vertrauensbeziehung im Weg.

Doch was tut eine Spitex-Organisation, wenn eine Klientin oder ein Klient die pflegenden Männer trotz Überzeugungsarbeit ablehnt? Wie die Umfrage von Spitex Schweiz zeigt, besitzen vor allem kleine Spitex-Organisationen nicht die Flexibilität, ihre Männer von Fällen abzuziehen. Manche Organisationen stellen sich zudem auf den Standpunkt, dass alle Mitarbeitenden als professionelle Fachpersonen zu akzeptieren sind. «Nach unseren Erkenntnissen ist strikte Ablehnung sehr selten», sagt Jonathan Bennett. In den weni-

gen vorkommenden Fällen könne eine Spitex-Organisation durchaus klar kommunizieren, dass im Normalfall keine Wünsche bezüglich des Geschlechts akzeptiert werden. Dies entspreche auch dem Bestreben der Spitex, ihre Leistungen so kosteneffizient wie möglich zu gestalten. In gut begründeten Fällen sollten aber Ausnahmen möglich sein.

### Management der heterogenen Mitarbeiterbedürfnisse

Im BFH-Leitfaden wird darauf hingewiesen, dass Diversität im Pflegeteam ein laufendes Management der heterogenen Mitarbeiterbedürfnisse nötig macht. Hierfür wird die Erarbeitung einer Strategie zum «Diversity Management» (Diversitätsmanagement) empfohlen: Das bedeutet, dass die Führungspersonen Chancen und Herausforderungen von Diversität reflektieren. Dann sollten sie Ziele in Bezug auf Diversität formulieren, diese breit kommunizieren und sie in allen unternehmerischen Grundlagenpapieren und Leitbildern verankern. «Diversität bezieht sich dabei nicht nur auf das Geschlecht, sondern zum Beispiel auch auf den kulturellen Hintergrund und das Alter der Mitarbeitenden», sagt Jonathan Bennett. Laut Schweizer LGBTIQ\*-Verbänden sollten Organisationen der Pflege auch offen gegenüber allen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten sein (mehr dazu im Spitex Magazin 3/2020 und unter [www.lgbti-label.ch](http://www.lgbti-label.ch)).

Ein erfolgreiches Diversitätsmanagement ist laut Jonathan Bennett für Spitex-Organisationen ein zentraler Wettbewerbsvorteil. «Erstens werden die Klientinnen und Klienten immer vielfältiger, und vielfältig aufgestellte Teams können besser auf ihre Bedürfnisse eingehen», erklärt er. «Zweitens sind vielfältige Teams ein wichtiger Faktor für die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.» Ein bewusster Umgang mit Diversität sei auch für kleinste Spitex-Organisationen eine Chance, versichert er: «Der wichtigste Punkt ist die Haltung der Führungspersonen: Sie müssen die Vielfalt der Mitarbeitenden als Reichtum sehen.» Wichtig sei aber auch das Fördern von Massnahmen für den Umgang mit Diversität im Team. Im BFH-Leitfaden wird zum Beispiel die Vernetzung von Mitarbeitenden mit ähnlichen Anliegen oder Herausforderungen empfohlen: Treffen sich die Männer einer Organisation regelmässig, können sie ihre Anliegen besprechen und bei Bedarf gemeinsam der Leitung zukommen lassen.

Ein besonderes Augenmerk gilt im Diversitätsmanagement einerseits den männlichen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, da sie laut Medicus Mundi Schweiz in der Pflege «eine doppelte Minderheit» darstellen (vgl. hierzu auch das Porträt von Vilson Muqa im Spitex Magazin 1/2021). Andererseits sollten junge Männer in Ausbildung eng begleitet werden, da sie teilweise noch kein «dickes Fell» im Umgang mit Genderstereotypen entwickelt haben. «Der Berufseinstieg ist generell eine sensible Phase», bestätigt Jonathan Bennett. «In einer früheren Studie konnten wir aufzeigen, dass Mentoring ein guter Ansatz ist, um jungen Menschen bei der Bewältigung dieser Herausforderung zu helfen.»



«Die Klientinnen und Klienten werden immer vielfältiger, und vielfältig aufgestellte Teams können besser auf ihre Bedürfnisse eingehen.»

Jonathan Bennett

### Kontinuierliche Teamentwicklung

Der BFH-Leitfaden stellt klar: Auch wenn Pflegeteams sehr ausgelastet sind, muss die Organisation den Mitgliedern einen Austausch über Themen wie Gender und damit eine kontinuierliche Teamentwicklung ermöglichen. Hierfür wird eine «kollegiale Beratung» in einer geführten Teamsitzung empfohlen. «Das Team soll die Möglichkeit haben, regelmässig und niederschwellig darüber zu sprechen, ob seine Mitglieder fair und ohne stereotype Zuschreibungen miteinander umgehen und kommunizieren», erklärt Jonathan Bennett. Kollegiale Beratung könne zum Beispiel Männern helfen, mit der Ablehnung durch eine Klientin umzugehen. In einem diversen Team dürften aber auch die Frauen nicht vergessen gehen: «Die Pflegefachfrauen haben uns zum Beispiel berichtet, dass auch sie gerne häufiger über ihre fachliche Expertise definiert würden und nicht über ihre angebliche «naturgegebene Affinität» zur Pflege.»

Nicole Beste-Fompa, deutsche Expertin für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, rät diesbezüglich zu «Unconscious-Bias-Seminaren» für Pflegemitarbeitende. In solchen «Seminaren zu unbewussten Vorurteilen» lernten die Teilnehmenden, ihre oft unbewusste Diskriminierung von Männern und Frauen im Alltag zu erkennen. Denn Geschlechterstrukturen würden durch Handlungs- und Denkweisen laufend reproduziert, was auch als «Doing Gender» bezeichnet wird.

\*LGBTIQ steht für «Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Intersex, Queer»

## 6. Ausblick: Das Männerbild wandelt sich

Abschliessend zeigt sich Jonathan Bennett optimistisch, dass Spitex-Organisationen immer mehr Männer für sich gewinnen können – vor allem, wenn sie auch in der Rekrutierung auf das Thema Gender achten (vgl. Bericht S. 24 in der Printausgabe). «Ich habe den Eindruck, dass die Berufseinsteigenden heute unverkrampfter mit Fragen rund um das Thema Gender umgehen», erklärt er. In der Fachliteratur erklärt man sich den leichten Anstieg der Männer in der Pflege ebenfalls damit, dass das hegemoniale (also vorherrschende) Männerbild in der Gesellschaft sich wandle.

Und auch Entwicklungen wie die fortschreitende Professionalisierung und Akademisierung der Pflege würden zum steigenden Männeranteil beitragen – ebenso wie das gesteigerte Ansehen der Pflege während der Covid-19-Pandemie. «Die Gretchenfrage ist nun, welchen Wert wir der Pflege und insbesondere der Langzeitpflege zumessen», sagt Jonathan Bennett. «Denn meiner Meinung nach müssen wir auf die Wertschätzung nun Taten folgen lassen und in die Pflege investieren, damit sich langfristig ausreichend Männer und Frauen für den Beruf gewinnen lassen.»

### Umfrage zu Männern bei der Spitex

Spitex Schweiz führte im Februar und März 2022 eine nicht repräsentative Umfrage zum Thema «Männer bei der Spitex» durch. 167 Organisationen der Nonprofit-Spitex aus der Deutschschweiz, der Westschweiz und dem Tessin beteiligten sich an der Umfrage oder an Teilen davon, was einem Rücklauf von rund 45 Prozent entspricht. Die Ergebnisse sind unter anderem:

- **Anteile:** Der Anteil männlicher Mitarbeiter an allen Spitex-Mitarbeitenden liegt bei 9,8 Prozent. Der Grossteil der Spitex-Männer arbeitet für grosse städtische Organisationen sowie in Organisationen der Romandie. Der durchschnittliche Männeranteil an allen Mitarbeitenden einer Spitex-Organisation liegt darum nur bei 6,7 Prozent. Die Angaben zu den Vollzeitäquivalenten (VZÄ) sind teilweise fehlerhaft. Schätzungsweise liegt der Männeranteil an den VZÄ einer Spitex-Organisation bei durchschnittlich 7,3 Prozent. Die Männer arbeiten also im Schnitt in höheren Pensen. Die «Top 5» der Organisationen verzeichnen einen Anteil an männlichen Mitarbeitenden zwischen 17 und 25 Prozent (VZÄ: ungefähr 21 bis gut 25 Prozent).
- **Entwicklung:** Die Zahl der Männer bei der Spitex ist seit 2016 um 28 Prozent gestiegen. Laut einer Hochrechnung ist der Männeranteil damit um rund 1,5 Prozent gewachsen. 2016 gab es in rund 26 Prozent der Spitex-Organisationen keine Männer, heute in 16 Prozent.
- **Funktionen:** 36 Prozent der Organisationen haben einen männlichen (Co-)Geschäftsführer. 46 Prozent der Mitglieder der strategischen Gremien sind Männer. Besonders selten, in nur 15 Prozent der Organisationen, sind Männer in der Hauswirtschaft tätig.
- **Offene Frage nach der Funktion, in der Männer besonders oft arbeiten:** Vorstand und Geschäftsleitung wurden am häufigsten genannt. Begründet wird dies zum Beispiel damit, dass man keine Bewerbungen von Frauen erhalten habe. Oder dass sich der Vorstand aus Politikern zusammensetzt, auf deren Geschlecht die Spitex keinen Einfluss hat. Eine Organisation vermutet, dass männliche Vorgesetzte in der Pflege historisch bedingt sind, weil Frauen lange als Dienende galten und Männer als Führende. Eine Organisation hat bewusst eine Frau für die Leitung gewählt, denn «in einem Frauenberuf darf gerne eine Frau die oberste Führung besetzen». Mehrmals genannt wurden zum Beispiel auch Fahrdienste, Psychiatrie – und Stellen auf Tertiärstufe. «Wohl, weil Männer nach wie vor eher Hauptverdiener sind und somit nach einer höheren Ausbildung streben», wie eine Organisation vermutet.
- **Offene Frage nach ungewöhnlichen Reaktionen auf Männer bei der Spitex:** Einige Spitex-Organisationen berichten von keinen aussergewöhnlichen Reaktionen, einige von positiven Reaktionen und einige von Reaktionen wie Überraschung und Scham. Am häufigsten wird indes die Ablehnung der Pflege durch einen Mann erwähnt, oft im Zusammenhang mit einem religiösen Hintergrund. Laut vielen Organisationen ist eine bleibende Ablehnung aber selten. Einmal wird erwähnt, dass pflegende Männer aus Angst vor sexueller Belästigung abgelehnt wurden, und einmal wird von Ablehnung aufgrund der Eifersucht einzelner Ehemänner berichtet.
- **Offene Frage nach Massnahmen für die Rekrutierung von Männern:** Spitex-Organisationen setzen in ihrer Öffentlichkeitsarbeit vor allem auf geschlechtsneutrale Formulierungen und Darstellungen. Teilweise werden auch Spitex-Männer in der Rekrutierung eingesetzt, um Männer zu rekrutieren. Mehrmals wurde erwähnt, dass das Anbieten von Vollzeitstellen für das Rekrutieren von Männern wichtig ist. Mehrere Organisationen betonen aber: Das Geschlecht spiele keine Rolle, man freue sich über alle qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden.