

MOMEDOCARE



MODERN MEN DO CARE

MEHR MÄNNER FÜR DIE PFLEGE VON MORGEN

Eine Handreichung mit Maßnahmen zur Steigerung des Anteils männlicher Pflegefachpersonen in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen.

WARUM WIR AUCH IN DER PFLEGE VERSCHIEDENE BLICKWINKEL BRAUCHEN



Vorwort von Frau Dr. Kirsten Kappert-Gonther (Bündnis 90/Die Grünen), MdB und amtierende Vorsitzende des Gesundheitsausschusses des Bundestags.

Sehr geehrte Damen und Herren, gute Pflege und Gesundheitsversorgung sind auch das Resultat einer Vielfalt von unterschiedlichen Perspektiven, Positionen und Rollen. Jede Person ist irgendwann in ihrem Leben – ob wegen Krankheit, Alter oder Behinderung – pflegebedürftig. Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt immer weiter, während die Zahl der Erwerbstätigen abnimmt – der demographische Wandel trifft die Pflege von beiden Seiten. Der Personalnotstand in der Pflege ist eines der drängenden gesellschaftlichen Probleme. Dabei ist diese Feststellung eines – aktuellen und zukünftigen – Pflege-notstands natürlich so wenig neuartig wie unabänderlich. Um hier zu nachhaltigen Lösungen zu kommen, sind wir als politische Entscheidungsträger*innen auf zuverlässige Problemanalysen und Empfehlungen angewiesen.

Ich danke den Projektverantwortlichen von „Modern Men Do Care“, dass sie uns in Hinblick auf den Personalmangel in der Pflege genau mit diesen Analysen ausstatten. Und mehr als das: das Projekt lenkt den Blick auf einen Aspekt, der in der Debatte um den Pflege-notstand viel zu selten zur Sprache kommt – dass nämlich das Geschlecht einen entscheidenden Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen den Pflegeberuf hat. Nach wie vor liegt der Anteil der männlichen Beschäftigten

etwa in der Altenpflege bei gerade einmal 17 Prozent; in der Krankenpflege ist der Anteil mit 20 Prozent nur geringfügig höher. In Großstädten sind die Geschlechterverhältnisse zwar etwas besser – doch auch hier sind immer noch drei Viertel des Pflegepersonals Frauen.

Es liegt auf der Hand, dass wir mehr Menschen für die Pflege begeistern müssen, um dem Pflegenotstand entgegenzuwirken. Dazu gehört auch, ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu schaffen, Männer zielgerichteter anzusprechen und damit einen Schritt weiter in Richtung gendergerechter Pflege zu kommen, sodass Pflegebedürftige zunehmend die Wahl haben, von wem sie gepflegt werden wollen. Daraus erwächst im Übrigen auch eine gesellschaftliche Verantwortung für Männer, Care-Berufe auszuüben. Mehr Männer in der Pflege und anderen Care-Berufen können einen wichtigen Prozess anstoßen: sie werden Stereotype und tradierte Geschlechterbilder abbauen und „Männerrollen“ erweitern. Schon heute wissen wir, dass jede Person nicht nur in Phasen ihres Lebens hilfebedürftig, sondern wir alle auch helfensbedürftig sind. Gut für Männer in der Pflege, die diesem Bedürfnis Rechnung tragen! Und gut für uns als Gesellschaft, wenn wir auch Männer vom Pflegeberuf überzeugen und somit zu mehr Vielfalt in der Pflege kommen!

Kirsten Kappert-Gonther

Dr. Kirsten Kappert-Gonther

MODERN MEN DO CARE

MEHR MÄNNER FÜR DIE PFLEGE VON MORGEN

Eine Handreichung mit Maßnahmen zur Steigerung des Anteils männlicher Pflegefachpersonen in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen.

INHALT

1 // Der Pflegeberuf ein Frauenberuf?	4
2 // Männer + Pflegeberuf = unvereinbar?	6
3 // Sagen Männer trotzdem JA zum Pflegeberuf?	9
4 // Wieso sind männliche Pflegefachpersonen eine sinnvolle Bereicherung im Betrieb?	12
5 // Und wie bekommen wir nun die Männer in die Pflege?	13
Maßnahmen	
5.1 // Öffentlichkeitsarbeit	14
Den Betrieb umfassend präsentieren	
5.2 // Recruiting	18
Diversität aktiv gestalten	
5.3 // Personalmanagement	20
Nachhaltige Arbeitsbedingungen schaffen	
6 // Zusammen mehr bewegen	23
Danke / Unsere Praxis- & Kooperationspartner	
Impressum	26

1 // DER PFLEGEBERUF, EIN FRAUENBERUF?

„Im Jahr 2020 waren rund 83 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegefachpersonen in Deutschland Frauen. Insgesamt lag der Anteil der weiblichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Pflege bei 46 Prozent.“ (Statista, 2022)

Der Verein Gesundheitswirtschaft Nordwest e.V. hat im Rahmen des Projekts MOMEDOCARE (MODERN MEN DO CARE – MEHR MÄNNER FÜR DIE PFLEGE VON MORGEN) untersucht, warum der Pflegeberuf deutlich weiblich geprägt ist. Genauer unter die Lupe genommen wurden Klischees als auch Vorurteile. In enger Zusammenarbeit mit Praxispartner*innen wurden Maßnahmen zur Steigerung des Anteils männlicher Pflegefachpersonen in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen entwickelt.

Das vom Bundesministerium für Gesundheit geförderte Projekt umfasst neben der Recherche zu förderlichen und hinderlichen Faktoren, den Pflegeberuf als Mann zu ergreifen und in ihm zu verbleiben, unter anderem auch Experteninterviews mit männlichen Pflegefachpersonen, sowie mit Praxisvertreter:innen aus der stationären und ambulanten Pflege.

Auf dieser Grundlage wurde diese Handreichung mit dem Ziel erstellt, ambulante Pflegedienste und stationäre Pflegeeinrichtungen bei der Sicherung und Gewinnung von männlichen Pflegefachpersonen zu unterstützen und somit einen Beitrag zur Minderung des Fachpersonenmangels in der Pflege zu leisten als auch die Steigerung des Anteils von Männern zu fördern. Neben der Minderung des Fachpersonenmangels stehen die Darstellung der Vielfältigkeit, sowie die Stärkung der Repräsentanz des Pflegeberufs im Fokus.

Abgerundet wird dieses durch aufgeführte Maßnahmen, den eigenen Betrieb umfassend zu präsentieren, die Vielfalt im Unternehmen aktiv zu gestalten und Konzepte zu nachhaltigen Arbeitsbedingungen zu implementieren.

„Der Pflegeberuf ist einer der vielfältigsten und interessantesten Berufe, den „Mann“ wählen kann.“ (Judith Seidel, Geschäftsführung Gesundheitswirtschaft Nordwest e.V.). Dennoch gibt es neben einer Vielzahl an Argumenten für den Pflegeberuf auch Gründe, warum sich Männer bewusst gegen eine Tätigkeit in der Pflege entscheiden.

LUST AUF MEHR INFOS?

Dann einfach anschauen:



momedocare

Männer in Pflegeberufen
stellen sich vor

Filmbeitrag

5:19 Min.



Geschäftsführerin Judith Seidel beschreibt im Interview, warum MOMEDOCARE zukunftsweisend ist.
(Interview erschienen in der Altenpflege 3/22, Vincentz Network, Hannover)



„Gemischte oder diverse Teams werden als Bereicherung wahrgenommen.“

*Der Verein Gesundheitswirtschaft Nordwest möchte mit „Momedocare“ mehr Männer für den Pflegeberuf gewinnen. **Altenpflege** hat bei Geschäftsführerin Judith Seidel genauer nachgefragt, um was es geht.*

Altenpflege: Warum ist es überhaupt sinnvoll, dass es mehr Männer in der professionellen Pflege gibt?

Judith Seidel: Wir möchten mit dem Projekt Momedocare „Modern men do care – Mehr Männer für die Pflege von morgen“ ein Potenzial in den Blick nehmen, welches bislang kaum Beachtung fand. Grundsätzlich ist es egal, ob männlich, weiblich oder divers – wir benötigen für die Versorgung von Menschen mit Pflegebedarf qualifizierte und engagierte Persönlichkeiten, die gerne in ihrem Beruf arbeiten und somit einen wertvollen Beitrag für das Gelingen unserer Gesellschaft leisten. Wir sehen jedoch in der Praxis, dass die Ansprache, um Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen, eher auf Frauen ausgelegt ist. Hier wird im Marketing oft auf die traditionellen Bilder gesetzt, das Helfen steht im Vordergrund, weniger die professionellen Aspekte, die der Beruf mit sich bringt. Hier setzt Gesundheitswirtschaft Nordwest an. Wir wollen dazu beitragen, insgesamt die Profession Pflege attraktiver zu machen und ganz konkret mit dem Projekt auch Männer für den Pflegeberuf begeistern.

Altenpflege: Wie kann es denn gelingen, weiblich dominierte Berufe für Männer attraktiver zu machen?

Judith Seidel: Der Pflegeberuf ist einer der vielfältigsten und interessantesten Berufe, die „Mann“ wählen kann. Es gibt sehr viele Möglichkeiten, seine Stärken einzubringen und seinen Interessen zu folgen, egal ob man technisch versiert, ein Organisationstalent oder ein Experte in der Kommunikation ist. Gesundheitswirtschaft Nordwest wird mit seiner Handreichung im Rah-

men des Projekts „Modern men do care – Mehr Männer für die Pflege von Morgen“ eine Grundlage schaffen, die eine zielgruppenspezifische Ansprache von Männern ermöglicht. Letztlich geht es darum aufzuzeigen, wie spannend, vielseitig, krisensicher, zukunftsfest, abwechslungsreich und interessant der Pflegeberuf ist, bei aller Herausforderung, die er in sich birgt.

Altenpflege: Ganz unabhängig von gesellschaftlichen Geschlechterklischees – haben in weiblich dominierten Berufen eigentlich auch Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen gewisse Vorbehalte?

Judith Seidel: Vielfalt ist eine große Stärke! Wir haben viele Kontakte in die heterogenen Pflege- und Gesundheitseinrichtungen der Region Nordwest (Bremen und Niedersachsen). Wir erleben in der Praxis, dass gemischte bzw. diverse Teams sowohl vom Pflegepersonal als auch von Bewohner:innen als Bereicherung wahrgenommen werden. Zu beobachten ist allerdings schon, dass bei 85 Prozent weiblichem Anteil im Pflegeberuf dennoch mehrheitlich Männer in Führungs- und somit Schlüsselpositionen der Pflege arbeiten. Gesamtgesellschaftlich wandelt sich dieses Bild gerade – es gibt auch genug Männer, die Care-Arbeit im privaten Umfeld übernehmen und z.B. auch in Teilzeit arbeiten wollen. Die Pflege- und Gesundheitsbranche wird auch dafür zukünftig Antworten brauchen. Kurzum: Vermeintlich gesellschaftlich geprägte Geschlechterklischees gibt es schon. Es ist Zeit, diese zu überwinden.

INTERVIEW: TINO SCHAFT

2 // MÄNNER + PFLEGEBERUF = UNVEREINBAR?

Wir haben Einflussfaktoren, die sich bei Männern als nicht förderlich auf die Berufswahl auswirken und/oder den Verbleib im Pflegeberuf erschweren, aus der Literatur und den Experteninterviews mit männlichen Pflegefachpersonen ermittelt. Im Folgenden werden die entscheidendsten Faktoren erläutert.

Das Image der Pflegeberufe wird im Allgemeinen durch mediale Darstellung geprägt. Nur selten entspricht diese dem realen Pflegealltag. Sowohl die einseitig negative Berichterstattung über die Arbeitssituation der Pflegenden während der COVID-19-Pandemie als auch das präsentierte Rollenverständnis in Serien- und Filmformaten prägt weiterhin ein weiblich orientiertes Berufsbild. Zwar kann in den letzten Jahren ein vorsichtiges Aufbrechen von geschlechterstereotypischen Rollenbildern, beispielsweise in bekannten Krankenhausserien, beobachtet werden, dennoch ist das vorherrschende Bild der Pflegeberufe häufig noch immer weiblich und feminin geprägt.

Je weniger Berührungspunkte gerade junge Männer mit dem Thema Pflege haben, desto eher manifestieren sich Sätze wie „Schön, dass es Menschen gibt, die in einem Pflegeberuf arbeiten, ich könnte das aber nicht.“ oder „Harte Arbeit, wenig Lohn“. Nur selten werden (männliche) Vorbilder sichtbar, die gerne in ihrem Beruf arbeiten, obwohl es diese zweifelsohne gibt. Die mangelnde Sichtbarkeit männlicher Pflegefachpersonen führt gerade bei jungen Männern zu fehlenden Identifikationsmöglichkeiten mit Pflegeberufen.

Damit einhergehend sehen sich Männer in Pflegeberufen mit der Infragestellung ihrer geschlechtlichen Identität, sowohl in ihrem sozialen Umfeld als auch in der Gesellschaft konfrontiert. Die Einteilung in „Männerberufe“ und „Frauenberufe“ und eine damit einhergehende negative Stereotypisierung bestimmt die Erwartungshaltung, auch für die Pflegeberufe. Für viele junge Menschen und speziell für junge Männer, die sich im Laufe ihrer Schulzeit in der Berufsfindungsphase befinden, kommt eine Karriere im Bereich der Pflege von vornherein nicht in Frage. Die Gründe hierfür sind vielfältig.

Den Ursprung dessen sieht man schon früh im schulischen Umfeld: Je nach Schulform werden pflegerische Ausbildungsberufe im Rahmen der Berufsorientierung nicht vorgestellt oder an die Schüler:innen herangetragen. Je höher der schulische Abschluss, desto unwahrscheinlicher ist es, dass Berufsberater:innen oder Vertreter:innen von Pflegeschulen die Möglichkeit bekommen, die vielfältigen Berufsfelder in der Pflege vorzustellen und sich für die Vermittlung eines realistischen Bildes des Pflegealltags starkzumachen. Vorurteile und Zweifel an persönlichen Voraussetzungen als auch Klischees und Vorurteile bleiben somit in den Köpfen zukünftiger Generationen bestehen.

Ein Blick in die Arbeitswelt zeigt: Die Attraktivität der Pflegeberufe leidet für viele Beschäftigte auch unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen. Speziell in der ambulanten Pflege fehlt es in vielen Betrieben an Vollzeitstellen. Vor allem, wenn Pflegefachpersonen die Hauptverdiener:innenrolle in der Familie übernehmen, sind Stellenangebote mit 30 Wochenstunden oder weniger – verbunden mit der entsprechenden Teilzeitvergütung – oftmals nicht ausreichend. Weiterhin ist die Arbeit in der Pflege eine körperlich und emotional herausfordernde Tätigkeit, sodass sich viele Beschäftigte nicht vorstellen können, diese im Rahmen einer Vollzeitstelle bis zum Renteneintritt auszuführen.

Ein weiterer Aspekt, der gleich zwei Probleme vereint, ist das 3-Schichtsystem in Kombination mit einem ungünstigen Personalschlüssel aufgrund des Personalmangels. Befragungen zeigen, dass nicht der Schichtdienst als solcher von Pflegefachpersonen als belastend wahrgenommen wird, sondern vor allem der Aspekt, dass Dienstpläne nicht verlässlich eingehalten werden können und Pflegefachpersonal aufgrund des bestehenden Mangels häufig aus seiner Freizeit

Ein Einblick in die Berichte unserer Experten, wenn diese an ihren eigenen pflegerischen Alltag und Werdegang denken:

„Meine Clique hat immer gedacht, ich mach nicht viel für das Geldverdienen und dann merken sie, jedes Wochenende bin ich nicht dabei, also viel Schichtdienst und Wechseldienst.“



„Meine Chefin hat damals auch mal irgendwann zu mir gesagt, Herr XY, Sie kriegen jetzt dieses Gehalt, aber eine Familie können Sie davon auch nicht ernähren.“



„An Feiertagen ist man dann halt nicht immer bei der Familie.“



„Aus der finanziellen Sicht habe ich lange darüber nachgedacht, ob es doch so gut ist diesen Weg zu gehen und vielleicht nicht doch etwas anderes beruflich zu machen.“



in den Dienst gerufen wird. Dennoch stellen die Rahmenbedingungen speziell im Schichtsystem für viele Beschäftigte eine zusätzliche Belastung dar, die mit ihrem außerberuflichen Umfeld schwer vereinbar ist. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben scheint für viele Beschäftigte in der Pflege durch das bestehende Schichtsystem, auch im Hinblick auf Wochenenden und Urlaubsplanung, erschwert zu sein.

Eine deutliche Unterrepräsentation der Männer in der Pflege zeigt sich bereits in den Ausbildungsjahrgängen. Der Blick in die Lehrbücher, die Geschichte der Pflege, die Verwendung von weiblichen Begriffsformen, die Abbildungen und die Bezeichnungen vermitteln ihnen noch heute: Pflegeberufe wurden und werden von Frauen ausgeübt. Obwohl vor allem männliche Pflegende häufig höhere Positionen anstreben und sich zudem eher in der Ausbilderrolle wiederfinden, gibt es auch beim Lehrpersonal weiterhin eine große Lücke bei der Anzahl männlichen Lehrpersonals. Laut männlicher Lernender besteht hier das Problem vor allem im Fehlen männlicher Vorbilder und Identifikationsmöglichkeiten.

Aus Sicht vieler männlicher Auszubildender in der Pflege, mangelt es nicht nur in den Pflegeschulen an männlichen Vorbildern und Identifikationsmöglichkeiten, sondern auch in den Ausbildungsbetrieben. Eine Tatsache, die selbstverständlich auch dem Umstand geschuldet ist, dass es einfach weniger männliches Pflegefachpersonal gibt, an dem sich die Lernenden orientieren können. Zudem ist Identifikation ein höchst individueller Prozess, sodass nicht auszuschließen ist, dass Männer sich gut in ein Team aus Frauen integrieren können. Insgesamt verringert das Geschlechterungleichgewicht dennoch das Identifikationspotenzial und kann zu Isolation, fehlendem Zugehörigkeitsgefühl und Orientierungslosigkeit führen.

Wenn wir über Männer in Pflegeberufen nachdenken, denken wir vielleicht noch immer an Einzelfälle, wenn man es neutral formulieren möchte. Nicht selten stoßen wir aber auch heute noch auf negative Stereotypisierungen und klischeebehaftete Vorstellungen von männlichen Pflegefachpersonen. Insbesondere im Klinikalltag werden seitens der Patient:innen noch häufig auf den ersten Blick Männer dem ärztlichen und nicht dem pflegerischen Personal zugeordnet.

Männer in Pflegeberufen sehen sich häufig mit übergreifigen Fragen zu ihrer sexuellen Orientierung konfrontiert. Wie sonst sollten sie einen Beruf ausüben, der mit zumeist noch heute weiblich konnotierten Fähigkeiten wie Sensibilität, Empathie und Fürsorge verbunden wird? Zurückzuführen sind diese Assoziationen auf tief verankerte geschlechterstereotypische Rollenbilder von Männern und Frauen und daraus abgeleitete „klassische Männer- und Frauenberufe“.

Aus diesen Assoziationen können wiederum Vorurteile und aus diesen Vorurteilen Probleme entstehen. Sei es die Patientin oder Bewohnerin, die die Intimpflege durch eine männliche Pflegefachperson verweigert oder die Kollegin, die den männlichen Kollegen bittet, die Versorgung einer herausfordernden Patient:in zu übernehmen. Weitere Formen der Diskriminierung können das selbstverständliche Abgeben körperlich herausfordernder Aufgaben an den männlichen Kollegen sein, die nicht zwingend etwas mit pflegerischen Kompetenzen zu tun haben.

Gleichzeitig kann es an Akzeptanz und Anerkennung gegenüber den männlichen Kollegen fehlen, obwohl diese eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben und ebenso wie das weibliche Pflegefachpersonal über Fähigkeiten wie Empathie und Fürsorge verfügen. In diesem Fall können männliche Pflegefachpersonen das Gefühl bekommen, stärker performen zu müssen als ihre weiblichen Kolleg:innen, da sie glauben, dass an sie höhere Erwartungen gestellt werden und sie beweisen müssen, dass Männer den Pflegeberuf mit der gleichen Kompetenz ausführen können, wie ihre Kolleginnen.

Auch das außerberufliche Umfeld kann bei Nachfragen zu der Berufswahl zu einer Belastung werden. Zum Beispiel, wenn die genderspezifische Identität der Pflegefachperson angezweifelt wird oder homophobe Tendenzen offenbart werden. Dies spielt vor allem dann eine entscheidende Rolle, wenn sich Männer während der Entscheidungsfindung für einen Pflegeberuf in einem pflegefernen sozialen Umfeld befinden.

Damit einhergehend fehlt es auch häufig an Ermutigungs- und Unterstützungsbemühungen aus dem sozialen Umfeld, an Austauschmöglichkeiten und Verständnis. Nicht selten wird die Rolle des Familienernährers in Frage gestellt, sowohl vor der endgültigen Berufswahl als auch dann, wenn der Pflegeberuf bereits ausgeführt wird. Männer, die in einem Pflegeberuf angekommen sind, haben dennoch in der Regel ein unterstützendes soziales Umfeld, was diesen Weg ermöglicht hat oder was sich zu dessen Ermöglichung auch gewandelt haben kann.



3 // SAGEN MÄNNER TROTZDEM JA ZUM PFLEGEBERUF?

Was motiviert Männer, eine Pflegeausbildung oder ein Pflegestudium zu beginnen und im Beruf zu verweilen?

Sowohl bei jüngeren Erwachsenen, die noch vor der ersten Berufswahl stehen als auch bei Menschen, die eine berufliche Neuorientierung in Erwägung ziehen, spielen häufig eigene Vorerfahrungen oder Erfahrungen aus dem direkten Umfeld eine zentrale Rolle. Dies scheint besonders dann der Fall zu sein, wenn es um das Berufsfeld der Pflege geht. Fallen diese Vorerfahrungen sowohl günstig als auch realistisch aus, können sie die Motivation, sich für das Berufsfeld der Pflege zu entscheiden, nachhaltig positiv beeinflussen.

Das breite Spektrum an medizinischen, sozialen, technischen und kommunikativen Aspekten, welche die unterschiedlichen Pflegeberufe abdecken, machen dieses Berufsfeld so vielseitig und interessant. Die Möglichkeit, die eigenen Kompetenzen und Wertevorstellungen im Rahmen der oben genannten Aspekte auszuüben, zu erweitern und sich in diesen zu verwirklichen, gilt daher als zentraler Motivator für viele angehende und ausgebildete Pflegefachpersonen.

Kaum ein anderes Berufsfeld bietet darüber hinaus (mittlerweile in generalistischer Ausbildung) die Möglichkeit, in so viele verschiedene Tätigkeitsfelder, Betriebe und Positionen einzusteigen. Selbst nach mehreren Jahren ist ein Wechsel

in einen anderen Bereich oder ein anderes Setting in der Regel problemlos möglich. Eine Flexibilität, die viele professionell Pflegende sehr schätzen. Sollte eine Neuorientierung dennoch nicht direkt umsetzbar sein, bietet der Pflegesektor eine große, vielseitige Bandbreite an Weiterbildungs- und Fortbildungsangeboten sowie Studiengänge, um der Karriere eine neue Richtung zu geben oder im Rahmen einer Aufstiegsqualifikation einen größeren Verantwortungsbereich, mit entsprechend höherer Vergütung, zu übernehmen.

Das Bedürfnis, einer sinnhaften und damit erfüllenden Tätigkeit nachzugehen, wird auch von vielen Männern als zentrale Motivation für die Wahl eines Pflegeberufs genannt.

Auch die Themen Jobsicherheit und Zukunftssicherheit gelten als zentraler, fördernder Faktor bei der Berufswahl. Diejenigen, die sich für eine Ausbildung in der Pflege entscheiden, werden aufgrund des Bedarfs bzgl. des aktuellen Pflegenotstands immer eine Stelle finden. Laut einer Studie von Indeed aus dem Jahr 2022 werden deutschlandweit monatlich rund 40.000 Stellen in der Pflege ausgeschrieben. Jede vierte davon blieb im Jahr 2021 unbesetzt.

Männliche Pflegefachpersonen, die bereits in ihrer Kindheit oder Jugend positive Assoziationen und/oder Erfahrungen zu Care-Arbeit, Pflegeberufen als auch anderen sozialen Berufen durch das familiäre Umfeld oder den Freundeskreis hatten, haben weniger Probleme mit genderspezifischen Konfrontationen im Arbeitsalltag. Erfahrungen in Kindheit und Jugend sind also entscheidend in Bezug auf die Motivation, die Entscheidungsfindung und die Identität als Pflegefachperson.

Vorerfahrungen und ein klares Selbstverständnis führen häufig zu einem gelasseneren und resilienteren Umgang mit Vorurteilen, Diskriminierung und der eigenen Identität als Mann in der Pflege. Initiativen wie der „Boys Day“ oder auch „Sozialejungs.de“ setzen an dieser Stelle an und können jungen Menschen einen realistischen Einblick in unterschiedliche soziale und pflegerische Berufe ermöglichen. Doch auch Praktika und allen voran Freiwilligendienste, haben sich in der Vergangenheit als wirksame Maßnahmen zum Abbau von Klischees und Vorurteilen und damit als geeigneter Zugang zu den Pflegeberufen erwiesen. Die Zeit in der Ausbildung ist für viele angehende männliche Pflegefachpersonen von besonderer Relevanz, weil sich hier entscheidet, ob sie den eingeschlagenen Weg weitergehen oder nicht.

Als besonders wertvoll werden hier Beratungsangebote mit Schwerpunkten auf beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, sowie konkrete Weiterbildungs- und Spezialisierungsangebote angesehen, da die Auszubildenden im Zuge ihrer Ausbildung noch besonders motiviert und begeisterungsfähig sind. Der Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten, erste Erfolgserlebnisse, die Entwicklung einer Berufsidentität sowie die Stärkung psychologischer Kompetenzen in den Bereichen Resilienz, Belastbarkeit und Zeitmanagement sind hier von besonderer Bedeutung.

Speziell für männliche Auszubildende ist die Sichtbarkeit anderer männlicher Pflegefachpersonen in ihrem Ausbildungsbetrieb, an denen sie sich orientieren können, besonders wichtig. Neben den Praxiseinheiten spielt jedoch auch die schulische Einrichtung eine tragende Rolle. Ein genderneutraler Unterrichtsstil, der die Selbstverständlichkeit von Männern in Pflegeberufen lebt und die Sichtbarkeit männlicher Pfleger, auch in den Unterrichtsmaterialien, wird von den männlichen Auszubildenden durchweg positiv bewertet.

Speziell männliche Pflegefachpersonen, die zuvor in einem anderen, vielleicht sogar eher männerdominierten Berufsfeld gearbeitet haben, wissen das Umfeld als auch das Teamgefühl in den unterschiedlichen Pflegeberufen sehr zu schätzen. Im besten Fall gestaltet sich dieses als wertschätzend, respektvoll und unterstützend, sowohl seitens des interdisziplinären Teams, des pflegerischen Kollegiums als auch der Patient:innen und Bewohner:innen. Viele männliche Pflegefachpersonen, würden sich immer wieder für eine Tätigkeit in der Pflege entscheiden. Die Gründe hierfür sind die gleichermaßen herausfordernden, abwechslungsreichen und interessanten Tätigkeitsbereiche, das überwiegend positive, wertschätzende Feedback der Patient:innen/Bewohner:innen, das Teamgefühl unter den Kolleg:innen sowie die vielfältigen Entwicklungs- und Weiterbildungschancen, die dieses Berufsfeld mit sich bringt.

LUST AUF MEHR INFOS?

Dann einfach reinhören:



Übergabe

Der Podcast
Spotify

Folge 104:

Diversifizierung von
Pflegeteams



Unsere Experten berichten
über ihre Gedanken zum
eigenen pflegerischen Alltag
und Werdegang:

„Die Art der Arbeit.
Also es gibt Pflegeheime,
es gibt ambulante Pflege, man
kann im psychologischen Bereich
viel machen, also pflegemäßig, also
man hat viel mehr Möglichkeiten
auch mal zu wechseln, auch mal
Strukturen zu wechseln,
Ansichten zu
wechseln.“



„...dass man nicht
immer der Untergebene
des Arztes ist, sondern viele
Entscheidungen selbst treffen
muss und auch viel
entscheiden kann.“



„Bei mir ist es wirklich
der soziale Faktor und dass
halt ein Tag nicht so ist wie
der andere. Jeder hat eine
Chance aufzusteigen, weil
es viele freie Stellen gibt.“



„Das ist eigentlich der
Hauptgrund, warum ich da bin
und es ist auch meine Hauptmotivation
eigentlich, dass man den Leuten ein
gutes Gefühl gibt und man selbst
dadurch ein gutes Gefühl
bekommt. Einfach dieses
Zwischenmenschliche.“



4 // WIESO SIND MÄNNLICHE PFLEGEFACHPERSONEN EINE SINNVOLLE BEREICHERUNG IM BETRIEB?

Warum sollten sich Betriebe und Institutionen aus dem Pflegesektor speziell mit dem Thema der Fachkräftegewinnung von männlichen Pflegefachpersonen auseinandersetzen? Aus anderen Branchen und der Forschung wissen wir, dass von ausgeglicheneren Teams, im Hinblick auf den Genderaspekt, alle involvierten Parteien profitieren.

Nachstehend folgen vier Hauptargumente, für mehr Männer für die Pflege von morgen.

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis der Pflegefachpersonen bringt Vorteile für:

» **Die Patient:innen**, weil die Diversität eines Pflegeteams die Diversität unserer Gesellschaft widerspiegelt. Patient*innen aller Geschlechter sollten die Chance bekommen, selbst entscheiden zu können, von wem sie beispielsweise körpernahe Pflege erfahren möchten.

» **Das Pflgeteam**, da sich bereits in anderen Berufen gezeigt hat, dass Teams mit ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen kollegialer, harmonischer und effizienter zusammenarbeiten. Die Literatur zeigt ebenfalls, dass Teams mit annähernd gleich vielen männlichen und weiblichen Kolleg:innen oftmals harmonischer agieren und von allen Beteiligten als angenehmer empfunden werden.

» **Die Verantwortlichen** in den Betrieben und Institutionen in der Pflege, die für die Personalbeschaffung zuständig sind, da sie mit geeigneten Maßnahmen eine deutlich breitere Zielgruppe zur Gewinnung von Fachpersonal ansprechen und akquirieren können.

» **Die männlichen Pflegefachpersonen**, da ein höherer Anteil männlicher Pflegenden auch ein größeres Potential an Identifikationsmöglichkeiten bietet. Speziell für Männer, die noch an der Schwelle zur Entscheidung zum Pflegeberuf stehen oder für angehende männliche Pflegefachpersonen in der Ausbildung, kann die Sichtbarkeit und Anwesenheit anderer männlicher Pflegefachpersonen und damit potenzieller Vorbilder, ein positiver, verstärkender Faktor im Hinblick auf die Identifikation mit dem Pflegeberuf und auch dem Pflegebetrieb darstellen. Ein Aspekt, der sich somit auch wieder positiv auf die Betriebe auswirkt.

LUST AUF MEHR INFOS?

Dann einfach Reinhören:



Passierte Kost

Der Pflege-Podcast
Spotify

Folge 45:

Der Hahn im Korb und
der Fuchs im Hühnerstall



5 // WIE BEKOMMEN WIR DIE MÄNNER IN DIE PFLEGE?

Die hier aufgeführten konkreten Maßnahmen für mehr Männer in die Pflege von morgen haben sich auf Grundlage einer internationalen Literatur- und Projektrecherche, Experteninterviews mit männlichen Pflegefachpersonen sowie Gruppendiskussionen mit Vertreter:innen der Arbeitgeber:in-

nen und der Wissenschaft als geeignet erwiesen, um Männer für den Pflegeberuf zu gewinnen und sie darin zu halten. Im Folgenden werden die Maßnahmen anhand der drei zentralen Konzeptbausteine Öffentlichkeitsarbeit, Recruiting und Personalmanagement beschrieben.



» Öffentlichkeitsarbeit



Den Betrieb umfassend präsentieren

- » Internetauftritte sprachlich / medial auffrischen
- » Veranstaltungen: „Get in touch“ mit der Pflege
- » Werbe- / Aufklärungskampagnen effektiv gestalten

» Recruiting



Diversität aktiv gestalten

- » Stellenanzeigen gezielt ausrichten
- » Bewerber:innenmanagement divers gestalten
- » Anreize schaffen

» Personalmanagement



Nachhaltige Arbeitsbedingungen schaffen

- » Bewusstsein fördern
- » Arbeitsbedingungen optimieren
- » Mentoring ermöglichen

5.1 // ÖFFENTLICHKEITSARBEIT - DEN BETRIEB UMFASSEND

Internetauftritte sprachlich und medial auffrischen

Die Betriebshomepage spielt eine entscheidende Rolle dabei, welchen Eindruck Interessierte von dem Betrieb erlangen und ob sie sich speziell als Männer angesprochen und repräsentiert fühlen.

Neben stetig aktuell gehaltenen inhaltlichen Aspekten ist sich bewusst den Bildern, Farben und Symbolen zuzuwenden. Diese sollten möglichst die Bandbreite der pflegerischen bzw. betrieblichen Kompetenzen widerspiegeln und sich beispielsweise nicht allein auf die Fürsorge beziehen, was oft durch das Hand-Halten symbolisiert wird, wobei häufig allein weibliche Pflegenden dargestellt sind. Um dies zu vermeiden, sollten möglichst die eigenen Mitarbeitenden in der Bandbreite ihrer Tätigkeiten sowie in einem ausgewogenen Verhältnis von Männern und Frauen dargestellt werden.

Mitarbeiter:innenportraits

Um ein realistisches und persönliches Bild des Betriebes zu vermitteln, bietet sich eine kurze Teamvorstellung in Form von kleinen Mitarbeiter:innenportraits an. Hierüber lässt sich außerdem die Vielfältigkeit des gesamten Teams, im Hinblick auf Alter, Geschlecht und kulturellem Hintergrund abbilden. Die Interessenten entscheiden gegebenenfalls an dieser Stelle schon, ob sie sich selbst in diesem Team sehen können.

Eine Inspiration zu möglichen Mitarbeiter:innenportraits und eine medial wirksame und ansprechende Website kann an dieser Stelle die Kampagne „GlückStifter“ des Krankenhauses St. Joseph-Stift in Bremen sein. Hier stellen sich Mitarbeitende aus allen Berufsfeldern der Klinik kurz und knapp, jedoch persönlich vor und erläutern, was sie an ihrer Tätigkeit besonders zu schätzen wissen. Darüber hinaus verbindet diese Kampagne die Präsentation der Mitarbeitenden mit der Möglichkeit, direkt selbst „GlückStifter“ zu werden und sich für eines der aufgeführten Stellenangebote zu bewerben.

Mit einer ähnlichen Aktion wirbt die AWO für die generalistische Pflegeausbildung auf ihrer [Ausbildungs-Website](#). In kurzen Videosequenzen sprechen die Pflegeexpert:innen über ehrliche Erfahrungen, ihre Motivation einen Pflegeberuf ergriffen zu haben, in diesem zu verbleiben, aber auch über Vorbilder, die ihnen entsprechende Perspektiven bereits in der Ausbildung aufzeigen konnten.

Abwechslungsreiche Darstellung von Personen

Für eine vielseitige und abwechslungsreiche Darstellung der Pflegefachpersonen sollte beachtet werden, nicht ausschließlich Bildmaterial zu verwenden, auf dem weibliche Pflegefachpersonen rein emotional umsorgende Tätigkeiten ausführen, wie das Umarmen oder das Hand-Halten von Patient:innen. Gleichmaßen sollten abgebildete männliche Pflegefachpersonen nicht den Eindruck vermitteln, als würden sie dem ärztlichen Kollegium zugehören. Ein realistisches Bild des tatsächlichen Pflegealltags mit seinen vielfältigen Tätigkeiten auf der medizinischen, der technischen, der organisatorischen und der zwischenmenschlichen Ebene sollte von allen Geschlechtern verkörpert dargestellt werden.

Soziale Medien

Die hier angeführten Aspekte lassen sich auch auf weitere Aspekte des Internetauftritts, insbesondere die Nutzung von sozialen Medien, übertragen. Um junge Menschen, die nach einer beruflichen Qualifizierung suchen oder diese bereits abgeschlossen haben, zu erreichen, ist dies unbedingt zu empfehlen. Es sollte hier auch darauf geachtet werden, Personen mit entsprechend spezifischen Kenntnissen für die Einrichtung und Verwaltung der sozialen Medien zu engagieren.





Veranstaltungen - get in touch mit der Pflege

Veranstaltungen, kleinere Events, ein Tag der offenen Tür oder auch Aktionen, die deutlich weniger Vorbereitung und damit finanzielle und zeitliche Ressourcen in Anspruch nehmen, können niedrigschwellige Angebote sein, um den Kontakt zwischen Pflegenden und denjenigen, die es vielleicht werden wollen herzustellen. Ein zentraler Faktor, der sich in der Literatur gleichermaßen wie in den Experteninterviews herauskristallisiert hat, ist das fehlende Wissen und damit verbundene Vorurteile gegenüber Pflegefachpersonen und dem pflegerischen Berufsfeld.

Sichtbarkeit schaffen

Um über die vielfältigen Facetten der Pflegeberufe aufzuklären, müssen diese sichtbar werden und dies nicht nur gegenüber potenziellen neuen männlichen Pflegefachpersonen, sondern auch anderen Personengruppen, die das soziale Umfeld und damit einen zentralen Einflussfaktor bei der Entscheidung für und dem Wohlbefinden in einem Pflegeberuf ausmachen.

Dennoch sollte auch auf die Sichtbarkeit von Männern im eigenen Betrieb bzw. in Pflegeberufen geachtet werden, damit der Beruf entsprechend assoziiert wird und sich Männer in der Berufsfindung leichter damit identifizieren können. Beispielsweise könnte eine männliche Pflegefachperson eine Führung durch ihre Abteilung oder ihre Arbeitsstationen geben und somit auf subtile Weise vermitteln, dass Männer genauso in den unterschiedlichen Berufsfeldern der Pflege tätig sind und sein sollten. Veranstaltungen bieten darüber hinaus die Möglichkeit, medienwirksam auf sich aufmerksam zu machen. In Form von Flyern, einem Beitrag in der lokalen Zeitung, Presstexten oder Netzwerken kann die Sichtbarkeit des Betriebes sowie insbesondere die Sichtbarkeit von männlichen Pflegenden optimiert werden. Dazu sollten einzelne männliche Pflegenden gezielt auf eine Botschafterrolle angesprochen werden, um persönlich in der Öffentlichkeit Männer und Pflegeberufe zu vertreten.

Kleinere Veranstaltungsformate nutzen

Größere Veranstaltungen wie Sommer- oder Grillfeste bedürfen umfangreicherer Planung, sowie den Einsatz von personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Darüber hinaus finden sie, ähnlich wie das Format des BoysDays (Zukunftstages), im Zweifel nur ein bis zweimal im Jahr statt. Hospitationstage, an denen lediglich ein bis zwei Interessenten pro dafür zur Verfügung stehende Pflegefachperson mitlaufen, um einen Einblick in den pflegerischen Berufsalltag zu bekommen, können daher kurzfristiger Angebote darstellen. Diese kurzen Schnuppertage sollten genutzt werden, um gezielt auf mögliche Praktika oder Freiwilligendienste im Unternehmen hinzuweisen.

Ein interessantes und niedrigschwelliges Angebot zum Thema „get in touch mit der Pflege“ stellt darüber hinaus das Projekt „soziale Jungs Hamburg“ der berufsorientierenden Jungenförderung in Hamburg dar. Dieses bietet Jugendlichen die Chance, sich in sozialen und pflegerischen Berufen, Praktika und Ehrenämtern auszuprobieren. Sowohl auf der Website als auch auf dem zugehörigen Youtube-Kanal finden Interessierte Infomaterialien und Erfahrungsberichte der Teilnehmenden.

Praktische Eindrücke vermitteln

Bei internen sowie auch bei externen Veranstaltungen wird deutlich mehr Bezug zu den Pflegeberufen hergestellt, wenn nicht nur erzählt und gezeigt, sondern auch angefasst und mitgemacht wird. Dies kann durch kleine Tätigkeiten, wie das Anlegen eines Verbands oder das Messen von Blutdruck ermöglicht werden.

Rahmenprogramm zielgruppenspezifisch gestalten

Bei Veranstaltungen jeglicher Art sind neben den Inhalten auch gestalterische und mediale Aspekte zu beachten. Neben der Breite an inhaltlichen und praktischen Eindrücken aus den Pflegeberufen sollte möglichst eine Breite an Varianten der Vermittlung dieser Eindrücke genutzt werden.

Ob beispielsweise ein Video abgespielt, ein Vortrag gehalten oder ein Workshop durchgeführt wird und wie diese jeweils pädagogisch, methodisch oder medial gestaltet sind, hat einen entscheidenden Einfluss auf die Wirksamkeit der Maßnahmen. Im Kern geht es darum, Lebendigkeit durch Abwechslung, aber auch durch Musik, Farben und Bewegung zu schaffen.

Bei größeren Veranstaltungen ließen sich Auftritte von Musiker:innen oder anderen Künstler:innen integrieren. Grundsätzlich sind die genannten Variationen zu nutzen, um Gefühle von Wohlbefinden und Gemeinschaft bei den Teilnehmenden zu erzeugen. Entsprechende Potenziale sind in jeglichen Bereichen bzw. Aspekten von Veranstaltungen und der Öffentlichkeitsarbeit zu identifizieren.

Wohingegen bei Kindern und Jugendlichen der Spaß- sowie der Gemeinschaftsfaktor im Vordergrund stehen sollten, ist bei Erwachsenen Wert auf Professionalität, anspruchsvolle Tätigkeiten und Teamarbeit zu legen.

Werbe- und Aufklärungskampagnen effektiv gestalten

Das Thema Werbekampagnen kann auch unter dem Begriff Aufklärungskampagnen verstanden werden. Um das teilweise noch immer negativ belastete Bild der Pflegeberufe in den Köpfen der gegenwärtigen und zukünftigen Generationen zu verändern, müssen diese proaktiv angesprochen werden.

Zielgruppen erfassen.

Bei der Bewerbung von Pflegeberufen an sich, Männern in Pflegeberufen für sich und dem Pflegebetrieb selbst ist die Bandbreite der Zielgruppen zu nutzen und gezielt anzusprechen.

Zum Erreichen männlicher Pflegefachkräfte sollten mindestens folgende Zielgruppen erfasst werden:

- » Jungen im Schulalter
- » Junge Männer vor oder in der Berufsfindung
- » Studienabbrecher oder Wartelistenbewerber
- » Berufserfahrene auf der Suche nach einem zweiten Karriereweg

Um Jungen im Schulalter zu erreichen, bieten sich folgende Maßnahmen an:

- » Aktive Kooperation mit Schulen
- » Vorträge/Besuche von männlichen Pflegern in Schulen
- » Organisation von Schulausflügen in den Pflegebetrieb
- » Schulpraktika zu den entsprechenden Zeiträumen aktiv ausschreiben

Um junge Männer vor oder in der Berufsfindung zu erreichen, bieten sich folgende Maßnahmen an:

- » Aktive Kooperation mit Jobcentern und Berufsberatungsstellen
- » Überprüfung und Einforderung der Vermittlung von Männern in Pflegeberufe
- » Präsenz männlicher Pflegefachpersonen auf Jobmessen

Um Studienabbrecher oder Wartelistenbewerber zu erreichen, bieten sich folgende Maßnahmen an:

- » Aktive Kooperation mit Universitäten und Hochschulen
- » Plakate und Flyer in den medizinischen oder humanwissenschaftlichen Fakultäten bzw. Fachbereichen und weiteren geeigneten Orten, wie der Studierendenvertretung von Universitäten und Hochschulen platzieren

Um Berufserfahrene auf der Suche nach einem zweiten Karriereweg zu erreichen, bieten sich folgende Maßnahmen an:

- » Dieselben Maßnahmen, wie für junge Männer vor oder in der Berufsfindung sowie Studienabbrecher oder Wartelistenbewerber
- » Werbekampagnen im öffentlichen Raum mit Bezug auf die Vorteile der Pflegeberufe gegenüber anderen Berufen, wie Bürotätigkeiten oder Handwerk (Abwechslung, Vielseitigkeit, Jobsicherheit, Gebraucht-Werden, Dankbarkeit, Teamarbeit, Anpacken/Bewegung, medizinische/gesundheitliche Kenntnisse etc.)
- » Karriere(um)wege von männlichen Pflegefachpersonen erzählen

Selbstverständliche Darstellung aller Geschlechter

Unabhängig von der Zielgruppe und dem Alter sollte sich, ähnlich wie bei der Aufbereitung des eigenen Internetauftritts, für eine geschlechtergerechte und -neutrale Sprache entschieden werden. Gleichwohl ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern im Pflegesektor herrscht, sollte sich dieses nicht automatisch in der Bild- und Schriftsprache einer Werbekampagne widerspiegeln. Vielmehr ist es ratsam auf eine Selbstverständlichkeit im Rahmen der bildlichen Darstellung von männlichen Pflegefachpersonen zu setzen, da sich auch in den Experteninterviews herausgestellt hat, dass männliche Pflegefachpersonen die Ausübung ihres Berufs als ebenso selbstverständlich empfinden, wie es weibliche Pflegefachpersonen tun.

Eine originelle, wenn auch provokante Werbekampagne startete die Werbeagentur „Selbstverständlich - barrierearme Kommunikation in Kooperation“ mit dem Pflegedienst „m|c“. Im Rahmen der Kampagne „**Werbekampagne Pflege**“ wurden gleichermaßen Männer und Frauen unterschiedlichen Alters aus Pflegeberufen mit entsprechenden Slogans auf City Cards (Postkarten) und Anzeigen gedruckt.

Das übergeordnete Ziel der Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit sollte die realistische, vielseitige und geschlechtsunabhängige Vermittlung der Pflegeberufe sein, um folgendes Selbstverständnis in der Gesellschaft, speziell von Männern in Pflegeberufen, erreichen zu können:

- » Pflegeberufe sind keine Frauenberufe
- » Pflegefachpersonen übernehmen verantwortungsvolle und anspruchsvolle Aufgaben, die gleichermaßen soziale, zwischenmenschliche, kommunikative und technische Kompetenzen erfordern und fördern
- » Die große Auswahl an Weiterbildungen und Aufstiegsfortbildungen ermöglicht es Pflegefachpersonen, ihr Gehalt nachweislich zu erhöhen
- » Pflegeberufe sind als eigenständige Profession und nicht als Hilfsarbeiten ärztlicher Tätigkeiten anzusehen
- » Durch die vielseitigen Einsatzbereiche und Entwicklungsmöglichkeiten ist eine Karriere in der Pflege sehr gut realisierbar



Die beste Werbung für Männer in der Pflege sind Männer in der Pflege

Sollte ein motivierter Pflegefachmann bereits im Betrieb beschäftigt sein, lohnt es sich, diesen gezielt anzusprechen und für Veranstaltungen, Hospitationstage oder mediale Auftritte auf Social Media als Botschafter für Pflegeberufe und Männer in Pflegeberufen einzusetzen, um ihm die Bühne zu geben, aus dem Alltag eines Pflegefachmanns zu berichten und dafür zu begeistern. Ein entsprechendes Beispiel bietet eine Werbekampagne des NHS für männliche Pflegefachpersonen von männlichen Pflegefachpersonen, welche unter dem Namen „**We are the NHS**“ im britischen Fernsehen lief.

Pflegeassistentenberufe bewerben

Ein Pflegeassistentenberuf bietet einen niederschweligen und gut vergüteten Einstieg in die Pflege. Pflegeassistentenberufe sollten umfassend beworben werden, um potenziellen zukünftigen Pflegefachpersonen einen kurzfristigen Einblick in die pflegerische Arbeit zu ermöglichen, ohne sich langfristig festlegen zu müssen und mit der Möglichkeit, die bisherige Haupttätigkeit weiterführen zu können.

5.2 // RECRUITING - DIVERSITÄT AKTIV GESTALTEN

Stellenanzeigen gezielt ausrichten

Für Männer relevante Inhalte thematisieren

Stellenbeschreibungen sollten möglichst umfassend sein und nicht nur typisch männliche oder typisch weibliche Sprechweisen und Inhalte behandeln. Um eine Stellenausschreibung dennoch bewusst für Männer interessant zu gestalten, sollte sie folgende, für Männer zentrale Motivationen zum Ergreifen eines Pflegeberufes enthalten:

- » Darstellung von konkreten Weiterbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie Studiumsangeboten
- » Vielseitige Tätigkeitsbeschreibungen, in denen auch die körperfernen Bereiche genannt werden
- » Hinweise auf besonders hervorragende Arbeitsbedingungen
- » Schlagworte wie Professionalität, Komplexität und aufgabenorientiertes Arbeiten

Passende Ansprache beachten

Der konsequente Umgang mit gendergerechter Rechtschreibung ist heutzutage als selbstverständlich anzusehen, sofern nicht ausschließlich bestimmte Geschlechter gemeint sind, ebenso der Verzicht auf Begriffe, wie „die Krankenschwester“ im Kontext des Themas Pflege. Die genderneutralen und korrekten Bezeichnungen, wie „Pflegefachperson“ oder „Pflegefachpersonal“ sind zu verwenden, so dass stets mit einem Artikel alle Geschlechter ausgedrückt werden können. Auch bei der Bezeichnung der Klient:innen bzw. Patient:innen oder anderen Personengruppen sollte auf die Verwendung von „:“ oder „*“ geachtet werden oder bestenfalls neutrale Begriffe, wie „Personen mit Pflegebedarf“ verwendet werden.

Schulpraktika und Pflichtpraktika gezielt ausschreiben

Stellenanzeigen für Schulpraktika und Pflichtpraktika sollten zum jeweils passenden Zeitpunkt aktiv ausgeschrieben werden. Hier sollten mitunter möglichst kurze bzw. in der Länge flexible Praktika ermöglicht werden, um den individuellen Kapazitäten möglichst gerecht zu werden. Außerdem ist darauf zu achten, möglichst auf bestimmte Schwerpunkte in den Praktikumsstellen hinzuweisen, die das Spektrum der pflegerischen Tätigkeit abbilden und auch Tätigkeiten ohne oder mit geringfügiger Körper-Leib-Arbeit ermöglichen.



Bewerber:innenmanagement divers gestalten

Das Bewerbermanagement stellt unter den Maßnahmen zum Erhalt von männlichen Pflegenden eine beobachtende und steuernde Instanz dar. Es sollte dazu genutzt werden, das Geschlechterverhältnis und bestenfalls auch andere Diversitätsstrukturen zu beobachten und konkrete kurz- und langfristige Ziele zu setzen.

Als übergeordnetes Ziel der Maßnahmen dieser Handreichung ist ein gleichmäßiges Geschlechterverhältnis im Betrieb sowie möglichst auch in einzelnen Teams oder Stationen anzustreben. Letztlich geht es hierbei darum, maximale Diversität in den kleinstmöglichen Personalgruppen zu erreichen. Mindestens sollte darauf geachtet werden, dass Männer nicht allein in einem Team aus Frauen eingesetzt werden.

Personalmonitoring betreiben

Das Personalmonitoring ist speziell in größeren Betrieben wichtig, um die Geschlechterverhältnisse bzw. die Diversitätsstruktur im Betrieb und in den einzelnen Teams zu erfassen. Es sollte darüber hinaus beobachtet und prognostiziert werden, wie sich diese Strukturen verändern, um rechtzeitig darauf reagieren und langfristig planen zu können.

Außerdem sollte das Monitoring dazu genutzt werden, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sowie deren individuell erfasene Verbesserungspotenziale zu erfassen und entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können. Dies sollte bestenfalls im Rahmen eines Mentoringprogramms oder von individuellen Einzelgesprächen erfolgen, welche noch weiter ausgeführt werden.

Konkrete Ziele formulieren, überprüfen und anpassen

Das Monitoring ermöglicht es ebenfalls, konkrete und zeitlich begrenzte Ziele in Bezug auf die Personalstruktur zu formulieren und zu überprüfen, ob diese erreicht wurden. Bei Bewerber:innen gleicher Eignung kann und sollte somit die diversitätsfördernde Wahl getroffen werden bzw. ein gleichmäßiges Geschlechterverhältnis angestrebt werden.

Anreize schaffen

Um dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzuwirken, werden häufig Prämien oder andere Anreize genutzt. Beispielsweise erhalten Mitarbeitende im Klinikum Chemnitz unter bestimmten Voraussetzungen eine **Werbeprämie** in Höhe von 1.000 Euro, wenn sie eine/n neue/n Arbeitnehmer:in für den Betrieb gewinnen konnten. Außerdem erhalten neu eingestellte Arbeitnehmer:innen eine **Willkommensprämie** derselben Höhe. Eine entsprechende Maßnahme lässt sich mithilfe von Flyern, Plakaten und Beiträgen auf der Betriebshomepage bewerben.

Nutzt man hier verschiedene Darstellungen und Slogans, die auch spezifisch Männer ansprechen, lässt sich damit erreichen, dass männliche Pflegenden motiviert sind, bei ihren männlichen Freunden und Bekannten aktiv für ihren Beruf und ihren Betrieb zu werben.

Damit wird außerdem gefördert, dass die dadurch eingestellten Pfleger von Anfang an eine Bezugsperson haben und sich gut integrieren können.



5.3 // PERSONALMANAGEMENT NACHHALTIGE ARBEITSBEDINGUNGEN SCHAFFEN

Bewusstsein fördern

Workshops, Schulungen und Fortbildungen anbieten

Mitarbeitenden sollte die Teilnahme an Workshops, Schulungen und Fortbildungen zur Sensibilisierung für geschlechtsbezogene Verhaltensweisen ermöglicht werden. Die Workshops können selbst durchgeführt, gemeinsam mit weiteren Einrichtungen organisiert oder extern besucht werden. Sie bieten nicht nur die Chance einen bewussteren Umgang unter den Mitarbeitenden zu fördern, sondern auch den Umgang mit Patient:innen zu verbessern.

Beispielsweise bietet dazu der [Praxisleitfaden zum Thema Gender und Diversity als zukunftsorientierte Unternehmensstrategie](#) vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration eine umfassende Orientierung.

Im Gespräch über Geschlechterrollen und individuelle Verhaltensweisen sollten stets kulturelle Unterschiede einbezogen werden. Gerade dadurch, dass der Anteil von Männern unter aus dem Ausland rekrutierten Fachkräften meist deutlich höher ist als unter inländischen, findet eine Überlappung von Kultursensibilität und Gendersensibilität statt. Je nach betrieblich individueller Situation kann die Geschlechtersensibilität somit auch im Rahmen der Kultursensibilität bzw. Integration aufgegriffen werden.

Wertschätzendes und ehrliches Miteinander

Die Bewusstseinsförderung bzw. Sensibilisierung für unbewusste Verhaltensweisen kann ebenso durch einen respektvollen, wertschätzenden und ehrlichen Umgang untereinander, quasi „von innen heraus“ geschaffen werden. Dabei geht es zunächst darum, nicht nur das Wohl der Leistungserbringer:innen, sondern auch das der Mitarbeitenden zentral in den Blick zu nehmen oder sogar beides immer gemeinsam zu betrachten. Wichtig ist hier in jedem Fall als Arbeitgeber hinter den Mitarbeitenden zu stehen und eine vertrauenswürdige Ansprechperson für deren Belange bereitzustellen. Das Eingehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ist in jeglichen Bereichen die direkteste Form der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit. Der Raum für entsprechende Gespräche und Maßnahmen sollte so aktiv bzw. entgegenkommend wie möglich geschaffen werden.

Arbeitsbedingungen optimieren

Weiterentwicklung ermöglichen

Um speziell Männer im Pflegeberuf zu halten, ist es wichtig, ihnen spezifische und individuelle Perspektiven zu verschaffen. Dabei kann es sich um Fortbildungen, Weiterbildungen, bestimmte Tätigkeitsschwerpunkte und Verantwortungen oder auch ein Studium handeln.

Dies kann durch individuelle Einzelgespräche erfolgen, in denen der Gesprächsraum für individuelle Herausforderungen und Chancen eröffnet wird. Damit werden gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten für die Pflegenden sowie für den Betrieb geschaffen.

Einzelgespräche können beispielsweise in jährliche Mitarbeitergespräche integriert werden. In größeren Betrieben eignen sich zum Monitoring auch Fragebögen oder ähnliche schriftliche Kommunikationsmittel, die vertraulich behandelt werden. Falls dies bisher noch nicht über Mitarbeitergespräche erfasst werden konnte, sollten bei Kündigungen Kündigungsgespräche geführt werden, um die Kündigungsgründe zu erfahren und daraus wichtige Handlungspotenziale abzuleiten. Ein so genanntes professionelles „off-boarding“ beeinflusst auch das Image des eigenen Betriebes. Das Wohlwollen in der Beendigung der Geschäftsbeziehung sollte gestärkt werden, was wiederum das Image als guter Arbeitgeber und die Chance zur Rückkehr oder sogar des Verbleibs stärkt.

Hierarchien abbauen

Der Abbau von Hierarchien ist für die Gleichwertigkeit und damit gleiche Attraktivität der Berufsfelder entscheidend. Besonders im klinischen Setting haben sich starke Hierarchien etabliert, die in komplexe strukturelle Abläufe eingebunden sind, weshalb der Abbau von Hierarchien meist ein langfristiger und komplexer Prozess ist.

Eine kurzfristige Möglichkeit außerhalb dieser Abläufe einen ebenbürtigen Kontakt unter den Mitarbeitenden aller Berufsgruppen zu schaffen, ist ein Rahmenprogramm, welches in den Arbeitsalltag einfließt. Dabei kann es sich um Sportangebote, aber auch andere gemeinsame Aktivitäten handeln. Zentral ist hierbei zu beachten, dass möglichst viele verschiedene Berufsgruppen spielerisch und oder auf Augenhöhe zusammenkommen.



Solche Aktivitäten, die zwar innerhalb des betrieblichen, aber außerhalb des beruflichen Kontextes stattfinden, eignen sich als vorbereitende Grundlage für entsprechende berufsbezogene Maßnahmen. Beispielsweise kann damit der Weg zu Besprechungsformaten unter aktivem Einbezug aller Berufsgruppen bzw. Hierarchieebenen bei gleichem Mitspracherecht geebnet werden, oder es können Formen der Selbstorganisation etabliert werden, die sich beispielsweise wie Buurtzorg Deutschland an dem niederländischen Modell der Nachbarschaftspflege orientieren. Dazu sind allerdings zusätzliche umfassende Schulungsmaßnahmen erforderlich. Hiermit sollen Beispiele gegeben werden, wie sich hierarchische Strukturen in Pflegeberufen abbauen lassen, sodass diese mehr Gestaltungsspielraum erlangen und damit auch für Männer attraktiver werden.

Mentoring ermöglichen

Speziell für männliche Auszubildende ist die Sichtbarkeit anderer männlicher Pflegekräfte, Vorbilder oder männlicher Mentoren in ihrem Ausbildungsbetrieb, an denen sie sich orientieren können und mit denen sie sich identifizieren können, besonders wichtig.

Über eine/n feste/n Mentor:in oder eine feste praxisanleitende Person werden Perspektiven, Berührungspunkte und Identifikationspotenziale geschaffen. Gleichzeitig schafft das Implementieren von Mentor:innen ein stärkeres Vertrauensverhältnis innerhalb des Betriebes als auch eine positive Rückkopplung in der Außenwahrnehmung. Der Schwerpunkt dieser Begleitung sollte auf der gezielten Förderung und Erfassung der Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit und dem Team sowie der Erfassung von Stärken und Schwächen liegen.

Eine weitere wichtige Zielgruppe für die Fachpersonengewinnung eines Pflegebetriebes sind die sogenannten „FSJler“, da sie über einen langen Zeitraum die Strukturen und Prozesse in dem Betrieb kennenlernen und dieser selbst einen umfassenden Eindruck von deren Arbeitsweise und Person erlangt. Daher ist hier die intensive Begleitung besonders relevant, in deren Rahmen möglichst konkrete und individuelle Hinweise zu passenden beruflichen Perspektiven gegeben werden sollten.

Aufgrund unterschiedlicher Konzepte der Pflegetätigkeit in anderen Ländern oder Kulturen sollte sich Migranten, die sich in einer Pflegeausbildung, einem Studium oder einem Pflegeberuf befinden, bewusst zugewendet werden. So genießt die Pflege beispielsweise in Syrien und Indonesien ein deutlich höheres Ansehen als in Deutschland und kommt dort eher einer Assistenz des Arztes oder der Ärztin gleich, weshalb sich dort auch mehr Männer für die Pflege interessieren. Wenn diese sich in Deutschland für ein Pflegestudium oder eine Pflegeausbildung entscheiden, besteht die Möglichkeit, dass sie überrascht und enttäuscht sind, weil die Realität von ihren Erwartungen abweicht. Diese Erwartungen frühzeitig spezifisch zu erfassen und zu adressieren kann die Enttäuschung verhindern und den Verbleib sichern.

Wenn bisher noch kein umfassendes Mentoring angeboten wurde, kann es länger dauern, bis entsprechende Strukturen geschaffen sind. Daher bietet es sich an, auf externe Mentoringprogramme, wie die „**Mentoren für Pflege**“ aufmerksam zu machen.



Projektleiter Merlin Wenzel:

„Mit **MOMEDOCARE** wurde ein längst überholter Diskurs mit bundesweiter Aufmerksamkeit angestoßen, der über Geschlecht hinaus die Aufarbeitung von Diversität, Aufklärung und attraktiven Arbeitsbedingungen voranbringt. Was es jetzt braucht, ist eine nachhaltige Implementierung in den einzelnen Betrieben und darüber hinaus.“



**Projektmitarbeiterin
Hannah Burgmeier:**

„Die Projektidee **MOMEDOCARE**, entstanden aus der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP), zeigt die Wichtigkeit des Themas. Empfehlung von mir ist eine konzentrierte, finanziell geförderte und nachhaltige Aktion zur Unterstützung von Einrichtungen im Gesundheitswesen für mehr Männer in der Pflege von morgen.“



Projektmitarbeiterin

Amelie Bareither:

„Das Projekt **MOMEDOCARE** hat den Blick auf strukturelle Problemlagen geöffnet, die nicht allein von den Pflegebetrieben selbst bewältigt werden können. Es braucht darüber hinaus gesetzliche Änderungen, die Pflegenden mehr Handlungsbereitschaft einräumen und Arbeitgeber bei der flexiblen und agilen Gestaltung der Arbeitsbedingungen unterstützen.“



6 // ZUSAMMEN MEHR BEWEGEN

Die Gesundheitswirtschaft gilt nicht nur als Leit- und Zukunftsbranche, sondern auch als Wachstumstreiber mit einer wichtigen ökonomischen Bedeutung für den Standort Deutschland. Die Innovationskraft und die Beschäftigungsstärke verdeutlichen das Potenzial der Gesundheitswirtschaft als einen der größten Wirtschaftszweige. Die Vernetzung von Gesundheit und Wirtschaft in der Nordwestregion, die Sichtbarkeit der Akteure, eine Steigerung der Wahrnehmung gemeinsam einen Mehrwert zu schaffen, das sind auch die Ziele des Vereins Gesundheitswirtschaft Nordwest.

Zusammen mit allen Mitglieder:innen und Expert:innen dient die geballte Kompetenz dazu, die Gesundheit der Menschen in der Region zu verbessern. „Gesundheit gemeinsam gestalten“ ist das Motto und das gelingt dem Verein mit Hauptsitz in Bremen durch verschiedene Projekte, Vorträge, Kooperationen und Veranstaltungen.

Wir freuen uns, Ihnen einen ersten Einblick gegeben zu haben, wie wir das Potential von mehr Männern in der Pflege nutzen und somit von mehr geschlechtlicher Vielfalt im Pflegeberuf in Deutschland profitieren zu können!

Möchten auch Sie ein Unternehmen sein, welches für Diversität steht und brauchen dabei noch Unterstützung?

Sprechen Sie uns gerne an!

Sie erreichen uns per Mail unter:

office@gwnw.de oder

telefonisch unter 0421-33 62 73 10

LUST AUF MEHR INFOS?

Dann einfach Reinhören:



Fokus Pflege

Spotify

Mit Netzwerken die Gesundheitswirtschaft stärken



DANKE

Das Team von MOMEDOCARE bedankt sich für die Möglichkeit, das Projekt dank finanzieller Unterstützung durch das Bundesministerium für Gesundheit umsetzen zu dürfen.



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Wir bedanken uns für die konstruktive und dadurch sehr bereichernde Beteiligung aus der Praxis und Wissenschaft! Weiterer Dank geht an die männlichen Pflegefachpersonen, welche sich neben ihrer herausfordernden Tätigkeit für die Experteninterviews bereitgestellt haben.



UNSERE PRAXIS- & KOOPERATIONSPARTNER

Zudem möchten wir uns bei unseren Praxis- & Kooperationspartnern für die Unterstützung und konstruktive Zusammenarbeit bedanken.



BREMER HEIMSTIFTUNG



GESUNDHEIT NORD
KLINIKVERBUND BREMEN



BVO
BEZIRKSVERBAND
OLDENBURG



vacances
vacances Mobiler Sozial- und Pflegedienst

KONTAKT

Gesundheitswirtschaft Nordwest e.V.

Büro Bremen
Hinter dem Schütting 8
28195 Bremen

Web: gesundheitswirtschaft-nordwest.de

Mail: office@gwnw.de

Telefon: 0421-33 62 73 10

Büro Niedersachsen

Moslestr. 6
26122 Oldenburg
(Im Hause der Oldenburgischen IHK)

IMPRESSUM & HERAUSGEBER:INNEN

Für Gesundheitswirtschaft Nordwest e.V.
die Autor:innen des Projektteams MOMEDOCARE
Projektleiter : Merlin Wenzel
Projektmitarbeiterin: Hannah Burgmeier
Projektmitarbeiterin: Amelie Bareither

Gestaltung / Illustrationen: polycord.de

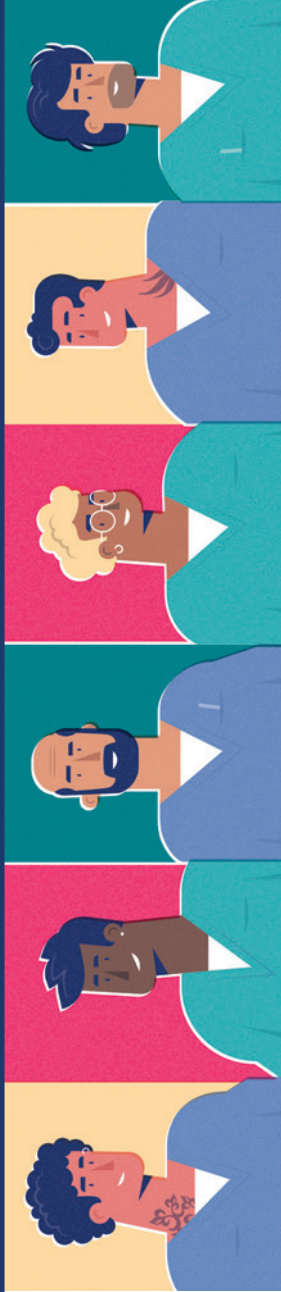
Druck: reprolandwehr.de



IDEEN FESTHALTEN.

Diese Karte dient als Gedankenstütze für mehr Diversität im Alltag und damit »Mehr Männer für die Pflege von morgen.«

Herausnehmen und Ideen festhalten.



» Öffentlichkeitsarbeit



Den Betrieb umfassend präsentieren

- » Internetauftritte sprachlich / medial auffrischen
- » Veranstaltungen: „Get in touch“ mit der Pflege
- » Werbe- / Aufklärungskampagnen effektiv gestalten

» Recruiting



Diversität aktiv gestalten

- » Stellenanzeigen gezielt ausrichten
- » Bewerber:innenmanagement divers gestalten
- » Anreize schaffen

» Personalmanagement



Nachhaltige Arbeitsbedingungen schaffen

- » Bewusstsein fördern
- » Arbeitsbedingungen optimieren
- » Mentoring ermöglichen

MEHR
MÄNNER
FÜR DIE
PFLEGE
VON
MORGEN
» SO
GEHT`S!

MOMEDOCARE

Mehr Männer für die Pflege von morgen!