



Schlussbericht „Männer in der Langzeitpflege“

Forschungsprojekt 225/13

Jonathan Bennett
Karen Torben-Nielsen
Jeanne Berset

Praxispartner:
CURAVIVA Bildung
Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Chur

15.01.2016

Das Projekt «Männer in der Langzeitpflege» wird vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) gefördert

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Ausgangslage	3
1.2	Zielpublikum	3
1.3	Auflagen der Projektförderung	4
2	Theoretischer Hintergrund des Forschungsprojektes	4
2.1	Chancengleichheit für Bewohnerinnen und Bewohner in der stationären Altenpflege	4
2.2	Chancengleichheit für Pflegende und im Pflegemanagement	6
2.3	Chancengleichheit in der Ausbildung zur Langzeitpflege	6
3	Forschungsbedarf	7
4	Fragestellungen	7
4.1	Die Sicht der Bewohnerinnen und Bewohner	7
4.2	Die Sicht der Pflegenden	7
4.3	Die Sicht der Ausbildungsinstitutionen	8
5	Methodisches Vorgehen	8
5.1	Arbeitspaket 1: Bedürfniserhebung bei Bewohnerinnen und Bewohnern	8
5.2	Arbeitspaket 2: Zukunftswerkstätte mit Pflegenden	9
5.3	Arbeitspaket 3: Online-Befragung von Lehrpersonen in der beruflichen Grund- und höheren Berufsbildung	9
5.4	Arbeitspaket 4: Auswertungsworkshops	10
6	Ergebnisse	12
6.1	Ergebnisse aus den Interviews mit Bewohnenden	12
6.2	Ergebnisse der Zukunftswerkstätte mit Pflegenden	13
6.3	Ergebnisse der Auswertungsworkshops mit Bewohnenden, Pflegenden und Mitgliedern der Direktion	14
6.4	Ergebnisse der Online-Befragung von Lehrpersonen an Ausbildungsinstitutionen	16
7	Diskussion der Ergebnisse	32
8	Literaturverzeichnis	35
	Anhang I Verwendung der finanziellen Mittel	37
	Anhang II Leitfaden für Institutionen der Langzeitpflege	38

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Chancengleichheit wird in der Langzeitpflege auf verschiedenen Ebenen thematisiert. Einerseits geht es um die Frage, ob Bewohnerinnen und Bewohner ihren Bedürfnissen entsprechend gepflegt werden und welche Unterschiede diesbezüglich zwischen den Geschlechtern bestehen. Chancengleichheit ist aber auch bei den Pflegenden selbst ein Thema, einerseits aufgrund der Tatsache, dass männliche Pflegenden einer Minorität angehören und andererseits weil Frauen in den Kaderpositionen und im Management klar untervertreten sind. Im Bereich der Pflegeausbildung schliesslich ist die Frage von Belang, inwiefern Gender und Chancengleichheit überhaupt thematisiert werden und ob für die Herstellung von Chancengleichheit mehr getan werden müsste. Im Folgenden wird die grundsätzliche Ausgangslage auf den drei erwähnten Ebenen dargestellt. Die diesbezüglich relevanten Aspekte der Chancengleichheit werden im Kapitel 3 näher ausgeführt.

Ebene Bewohnerinnen und Bewohner:

Männer sind vielfach älter als ihre (Ehe-)Partnerinnen und werden deshalb im Alter häufig bis zu ihrem Tode von ihren jüngeren Partnerinnen zuhause gepflegt. Hinzu kommt, dass die Lebenserwartung von Frauen höher ist als diejenige von Männern (vgl. Höpflinger et. al., 2011). Die Konsequenz dieser beiden Tatsachen ist, dass Frauen im hohen Alter häufiger alleine leben als Männer. Wenn das selbständige Wohnen für diese Frauen nicht mehr möglich ist, erfolgt oft der Eintritt in eine stationäre Pflegeeinrichtung. Dies führt dazu, dass in den Institutionen der Langzeitpflege Frauen als Bewohnerinnen in der Mehrzahl sind. Für weibliche Bewohnerinnen sind Institutionen der Langzeitpflege Orte der Gleichgeschlechtlichkeit, sowohl in Bezug auf das Pflegepersonal als auch hinsichtlich der Mitbewohnerinnen. Männliche Bewohner wiederum bewegen sich in Langzeitpflegeinstitutionen in einer stark gegengeschlechtlich geprägten Umwelt.

Ebene Pflegenden und Pflegemanagement:

Der Pflegeberuf insgesamt und die Langzeitpflege im Besonderen ist traditionell und auch weiterhin eine Domäne der Frauen. Aktuelle Zahlen für die Schweiz und Deutschland weisen den Männeranteil in der Pflege mit 15% aus (vgl. CURAVIVA, 2012; Lücke, 2010). Dafür gibt es zahlreiche Ursachen, z.B. die Möglichkeiten zur Teilzeittätigkeit oder gesellschaftliche Rollenbilder, die den Akt der Pflege als weiblich determinieren (vgl. Borutta & Giesler, 2006; Rizzi, 2005). Das zahlenmässige Übergewicht von weiblichen Pflegenden führt nicht dazu, dass in dieser Branche Frauen auch in Kaderpositionen einen proportional höheren Anteil einnehmen. Im Gegenteil: Das Gros der Pflegeheimleitungen wird nach wie vor von Männern gestellt (vgl. Borutta & Giesler, 2006).

Ebene Ausbildung:

Zukünftig wird der Bedarf an Fachkräften in der Langzeitpflege durch den demographischen Wandel weiter ansteigen (Jaccard Ruedin & Weaver, 2009). Zurzeit wird dieser Mangel noch zu einem guten Teil durch Migration hauptsächlich weiblicher Pflegenden aus europäischen Nachbarstaaten gedeckt. Die Schweiz bietet momentan im internationalen Vergleich genügend attraktive Rahmenbedingungen, um ausreichend ausländisches Personal zu rekrutieren. Da die Personalknappheit im Gesundheitswesen ein globales Phänomen ist, beeinflusst diese Migration jedoch langfristig die Versorgungslage in den Herkunftsländern (Huber & Mariéthoz, 2010) und ist mit ‚Brain Waste‘ verbunden (Vangelooven et al., 2012). Die vermehrte Gewinnung von Männern für den Pflegeberuf und die Langzeitpflege im Besonderen ist deshalb unumgänglich.

1.2 Zielpublikum

Die Zielgruppen des Forschungsprojektes sind Bewohnerinnen und Bewohner, Pflegenden und Führungskräfte in Institutionen der Langzeitpflege, sowie Dozierende und Studierende in Ausbildungsinstitutionen der beruflichen Grund- und höheren Berufsbildung im Bereich Pflege.

Es handelt sich hierbei um Zielgruppen im doppelten Sinne: zum einen als Teilnehmende der Datenerhebungen und zum anderen als zentrales Zielpublikum der generierten Ergebnisse, welches vom Transfer in die Praxis profitiert und diesen mitgestaltet.

Die Projektträgerschaft sucht zudem auch den Bezug zu anderen wichtigen Forschungsprojekten in diesem Themenfeld (z.B. NFP60 „Gleichstellung der Geschlechter“; Swiss Nursing Homes Human Resources Project).

1.3 Auflagen der Projektförderung

Der positive Förderentscheid des SBFI enthielt zwei Empfehlungen, über deren Umsetzung im Schlussbericht Auskunft zu geben sei. Die erste Empfehlung lautete, dass die Forschung auf die Deutschschweiz reduziert werden könnte. Dieser Empfehlung konnte nicht Folge geleistet werden, da der Einbezug der französischen Schweiz eine Voraussetzung für die Mitarbeit des Praxispartners Curaviva Bildung darstellte. Die Zusammenarbeit mit Curaviva Bildung ist insbesondere im Rahmen des Praxistransfers intensiv und für den nachhaltigen Erfolg des Forschungsprojekts wichtig. Die zweite Empfehlung lautete, dass die Interviews durch studentische Mitarbeitende durchgeführt werden könnten. Diese Empfehlung wurde aufgenommen, indem die zeitaufwendige Transkription der Interviews nicht durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin sondern eine wissenschaftliche Assistentin vorgenommen wurde, wodurch das Budget entsprechend entlastet werden konnte.

2 Theoretischer Hintergrund des Forschungsprojektes

2.1 Chancengleichheit für Bewohnerinnen und Bewohner in der stationären Altenpflege

Für Bewohnerinnen bedeutet die geschilderte Ausgangssituation, dass die Langzeitpflege ein von Gleichgeschlechtlichkeit dominiertes Lebensumfeld darstellt. Die Folgen des Ausbleibens bzw. der starken Reduktion von Kontakten zum anderen Geschlecht, zu männlichen Pflegenden einerseits und Bewohnern andererseits, sind unklar. Insbesondere fehlt in dieser Diskussion die Perspektive der Bewohnerinnen selbst fast vollständig. Für die Bewohner stellt sich die Frage, wie sich der geringe Anteil anderer männlicher Bewohner auf das Alltagserleben auswirkt. Die Zugehörigkeit zu einer numerischen Minorität ist ein deutlich sichtbarer Aspekt ihres Alltags. Diese Situation birgt für die Bewohner ein erhöhtes Risiko der sozialen Isolation, da sie sich zudem auch schwerer als Bewohnerinnen damit tun, soziale Unterstützung zu aktivieren (House et al., 1998). Wie eine in England durchgeführte Studie zeigt (Gleibs et al., 2011), kann ein gezieltes Angebot an sozialen Aktivitäten mit anderen Männern (Gender Clubs) dieses Risiko wirksam mindern und zugleich das Wohlbefinden verbessern. Dies weil Gender Clubs die Häufigkeit bzw. Intensität der genderbezogenen Marginalisierung verringern.

Frauen äussern sich oft weniger zufrieden über die erhaltene Pflege als Männer (vgl. z.B. Elliott et al., 2012; Foss, 2002; Wright et al., 2006). Wie eine umfassende Auswertung der Literatur zur Patientinnenzufriedenheit zeigt (Johansson, Oléni & Fridlund, 2002), ist die Erwartungshaltung ein wichtiger Faktor für die wahrgenommene Qualität der Pflege. Diesbezüglich unterscheiden sich Männer und Frauen. Zudem gibt es Evidenz dafür, dass Männer spontan mehr Informationen von Pflegenden erhalten als Frauen. Bewohnerinnen zeigen zudem – zumindest gegenüber Ärztinnen und Ärzten – häufiger als Bewohner ein eingeschüchtertes Verhalten. Die Sichtweise, dass ihre Gesundheit bzw. die Qualität ihrer Behandlung auch von ihrer eigenen Partizipation – vom Stellen von Fragen und Einfordern von Antworten – abhängt, ist ihnen oft fremd, wie McCandless und Conner (1999) Ergebnisse verschiedener US-amerikanischer Studien zusammenfassen. Hier gilt es, Pflegende und Bewohnerinnen gleichermaßen für die Wichtigkeit der Partizipation von Bewohnerinnen zu sensibilisieren und Ansatzpunkte aufzuzeigen, wie dies gelingen kann.

Obwohl sich Männer insgesamt zufriedener über die erhaltene Pflege äussern als Frauen gibt es Evidenz dafür, dass ein grösserer Anteil männlicher Pflegender für die männlichen Bewohner bedürfnisgerechter wäre (vgl. Lücke, 2010). Laut Hammer und Bartjes (2005) können männliche Ansprechpersonen in der Pflege die Lebensqualität von männlichen Heimbewohnern erhöhen. Verlässliche empirische Daten aus der Schweiz liegen dazu nach unseren Recherchen bislang jedoch nicht vor.

Die berichtete Lebensqualität hängt aber auch vom Grad der erlebten Autonomie der Bewohnerinnen und Bewohner ab. Zentrale Dimensionen sind die Aktivitäten im Zimmer, die Teilnahme an

gemeinschaftlichen Tätigkeiten und die dadurch erlebten sozialen Kontakte, wie eine Studie aus Israel zeigt (Barkay & Tabak, 2002). Die geschlechtsspezifischen Erwartungshaltungen an die Langzeitpflege, der Grad der erlebten Autonomie und die von Bewohnerinnen und Bewohnern erlebten genderspezifischen Unterschiede im Verhalten der Pflegenden sind in der Schweiz bis anhin nicht erforscht.

2.2 Chancengleichheit für Pflegende und im Pflegemanagement

Für weibliche Pflegekräfte bedeutet die geschilderte Ausgangslage, dass sie in den meisten Pflegeteams nur auf ein bis zwei männliche Arbeitskollegen treffen. Die wenigen männlichen Pflegenden erhalten dadurch innerhalb der Teams, aber auch bei den betreuten Bewohnerinnen und Bewohnern, allein aufgrund der Zahlenrelationen eine „Sonderrolle“. Inwieweit diese „Hervorhebung“ der männlichen Pflegekräfte häufig mit einer mehr oder minder intendierten „Besserstellung“ einhergeht oder aber im Gegenteil von diesen als Belastung für die eigene Geschlechteridentität in einem „weiblichen Beruf“ wahrgenommen wird (Rosowski 2012; Stuve et al., 2006), wäre für die Schweiz im Detail zu untersuchen. In Bezug auf Deutschland fassen Backes, Amrhein und Wolfinger (2008, S.6) ihre Analyse wie folgt zusammen: „Die Sorge- und Pflegearbeit in Deutschland findet in androzentrischen Lebenslauf-, Karriere- und Berufsstrukturen statt, die zur Diskriminierung von `abweichenden´ weiblichen und nicht dem androzentrischen Modell folgenden männlichen Arbeits- und Lebenszusammenhängen führen.“

Die zahlenmässige Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern, sowohl in der Bewohnerschaft wie unter den Pflegenden, wird durch eine weitere Tatsache deutlich verstärkt: In den Führungsetagen von Institutionen der Langzeitpflege geben mehrheitlich Männer den Ton an (vgl. Borutta & Giesler, 2006; Piechotta, 2000). Für die Schweiz liegen bisher keine eingehenden Untersuchungen vor, in welchem Masse dies – wie von Reidl et al. (2006) für Deutschland berichtet – auch in schweizerischen Pflegeinstitutionen bei weiblichen Mitarbeitern zu negativen Reaktionen führt. In den Pflegewissenschaften bzw. Nursingstudies findet bemerkenswerterweise dieser Aspekt der zahlenmässigen Chancenungleichheit auf Ebene des Pflegemanagements bisher kaum Beachtung. Ebenso wurde dort bisher kaum die Frage betrachtet, in welchem Masse Geschlechterunterschiede auch auf der konkret-leiblichen Ebene der Pflegehandlungen und Pflegeberührungen sichtbar werden, wie z.B. von Evans bereits 2002 für Kanada untersucht.

2.3 Chancengleichheit in der Ausbildung zur Langzeitpflege

Wie kanadische Forschungsergebnisse zeigen (Dyck et al., 2009) ist die Pflegeausbildung nach wie vor stark geschlechterdifferenziert. Männliche Studierende tendieren in der Pflegeausbildung zur Übernahme von traditionell männlichen Geschlechterrollen, d.h. sie gebärden sich häufiger als Frauen entschlossen, anführend, risikofreundlich und assertiv. Daraus kann gefolgert werden, dass Pflegeausbildung nicht in einem gender-neutralen Umfeld stattfindet und Tendenzen zur Exklusion von Männern aufweist. Zwar fühlen sich Männer nicht ungerecht behandelt, doch ist das Lernklima für sie suboptimal. Verschiedene Lernsituationen scheinen implizit auf eine enge Vertrautheit mit spezifisch weiblichen Erfahrungen abzustellen (Dyck et al., 2009). Zu den Problemen, mit denen Männer im Rahmen der Pflegeausbildung konfrontiert sind, gehören negative Stereotypen, ein Mangel an männlichen Vorbildern und Mentoren, die geringe Zahl von männlichen Lehrenden und das Ausblenden der Geschichte von Männern in der Pflege. Positiv könnten sich hingegen die Vorbereitung auf Interaktionen mit weiblichen Klientinnen und kooperative Lernformen auswirken, die zudem die Konkurrenz zwischen Männern und Frauen im Rahmen der Ausbildung reduzieren (Kouta & Kaite, 2011; Meadus & Twomey, 2011).

Andererseits ist klar festzuhalten, dass Männer trotz zahlenmässiger Untervertretung eher als Frauen Karriere machen – teilweise sogar trotz gegenüber Frauen geringerer Erfahrung und schlechteren Qualifikationen (Chen et al., 2012). Die bei Männern traditionell hohe Bewertung von beruflicher Position und Karriere könnte ein Grund dafür sein, dass Männer selbst in weiblich dominierten beruflichen Umwelten rascher aufsteigen als Frauen (Eith, Stummer & Schusterschitz, 2011). Dies wirft die Frage auf, ob Frauen im Rahmen ihrer Ausbildung bezüglich der Übernahme von Kaderpositionen nicht gezielter gefördert werden könnten. Das Forschungsprojekt „Männer in der Langzeitpflege“ möchte Impulse setzen, wie das getan werden könnte.

3 Forschungsbedarf

Die Gestaltung des Alltags in Institutionen der Langzeitpflege spielt sich stark in der Interaktion zwischen Pflegenden und Bewohnerinnen und Bewohnern ab. „Care als Sorge- und Pflegearbeit für ältere Menschen ist eine geschlechtsvermittelte Tätigkeitsform, d.h. die Definitionen und Bewertungen der Care-Arbeit erfolgen über interaktiv, institutionell und gesellschaftlich hergestellte Geschlechtszuschreibungen und -darstellungen. (...) Geschlechterstrukturen in der Pflege sind nicht nur ein Resultat von bewussten Aushandlungs- und Definitionsprozessen, sondern entstehen auch als ungeplante und nicht-intendierte Folgen von sozialen Prozessen und von unbewusst-habitualisierten Verhaltensweisen“ (Backes, Amrhein & Wolfinger, 2008, S.6). Das Erleben und die Bewertung dieser geschlechtsvermittelten Interaktionen sowohl seitens der Pflegenden als auch der Bewohnerinnen und Bewohner ist eine zentrale Voraussetzung zur Optimierung der Pflegequalität. Dazu ist es entscheidend, die geschlechtsspezifischen Erwartungen an die Langzeitpflege zu kennen, da ohne diese Kenntnisse eine bedürfnis- und genderorientierte Optimierung der Pflege erschwert wird. Es fehlen zudem in der Schweiz Erkenntnisse darüber, ob Gender Clubs dem Risiko der sozialen Isolation von männlichen Bewohnern in der Langzeitpflege entgegenwirken können. Auch besteht ein Mangel an Evidenz zur Frage, wie männliche Bewohner in Langzeitpflegeinstitutionen lernen können, soziale Unterstützung für sich zu aktivieren. In der Pflegeausbildung schliesslich, ist wenig darüber bekannt, ob Ausbildungsinstitutionen aktive Massnahmen planen oder bereits eingeleitet haben, um das Lernumfeld für Männer zu optimieren und wo diesbezüglich der grösste Handlungsbedarf besteht. Gleichzeitig scheinen spezifische Fördermöglichkeiten für Frauen im Hinblick auf die Übernahme von Kaderpositionen noch eher die Ausnahme als die Regel zu sein. Das Forschungsprojekt „Männer in der Langzeitpflege“ schliesst diese identifizierten Wissenslücken und liefert handlungsorientierte Evidenz für ein gesellschaftlich hoch relevantes Themengebiet.

4 Fragestellungen

4.1 Die Sicht der Bewohnerinnen und Bewohner

Was bedeutet die zahlenmässige Untervertretung von Männern bzw. die Übervertretung von Frauen in der Langzeitpflege für die Bewohnerinnen und Bewohner? Gibt es zum Beispiel typische „Männerthemen“, die dadurch zu kurz kommen? Welche Dienstleistungen für Männer, aber auch für Frauen müssten in Pflegeinstitutionen zusätzlich angeboten werden (z.B. Gender Clubs; vgl. Gleibs et al., 2011)?

Welche Erwartungen richten Bewohnerinnen und Bewohner an ihre Pflege (vgl. Johansson, Oléni & Fridlund, 2002)? Inwiefern partizipieren Bewohnerinnen und Bewohner aktiv an ihrer Pflege und welche Geschlechtsunterschiede zeigen sich hier (vgl. McCandless & Conner, 1999)?

Wie erleben Bewohnerinnen und Bewohner männliche und weibliche Pflegenden? Welche Unterschiede nehmen sie diesbezüglich wahr und wie bewerten sie diese? Inwiefern spielen hier sensitive, intime Aspekte wie Körperberührung durch gegengeschlechtliche Pflegenden eine Rolle (vgl. Evans, 2002)?

4.2 Die Sicht der Pflegenden

Pflegen Männer (in der Langzeitpflege) anders als Frauen? Woran lassen sich diese Unterschiede festmachen (z.B. in Andersartigkeit und Umfang von männlichen und weiblichen „Pflegeberührungen“; vgl. Evans, 2002)?

Wünschen sich die Pflegenden eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Zusammenstellung des Pflegeteams? Wenn ja: Was versprechen sie sich davon (z.B. bessere PatientInnen-Betreuung und Zusammenarbeit im Team; vgl. Reidl et al., 2006)? Unterscheiden sich männliche und weibliche Pflegenden in den diesbezüglichen Bedürfnissen?

Wie ist das Selbsterleben von Männern im Pflegeberuf? (z.B. im Hinblick auf die eigene Geschlechteridentität in einem „weiblichen Beruf“; vgl. Rosowski, 2012 oder den Homosexualitätsverdacht; vgl. Hammer et al., 2005)? Erleben sich „Männer als Subjekte im doing gender“ (Stuve et al., 2006)?

Wie gehen weibliche Pflegendе mit der Tatsache um, dass auf der strategischen Ebene von Langzeitinstitutionen (Kaderpositionen) Frauen nur selten anzutreffen sind (z.B. Frustration oder Abwehrstrategien; vgl. Reidl et al., 2006)?

4.3 Die Sicht der Ausbildungsinstitutionen

Wie wird in den Ausbildungsinstitutionen Gender thematisiert (z.B. in Bezug auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Bewohnerschaft und der Pflеgeteams in Institutionen der Langzeitpflege, geschlechtsspezifische Laufbahn- und Karriereverläufe und die Erbringung genderspezifischer Dienstleistungen)? Welche Wichtigkeit wird dem Thema Gender beigemessen? Welche Massnahmen werden von den Ausbildungsinstitutionen ergriffen, um den Anteil von Männern unter den Studierenden zu erhöhen? Werden konkrete Anstrengungen unternommen, um eine „genderneutrale“ Ausbildungssituation zu schaffen (vgl. Dyck et al., 2009)? Inwiefern stehen Männern gleichgeschlechtliche Lehrende, Vorbilder und Mentoren zur Verfügung (vgl. Kouta & Kaite, 2011; Meadus & Twomey, 2011)? Wird der geringe Anteil von Frauen im Management im Rahmen der Ausbildung thematisiert? Unternehmen die Ausbildungsinstitutionen konkrete Anstrengungen, um Frauen auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten (z.B. Mentoring für besonders geeignete Kandidatinnen)?

5 Methodisches Vorgehen

5.1 Arbeitspaket 1: Bedürfniserhebung bei Bewohnerinnen und Bewohnern

Zielsetzung

Die Perspektive der Bewohnerinnen und Bewohner sollte sowohl für die deutsch- wie auch für die französischsprachige Schweiz erfasst werden. Hierfür wurde die Teilnahme von zwei städtischen und zwei ländlichen Institutionen der Langzeitpflege in der deutschen und französischen Schweiz angestrebt. Diese Zielsetzung konnte unter Mithilfe des Praxispartners CURAVIVA erreicht werden. Es beteiligten sich Institutionen aus den Städten Genf und Bern, einer ländlichen Gemeinde des Kantons Fribourg und einer ländlichen Gemeinde des Kantons Aargau.

Pro rekrutierte Institution sollten je fünf Bewohnerinnen und Bewohner in leitfadengestützten Interviews zu den in Abschnitt 4.1 genannten Themenfeldern befragt werden. Genderspezifische Erwartungen an die Pflege und allfällige Bedürfnisse nach zusätzlichen Dienstleistungen sollten genauso thematisiert werden wie die aktive Partizipation an der eigenen Pflege und das Erleben und der Umgang mit weiblichen und männlichen Pflegenden. Die Befragung sollte erkennen lassen, auf welcher Ebene (Bewohnerinnen und Bewohner, Pflegendе, Leitung) und hinsichtlich welcher Inhalte aus Sicht der Bewohnerinnen und Bewohner ein allfälliger Handlungsbedarf besteht.

Methode

Die interessierende Grundgesamtheit sind alle Bewohnerinnen und Bewohner der vier o.g. Institutionen. Die je fünf Personen pro Institution wurden auf der Basis ihrer Teilnahmebereitschaft so ausgewählt, dass eine gute Durchmischung der sozio-demografischen Kriterien (Bildungsstand, Zivilstand, Migrationshintergrund, Elternschaft, Einkommens- bzw. Vermögensverhältnisse, städtische bzw. ländliche Prägung) gewährleistet war. Sie wurden in ihren jeweiligen Institutionen während höchstens 45 Minuten befragt. Die Interviews wurden mit Einverständnis der Interviewten auf Tonband aufgezeichnet.

Tabelle 1: Merkmale der interviewten Bewohnenden.

Geschlecht		Durchschnittsalter
w	m	
8	12	86.5 Jahre
N = 20		

Die aufgezeichneten Interviews wurden wörtlich transkribiert und nach der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2008) ausgewertet.

5.2 Arbeitspaket 2: Zukunftswerkstätte mit Pflegenden

Zielsetzung

Zielsetzung der in diesem Arbeitspaket durchgeführten Zukunftswerkstätten mit Pflegenden war es, die unter 4.2 gestellten Fragen zu beantworten. Deshalb sollten geschlechtsspezifische Interpretationen von Pflege (z.B. pflegen Männer in der Langzeitpflege anders als Frauen?) genauso zur Sprache kommen, wie allfällige Wünsche nach Veränderungen der genderbezogenen Zusammensetzung von Teams, sowie die unterschiedlichen Karriere- und Laufbahnmöglichkeiten für männliche und weibliche Pflegenden.

Methode

In jedem der erwähnten vier Langzeitpflegeinstitutionen wurde ein halbtägiger themenzentrierter Workshop mit Pflegenden durchgeführt. Die Workshops fanden in Gruppen von fünf bis neun Pflegepersonen statt. Insgesamt haben in den vier Workshops 28 Pflegepersonen teilgenommen. Davon waren 12 männlich und 16 weiblich. Fünf der Pflegepersonen verfügen über einen FaGe (Fachangestellte Gesundheit) Abschluss, sechs über einen HF (höhere Fachschule), zehn davon sind Assistenzpflegepersonen und sieben verfügen über einen Bachelor in Pflege.

In diesen Workshops wurden die in Abschnitt 4.2 aufgelisteten Fragestellungen diskutiert und mögliche Lösungsansätze entwickelt. Der Ablauf der Workshops folgte der Methode der Zukunftswerkstatt (Jungk & Müllert, 1989). Dabei wurden zuerst die negativen Assoziationen zum Thema gesammelt und thematisch geordnet. Anschliessend folgte eine Phase, in der phantasievolle und auch utopische Situationen im Sinne eines Idealzustands geschildert wurden. Schliesslich wurde in der Phase der Verwirklichung/Praxis überlegt, was im Alltag tatsächlich realisier- und durchsetzbar ist.

Die Zukunftswerkstätten wurden dabei in zwei Wellen durchgeführt. Durch diese zeitliche Staffelung war ein Rückkoppelungsverfahren möglich. Das heisst, die in der 1. Staffel gewonnenen Daten wurden vom Projektteam ausgewertet und für die Konzeption der 2. Staffel fruchtbar gemacht. So konnten z.B. Themen, die in der 1. Staffel als besonders relevant evaluiert wurden durch Anpassung des Gesprächs-/Diskussionsleitfadens vertieft, andere weggelassen werden. Obwohl die Bearbeitung von sämtlichen vier Fragestellungen (vgl. 4.2) innerhalb einer einzigen Zukunftswerkstatt zeitlich kaum möglich war, wurde dennoch sichergestellt, dass jede der vier Fragen von mindestens 2 Gruppen bearbeitet wurde.

5.3 Arbeitspaket 3: Online-Befragung von Lehrpersonen in der beruflichen Grund- und höheren Berufsbildung

Zielsetzung

Ausbildungsinstitutionen der beruflichen Grundbildung (Berufsfachschulen) und der höheren Berufsbildung (höhere Fachschulen) sollten mit einer Online-Befragung zur Thematisierung der Geschlechterverteilung in der Ausbildung, zu bereits ergriffenen oder geplanten Massnahmen zur Erhöhung des Männeranteils unter den Pflegenden und zur Steigerung des Frauenanteils im Management befragt.¹ Zudem sollte deutlich werden, welche Wichtigkeit dem Thema Gender-Mainstreaming an den verschiedenen Institutionen beigemessen wird. Die Befragung ermöglichte einen Vergleich zwischen verschiedenen Ausbildungsinstitutionen und Subgruppen von Lehrenden und lässt den allfälligen Handlungsbedarf deutlich werden.

Methode

Es wurden 33 Ausbildungsinstitutionen zur Teilnahme an der Befragung angeschrieben. Voraussetzung für die Teilnahme bei Deutschschweizer Ausbildungsinstitutionen war, dass sie Ausbildungsgänge in Pflege HF, Fachmann/Fachfrau Gesundheit, Fachmann/Fachfrau Betreuung und/oder Attest Gesundheit und Soziales anbieten. Die entsprechenden Ausbildungsinstitutionen sind im Schweizerischen Verband Bildungszentren Gesundheit und Soziales (BGS) zusammengeschlossen.

¹ Aufgrund der unterschiedlichen Bildungssystematik wurden in der Westschweiz auch sämtliche Fachhochschulen berücksichtigt.

Zwischen der Deutsch- und Westschweiz bestehen Unterschiede in der Bildungssystematik. Aus diesem Grund wurden in der Westschweiz auch sämtliche Fachhochschulen zur Teilnahme angefragt. 27 von 33 angeschriebenen Ausbildungsinstitutionen erfüllten die nötigen Voraussetzungen bezüglich Studiengängen. 22 dieser 27 Ausbildungsinstitutionen sagten eine Teilnahme an der Befragung zu. Zehn dieser Ausbildungsinstitutionen befinden sich in der deutschen, zwölf in der französischen Schweiz. Die Zahl der insgesamt angeschriebenen Lehrpersonen beläuft sich auf 1'558. 389 Personen beantworteten den Online-Fragebogen dann tatsächlich (Rücklauf=25%). Das Alter der befragten Personen beträgt im Durchschnitt 48.5 Jahre (Standardabweichung=9.3 Jahre). 285 (73.3%) der Befragten sind Frauen, 104 (26.7%) Männer. Die Befragten verfügen im Mittel über 16.8 Jahre Unterrichtserfahrung (Standardabweichung=9.5 Jahre). Die Ausbildungsinstitutionen wurden gebeten, sowohl festangestellte Lehrpersonen wie auch Lehrbeauftragte zur Befragung einzuladen.

Der Fragebogen wurde mit dem Tool Unipark erstellt. Die teilnehmenden Ausbildungsinstitutionen liessen ihren Lehrpersonen per Mail einen Link zur Teilnahme an der Befragung zukommen. Für die Forschenden blieben die Befragungsteilnehmenden anonym. Rund zehn Tage nach der ersten Einladung wurden die angeschriebenen Lehrpersonen ein zweites Mal zur Teilnahme an der Befragung ermutigt.

Datenauswertung

Mittels deskriptiver Statistik wird dargestellt, welche Aspekte der Gender und Chancengleichheit in den Unterricht der befragten Dozierenden einfließen und in welcher Häufigkeit dies geschieht. Zudem wird aufgezeigt, welche Verbesserungspotenziale die Befragten orten und welche Dringlichkeit sie dabei erkennen.

Da die Thematik von verschiedenen Befragtengruppen zweifellos unterschiedlich wahrgenommen wird, untersucht die Datenauswertung die Signifikanz solcher Gruppenunterschiede.

Weil zudem in verschiedenen Ausbildungsinstitutionen vermutlich unterschiedliche Kulturen des Umgangs mit der Genderthematik bestehen, kommt dem Vergleich zwischen den verschiedenen Ausbildungsinstitutionen ebenfalls eine wichtige Bedeutung zu. Die verschiedenen ergriffenen und geplanten Massnahmen der Ausbildungsinstitutionen werden verwendet, um eine übergreifende Skala „Betonung der pflege- und betreuungsbezogenen Geschlechterdifferenz“ zu bilden. Auf dieser Skala können die verschiedenen Ausbildungsinstitutionen (in anonymisierter Form) sowie weitere Subgruppen eingeordnet und miteinander verglichen werden. Dieses Vorgehen ermöglicht eine institutionsbezogene und damit handlungsrelevante Rückmeldung an die Ausbildungsinstitutionen.

5.4 Arbeitspaket 4: Auswertungsworkshops

Zielsetzung

Das Ziel der Auswertungsworkshops bestand in der Überprüfung und Verfeinerung der aus den Interviews und Zukunftswerkstätten entwickelten Empfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den vier beteiligten Institutionen der Langzeitpflege. Die in diesen Workshops erhobenen Ergebnisse dienten schliesslich der Anfertigung eines Leitfadens zur breiten Streuung an weitere Institutionen und interessierte Kreise. Zentral war dabei die systemische Perspektive, d.h. der Einbezug aller relevanten Anspruchsgruppen (Bewohnerinnen und Bewohner, Pflegende, Management, Forschende). Da die Empfehlungen auf die jeweiligen Institutionen der Langzeitpflege angepasst sein sollen, musste in jeder teilnehmenden Institution ein Auswertungsworkshop stattfinden.

Methode

Die Themen des Workshops knüpften an die in den Interviews mit Bewohnenden und in den Zukunftswerkstätten mit Pflegenden bearbeiteten Inhalte an und betrafen z.B. die geschlechtsspezifischen Erwartungen an die Pflege, die Wahrnehmung von weiblichen und männlichen Pflegenden aber auch die Chancengleichheit bezüglich der Karriereentwicklung von Pflegenden. Die Teilnehmenden wurden über die vorläufigen Ergebnisse der Arbeitspakete 1, 2 und 3 informiert und erhielten die Gelegenheit, die Befunde kritisch zu würdigen. Pro Anspruchsgruppe wurde eine Teilnehmerzahl von mindestens fünf Personen angestrebt.

In einer ersten Phase wurden den Teilnehmenden zentrale Forschungsergebnisse vorgestellt. Dies musste in einer gut verständlichen, möglichst konkreten Form erfolgen (Phase 1). Anschliessend wurden die sechs Empfehlungen rotierend jeder Anspruchsgruppe vorgestellt und die Sichtweise der Anspruchsgruppen wurde mittels moderierter Diskussion eingeholt (Phase 2). Es wurde insbesondere darauf geachtet, die Perspektive der Bewohnerinnen und Bewohner in genügendem Ausmass zu würdigen.

Berichterstattung

In den vier Workshops wurden die sechs konkreten Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Langzeitpflege diskutiert. Diese sollen direkt auf die jeweiligen Institutionen anwendbar sein. Aufgabe des Forschungsteams war es zudem, auf der Basis dieser Empfehlungen einen Leitfaden zu formulieren, der auch für nicht am Projekt beteiligte Institutionen von hoher Praxisrelevanz ist. Die Empfehlungen sollten dabei wichtige strukturelle und kulturelle Unterschiede zwischen den Institutionen berücksichtigen (Grösse, Stadt-Land-Unterschiede, Sprache, Region).

Die Zusammenarbeit mit CURAVIVA Berufsbildung Schweiz, dem Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Chur und dem Bildungszentrum Pflege Bern diente dazu, den Bezug zur Praxis und insbesondere auch den Wissenstransfer in die Institutionen der Langzeitpflege und in die Ausbildung von Pflegenden zu gewährleisten. Durch den direkten Einbezug von Bewohnerinnen und Bewohnern von Alters- und Pflegeheimen sowie Pflegenden im Rahmen von Zukunftswerkstätten und im Auswertungsworkshop wurde gewährleistet, dass die zentralen Anliegen dieser beiden Anspruchsgruppen im Projekt Niederschlag finden und dass die Projektergebnisse in eine praxisrelevante Sprache übersetzt werden konnten.

6 Ergebnisse

6.1 Ergebnisse aus den Interviews mit Bewohnenden

Erlebte Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Pflegepersonen

Über konkrete Unterschiede im Kontakt mit männlichen und weiblichen Pflegepersonen äusserten sich die Bewohnenden mehrheitlich nicht direkt. Bewohnende nehmen durchaus eine hohe Diversität innerhalb des Pflegepersonals wahr. Jedoch führen sie diese Unterschiede nicht in erster Linie auf das Geschlecht der Pflegepersonen zurück. Aus ihrer Sicht unterscheidet sich die Interaktion mit den verschiedenen Pflegepersonen viel mehr aufgrund kultureller, altersbezogener oder ausbildungsspezifischer Aspekte und persönlicher Sympathien. Einige der befragten männlichen Bewohnenden, sehen Frauen jedoch naturgegeben als für die Pflege prädestiniert und schreiben ihnen höhere Pflegekompetenzen zu als Männern. Die Bewohnenden zeigen sich zudem eher überrascht, dass männliche Pflegepersonen diesen Beruf ergreifen. Bei manchen Bewohnenden fehlte vor dem Eintritt in die Langzeitpflegeinstitution sogar das Wissen darüber, dass es überhaupt auch männliche Pflegepersonen gibt. Einige Bewohnende erklären sich diese Tatsache dadurch, dass Langzeitpflegeinstitutionen aufgrund des Personalmangels männliche Pflegepersonen einstellen. Bewohnende schätzen den Pflegeberuf, aufgrund geringer Verdienstmöglichkeiten, für Männer grundsätzlich eher als unattraktiv ein.

Erlebtes zahlenmässiges Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Bewohnenden

Aufgrund des zahlenmässigen Verhältnisses von männlichen und weiblichen Bewohnenden, wurde angenommen, dass angebotene Aktivitäten eher auf Frauen ausgerichtet sind und sich männliche Bewohnende dadurch weniger angesprochen fühlen. Die interviewten männlichen Bewohnenden bestätigten mehrheitlich, dass die von der Institution organisierten Anlässe und Aktivitäten für sie wenig interessant seien und sie eher selten daran teilnehmen. Männliche Bewohnende werden daher aus der Sicht von weiblichen teilweise als zurückgezogen eingeschätzt. Einige männliche Bewohnende äussern das Bedürfnis nach Diskussionen zu aktuellen Themen, aber können sich kaum mehr mit anderen Mitbewohnenden austauschen. Sie berichten, dass der verbale Austausch innerhalb der Bewohnerschaft teilweise nur noch auf Alltagsthemen fokussiert ist oder aufgrund von Demenzerkrankungen Gespräche kaum mehr möglich sind. Sogenannte „Männertreffen“, welche in einigen Langzeitpflegeinstitutionen regelmässig organisiert werden und in welchen zu unterschiedlichen Themen diskutiert wird, werden von männlichen Bewohnenden als sehr positiv wahrgenommen.

Sensibilisierung für Gender-Themen

Aus den Interviews mit den Bewohnenden kann geschlossen werden, dass ihrerseits eher eine geringe Sensibilisierung für Gender-Themen vorliegt. Sei es in Bezug auf die Interaktion mit dem Pflegepersonal, auf die angebotenen Aktivitäten oder den Austausch innerhalb der Bewohnerschaft, genderbezogene Themen stehen für die meisten Bewohnenden kaum im Zentrum ihres Alltags. Die zahlenmässige Verteilung von Männern und Frauen im Pflegeberuf wird kaum hinterfragt. Vielmehr arrangieren sich die Bewohnenden mit den gegebenen Umständen, als Anspruch darauf zu erheben, daran etwas zu verändern.

Zusammenfassung

Aus den Interviews mit den Bewohnenden kann zusammenfassend festgehalten werden, dass aus ihrer Sicht die mit Gender-Themen verbundenen Herausforderungen nicht wesentlich wahrgenommen werden. Die erste Fragestellung, was die zahlenmässige Untervertretung von Männern bzw. die Übervertretung von Frauen in der Langzeitpflege für die Bewohnenden bedeutet, kann wie folgt beantwortet werden: Im Selbstverständnis der Bewohnenden liegt mehrheitlich, dass die Pflege von Frauen ausgeführt wird. Daher erscheint für sie das zahlenmässige Verhältnis von Frauen und Männern in der Langzeitpflege nicht erstaunlich. Die Bewohnenden passen sich dennoch an, wenn sie von männlichen Pflegepersonen gepflegt werden. Bezogen auf die Fragestellung, ob es typische „Männertemen“ gibt, welche zu kurz kommen konnte festgestellt werden, dass sich die männlichen Bewohnenden selten durch die angebotenen Freizeitaktivitäten angesprochen fühlen. Männliche Bewohnende äusserten häufig das Bedürfnis nach Diskussionen über aktuelle Themen. Diejenigen,

welch die Gelegenheit dazu in sogenannten „Männertreffen“ haben, bewerten diese als sehr positiv. Daher kann hier ein Handlungsbedarf festgestellt werden. Zu den Fragestellungen, wie Bewohnende männliche und weibliche Pflegenden erleben, und welche Unterschiede sie diesbezüglich wahrnehmen kann folgendes gesagt werden: Wie bereits bereits bei der ersten Fragestellung erwähnt, halten die Bewohnenden Frauen als stärker für den Pflegeberuf prädestiniert. Sie schreiben ihnen daher höhere Pflegekompetenzen (wie z. Bsp. Sensibilität) zu, als den männlichen Pflegepersonen. Die Mehrheit der befragten Bewohnenden stellt keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Pflegepersonen fest. Die Unterschiede welche sie zwischen Pflegepersonen wahrnehmen, führen sie viel mehr auf Charaktereigenschaften der Person, als auf ihr Geschlecht zurück. Die Fragestellung, inwiefern sensitive, intime Aspekte wie Körperberührung durch gegengeschlechtliche Pflegenden eine Rolle für die Bewohnenden spielen kann nur teilweise beantwortet werden. Zum Zeitpunkt der Interviews war die Mehrheit der befragten Bewohnenden selbständig und lediglich auf wenig bis keine Unterstützung bei der Körperpflege angewiesen. Diejenigen Bewohnenden welche in der Intimpflege unterstützt werden, äusserten kaum eine Präferenz für die gleichgeschlechtlichen Pflegepersonen.

6.2 Ergebnisse der Zukunftswerkstätte mit Pflegenden

Ähnliches Pflegeverständnis bei männlichen und weiblichen Pflegepersonen

Während der Zukunftswerkstätte berichteten die männlichen und weiblichen Pflegepersonen sehr ähnlich über ihre Pflegeart und -verständnis. Was sowohl Männer als auch Frauen in der Langzeitpflege anzieht, ist die Möglichkeit zum langfristigen Beziehungsaufbau mit den Bewohnern, was z.B. im Akutbereich weniger gegeben ist. Wenn die Teams Geschlechtsunterschiede in der Pflegeart wahrnehmen, dann eher im Kommunikationsstil: Männliche Pflegenden sollten team-intern teilweise einen ruppigen Umgangston benutzen, während weibliche Pflegenden etwas vorsichtiger und indirekter kommunizieren sollten.

Über diese wenigen selbst wahrgenommenen Geschlechtsunterschiede hinaus, bemerken die Pfleger aber, dass sich die Bewohner jeweils unterschiedlich gegenüber männlichen bzw. weiblichen KollegInnen verhalten. Bewohner schreiben z.B. den männlichen Pflegepersonen oft mehr Kompetenz und Autorität zu („Sind sie der Arzt?“), zweifeln aber zugleich ihre vermeintlich fehlende Feingefühligkeit an („Sind Sie fähig, mich einzucremen?“). In manchen Fällen führen solche stereotypische Geschlechtsvorstellungen bei den Bewohnern dazu, dass sie sich nur von Männern bzw. Frauen pflegen lassen wollen.

„50:50“ als ideale Geschlechtszusammenstellung im Team

Das ideale Pflegeteam besteht, was das Geschlecht angeht, aus gleich vielen Frauen wie Männern, finden die Pflegepersonen. Eine „50:50 Verteilung“ würde zu einem entspannteren Umgang im Team führen, als wenn ein Geschlecht klar in der Mehrzahl ist. Dabei erwähnen die Pflegenden auch, dass bereits heute im Idealfall in jeder Schicht mindestens ein Mann arbeiten sollte. Dies sei nicht nur gut für die teaminterne Balance, sondern auch deshalb, weil das Team so auch besser auf die geschlechtsspezifischen Wünsche der Bewohnenden eingehen könne.

Im Team wünschen sich die Pflegenden eine offene Kommunikation. Konkret heisst dies, dass es neben dem gelebten Respekt für jedes Teammitglied auch Platz für Fragen, Rückmeldungen und gegenseitige Information braucht. Obwohl die meisten Pflegepersonen sich der möglichen klischeehaften Gendervorstellungen durchaus bewusst sind, bedienen auch sie sich manchmal solcher Annahmen. Zum Beispiel ist die teaminterne Erwartung, dass männliche Pflegepersonen die Mobilisation und Pflege gewichtsmässig schwerer Bewohnenden übernehmen, weil davon ausgegangen wird dass sie körperlich stärker sind. Eine solche einfache Rollenzuschreibung kann zwar effizient erscheinen, führt aber letztlich zu Unzufriedenheit. Das Fazit eines männlichen Pflegers: „Frauen können und müssen auch solche Sachen machen“.

Männliche Pflegenden nicht auf Genderklischees reduzieren

Der Pflegeberuf wird gesellschaftlich häufig als ‚ein weiblicher Beruf‘ wahrgenommen. Die männlichen Pflegepersonen berichteten während der Zukunftswerkstätten aber, dass sie sich in ihrer Pflegerolle wohl fühlen und oft einen besonders guten Draht zu den Bewohnenden haben. Dementsprechend bereitet ihnen Mühe, wenn manche -meist weibliche- Bewohnende nicht von ihnen gepflegt werden

möchten. Männliche Pflegende empfinden dies als eine Ablehnung ihrer beruflichen Kompetenzen. Es gibt keinen Königsweg, wie sie mit solchen geschlechtsspezifischen Bewohnerwünschen umgehen sollen. Manche Pflegende übergeben die Pflege an eine Kollegin, wollen sie doch die Wünsche der Bewohnerin respektieren. Andere hingegen setzen auf den Beziehungsaufbau, und hoffen, dass die Bewohnerin ihre Pflege später akzeptieren wird. Für jeden Pfleger gilt aber, dass er als Pflegeexperte wahrgenommen werden möchte, anstatt auf Genderklischees reduziert zu werden.

Weibliche Pflegende fordern Chancengleichheit auf Management-Ebene

Weibliche Pflegende haben den Eindruck, dass männliche Kollegen institutionell stärker und für höhere Positionen gefördert werden. Auch wenn sie anerkennen, dass die Männer mit höheren Beschäftigungsgraden tätig sind, könne dies nicht die gefühlten ungleichen Karrierechancen erklären. Männer werden, so empfanden viele weibliche Pflegende, als kompetenter für den Managementbereich wahrgenommen. Auch auf der finanziellen Ebene hinken weibliche Pflegende ihren männlichen Kollegen nach; was als besonders schmerzlich wahrgenommen wird. Deshalb forderten die Pflegerinnen während der Zukunftswerkstätten mehr Chancengleichheit; was auch von ihren männlichen Kollegen einstimmig unterstützt wurde.

Zusammenfassung

Die Pflegepersonen wünschen sich gleich viele Männer wie Frauen in ihren Teams, und streben team-intern einen vertrauensvollen Umgang und eine gegenseitig empathische Kommunikation an. Männliche und weibliche Pflegende hegen ein ähnliches Pflegeverständnis, wobei sie vor allem den langfristigen Beziehungsaufbau mit den Bewohnenden schätzen. Bewohnende aber treten den Pflegepersonen je nach Geschlecht oft sehr unterschiedlich entgegen, wobei sie den Männern mehr Autorität zutrauen, zugleich aber deren Versorgungsfähigkeit anzweifeln. Männliche Pflegende wollen ihrerseits, dass ihre Berufskompetenz auch in einem als ‚weiblich‘ wahrgenommenen Sektor anerkannt wird. Weibliche Pflegende hingegen fordern mehr Chancengleichheit auf der Ebene des Managements und der Finanzen.

6.3 Ergebnisse der Auswertungsworkshops mit Bewohnenden, Pflegenden und Mitgliedern der Direktion

Ziel der Auswertungsworkshops war es, alle Anspruchsgruppen zusammen zu bringen und von jeder Gruppe eine abschliessende Rückmeldung zu den entwickelten Empfehlungen einzuholen. Alle sechs Empfehlungen wurden nacheinander jeder Gruppe unterbreitet und eine offene Diskussion über positive und negative Punkte, sowie über mögliche Ergänzungen wurde geführt. Die sechs Empfehlungen können dem Leitfaden im Anhang (S.37) entnommen werden. Die Empfehlungen betreffen schwerpunktmässig jeweils eine oder zwei der drei Anspruchsgruppen. Die Rückmeldungen der einzelnen Gruppen werden im Folgenden lediglich zu denjenigen Empfehlungen zusammengefasst, welche die Anspruchsgruppe direkt betreffen.

Feedback von Bewohnenden

Die Bewohnenden bewerteten die Empfehlung dazu, dass sie vermehrt in das soziokulturelle Dorf- oder Quartierleben eingebunden werden, durchaus als positiv. Sie schätzen es bereits jetzt, gelegentlich in Begleitung von Angehörigen oder als organisierten Ausflug die Altersinstitution zu verlassen. Dennoch ist für viele Bewohnende der Besuch einer öffentlichen Veranstaltung ausserhalb der Institution mit hoher Anstrengung und teilweise Unsicherheit verbunden. Zusätzlich haben Bewohnende mit Mobilitätseinschränkungen kaum die Möglichkeit dazu. Aus diesem Grund erachten wir es als angemessen, wenn das soziokulturelle öffentliche Quartier- oder Dorfleben stärker in Langzeitpflegeinstitution herein gebracht wird. Dies ermöglicht es den Bewohnenden auch daran Teil zu nehmen, ohne ihre vertraute Umgebung zu verlassen. Zusätzlich könnten Langzeitpflegeinstitutionen durch die Bevölkerung als offener und als öffentlicher Begegnungsort wahrgenommen werden.

Zur Empfehlung eines regelmässigen Begegnungscafés zwischen Pflegenden und Bewohnenden äusserten sich die Bewohnenden ausschliesslich positiv. Die Möglichkeit, sich mit Pflegenden in einem

ungezwungenen Rahmen ausserhalb des Pflegekontextes auszutauschen, würden Bewohnende schätzen. Insbesondere denken die Bewohnenden, könnte dadurch das Vertrauen zu den Pflegenden erhöht werden, was in der Pflegeinteraktion wiederum unterstützend wäre. Weiter könnten auch Pflegende davon profitieren, dass sie die Bewohnende und ihre Bedürfnisse genauer kennen und darauf eingehen können. Interessant für die Bewohnenden wäre die Empfehlung auch, weil sie dadurch auch Pflegepersonen näher kennen lernen, mit welchen sie ansonsten nur wenig Kontakt haben.

Feedback von Pflegenden

Auch die Pflegepersonen schätzen die Empfehlung eines regelmässigen Begegnungscafés mit den Bewohnenden als positiv ein. Anklang findet die Empfehlung bei den Pflegenden hauptsächlich aufgrund des vorgeschlagenen informellen Rahmens. Pflegende sehen dadurch die Möglichkeit, Bewohnende anders als im üblichen Pflegekontext zu erleben, und neue Seiten an ihnen kennen zu lernen. Als kritische Punkte sehen die Pflegenden, die Regulierung von Nähe und Distanz in der Beziehungsgestaltung mit den Bewohnenden, und dass sie für diese Empfehlung ihre professionelle Rolle auch Stückweit ablegen müssen.

Zur Empfehlung der kollegialen Beratung äusserten die Pflegenden sowohl positive, als auch kritische Punkte. Grundsätzlich schätzen die Pflegenden den verstärkten Teamaustausch über pflegerische Aspekte oder bewohnerspezifische Präferenzen zwischen hierarchisch gleichgestellten Pflegepersonen als gewinnbringend ein. Sie sehen dadurch eine Erhöhung der Teamsolidarität und des gegenseitigen Verständnisses. Die Pflegenden erachten die kollegiale Beratung jedoch nicht als ideales Gefäss, wenn es darum geht unmittelbare Lösungen für alltägliche Probleme zu finden. Zudem sehen sie darin auch einen Konkurrenzaspekt, wenn Pflegende anderen gestehen müssen, mit bestimmten Bewohnenden Schwierigkeiten zu haben. Als zentral für eine gegenseitig unterstützende kollegiale Beratung sehen die Pflegenden das Vertrauen in die Teamkollegen, weil nur dadurch eigene Unsicherheiten geäussert und ernst genommen werden können.

Die Empfehlung eines „Sorgenfängers“ welcher regelmässig bei den Bewohnenden explizit danach fragt, was sie beschäftigt oder ihnen Sorge bereitet, wird von den Pflegenden als positiv bewertet. Wichtig scheint den Pflegenden, dass dies durch eine den Bewohnenden vertraute Person durchgeführt wird und dass die Anliegen und Sorgen der Bewohnenden nicht nur erfragt, sondern auch bearbeitet werden. Weiter denken die Pflegenden, dass dieser Sorgenfänger insbesondere Bewohnenden mit einem gering ausgeprägten sozialen Netzwerk zu Gute käme.

Feedback von Direktionsmitgliedern

Damit Bewohnende und ihre Angehörigen mehr Einblick in die Organisation ihrer Langzeitpflegeinstitution erhalten, empfehlen wir den Informationsaustausch Seitens der Direktion zu verstärken. Die Direktionsmitglieder bewerteten diese Empfehlung als äusserst positiv. Sie können sich Informationsveranstaltungen zu Themen vorstellen, welche die Bewohnenden auch direkt betreffen und sich deshalb dafür interessieren (z. Bsp. Vereinbarungen mit Krankenkassen oder Vorstellung neuer Mitarbeitenden oder Bewohnenden). Solche Veranstaltungen könnten aus Sicht der Direktion vertrauensbildend sein. Wichtig scheint ihnen zudem, dass die Informationen Zielgruppengerecht vermittelt werden und allenfalls eine Diskussion über anstehende Anliegen der Bewohnenden stattfinden kann. Solche Veranstaltungen werden als Ergänzung zu den bereits bestehenden Informationskanälen (z. Bsp. Informationszeitung, Angehörigenanlässe) betrachtet.

Zur Empfehlung der Einführung eines „Diversitätsbeauftragten“ äusserte sich die Direktion im Vergleich zu den Pflegenden eher kritisch. Diese mit dieser Position verbundenen Aufgaben konkret zu erfassen, fiel den Direktionsmitgliedern schwer. Im Zentrum der Idee steht, dass eine Person die unterschiedlichen Bedürfnisse der Pflegenden bezogen auf ihre Karriere- und Weiterbildungsplanung erfasst und in Absprache mit der Direktion geeignete Lösungen dafür sucht. Die Direktionsmitglieder können sich vorstellen, dass die Umsetzung eher durch eine Gruppe Personen, als lediglich von einer erfolgen könnte.

Zusammenfassung

Die Auswertungsworkshops können insgesamt als äusserst gelungen betrachtet werden. Die Integration der drei Anspruchsgruppen (Bewohnende, Pflegende und Direktion) in einen Workshop

fand grossen Anklang. Insbesondere die Anerkennung der Bewohnenden als gleichwertige Mitgestalter der vorgeschlagenen Empfehlungen wie die anderen beiden Gruppen, erwies sich als äusserst positiv. Die aus den Auswertungsworkshops gewonnenen Daten trugen wesentlich zur Entwicklung der Empfehlungen bei. Die Empfehlungen konnten dadurch noch präziser auf den Praxisalltag von Langzeitpflegeinstitutionen und die unterschiedlichen Bedürfnisse der darin lebenden und arbeitenden Menschen zugeschnitten werden.

6.4 Ergebnisse der Online-Befragung von Lehrpersonen an Ausbildungsinstitutionen

„Gender“ in den Ausbildungsinstitutionen: Präsenz und Wichtigkeit des Themas

Betrachten wir zunächst, wie stark das Thema „Gender“ gemäss den befragten Lehrpersonen im Lehrplan präsent ist. Die Mittelwerte pro Institution bewegen sich zwischen 2.3 und 3.1, wobei der Wert 1 für „sehr präsent“, der Wert 4 für „kaum präsent“ steht. Insgesamt kann deshalb gesagt werden, dass die Ausbildungsinstitutionen bezüglich dieses Aspekts sehr nahe beieinander liegen. Wie Abbildung 1 verdeutlicht, unterscheiden sich nur sehr wenige Ausbildungsinstitutionen statistisch signifikant voneinander. Dies ist dann der Fall, wenn die Untergrenze des Konfidenzintervalls einer Ausbildungsinstitution über der Obergrenze des Konfidenzintervalls einer anderen Ausbildungsinstitution liegt. Was Abbildung 1 ebenfalls zu entnehmen ist: Unter den Ausbildungsinstitutionen, die eher eine geringere Präsenz des Themas im Lehrplan angeben, befinden sich mehr Westschweizer als Deutschschweizer Ausbildungsinstitutionen. So unterscheiden sich denn auch die entsprechenden Mittelwerte in Deutsch- und Westschweiz statistisch signifikant ($t=-2.97$; $df=327.1$; $p<.01$)

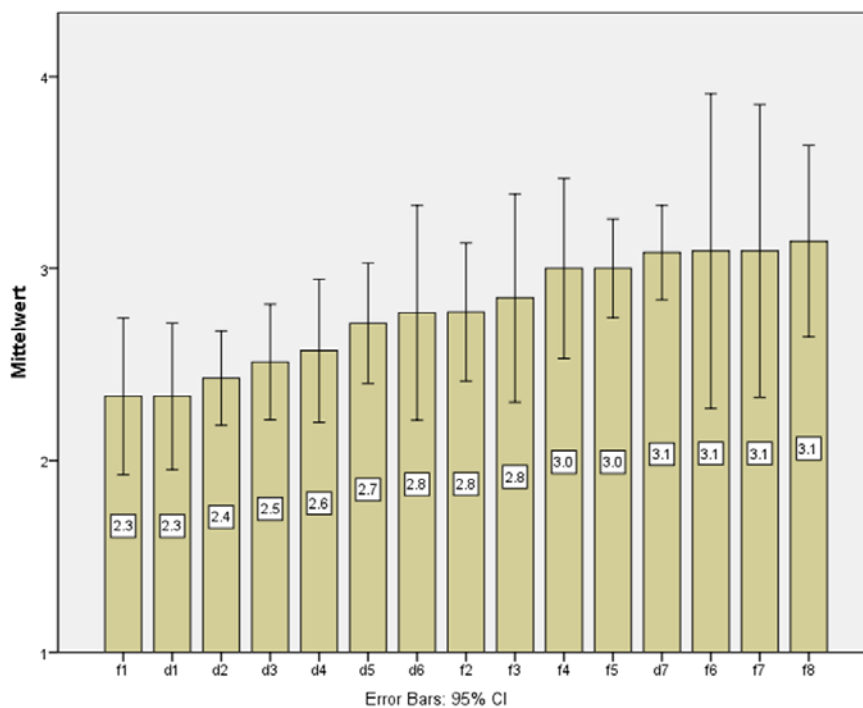


Abbildung 1: Präsenz des Themas Gender im Lehrplan pro Ausbildungsinstitution (Mittelwerte und Konfidenzintervalle 95%.)

Bemerkungen: 1= sehr präsent, 4= kaum präsent; d=Deutschschweizer Ausbildungsinstitution, f=Westschweizer Ausbildungsinstitution; nur Institutionen mit mindestens 10 Befragungsteilnehmenden berücksichtigt

Wird danach gefragt, wie stark das Thema „Gender“ im Unterricht insgesamt an einer Ausbildungsinstitution präsent sei, so zeigt sich ein ähnliches Bild (vgl. Abbildung 2). Die Werte liegen in diesem Fall zwischen 2.4 und 3.5. Was sich hier jedoch noch stärker akzentuiert, ist die relativ starke Diskrepanz zwischen Deutsch- und Westschweiz. So befinden sich sämtliche Ausbildungsinstitutionen mit Werten von mindestens 3 in der Westschweiz und die Mittelwerte pro Landesteil unterscheiden sich wiederum statistisch signifikant (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=-2.53$; $df=315.9$; $p<.05$).

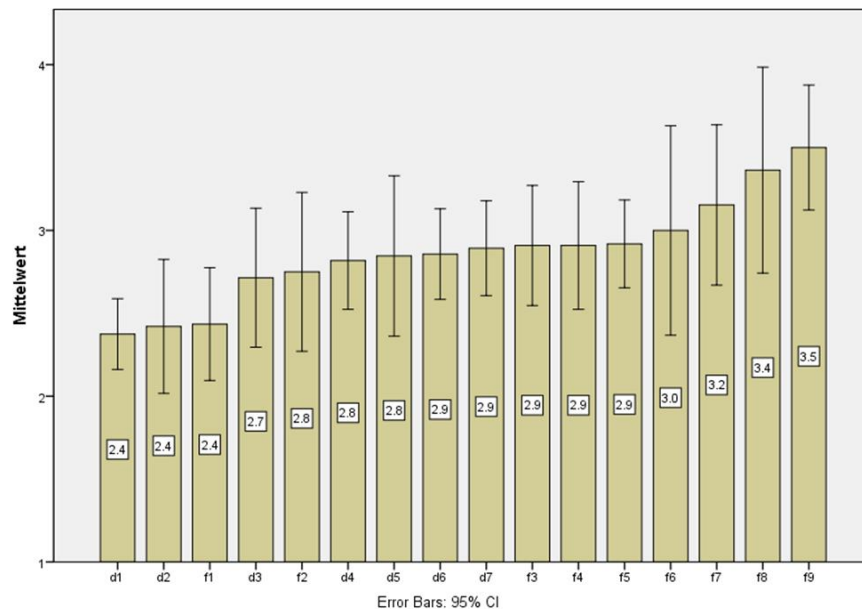


Abbildung 2: Präsenz des Themas Gender im Unterricht pro Ausbildungsinstitution (Mittelwerte und Konfidenzintervalle 95%;)

Bemerkungen: 1= sehr präsent, 4= kaum präsent; d=Deutschschweizer Ausbildungsinstitution, f=Westschweizer Ausbildungsinstitution; nur Institutionen mit mindestens 10 Befragungsteilnehmenden berücksichtigt

Fragt man schliesslich nach der Präsenz des Themas im Lehrpersonen-Team, so liegen die Mittelwerte der Institutionen wiederum relativ nahe beisammen (vgl. Abbildung 2). Auch hier gilt, dass sich Deutsch- und Westschweiz statistisch signifikant unterscheiden ($t=-2.2$; $df=315.9$; $p<.05$).

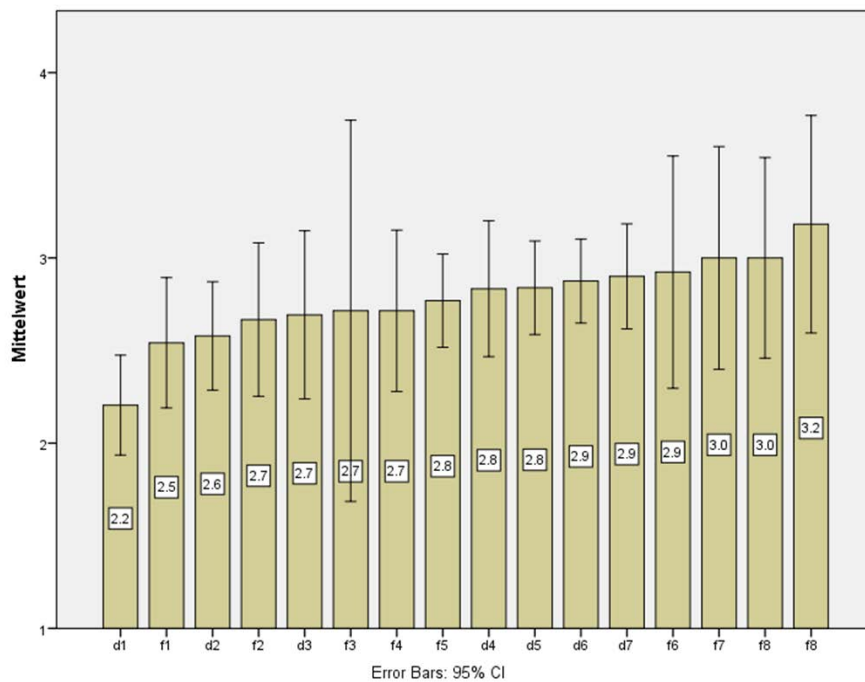


Abbildung 3: Präsenz des Themas Gender im Lehrpersonen-Team pro Ausbildungsinstitution (Mittelwerte und Konfidenzintervalle 95%);

Bemerkungen: 1= sehr präsent, 4= kaum präsent; d=Deutschscheizer Ausbildungsinstitution, f=Westschweizer Ausbildungsinstitution; nur Institutionen mit mindestens 10 Befragungsteilnehmenden berücksichtigt

Insgesamt können wir also festhalten, dass das Thema „Gender“ von den Lehrpersonen nicht als sonderlich stark präsent wahrgenommen wird. Denn während keine einzige Ausbildungsinstitution einen Mittelwert zwischen 1 und 2 erreicht (sehr oder ziemlich stark präsent), gibt es doch Ausbildungsinstitutionen, deren Mittelwerte zwischen 3 (eher wenig präsent) und 4 (kaum präsent) liegen.

Nachdem wir somit die Frage der generellen Präsenz des Themas „Gender“ erörtert haben, wenden wir uns nun dem Thema der subjektiven Wichtigkeit von „Gender“ zu.

Hier kann zunächst festgehalten werden, dass dem Thema eine relativ hohe subjektive Wichtigkeit beigemessen wird. Sowohl für die Planung von Unterrichtseinheiten (MW=2.2, SD=.91) wie die Anstellung von Lehrpersonen (MW=2.3, SD=1.0) und das Marketing der Studiengänge (MW=2.3, SD=1.1) wird der Aspekt „Gender“ im Mittel als „ziemlich wichtig“ beurteilt (1= sehr wichtig, 4= völlig unwichtig). Auch was die subjektive Wichtigkeit angeht, finden wir deutliche Unterschiede zwischen den Landesteilen: Die Deutschscheizer Lehrpersonen messen dem Thema Gender bezogen auf alle drei Fragen eine signifikant höhere Wichtigkeit bei als die Westschweizer Lehrpersonen. Der Unterschied ist besonders deutlich bezüglich der Planung von Unterrichtseinheiten (z.B. Lernziele definieren, Unterrichtsinhalte festlegen; 2.2 versus 2.7) und am geringsten betreffend das Marketing der Studiengänge (1.9 versus 2.1). Abbildung 4 zeigt, die Häufigkeitsverteilung für die Frage der Wichtigkeit von Gender bezogen auf die Unterrichtsplanung. Die Häufigkeitsverteilungen für die Aspekte „Anstellung von Lehrpersonen“ und „Marketing von Studiengängen“ sehen praktisch identisch aus.

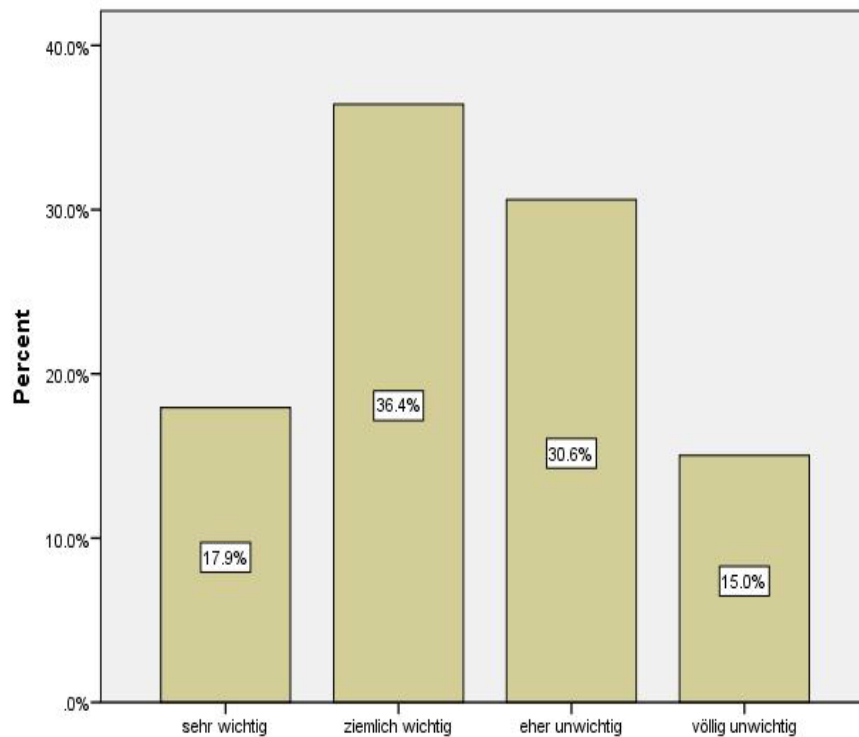


Abbildung 4: Subjektive Wichtigkeit von Gender bezogen auf die Unterrichtsplanung (n=379)

Interessanterweise spielen Geschlecht und Alter keine zentrale Rolle, wenn es darum geht, die Varianz von Präsenz und Wichtigkeit des Themas Gender zu erklären. Männer und Frauen beurteilen diese Aspekte sehr ähnlich und auch zwischen verschiedenen Altersgruppen zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Institutionelle und persönliche Bemühungen zur Förderung einer chancengleichen Ausbildungssituation für weibliche und männliche Studierende

Lediglich 28% der Befragten sind der Meinung, dass ihre Ausbildungsinstitution sehr oder ziemlich viel dafür tut, mehr Männer für den Pflegeberuf zu begeistern (vgl. Abbildung 5). Männer und Frauen unterscheiden sich bezüglich dieser Einschätzung übrigens nicht. Hingegen zeigt sich auch hier wieder ein Unterschied zwischen den Landesteilen. In der Deutschschweiz werden die Bemühungen der Ausbildungsinstitutionen signifikant höher eingeschätzt als in der Westschweiz (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=-2.1$; $df=301$; $p<.05$).

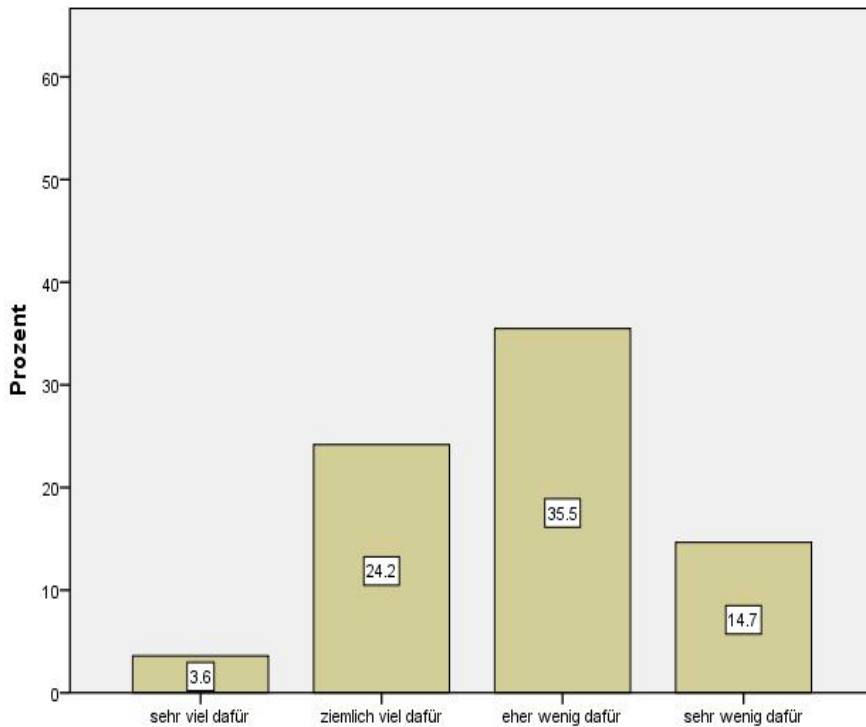


Abbildung 5: Wie schätzen Sie die Bemühungen Ihrer Ausbildungsinstitution ein, mehr Männer für den Pflegeberuf zu begeistern? Sie tun... (n=303)

Das Informationsmaterial zu einer bestimmten Ausbildung bietet die Chance, den Pflegeberuf für Männer und Frauen gleichermaßen attraktiv darzustellen. Wie wird dieses Informationsmaterial von den befragten Lehrpersonen beurteilt?

Wie sich zeigt, wird das Informationsmaterial als attraktiver für Frauen als für Männer eingeschätzt (vgl. Abbildung 6).

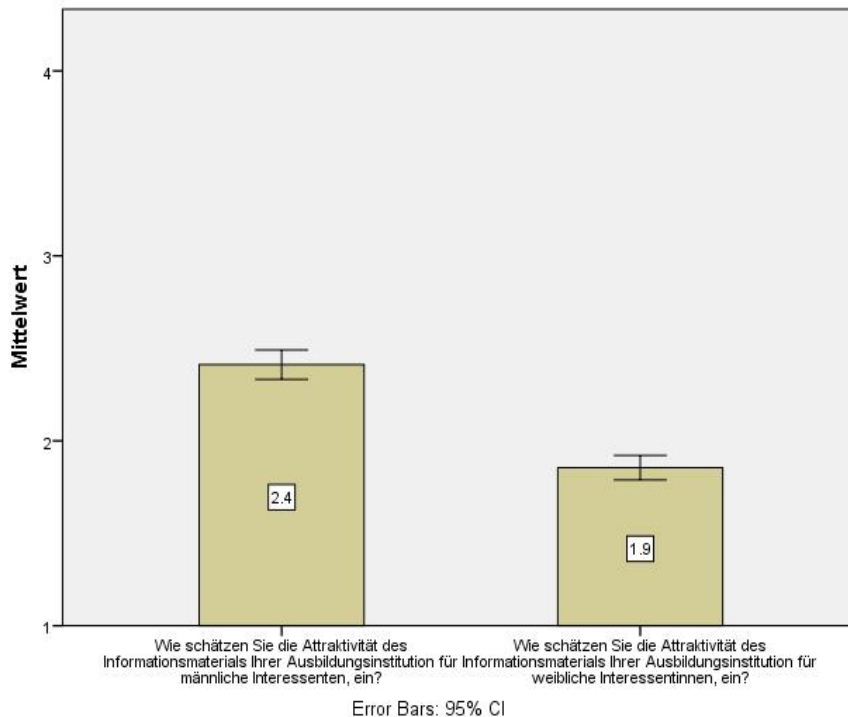


Abbildung 6: Attraktivität des Informationsmaterials der Ausbildungsinstitution für Männer und für Frauen (Mittelwerte und Konfidenzintervall 95%)

Bemerkungen: 1=sehr attraktiv, 4=völlig unattraktiv

Auf die offene Frage, wie denn das Informationsmaterial für Männer attraktiver gestaltet werden könnte, fallen die Antworten vielfältig aus. Folgende Aspekte dominieren jedoch:

- Es sind teilweise in den Unterlagen keine Männer abgebildet. Am häufigsten sind junge Frauen dargestellt. Es wird somit zu wenig explizit um Männer geworben.
- Es werden Aspekte des Pflegeberufs betont, die in der Gesellschaft häufig als weiblich konnotiert sind (z.B. Beziehung, Fürsorge, Gesprächsführung). Demgegenüber fehlen Eigenschaften des Pflegeberufs, von denen die Befragten glauben, dass sie insbesondere auch Männer ansprechen könnten. Dazu gehört der Einsatz von technischen Hilfsmitteln, die Karrierechancen und die wissenschaftlichen Aspekte des Pflegeberufs.

Dass das Informationsmaterial aus Sicht der befragten Lehrpersonen nach wie vor stark auf Frauen fokussiert, kontrastiert mit dem Wunsch der Lehrpersonen, dass der Pflegeberuf von mehr Männern ergriffen würde. 90% der Befragten fänden es sehr oder ziemlich positiv, wenn mehr Männer den Pflegeberuf ergreifen würden. 8% sind diesbezüglich unentschlossen und nur 2% fänden dies eher oder sehr negativ.

Die Lehrpersonen wurden sodann auch danach gefragt, ob man im Unterricht an ihrer Ausbildungsinstitution mehr tun könnte, um Männer und Frauen gleichermassen anzusprechen. Fast die Hälfte der Antwortenden sind der Meinung, dass dies sicher oder ziemlich sicher möglich wäre (48%). 27% der Befragten wollten sich nicht allgemein zum Unterricht äussern. Auf die Frage, ob man persönlich mehr tun könnte um gleichermassen Männer wie Frauen anzusprechen, fallen die Antworten zurückhaltender aus: Lediglich 28% denken, dass sie selbst mehr tun könnten (vgl. Abbildung 7).

Auf die offen gestellte Frage, was die Ausbildungsinstitution tun könnte, um Männer und Frauen gleichermassen anzusprechen, werden u.a. folgende Punkte genannt:

- Bildung einer klassenübergreifenden Männergruppe
- Eine Ansprechperson benennen, die explizit männlichen Studierenden zur Verfügung steht
- Im Unterricht die teilweise exponierte Situation von Männern im Pflegeberuf thematisieren
- Generell häufiger nach der Wahrnehmung und den Bedürfnissen der Studierenden fragen
- Bei Fallbeispielen darauf achten, dass sowohl Männer als Frauen vorkommen

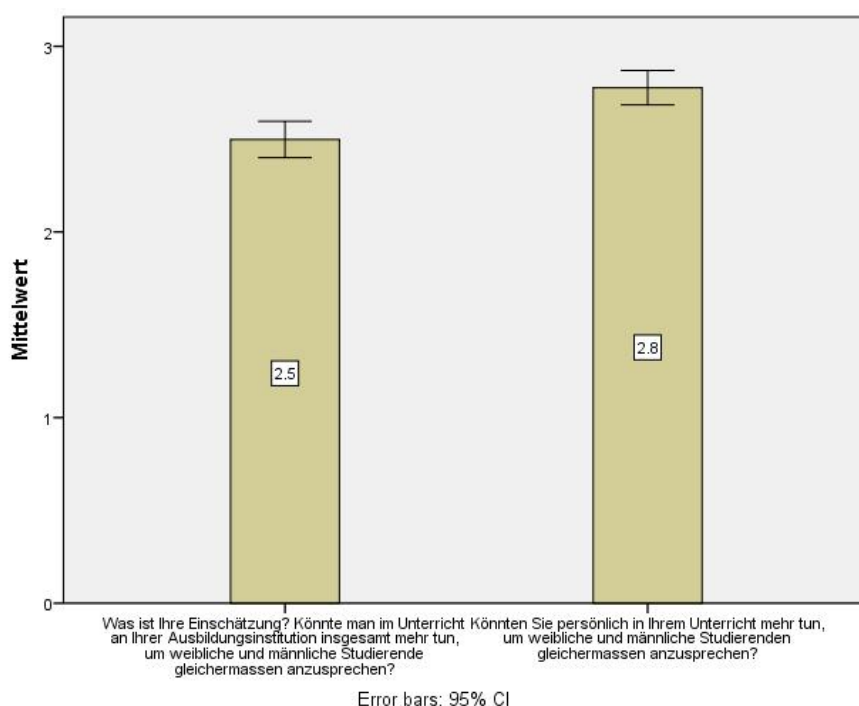


Abbildung 7: Kann mehr getan werden, um weibliche und männliche Studierende im Unterricht gleichermassen anzusprechen? (Mittelwerte und Konfidenzintervall 95%)

Bemerkungen: 1=ja, sicher, 4=nein, sicher nicht

Stellt man die offene Frage nach dem persönlichen Handlungsspielraum, so fallen die Antworten teilweise noch konkreter aus. Stark betont wird die Wichtigkeit der Reflexion, d.h. der Bewusstmachung in der Unterrichtsvorbereitung und -durchführung, dass das Thema Gender im Pflegeberuf eine besonders wichtige Rolle spielt und die Studierenden persönlich und beruflich davon profitieren, wenn dies im Unterricht angesprochen und gemeinsam diskutiert wird. Dazu gehört auch ein Verständnis dafür, dass Unterrichtsinhalte auf verschiedene Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterschiedlich wirken können und deshalb die Bedürfnisse und Rückmeldungen der Studierenden ein elementarer Bestandteil eines gendergerechten Unterrichts sind. Als wichtiger Punkt wird auch genannt, die Studierenden auf die gendersensiblen Punkte von Praxissituationen hinzuweisen – also etwa auf die geringere Zahl von männlichen Bewohnenden in Institutionen der Langzeitpflege und die Schlussfolgerungen, die Pflegenden daraus im Hinblick auf eine optimale Pflege und Betreuung ziehen können.

Aspekte von Gender in der konkreten Unterrichtssituation

Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass männliche Studierende besser auf faktenorientierte Wissensvermittlung reagieren, während sich weibliche Studierende häufiger auch für den sozialen und emotionalen Kontext von Lerninhalten interessieren. Die befragten Lehrpersonen geben an, dass sich 16.9% der weiblichen Studierenden mehr „harte Fakten“ im Unterricht wünschen gegenüber 19.2% der männlichen Studierenden. Dabei sind weibliche Lehrpersonen offenbar häufiger mit dem Wunsch nach mehr „Fakten“ konfrontiert als männliche und zwar sowohl seitens weiblicher wie männlicher Studierender (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=-1.9$; $df=335$; $p<.10$ bzw. $t=-1.8$; $df=332$; $p<.10$).

Mehr als drei Viertel der Befragten geben an, dass sie im Unterricht „sehr“ oder „ziemlich oft“ darüber sprechen, dass die Intimpflege bei einer Person des anderen Geschlechts Unbehagen oder sogar Angst auslösen kann (77%). Die Häufigkeit, mit der dies thematisiert wird, ist übrigens sowohl vom Alter wie auch von der Erfahrung der Lehrpersonen unabhängig. Hingegen gibt es diesbezüglich einen hochsignifikanten Geschlechtsunterschied: Frauen sprechen deutlich häufiger als Männer über das mögliche Unbehagen bei der Intimpflege einer Person des anderen Geschlechts (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=-4.1$; $df=129.5$; $p<.001$; vgl. Abbildung 8).

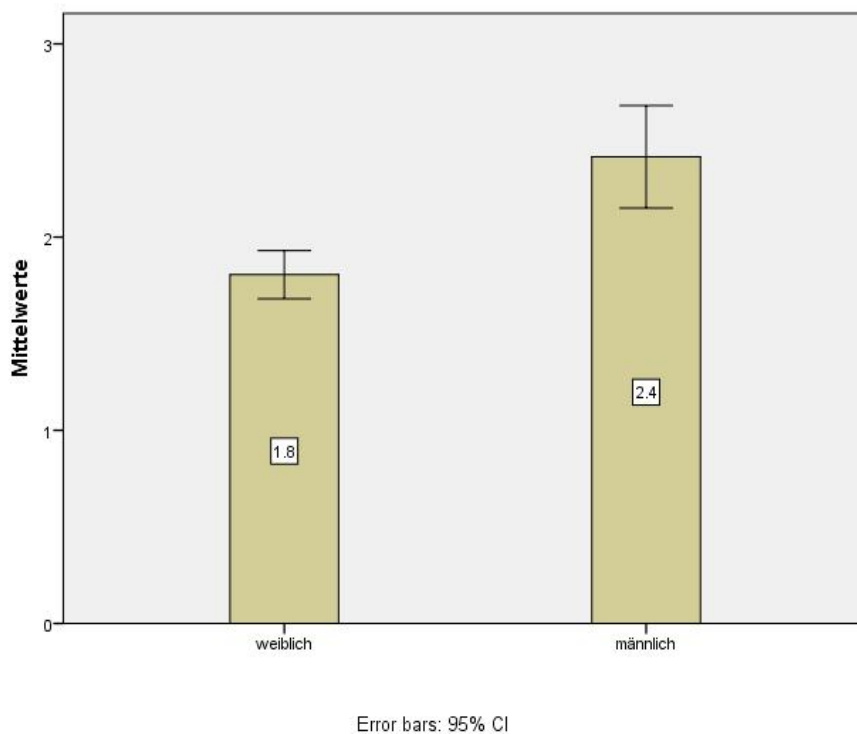


Abbildung 8: Häufigkeit, mit der weibliche und männliche Lehrpersonen im Unterricht darüber sprechen, dass die Intimpflege bei einer Person des anderen Geschlechts Unbehagen oder sogar Angst auslösen kann (Mittelwerte und Konfidenzintervall 95%)
Bemerkungen: 1 = sehr oft; 5 = nie

Gefragt wurde auch danach, ob es vorkommt, dass im Unterricht Wissen vorausgesetzt wird, das für weibliche Studierende selbstverständlich ist (z.B. Kenntnisse über den weiblichen Körper), das aber für männliche Studierende nicht unbedingt vorausgesetzt werden kann. 16% der Befragten geben an, dass dies „sehr“ oder „ziemlich oft“ der Fall sei.

Als Beispiele werden genannt: die Anatomie der weiblichen Geschlechtsorgane, des weiblichen Zyklus sowie onkologische Themen (insb. Brustkrebs). Allerdings wird auch darauf hingewiesen, dass viele Männer in diesen Bereichen über gleich gute Kenntnisse verfügten wie Frauen.

Die befragten Lehrpersonen erleben es nicht oft, dass Kolleginnen oder Kollegen abwertende Bemerkungen über männliche oder weibliche Studierende machen. 2.5% der Befragten geben an, dass sie dies in Bezug auf männliche Studierende relativ oft erlebt hätten. 6% der Befragten bestätigen dies in Bezug auf weibliche Studierende.

Immerhin 11% der Befragten sagen aus, dass sie eine Klasse auch in Anwesenheit von Männern „sehr“ oder „ziemlich oft“ so ansprechen, als ob sie nur aus Frauen bestünde. Dies geschieht bei weiblichen Lehrpersonen allerdings nicht häufiger als bei weiblichen. 7% der Befragten fällt auf, dass sie im Unterricht Formulierung verwenden, bei denen sich männliche Studierende ausgeschlossen fühlen könnten.

Männliche Studierende genießen aber offenbar oft besondere Aufmerksamkeit. So bestätigen 63% der befragten Lehrpersonen, dass sie männlichen Studierenden „oft“ oder „manchmal“ besondere Aufmerksamkeit schenken. Männliche und weibliche Lehrpersonen unterscheiden sich dabei in ihrer Aufmerksamkeit gegenüber männlichen Studierenden (chi²-Test nach Pearson: $\chi^2= 8.0$; $df=3$; $p<.05$). So geben mehr männliche als weibliche Lehrpersonen an, dass sie den Studenten „immer“ besondere Aufmerksamkeit schenken (23% versus 13%). Demgegenüber sind es mehr Frauen als Männer, die dies „manchmal“ tun (51% versus 39%).

In der Regel erhalten aber männliche und weibliche Studierende dieselben Aufträge im Unterricht. Lediglich 5% der befragten Lehrpersonen geben an, dass sie „sehr“ oder „ziemlich oft“ Studenten andere Aufträge erteilen als Studentinnen. Es gibt diesbezüglich auch keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Lehrpersonen.

Wie der Fachliteratur zu entnehmen ist (vgl. Dyck et al., 2009), ist es für männliche Studierende in der Pflegeausbildung typisch, im Unterricht auf traditionelle Geschlechterrollenmuster zurückzugreifen. Auch in unserer Befragung werden derartige Tendenzen sichtbar. So übernehmen Männer deutlich häufiger als Frauen die Rolle des „Spassvogels“ im Klassenverband. 54% der Befragten sehen diese Rolle „klar“ oder „etwas häufiger“ bei männlichen Studierenden, nur 3% sehen dieses Verhalten häufiger bei weiblichen Studierenden. Ebenfalls übernehmen männliche Studierende offenbar häufiger als Frauen Führungsrollen in Gruppenarbeiten (32% versus 15%). Auch stellen die männlichen Studierenden häufiger Fragen oder geben Kommentare ab (22% versus 13%). Keinen Unterschied sehen die Befragten, wenn es darum geht, ob Studierende im Unterricht fordernd bzw. kritisch auftreten. 18% sehen die männlichen Studierenden häufiger in dieser Rolle, 17% die weiblichen Studierenden.

Hammer & Bartjes (2005) berichten, dass Männer in Pflegeausbildung oft für homosexuell gehalten werden. 13% der von uns befragten Lehrpersonen bestätigen, dass ihnen dies von Studierenden „oft“ oder „ziemlich oft“ berichtet werde.

8% der Lehrpersonen sind der Meinung, dass es für Studentinnen leichter sei, eine wertschätzende Beziehung zu Lehrpersonen aufzubauen als für männliche. Weibliche und männliche Lehrpersonen unterscheiden sich bezüglich dieser Einschätzung nicht.

Männliche Lehrpersonen als Vorbilder für männliche Studierende?

Abbildung 9 zeigt, dass männliche Lehrpersonen in den Ausbildungsinstitutionen eine klare Minderheit bilden. 79% der Antwortenden geben an, dass in ihren Ausbildungsinstitutionen etwas oder deutlich mehr weibliche Lehrpersonen tätig sind. 15% geben an, dass sich die Geschlechter diesbezüglich ungefähr die Waage halten, während 6% der Befragten an Institutionen arbeiten, an denen mehrheitlich männliche Lehrpersonen tätig sind. Somit kann klar festgestellt werden, dass männliche Studierende deutlich weniger gleichgeschlechtliche Lehrpersonen antreffen als weibliche Studierende und somit auch auf weniger gleichgeschlechtliche Vorbilder und Mentoren zählen können.

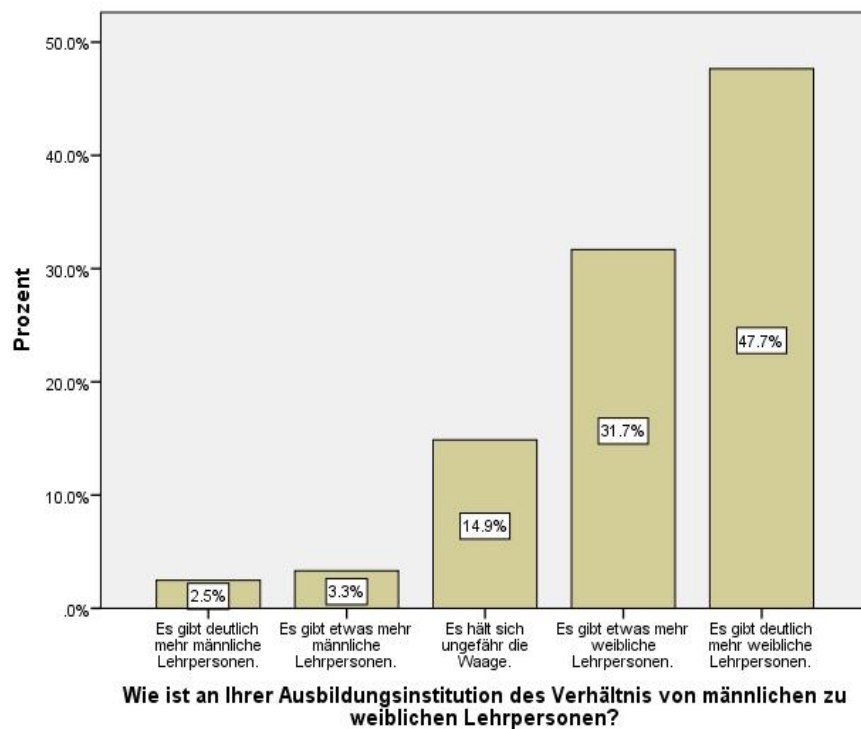


Abbildung 9: Das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Lehrpersonen gemäss den befragten Lehrpersonen (n=363)

Jene Lehrpersonen, die einen geringeren Anteil von männlichen Lehrpersonen angeben, gehen mehrheitlich davon aus, dass die männlichen Studierenden davon profitieren würden, wenn es mehr männliche Lehrpersonen gäbe. 19% bestätigen dies als „ganz sicher“ und weitere 40% als „ziemlich sicher“. Allerdings ist doch auch eine beträchtliche grosse Minderheit der Ansicht, dass dies „eher nicht“ (30%) oder „sicher nicht“ (11%) der Fall wäre.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass viele Befragte die Meinung vertreten, dass auch die weiblichen Studierenden von einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis unter den Lehrpersonen profitieren würden (49%). 51% sehen darin allerdings keinen Vorteil für die weiblichen Studierenden (vgl. Abbildung 10).

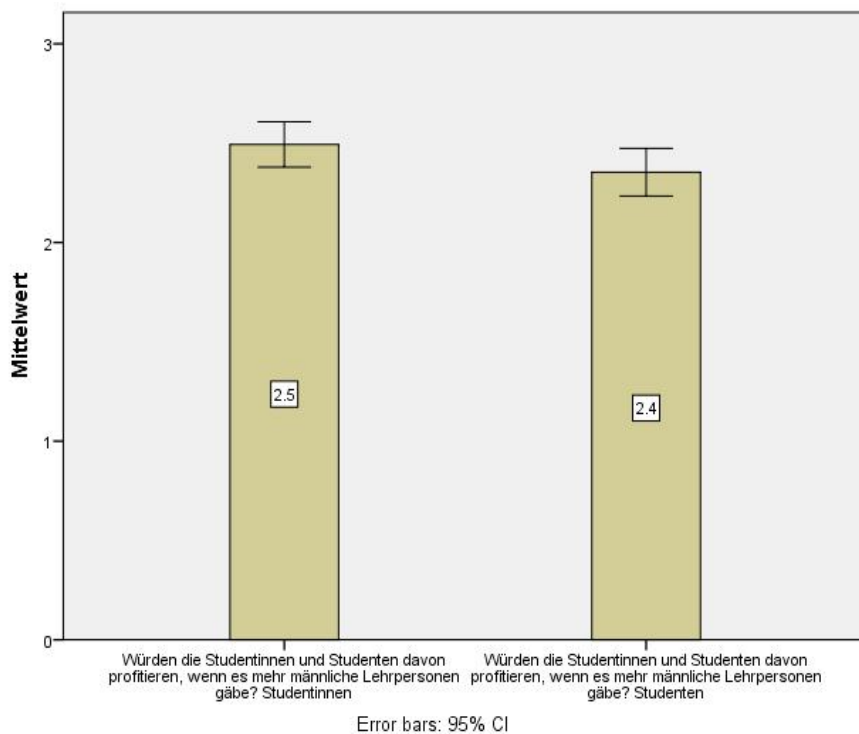


Abbildung 10: Würden männliche und weibliche Studierende davon profitieren, wenn es mehr männliche Lehrpersonen gäbe? (Mittelwerte und Konfidenzintervall 95%)

Bemerkungen: 1=ja, ganz sicher; 4=nein, sicher nicht)

Männliche und weibliche Lehrpersonen unterscheiden sich in ihrer diesbezüglichen Einschätzung übrigens nicht. Hingegen gibt es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl Jahren Lehrerschaft und der Einschätzung, ob männliche Studierende von mehr männlichen Lehrpersonen profitieren würden. Am optimistischsten sind diesbezüglich die Lehrpersonen mit einem mittleren Erfahrungsgrad (zwischen 13 und 21 Jahren Lehrerschaft). Sie geben zu 67% an, dass die männlichen Studierenden davon profitieren würden. Sowohl die Lehrpersonen mit dem grössten Erfahrungsschatz (über 21 Jahre Lehrerschaft) als auch die am wenigsten erfahrenen Lehrpersonen (bis 13 Jahre) sind diesbezüglich skeptischer. Sie gehen nur zu 58% (erfahrenste Gruppe) bzw. 53% („unerfahrenste“ Gruppe) davon aus, dass dies der Fall wäre. Dementsprechend ist ein doch recht hoher Anteil von 47% der Lehrpersonen mit dem geringsten Erfahrungsschatz davon überzeugt, dass die männlichen Studierenden „eher nicht“ oder „sicher nicht“ von einem höheren Anteil männlicher Lehrpersonen profitieren würden (chi2-Test: $\chi^2=14.5$; $df=6$; $p<.05$).

Das Thema „Karriereentwicklung“ in der Ausbildung

Lediglich 39% der Lehrpersonen sind der Auffassung, dass ihre Ausbildungsinstitution „sehr viel“ oder „ziemlich viel“ dafür tut, Studentinnen für spätere Führungspositionen vorzubereiten. Weibliche und männliche Lehrpersonen beurteilen diese Frage signifikant unterschiedlich (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=2.8$; $df=265$; $p<.01$): Frauen tendieren zur Einschätzung, dass die Ausbildungsinstitutionen dafür „eher zu wenig“ tun ($MW=2.7$), während Männer eher die Haltung vertreten, die Ausbildungsinstitutionen täten dafür „ziemlich viel“ ($MW=2.4$; vgl. Abbildung 11). Dass Alter der Befragten spielt bei dieser Einschätzung keine Rolle.

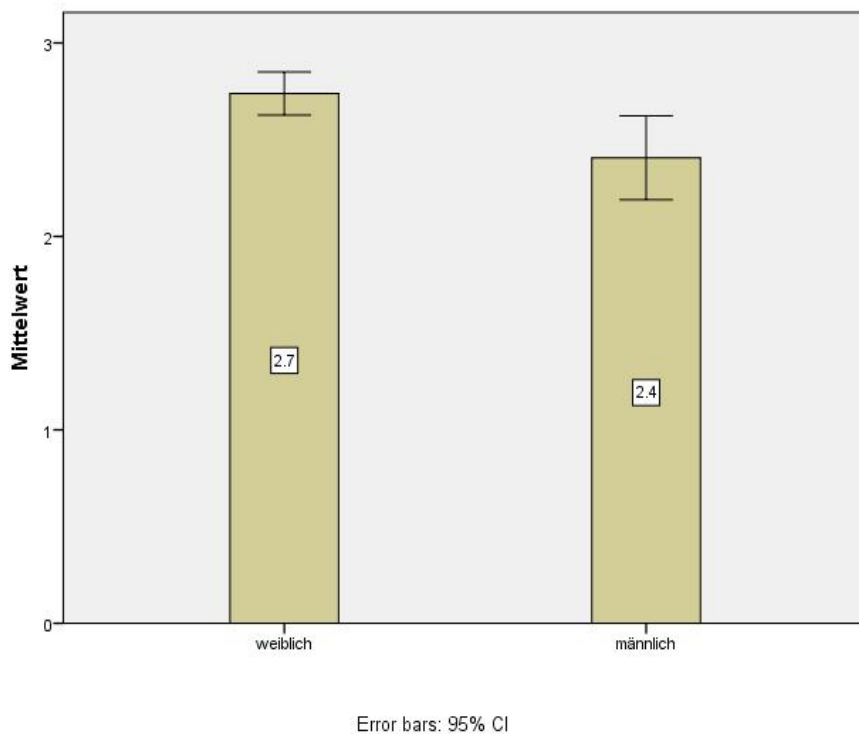


Abbildung 11: Tut die Ausbildungsinstitution genügend dafür, weibliche Studierende für eine spätere Führungsposition zu motivieren (Mittelwerte und Konfidenzintervall 95%; Antworten nach Geschlecht der Lehrperson)

Bemerkungen: 1=tut sehr viel dafür; 4=tut sehr wenig dafür

50% der Befragten geben an, dass sich männliche und weibliche Studierende in etwa gleich häufig für eine Führungsposition im Bereich Pflege interessieren. Allerdings ist auch ein ähnlich grosser Anteil der Befragten der Meinung, dass sich männliche Studierende häufiger dafür interessieren (47%). Lediglich 4% der Antwortenden geben an, dass weibliche Studierende sich häufiger für eine Führungsposition interessieren (vgl. Abbildung 12).

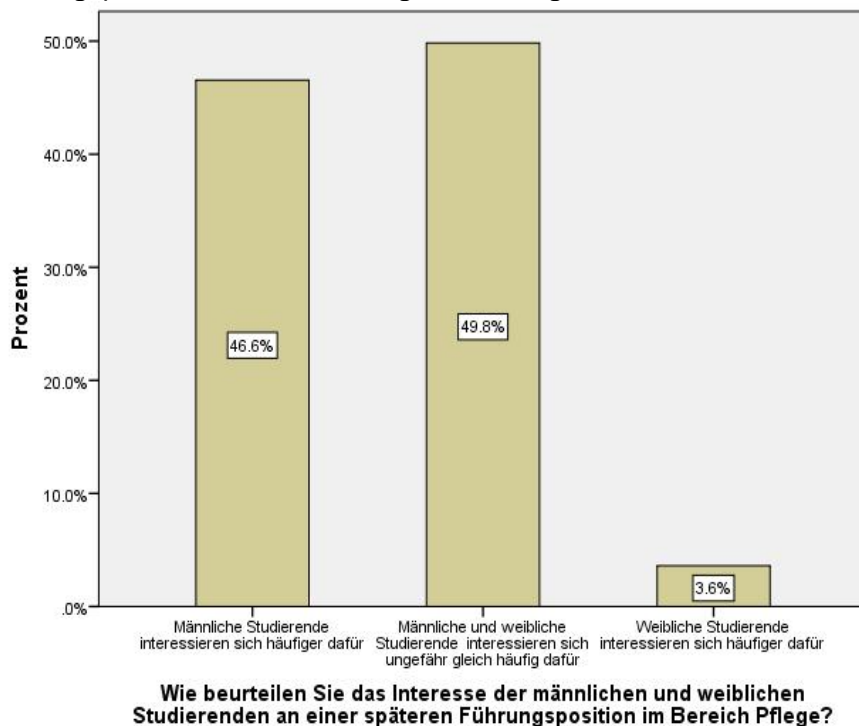


Abbildung 12: Das wahrgenommene Interesse von weiblichen und männlichen Studierenden an einer Führungsposition im Bereich Pflege (n=305)

Das Interesse der Studierenden wird von den Lehrpersonen je nach deren Alter unterschiedlich beurteilt. Die jüngsten Befragten (bis 35 Jahre) geben nämlich zu 11% an, dass sich Frauen häufiger als Männer für eine Führungsposition interessieren. Bei den 36-50-Jährigen sind es dann lediglich noch 4% die das so wahrnehmen und bei der ältesten Befragtengruppe (51+) gar nur noch 1% (chi2-Test nach Pearson: $\chi^2=12.2$; $df=4$; $p<.05$). Ebenfalls deutlich ist die unterschiedliche Wahrnehmung nach Geschlecht (chi2-Test nach Pearson: $\chi^2=12.9$; $df=2$; $p<.01$): Interessanterweise sind nämlich die weiblichen Lehrpersonen mehrheitlich davon überzeugt, dass sich männliche Studierende häufiger für eine Führungsposition interessieren als weibliche (52%), 45% der befragten Frauen sehen das Interesse zwischen Studenten und Studentinnen als ausgewogen und nur 3% erleben weibliche Studierende als interessierter an einer Führungsposition. Demgegenüber sind immerhin 7% der befragten Männer der Auffassung, dass sich Frauen häufiger für eine Führungsposition interessieren und nur 29% nehmen wahr, dass sich Männer häufiger dafür interessierten (64% erleben dieses Interesse als ausgeglichen).

An der Wichtigkeit des Themas „Karriereentwicklung“ als Bestandteil der Studiengänge gibt es kaum Zweifel: 94% der Befragten halten dies für „sehr“ oder „eher wichtig“. Frauen ist das Thema noch etwas wichtiger als Männern (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=-1.8$; $df=360$; $p<.10$). Allerdings wissen längst nicht alle Befragten, ob das Thema bereits fester Bestandteil des Lehrplans ist. Nur 40% der Antwortenden sind sich diesbezüglich ganz sicher. Weitere 36% beantworten diese Frage mit „vermutlich ja“. Immerhin 70 Befragte (24%) meinen „vermutlich nein“ oder „sicher nein“).

Verbunden mit der Frage der Karriereentwicklung ist die generelle Einschätzung der Vereinbarkeit einer Führungsposition mit Familien- und Erziehungsaufgaben. Die entsprechenden Möglichkeiten werden für Männer und Frauen stark unterschiedlich eingeschätzt. So sind nur 35% der Befragten der Meinung, für Frauen lasse sich dies „sehr gut“ oder „ziemlich gut“ vereinbaren. Völlig anders dagegen die Einschätzung in Bezug auf Männer: Hier sind volle 84% der Ansicht, dass dies „sehr gut“ oder „ziemlich gut“ möglich sei (vgl. Abbildung 13).

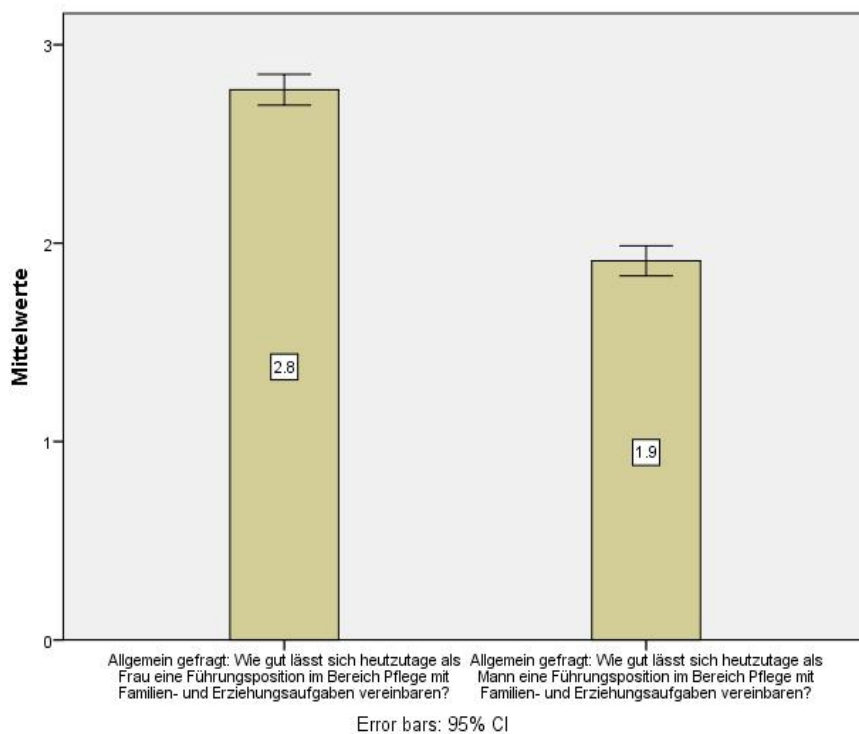


Abbildung 13: Vereinbarkeit einer Führungsposition mit Familien- und Erziehungsaufgaben für Männer und Frauen (Mittelwerte und Konfidenzintervall 95%)

Bemerkungen: 1=sehr gut, 4=sehr schlecht

Während sich männliche und weibliche Lehrpersonen bezüglich der Vereinbarkeit für Frauen einig sind, schätzen sie diese für Männer signifikant unterschiedlich ein: Die Vereinbarkeit für Männer wird von männlichen Lehrpersonen nämlich tiefer eingeschätzt als von weiblichen Lehrpersonen (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=-3.7$; $df=169.8$; $p<.001$).

Zusammenfassend lässt sich also Folgendes festhalten: Es besteht Konsens darüber, dass die Karriereentwicklung ein Inhalt der Studiengänge sein sollte. Darüber, ob dies bereits heute der Fall ist, besteht allerdings recht viel Unsicherheit. Weibliche und männliche Studierende werden als unterschiedlich interessiert an einer Führungsposition im Bereich Pflege wahrgenommen. So ist etwas weniger als die Hälfte der Befragten der Ansicht, dies sei häufiger bei Männern der Fall. Dagegen nehmen nur wenige Befragte die weiblichen Studierenden als an einer Führungsposition interessierter wahr. Es sind eher jüngere Lehrpersonen, die ein grösseres Interesse bei Frauen wahrnehmen. Weibliche Lehrpersonen sind deutlich häufiger als männliche der Ansicht, dass sich Studenten stärker für eine Führungsposition interessierten als Studentinnen. Die Vereinbarkeit einer Führungsposition mit Familien- und Erziehungsaufgaben wird für Männer deutlich positiver als für Frauen beurteilt. Männliche Lehrpersonen relativieren dies allerdings – sie beurteilen die Vereinbarkeit auch für Männer kritischer.

Bildung einer Skala „Betonung der pflegebezogenen Geschlechterdifferenz“

Es gehört zu den üblichen Vorgehensweisen bei quantitativen sozialwissenschaftlichen Auswertungen, dass versucht wird, verschiedene einzeln erhobene Indikatoren zu einer Skala, einem übergeordneten Indikator, zusammenzufassen. Die Überlegung dahinter ist eine messtheoretische: Die Messung eines Phänomens wird dann präziser, wenn möglichst alle wichtigen Facetten des Phänomens in der Messung berücksichtigt sind. Auch mit den uns vorliegenden Befragungsdaten wurde der Versuch einer Skalenbildung unternommen. So wurde angestrebt, eine Skala „Betonung der pflegebezogenen Geschlechterdifferenz“ zu bilden. Diese Skala setzt sich aus jenen Variablen zusammen, in denen es um Unterschiedlichkeit beziehungsweise Gleichheit von Männern und Frauen in der Pflegeausbildung und -praxis geht.

Tabelle 2 zeigt, welche Variablen bzw. Einzelfragen zu dieser Skala gehören.

Tabelle 2: Variablen der Skala „Betonung der pflege- und betreuungsbezogenen Geschlechterdifferenz“ (Cronbach's Alpha=.71)

Variable	Antwortkategorien
Auch in Anwesenheit von Männern spreche ich die Klasse so an, als würde sie nur aus Frauen bestehen.	1=stimmt genau; 4=stimmt gar nicht
Ich gebe männlichen und weiblichen Studierenden im Unterricht unterschiedliche Aufträge.	1=nie; 4=immer
Finden Sie es grundsätzlich problematisch, wenn Männer Frauen pflegen (und vice versa)?	1=gar nicht problematisch; 4=sehr problematisch
Finden Sie es problematisch, wenn Männer bei Frauen die Intimpflege durchführen (und vice versa)?	1=gar nicht problematisch; 4=sehr problematisch
Männer sind im Pflgeteam vor allem hilfreich, weil sie Aufgaben übernehmen können, in denen Muskelkraft gefragt ist.	1=stimmt gar nicht; 4=stimmt genau
Männer sind für die Pflege von verbal aggressiven PatientInnen/Bewohnenden besser geeignet als Frauen.	1=stimmt gar nicht; 4=stimmt genau
Männer sind für die Pflege von körperlich gewalttätigen PatientInnen/Bewohnenden besser geeignet als Frauen.	1=stimmt gar nicht; 4=stimmt genau

Die so entstandene Skala (Cronbach's Alpha=0.71) umfasst die Daten von 331 Befragten. Das mögliche Wertespektrum bewegt sich dabei zwischen 1 und 4 (MW=2.04). Personen, die auf dieser Skala einen hohen Wert erreichen, geben also Männern und Frauen häufiger unterschiedliche Aufträge, finden die gegengeschlechtliche Pflege allgemein und die Intimpflege insbesondere problematisch und sehen in der Pflegepraxis für Männer und Frauen unterschiedliche Rollen. Die Varianz der Skala „Betonung der pflegebezogenen Geschlechterdifferenz“ kann nicht durch das Alter der Befragten erklärt werden. Auch unterscheiden sich Männer und Frauen auf dieser Skala nicht signifikant. Hingegen zeigt sich ein sehr deutlicher Unterschied nach Landesregion der Ausbildungsinstitution. Lehrpersonen in der Westschweiz betonen mit ihren Antworten die Unterschiedlichkeit der Geschlechter deutlich weniger stark als die Lehrpersonen in der Deutschschweiz (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=15.9$; $df=329$; $p<.001$)

Abbildung 14 zeigt die Mittelwerte verschiedener Subgruppen bezüglich der Betonung der pflegebezogenen Geschlechterdifferenz. Sie veranschaulicht eindrücklich, dass das stärkste Differenzierungskriterium die Landesregion (Deutsch- oder Westschweiz) ist. Interessanterweise korreliert die Betonung der pflegebezogenen Geschlechterdifferenz mit der Wahrnehmung der Anforderungen der Praxis. Jene Lehrpersonen, welche die Differenz zwischen Geschlechtern stärker betonen, sind auch in einem höheren Ausmass davon überzeugt, dass die Praxisinstitutionen an Männer und Frauen unterschiedliche Anforderungen stellen (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=5.1$; $df=277$; $p<.001$).

Alle anderen Subgruppen unterscheiden in vergleichsweise geringerem Mass: Lehrpersonen, welche die Auffassung vertreten, dass männliche Absolventen gut auf die Pflege von Frauen vorbereitet sind, betonen die Geschlechterdifferenz signifikant weniger stark als Lehrpersonen, welche die Vorbereitung kritischer beurteilen (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=-1.7$; $df=283$; $p<.10$). Lehrpersonen, welche das Interesse von Männern an einer Führungsposition höher einschätzen als dasjenige von Frauen betonen die pflegebezogene Geschlechterdifferenz dafür signifikant stärker (t-Test für unabhängige Stichproben: $t=2.1$; $df=263$; $p<.05$).

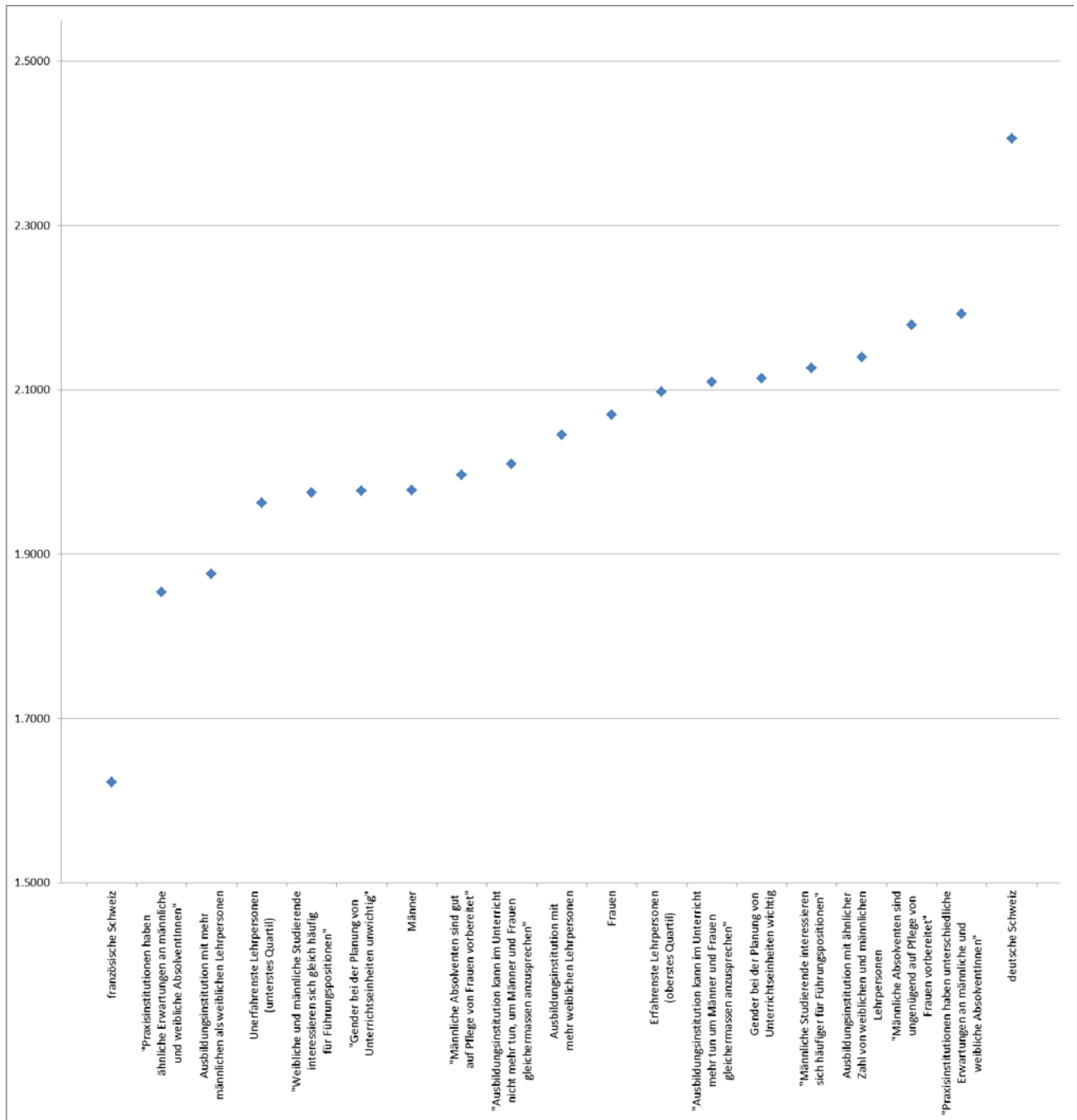


Abbildung 14: Mittelwerte verschiedener Subgruppen auf der Skala „Betonung der pflegebezogenen Geschlechterdifferenz“

Bemerkungen: Anführungszeichen kennzeichnen Subgruppen, welche die entsprechende Aussage vertreten. Tiefe Mittelwerte kennzeichnen eine geringere Betonung von Differenz, höhere Werte eine stärkere Betonung.

Zusammenfassung

Die befragten Lehrpersonen erleben das Thema Gender in ihren Ausbildungsinstitutionen als nicht sonderlich stark präsent. Dies gilt sowohl in Bezug auf den Lehrplan wie auch bezüglich der Präsenz im Unterricht und im Kollegium. Die Ausbildungsinstitutionen unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht sehr stark voneinander. Allerdings wird die Präsenz in der französischen Schweiz geringer eingeschätzt als in der deutschen Schweiz.

Persönlich messen die Lehrpersonen dem Thema Gender eine relativ hohe Bedeutung bei. Auch hier finden wir zwischen den Landesteilen eine Differenz: Die Lehrpersonen in der deutschen Schweiz finden das Thema wichtiger als ihre Kolleginnen und Kollegen in der französischen Schweiz – besonders deutlich ist der Unterschied in Bezug auf die Planung von Unterrichtseinheiten.

Die befragten Lehrpersonen sind der Auffassung, dass ihre Ausbildungsinstitutionen mehr dafür tun könnten, Männer für den Pflegeberuf zu begeistern. Nur 28% geben an, ihre Ausbildungsinstitution tue „sehr viel“ oder „ziemlich viel“ dafür, wobei das Engagement in der deutschen Schweiz höher bewertet wird.

Zwar sind knapp die Hälfte der Befragten der Überzeugung, dass man generell im Unterricht mehr dafür tun könnte, Männer und Frauen gleichermaßen anzusprechen. Bei sich selbst sieht man aber deutlich weniger Handlungsbedarf: Lediglich drei von zehn Befragten denken, sie selbst könnten in dieser Hinsicht mehr tun.

Zu den genannten konkreten Verbesserungsmöglichkeiten gehören insbesondere Massnahmen zugunsten der männlichen Studierenden. So wurde beispielsweise eine institutionsübergreifende Männergruppe oder eine spezielle Ansprechperson für männliche Studierende genannt. Praxis- bzw. Fallbeispiele sollten zudem wenn möglich beide Geschlechter berücksichtigen. Aus den freien Antworten der Lehrpersonen wird aber auch deutlich, dass der Einbezug von Genderaspekten eine aktive Reflexion deren Relevanz im Rahmen der Unterrichtsvorbereitung erfordert.

Das im Marketing eingesetzte Informationsmaterial wird als für Frauen attraktiver beurteilt. Männer würden nach wie vor seltener abgebildet und die Tätigkeit der Pflege relativ stereotyp dargestellt. Es fehlten insbesondere Bezüge zur forschungsorientierten und technikgestützten Pflege. Diese Wahrnehmung des Informationsmaterials erstaunt deshalb, weil ein breiter Konsens darüber besteht, dass man mehr Männer im Pflegeberuf sehen möchte. 90% der Befragten bestätigen dies.

Was die Gestaltung des Unterrichts angeht, so finden sich keine Hinweise darauf, dass Vorwissen vorausgesetzt würde, welches für Männer weniger selbstverständlich als für Frauen ist. Die Lehrpersonen erleben die männlichen Studierenden in dieser Hinsicht als ebenso kompetent wie die weiblichen. Hingegen wird deutlich bestätigt, dass männliche Studierende im Unterricht oft besondere Aufmerksamkeit erhalten, auch wenn sie grossmehrheitlich dieselben Aufträge zu erfüllen haben wie die weiblichen Studierenden. Auch finden sich Hinweise darauf, dass die männlichen Studierenden auf traditionelle Geschlechterrollenmuster zurückgreifen –z.B. als „Spassvogel“ innerhalb eines Klassenverbands. Männliche und weibliche Lehrpersonen werden von den Studierenden offenbar unterschiedlich wahrgenommen: So berichten weibliche Lehrpersonen häufiger darüber, dass ihr Unterricht als zu wenig faktenorientiert erlebt werde. Auf der anderen Seite fällt auf, dass deutlich mehr weibliche als männliche Lehrpersonen die Thematik der gegengeschlechtlichen Intimpflege ansprechen.

Für die männlichen Studierenden ist es schwieriger, gleichgeschlechtliche Vorbilder zu finden: Die Zahl der männlichen Lehrpersonen ist deutlich tiefer als diejenige der weiblichen. Die Befragten sind mehrheitlich der Ansicht, dass die männlichen Studierenden von einer grösseren Zahl an männlichen Lehrpersonen profitieren würden. Interessanterweise denkt knapp die Hälfte der Befragten, dass dies auch für weibliche Studierende gilt.

Nur eine Minderheit der Befragten findet, dass ihre Ausbildungsinstitution viel dafür tue, Studentinnen für die Übernahme einer Führungsposition zu motivieren – die befragten Frauen sind diesbezüglich besonders skeptisch. Zudem erleben die Lehrpersonen die männlichen Studierenden als interessierter an einer Führungsposition als die weiblichen. Beachtenswert ist, dass jüngere Lehrpersonen diese Differenz weniger stark wahrnehmen als ältere und dass weibliche Lehrpersonen die Studentinnen als weniger führungsinteressiert wahrnehmen als männliche Lehrpersonen. Die Vereinbarkeit einer Führungsposition mit familialen Betreuungs- und Erziehungsaufgaben wird für Männer klar besser als für Frauen beurteilt – die befragten männlichen Lehrpersonen sehen diesen Unterschied allerdings weniger deutlich als die weiblichen.

Eine Skala „Betonung der pflege- und betreuungsbezogenen Geschlechterdifferenz“ zeigt, dass die befragten Personen einen relativ grosse Varianz aufweisen, wenn es darum geht, Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Ausbildung und Pflege- und Betreuungspraxis zu betonen. Viele dieser Unterschiede sind allerdings nicht statistisch signifikant. Doch finden wir auch hier wieder einen Unterschied zwischen den Sprachregionen. In der Deutschschweiz werden die Differenzen stärker betont als in der französischen Schweiz. Somit ergibt sich ein interessantes, aber auch etwas paradoxes Bild: Zwar wird in der französischen Schweiz das Thema Gender als weniger präsent beurteilt und auch subjektiv als weniger wichtig empfunden. Die entsprechende Sensibilität scheint in der deutschen Schweiz ausgeprägter zu sein. Gleichzeitig ist es aber so, dass Einstellungen, die gegenüber männlichen Pflegenden als diskriminierend empfunden werden können, in der Deutschschweiz stärkeren Rückhalt finden als in der französischen Schweiz. Es scheint also so zu

sein, dass das Bewusstsein für Differenz die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sowohl fördern wie behindern kann.

7 Diskussion der Ergebnisse

Das Hauptprodukt des qualitativen Forschungsteils ist der Leitfaden „Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Langzeitpflege“. Er verarbeitet die Ergebnisse aus Bewohnendeninterviews, den Workshops mit Pflegenden und den gemeinsamen Auswertungsworkshops zu handlungsorientierten Empfehlungen, die Bezug auf sechs zentrale Herausforderungen im Themenfeld „Gender und Chancengleichheit in der Langzeitpflege“ nehmen.

Auf der Basis unserer Interviews mit 12 männlichen und 8 weiblichen Bewohnenden kommen wir zum Schluss, dass die mit den Forschungsfragen angesprochenen Themen oft nicht als problematisch erlebt werden und ohne die Forschungsintervention vermutlich nicht gross thematisiert würden. Dennoch konnten verschiedene Aspekte herausgeschält werden, deren Bearbeitung einen Beitrag zur Chancengleichheit leisten können. Dazu gehört zum einen die Tatsache, dass es für die meisten Bewohnenden selbstverständlich ist, von einer Frau gepflegt zu werden. Die männlichen Pflegenden fallen demgegenüber stärker auf und müssen ihre Rolle vermehrt erklären, was von ihnen teilweise als Belastung empfunden wird. Diese Problematik entschärft sich in der Regel, wenn ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Bewohner/Bewohnerin und Pflegeperson hergestellt werden kann. Dies gelingt umso eher, wenn Gelegenheit auch ausserhalb des Pflegeprozesses besteht, einander besser kennen zu lernen. Der Leitfaden schlägt deshalb die Einführungen eines sogenannten „**Erzählcafés**“ vor. Ein solches könnte nicht zuletzt auch für jene männlichen Bewohnenden eine Bereicherung darstellen, die sich in der bestehenden Angebotspalette einer Institution nicht wirklich wiederfinden und deshalb als eher zurückgezogen gelten.

In eine ähnliche Richtung zielt die Empfehlung, Bewohnerinnen und Bewohner durch einen regelmässig wiederkehrenden **Informationsanlass** besser in das Alters- und Pflegeheim zu integrieren. Der Informationsanlass sollte den Bewohnenden und ihren Angehörigen Einblicke in die Arbeitsgestaltung der verschiedenen und insbesondere auch die nicht-pflegebezogenen Bereiche geben. Damit wird unterstrichen, dass die Bewohnenden nicht nur „zu Pflegenden“ sind, sondern kompetente Gesprächspartner, die sich mit ihrem Wissen und ihrem Erfahrungsschatz einbringen können. Ein geselliger Abschluss des Informationsanlasses bietet die Gelegenheit zu Begegnungen zwischen Bewohnenden und Mitarbeitenden, die oft nicht im direkten Kontakt zu den Bewohnenden stehen (z.B. Küche, Technik). Es ist davon auszugehen, dass diese Art von aktiver Teilhabe und Mitgestaltung von zukünftigen Generationen von Pflegeheimbewohnenden aktiv eingefordert wird. Institutionen, die sich bereits heute in diese Richtung entwickeln, haben deshalb möglicherweise in Zukunft einen Wettbewerbsvorteil.

Wie bereits erwähnt, ist es für viele Bewohnende ungewöhnlich, die Situation im Alters- und Pflegeheim kritisch zu betrachten. Sie möchten keinesfalls als undankbar gelten und bemühen sich sehr darum, sich mit den angetroffenen Bedingungen zu arrangieren. Dies stellt eine bemerkenswerte Anpassungsleistung dar. Gerade für Bewohnerinnen und Bewohner mit wenigen oder gar keinen privaten sozialen Kontakten birgt diese Grundhaltung aber das Risiko, dass ernst zu nehmende Sorgen und Nöte mit niemandem besprochen werden. Dies gilt verstärkt für männliche Bewohnende, die sich oftmals schwerer damit tun, soziale Unterstützung zu aktivieren (House et al., 1998). Der Leitfaden empfiehlt den Institutionen der Langzeitpflege deshalb, eine Fachperson (z. B. Sozialarbeiter/-in mit gerontologischer Zusatzqualifikation) anzustellen, die mit einem **aufsuchenden Gesprächsangebot** genau diese Lücke schliesst.

Die von uns besuchten Institutionen der Langzeitpflege bieten ihren Bewohnenden eine breite Palette von Aktivitäten, die mehrheitlich sehr geschätzt werden, auch wenn sich manche männliche Bewohnende damit weniger identifizieren können als Bewohnerinnen. Manche Bewohnende äusserten klar, dass sie den gewohnten Rahmen der Institution lieber nicht mehr verlassen, z.T. aus Angst vor Stürzen. Sie verzichteten damit auch auf Ausflüge, die von der Institution (z.T. in Zusammenarbeit mit Freiwilligen) oder ihren Angehörigen organisiert werden. Der Leitfaden regt deshalb an, die Räumlichkeiten von Alters- und Pflegeheimen für **öffentliche Veranstaltungen** zur Verfügung zu stellen. So können Gemeindegottesdienste, Proben von Musikgesellschaften und Chören, Hauptproben und Aufführen von Schultheatern in den Alters- und Pflegezentren stattfinden und die

Bewohnerinnen und Bewohner können am kulturellen Leben des Dorfes oder Stadtteils teilhaben, ohne dass sie dazu ihr vertrautes Umfeld verlassen müssen.

In den Workshops mit verschiedenen Pfllegeteams wurde deutlich, dass die Pfllegenden bereits eine hohe Sensibilität für Gender- und Gleichstellungsthemen aufweisen. Männer und Frauen zeigen dabei ein sehr ähnliches Verständnis von Pflege und betonen beide die Wichtigkeit und den Wert des Beziehungsaufbaus zu den Bewohnerinnen und Bewohnern. Innerhalb des Teams und insbesondere in der Interaktion mit den Bewohnerinnen und Bewohnern sind Männer und Frauen aber teilweise mit unterschiedlichen Rollenerwartungen konfrontiert, was sie als herausfordernd erleben. Viele Pflgende wünschen sich die Möglichkeit, solche Themen im Team besprechen zu können, wofür im hektischen Alltag oft die Zeit fehlt. Gleichzeitig weisen die Pfllegenden immer wieder auf die breite der im Team vorhandenen Erfahrungen hin. In diesem Zusammenhang wird im Leitfaden die Einführung von regelmässiger **kollegialer Beratung** angeregt.

Aus den Workshops mit Pfllegenden wird deutlich, dass die weiblichen Pflegepersonen den Eindruck haben, ihre männlichen Kollegen hätten es leichter, Führungspositionen zu erlangen. Teilweise wurde auch auf Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und zum Nachteil der Frauen hingewiesen. Seitens des Managements wurden in der Regel solche Ungleichbehandlungen nicht erwähnt und es war nicht Aufgabe dieses Forschungsprojektes zu eruieren, ob es in der Langzeitpflege zu Behinderungen von Frauen bezüglich Aufstiegschancen und betreffend Lohn kommt. Dennoch wird den Institutionen der Langzeitpflege im Leitfaden empfohlen, eine **Strategie zum Diversity Management** zu entwickeln und in diesem Rahmen darauf zu achten, dass die Chancengleichheit in allen unternehmerischen Grundlagenpapieren und Leitbildern verankert ist und den Mitarbeitenden aller Stufen kommuniziert wird.

Die Mitarbeitenden in der Langzeitpflege verfügen über sehr unterschiedliche Bildungshintergründe. Die Altersunterschiede zwischen einzelnen Mitarbeitenden sind zudem oft recht gross und es arbeiten Menschen aus verschiedensten Herkunftsländern zusammen. Es ist für das Management komplex, den unterschiedlichen Bedürfnissen der heterogenen Mitarbeiterschaft gerecht zu werden.

Gleichzeitig ist es für die einzelnen Mitarbeitenden nicht einfach, ihre Anliegen zur Sprache zu bringen. Der Leitfaden empfiehlt die **Vernetzung der Mitarbeitenden über die Teamebene hinweg** zu fördern und die Bildung von Gruppen mit gemeinsamen Anliegen zu unterstützen. Dies dient sowohl den Mitarbeitenden, die sich wahrgenommen fühlen als auch dem Management, für welches die Kenntnisnahme von Anliegen und Bedürfnissen vereinfacht wird.

Ähnlich wie für die Institutionen der Langzeitpflege kann auch für die Ausbildungsinstitutionen vermutet werden, dass eine Strategie zum Umgang mit Gender und Diversität insgesamt sinnvoll wäre. Die entsprechende Ausarbeitung sollte nach Möglichkeit die Lehrpersonen einbeziehen. Denn diese nehmen eine Diskrepanz wahr zwischen der relativ grossen Bedeutung, die sie selbst dem Thema Gender beimessen und der Präsenz, die das Thema aus ihrer Sicht in ihren Ausbildungsinstitutionen geniesst. Selbst wenn das Thema der Führungsebene wichtig ist, scheint dies den Mitarbeitenden teilweise nicht bewusst. Dafür spricht auch die Tatsache, dass die Mehrheit der Befragten überzeugt ist, ihre Ausbildungsinstitution könnte mehr dafür tun, Männer für den Pflegeberuf zu begeistern und Frauen für die Übernahme von Führungspositionen zu motivieren. Auch hier spricht viel dafür, die Vorschläge der Lehrpersonen einzubeziehen, von denen im Ergebnisteil einzelne vorgestellt wurden. Betont wurde insbesondere die Wichtigkeit der aktiven Reflexion der Genderthematik im Rahmen der Unterrichtsvorbereitung – ein Aspekt der gut in ein gemeinsames Leitbild „Gender“ einfliessen könnte.

Was das Marketing angeht, so scheint bei gewissen Ausbildungsinstitutionen durchaus noch Handlungsbedarf zu bestehen. Einerseits werden in Fotos teilweise keine oder nur wenige Männer gezeigt. Zudem ist das vom Pflegeberuf vermittelte Bild relativ stereotyp, wodurch an sich interessierte Männer möglicherweise abgeschreckt werden.

Männliche Studierende zeigen im Unterricht zum Teil traditionelle Geschlechtsrollenmuster – ein Phänomen, das relativ gut untersucht ist (z.B. Dyck et al., 2009). Lehrpersonen können solche Verhaltensweisen entweder direkt ansprechen oder durch relativ einfache Handlungen (z.B. die Einsetzung von weiblichen Gruppenleitungen) Gegensteuer geben. Es ist wichtig, dies zu tun – einerseits um Frauen bereits in der Ausbildung für die Übernahme von Führungsverantwortung zu gewinnen und andererseits um männliche Studierende frühzeitig für Situationen zu sensibilisieren, die sie auch in der Praxis antreffen werden.

Nebst der Gewinnung von männlichen Studierenden ist auch die Rekrutierung männlicher Lehrpersonen ein wichtiges Ziel. Die deutlich geringere Zahl an männlichen Lehrpersonen ist allerdings ein Spiegel des Geschlechterverhältnisses unter den Pflegemitarbeitenden. Dennoch sollten männliche Absolventen bereits während der Ausbildung auf die Möglichkeit einer späteren Lehrtätigkeit hingewiesen und geeignete Absolventen frühzeitig für Lehraufträge angefragt werden. Es ist für die Mehrheit der Befragten klar, dass die männlichen Studierenden von einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis im Lehrkörper profitieren würden ohne dass dadurch den weiblichen Studierenden Nachteile entstünden.

Nicht direkt beeinflussbar ist für die Ausbildungsinstitutionen die Vereinbarkeit einer Führungsposition in der Praxis mit familialen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben. Dies ist vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Frage. Dennoch können die Ausbildungsinstitutionen ihre Studierenden auf Anstellungsmodelle hinweisen, welche diese Vereinbarkeit erhöhen. Absolventinnen und Absolventen, die über dieses Wissen verfügen, können es auch in ihren Betrieben einbringen und einfordern.

Die Skala „Betonung der pflege- und betreuungsbezogenen Geschlechterdifferenz“ unterstreicht die Komplexität des Themas Gender. Denn es wird deutlich, dass eine Sensibilität für das Thema alleine noch nicht genügt. Viele der befragten Lehrpersonen, die dem Thema Gender eine hohe Bedeutung beimessen, stimmen gleichzeitig gewissen Aussagen zu, die zumindest ansatzweise diskriminierenden Charakter haben (z.B. dass Männer in einem Pflegeteam vor allem deshalb hilfreich seien, weil sie körperlich anstrengende Arbeiten übernehmen können). Umgekehrt messen Personen, die die Geschlechterdifferenz weniger stark betonen, tendenziell auch dem Einbezug von Genderaspekten in der Unterrichtsvorbereitung geringere Bedeutung zu, was ebenfalls nicht zielführend sein kann. Ein lohnender didaktischer Ansatz könnten hier Rollenspiele sein, in denen sich im Sinne des „Doing Gender“ typische Interaktionen in der Pflege darstellen und erleben lassen. Die Auseinandersetzung mit diesen lebendigen Szenen und den dazugehörigen Emotionen und Kognitionen ermöglicht bereits während der Ausbildung ein Einüben von Verhaltensstrategien, die sich auch in der Praxis bewähren.

8 Literaturverzeichnis

- Backes, G.M. (2005): Geschlecht, Alter(n) und Pflege – ein allseits (un-)bekanntes Thema? Oder: zur Begründung einer geschlechtersensiblen Altenpflege. In: Schroeter, K.R. & Rosenthal, Th. (Hrsg.): *Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven*. Weinheim, München: Juventa. S. 359–384.
- Backes, B.; Amrhein, L. & Wolfinger, M. (2008): *Gender in der Pflege: Herausforderungen für die Politik WISO Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- Barkay, A., & Tabak, N. (2002). Elderly residents' participation and autonomy within a geriatric ward in a public institution. In: *International Journal of Nursing Practice*, Jahrgang 8, Heft 4, 198–209.
- Borutta, M. & Giesler, Chr. (2006): *Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Altenpflege. Eine sozial-psychologische und systemtheoretische Analyse*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Chen, S.-H., Fu, C.-M., Li, R.-H., Lou, J.-H., & Yu, H.-Y. (2012): Relationships Among Social Support, Professional Empowerment, and Nursing Career Development of Male Nurses. A Cross-Sectional Analysis. In: *Western Journal of Nursing Research*, Jahrgang 34, Heft 7/2012, 862–882. doi:10.1177/0193945910384603.
- Curaviva (Hrsg.) (2012): *Statistik Alters- und Pflegeheime*. Luzern: Curaviva.ch.
- Dyck, J. M., Oliffe, J., Phinney, A., & Garrett, B. (2009): Nursing instructors' and male nursing students' perceptions of undergraduate, classroom nursing education. In: *Nurse Education Today*, Jahrgang 29, Heft 6/2009, 649–653. doi:10.1016/j.nedt.2009.02.003.
- Eith, T. K., Stummer, H., & Schusterschitz, C. (2011): Career success perception and work-related behaviour of employees in geriatric care – a pilot study in a German geriatric care facility. In: *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, Jahrgang 25, Heft 1/2011, 45–52. doi:10.1111/j.1471-6712.2010.00789.x.
- Elliott, M. N., Lehrman, W. G., Beckett, M. K., Goldstein, E., Hambarsoomian, K., & Giordano, L. A. (2012): Gender Differences in Patients' Perceptions of Inpatient Care. In: *Health Services Research*, Jahrgang 47, Heft 4, 1482–1501. doi:10.1111/j.1475-6773.2012.01389.x.
- Evans, J.A. (2002): Cautious caregivers: gender stereotypes and the sexualization of men nurses' touch. In: *Journal of Advanced Nursing*, Jahrgang 40, Heft 4, 441–448.
- Foss, C. (2002): Gender bias in nursing care? Gender-related differences in patient satisfaction with the quality of nursing care. In: *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, Jahrgang 16, Heft 1, 19–26. doi:10.1046/j.1471-6712.2002.00045.x.
- Gleibs, I. H., Haslam, C., Jones, J. M., Alexander Haslam, S., McNeill, J., & Connolly, H. (2011): No country for old men? The role of a "Gentlemen's Club" in promoting social engagement and psychological well-being in residential care. In: *Aging & Mental Health*, Jahrgang 15, Heft 4, 456–466. doi:10.1080/13607863.2010.536137.
- Hammer, E. & Bartjes, H. (2005): *Mehr Männer in den Altenpflegeberuf*. Stuttgart: Caritas Verband der Erzdiözese Rottenburg-Stuttgart e.V. Online-Ressource: http://www.equal-altenhilfe.de/?produkte_downloadbereich (20.07.2012).
- Höpflinger, F.; Bayer-Oglesby, L. & Zumbrunn, A. (2011): *Pflegebedürftigkeit und Langzeitpflege im Alter. Aktualisierte Szenarien für die Schweiz*. Bern: Huber.
- House, J.S., Landis, K.R., & Umberson, D. (1998): Social relationships and health. In: *Science*, Jahrgang 241, 540–545.
- Huber, K. & Mariéthoz E. (2010): *Qualitative Untersuchung zum ausländischen Gesundheitspersonal in der Schweiz und über dessen Rekrutierung*. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren.
- Jaccard Ruedin, H. & Weaver, F. (2009): *Ageing Workforce in an Ageing Society. Wieviele Health Professionals braucht das Schweizer Gesundheitssystem bis 2030?* Web-Publikation des Obsan. Online-Res-source: <http://www.obsan.admin.ch/bfs/obsan/de/index/05/03.Document.123782.pdf> (27.11.2012).
- Johansson, P., Oléni, M., & Fridlund, B. (2002): Patient satisfaction with nursing care in the context of health care: a literature study. In: *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, Jahrgang 16, Heft 4/2002, 337–344. doi:10.1046/j.1471-6712.2002.00094.x.
- Jungk, R. & Müllert, N. R. (1989). *Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation*. München: Heyne.

- Kouta, C., & Kaite, C. P. (2011): Gender Discrimination and Nursing: A Literature Review. In: *Journal of Professional Nursing*, Jahrgang 27, Heft 1/2011, 59-63. doi:10.1016/j.profnurs.2010.10.006
- Lücke, St. (2010): Männliche Pflegende. Noch immer Exoten? In: *Die Schwester Der Pfleger*, Jahrgang 49, Heft 12/2010, 1158-1162.
- Mayring, P. (2008): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- McCandless, N. J., & Conner, F. P. (1999): Older Women and the Health Care System: A Time for Change. In: *Journal of Women & Aging*, Jahrgang 11, Heft 2-3/1999, 13-27. doi:10.1300/J074v11n02_03.
- Meadus, R. J., & Twomey, J. C. (2011): Men Student Nurses: The Nursing Education Experience. In: *Nursing Forum*, Jahrgang 46, Heft 4/2011, 269-279. doi:10.1111/j.1744-6198.2011.00239.x.
- Piechotta, G. (2000): *Weiblich oder kompetent? Der Pflegeberuf im Spannungsfeld zwischen Geschlecht, Bildung und gesellschaftlicher Anerkennung*. Bern: Huber.
- Reidl, S.; Schaffer, N. & Woitech, B. (2006): Chancengleichheit in der Altenpflege. Online-Ressource: <http://www.gendernow.at/downloads/Bericht%20Chancengleichheit%20im%20Pflegebereich.pdf> (05.06.2012).
- Rizzi, E. (2005): Pflege wird der weiblichen Geschlechterrolle zugeordnet. In: *CURAVIVA 6/2005*: Online-Ressource: <http://upload.sitesystem.ch/E262A04C9D/32430F2248/2D6BFBB5.pdf> (15.11.2012).
- Rosowski, M. (2012): Männer und Pflege – Eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit. In: *Informationsdienst Altersfragen*. 39. Jahrgang, Heft 4, 19-22.
- Stuve, O., Krabel, J., Kasiske, J., & Schädler, S. (2004): Männer in "Frauen-Berufen" der Pflege und Erziehung. Online-Ressource: http://www.bildungsnetz-berlin.de/download/studie_dissens.pdf (25.3.2013).
- Vangelooven, C.; Richter, D. & Metzenthin, P. (2012): *Zugewandertes Pflegeassistentenpersonal und Brain Waste I. Quantitative Daten zur Soziodemografie, Qualifikation und beruflichen Motivation (Obsan Dossier 20)*. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Wright, S. M., Craig, T., Campbell, S., Schaefer, J., & Humble, C. (2006). Patient satisfaction of female and male users of veterans health administration services. In: *Journal of General Internal Medicine*, Jahrgang 21, Heft 3, S26-S32. doi:10.1111/j.1525-1497.2006.00371.x.

Anhang I Verwendung der finanziellen Mittel

Schlussabrechnung Forschungsprojekt "Männer in der Langzeitpflege"

	Kosten CHF			Total
	2014	2015	2016	
Kosten Projektleiter	9'193	12'222	3'100	24'515
Kosten wiss. MA 1	20'263	19'790	1'425	41'478
Kosten wiss. MA 2	11'153	11'154	1'575	23'882
stud. MA		242		242
Kosten BZ Pflege Bern		8'786		8'786
Kosten BGS Chur		8'786		8'786
CURAVIVA Bildung	4'150	8'300		12'450
Reisespesen	216	211		427
Total	44'975	69'490	6'100	<u>120'565</u>
	Erträge CHF			Total
	2014	2015	2016	
Förderbeitrag SBFI	30'000		15'688	45'688
Eigenleistung BFH		45'688		45'688
Eigenleistung BZ Pflege Bern		8'786		8'786
Eigenleistung BGS Chur		8'86		8'786
Eigenleistung CURAVIVA Bildung	4'150	8'300		12'450
Total	34'150	71'560	15'688	<u>121'398</u>

Anhang II Leitfaden für Institutionen der Langzeitpflege



Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Langzeitpflege

Ein Leitfaden für den Umgang mit
genderbezogenen Herausforderungen

15.01.2016

Jonathan Bennett
Karen Torben-Nielsen
Jeanne Berset

Praxispartner:
CURAVIVA Bildung
Bildungszentrum Gesundheit und Soziales Chur

Dieser Leitfaden entstand im Rahmen des Forschungsprojektes «Männer in der Langzeitpflege», gefördert vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Was ist die Idee dieses Leitfadens?	3
1.2	Wie können Institutionen der Langzeitpflege den Leitfaden nutzen?	3
2	Methodisches Vorgehen	4
2.1	Interviews mit Bewohnenden	4
2.2	Workshops mit Pflegenden	4
2.3	Auswertungsworkshops mit Bewohnenden, Pflegenden und Direktionsmitglieder	4
3	Herausforderung: Stereotype Vorstellungen und ihr Einfluss auf den Pflegealltag	5
3.1	Worum geht es?	5
3.2	Die Sichtweise der Betroffenen	5
3.3	Empfehlung: Erzählcafé zwischen Pflegenden und Bewohnenden	5
4	Herausforderung: Unausgesprochene Sorgen und Nöte	6
4.1	Worum geht es?	6
4.2	Die Sichtweise der Betroffenen	6
4.3	Empfehlungen: Gesprächsangebot durch pflegeexterne Fachperson	6
5	Herausforderung: Wunsch nach kontinuierlichem Teamentwicklungsprozess	7
5.1	Worum geht es?	7
5.2	Die Sichtweise der Betroffenen	7
5.3	Empfehlung: Kollegiale Beratung im Pflgeteam	7
6	Herausforderung: Management der heterogenen Mitarbeiterbedürfnisse	8
6.1	Worum geht es?	8
6.2	Die Sichtweise der Betroffenen	8
6.3	Empfehlung 1: Förderung der teamübergreifenden Mitarbeitervernetzung	8
6.4	Empfehlung 2: Erarbeitung einer Strategie des Diversity Managements	8
7	Herausforderung: Vermehrte Integration der Bewohnenden in die Institution	9
7.1	Worum geht es?	9
7.2	Die Sichtweise der Betroffenen	9
7.3	Empfehlung: Informationsanlass zur vermehrten Integration von Bewohnenden	9
8	Herausforderung: Wenig Teilhabe an der sozialkulturellen Umwelt ausserhalb der Institution	10
8.1	Worum geht es?	10
8.2	Die Sichtweise der Betroffenen	10
8.3	Empfehlung: Öffentliche Veranstaltungen in Langzeitpflegeinstitutionen	10
9	Schlusswort	11

1 Einleitung

1.1 Was ist die Idee dieses Leitfadens?

Dieser Leitfaden zeigt anhand von sechs Herausforderungen auf, wo sich in der Praxis der Langzeitpflege Fragen von Gender und Chancengleichheit stellen können. Jede Herausforderung wird kurz vorgestellt und ihre Relevanz hervorgehoben. Anschliessend wird die Perspektive der direkt Betroffenen (Bewohnende, Pflegende, Direktion) dargestellt. Den Abschluss bilden jeweils konkrete, umsetzungsorientierte Empfehlungen, die einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Langzeitpflege leisten können.

Als Ergebnis eines längeren empirischen Forschungsprozesses beruht der Leitfaden auf qualitativen Interviews mit Bewohnerinnen und Bewohnern von Langzeitpflegeinstitutionen, auf Workshops mit verschiedenen Pflgeteams sowie Abschlussdiskussionen, an denen nebst den genannten Zielgruppen auch Mitglieder der Direktion der beteiligten Häuser teilnahmen.¹ In der empirischen Fundierung und im konsequenten Einbezug der genannten Anspruchsgruppen liegt denn auch der besondere Wert dieses Leitfadens.

Der Leitfaden ist bewusst knapp gehalten in der Absicht, die konkrete Anwendbarkeit des Dokuments zu optimieren. Es fehlen deshalb da und dort inhaltliche Nuancen, die mancher Leserin oder manchem Leser ebenfalls wichtig gewesen wären. Die Berücksichtigung dieser Facetten hätte den Leitfaden deutlich verlängert, was der ursprünglichen Zielsetzung nicht entsprochen hätte.

Wir sind überzeugt, dass die geschilderten Herausforderungen nicht nur für die an der Erarbeitung beteiligten Institutionen relevant sind, sondern Anknüpfungspunkte für zahlreiche Alters- und Pflegezentren bieten. Diese sind denn auch die primären Adressaten dieses Leitfadens. Einige der Empfehlungen (z.B. betreffend die Diversität von Mitarbeitenden) sind aber zweifellos auch für Arbeitgebende aus anderen Branchen von Interesse.

1.2 Wie können Institutionen der Langzeitpflege den Leitfaden nutzen?

Der vorliegende Leitfaden kann von den Institutionen der Langzeitpflege in mehrfacher Hinsicht genutzt werden. Einerseits bietet das Dokument auf knappem Raum eine Übersicht über gleichstellungsbezogene Anliegen verschiedener Anspruchsgruppen. Dies kann Leitungspersonen dazu dienen, diese oder ähnliche Themen von ihren Mitarbeitenden ebenfalls bearbeiten zu lassen. Die Empfehlungen sind möglichst konkret formuliert und damit im Prinzip direkt umsetzbar. Zielführender wird es aber oft sein, die genannten Empfehlungen beispielhaft zu verstehen und in der Diskussion mit Pflegenden und Bewohnenden passgenaue Lösungen für den eigenen Betrieb zu entwickeln.

Schliesslich dient der Leitfaden auch als Argumentarium für all jene Institutionen, die einzelne der Empfehlungen schon umgesetzt haben. Sie werden in ihrem Vorgehen bestärkt und ermutigt, den eingeschlagenen Weg weiterzuverfolgen.

¹ An dieser Stelle möchten wir uns bei den Direktionen des Alters- und Pflegezentrums Rondo Safenwil-Waltersil, Domicil Schöneegg Bern, Maison de Retraite du Petit-Saconnex Genf und Résidence Le Manoir in Givisiez für die Zusammenarbeit bedanken. Zudem danken wir allen beteiligten Bewohnenden, Pflegenden und Betreuenden für ihre wertvolle Unterstützung.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Interviews mit Bewohnenden

In je zwei Langzeitpflegeinstitutionen der deutsch- und französischsprachigen Schweiz wurden leitfadengestützte Interviews mit je fünf Bewohnerinnen und Bewohnern geführt (N Total=20 Bewohnende). Thematisiert wurden genderspezifische Erwartungen an die Pflegepersonen sowie die Partizipation an der eigenen Pflege, allfällige Bedürfnisse nach zusätzlichen Dienstleistungen und der Umgang mit weiblichen und männlichen Pflegenden. Die Bewohnenden wurden auf der Basis ihrer Teilnahmebereitschaft nach der Heterogenität ihrer Einstellungen und nach sozio-demografischen Kriterien (Bildungsstand, Zivilstand, Einkommens- bzw. Vermögensverhältnisse, städtische bzw. ländliche Prägung) ausgewählt. Sie wurden in ihren jeweiligen Institutionen während höchstens 45 Minuten befragt. Die Interviews wurden mit Einverständnis der Interviewten auf Tonband aufgezeichnet und transkribiert.

2.2 Workshops mit Pflegenden

In jeder der vier Langzeitpflegeinstitutionen wurde zudem ein halbtägiger themenzentrierter Workshop mit fünf bis neun Pflegepersonen durchgeführt (N Total= 27 Pflegepersonen). Mit jeder Workshopgruppe wurde an einem von drei genderbezogenen Themen gearbeitet:

1) geschlechtsspezifische Interpretationen von Pflege (z.B. pflegen Männer in der Langzeitpflege anders als Frauen?), 2) allfällige Wünsche nach Veränderungen der genderbezogenen Zusammensetzung von Teams oder 3) unterschiedliche Karriere- und Laufbahnmöglichkeiten für männliche und weibliche Pflegende.

Der Ablauf der Workshops folgte der Methode der Zukunftswerkstatt. Mit dieser Methode werden zuerst negative Assoziationen zum Thema gesammelt und thematisch geordnet. Anschliessend folgt eine Phase, in der phantasievolle und auch utopische Situationen im Sinne eines Idealzustands geschildert werden. Schliesslich wird in der Phase der Praxis überlegt, was im Alltag tatsächlich realisier- und durchsetzbar ist.

2.3 Auswertungsworkshops mit Bewohnenden, Pflegenden und Direktionsmitglieder

Das Ziel der Auswertungsworkshops bestand darin, einen Rahmen für die Diskussion mit allen relevanten Anspruchsgruppen (Bewohnende, Pflegende und Leitungspersonen) zu schaffen. Die Auswertungsworkshops wurden deshalb in Form eines Worldcafés in jeder der vier Langzeitpflegeinstitutionen durchgeführt. Jede Empfehlung wurde dabei von jeder Anspruchsgruppe nacheinander auf positive und negative Punkte bewertet und zusätzlich konnten mögliche Verbesserungsvorschläge angebracht werden. Die im Folgenden dargestellten Empfehlungen sind soweit abstrahiert, dass sie nicht auf einzelne spezifische Langzeitpflegeinstitutionen zugeschnitten sind und zugleich einen hohen Praxisbezug haben.

3 Herausforderung: Stereotype Vorstellungen und ihr Einfluss auf den Pflegealltag

3.1 Worum geht es?

Die Kernaufgaben ihrer Tätigkeit nehmen Pflegepersonen in der Interaktion mit den Bewohnenden wahr. In dieser Interaktion entsteht die für eine personen-orientierte Pflege notwendige Beziehung zwischen Bewohnenden und Pflegenden. Einerseits ermöglicht eine aktiv gestaltete Interaktion, den gegenseitigen Vertrauensaufbau. Andererseits lernen Pflegende dadurch die individuellen Bedürfnisse der Bewohnenden kennen. Fehlt hingegen eine solche Basis, können seitens der Bewohnenden stereotype Erwartungen gegenüber den Pflegenden bestehen. Umgekehrt können mangelnde Kenntnisse seitens der Pflegenden über Bedürfnisse und biografische Hintergründe von Bewohnenden dazu führen, dass nicht immer subtil auf diese stereotypen Erwartungen eingegangen werden kann.

3.2 Die Sichtweise der Betroffenen

Pflegende werden in ihrem Arbeitsalltag teilweise mit geschlechtsstereotypen Zuschreibungen der Bewohnenden konfrontiert. Darauf adäquat zu reagieren und damit umzugehen ist nicht immer einfach. Insbesondere männliche Pflegende sehen es als Herausforderung, wenn sie aufgrund ihres Geschlechts von Bewohnenden abgewiesen werden.

Mehrheitlich äussern Bewohnende nicht direkt, dass sie weibliche Pflegepersonen für ihre Pflege bevorzugen. Oft betonen sie, dass sie keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Pflegepersonen feststellen. Dennoch herrscht für viele das Bild, dass Frauen naturgegeben für die Pflegetätigkeit prädestiniert sind. Aus Sicht einiger Bewohnender ist es lediglich aus Gründen des Personalmangels so, dass männliche Pflegepersonen eingestellt werden. Männliche Pflegepersonen müssen sich daher in ihrer Tätigkeit häufiger erklären.

Folgende Aussage eines Bewohners kann diese stereotypen Vorstellungen aufzeigen:

„Nun, die Frauen sind vielleicht von Natur aus eher für die Pflege geschaffen, empathischer und aufmerksamer....Sie sind sensibler, das ist normal. Auch wir sind sensibel, aber auf eine andere Art und Weise, das ist ein wenig anders, nicht wahr.“

3.3 Empfehlung: Erzählcafé zwischen Pflegenden und Bewohnenden

Eine Möglichkeit, das gegenseitige Verständnis zwischen Pflegepersonen und Bewohnenden zu stärken, wäre ein regelmässiges Erzählcafé. Eine Pflegeperson setzt sich mit einem oder mehreren Bewohnenden bei einem Kaffee zusammen. Die Bewohnenden erzählen eine kurze Episode aus ihrem Leben und die Pflegeperson erzählt darüber, wie sie zum Pflegeberuf gekommen ist, was ihr daran gefällt etc. Damit soll schrittweise eine Annäherung zwischen Pflegenden und Bewohnenden stattfinden, was der Pflegesituation zu Gute kommen soll. Insbesondere Bewohnende welche noch wenig Unterstützung benötigen und daher weniger in Kontakt mit Pflegenden kommen, könnten von dieser Empfehlung profitieren. Zentral dabei ist, dass Pflegende und Bewohnende sich ausserhalb des Pflegekontextes in einem ungezwungenen Rahmen austauschen können. Dadurch entsteht die Möglichkeit, sich auf eine andere Art und Weise, nämlich nicht pflegebezogen, kennen zu lernen.

4 Herausforderung: Unausgesprochene Sorgen und Nöte

4.1 Worum geht es?

Viele alte Menschen sind geprägt von einer Werthaltung, in der Privates im engsten Familienkreis besprochen wird. Doch längst nicht alle Bewohnerinnen und Bewohner können auf ein solches intimes soziales Netzwerk zurückgreifen – diese Bewohnerinnen und Bewohner bleiben dann mit ihren Sorgen und Nöten alleine. Wie auch die Fachliteratur bestätigt, tun sich Männer oft schwerer damit, sich soziale Unterstützung zu holen, während bei Frauen diese Kompetenz oft stärker ausgeprägt ist. Die Nichtbearbeitung von wichtigen und teilweise belastenden Themen schränkt die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner ein und kann sich – z.B. in Form von Stress – negativ auf ihren Gesundheitszustand auswirken.

4.2 Die Sichtweise der Betroffenen

Viele Bewohnerinnen und Bewohner möchten den Pflegenden nicht zur Last fallen. Sie sprechen nicht ohne Weiteres über ihre Sorgen, weil sie diese nicht als „pflegerelevant“ betrachten. Im Gegenteil: Wir sind Bewohnenden begegnet, die stolz darauf sind, unkomplizierte, genügsame Bewohnende zu sein. Begreiflicherweise gibt es auch Bewohnende, die grossen Wert auf ihre Intimsphäre legen und explizit keine Vermischung von Pflege und persönlichen Gesprächen wünschen.

Viele Pflegende haben ein gutes Sensorium für die nicht-pflegebezogenen Anliegen der Bewohnenden. Sie wissen oft sehr genau, wie es jemandem in einem umfassenden Sinne „geht“. Doch für vertiefte Gespräche zu solchen Themen fehlt im oft hektischen Pflegealltag die Zeit. Und längst nicht alle Pflegenden verfügen über einschlägiges Wissen zum Thema Gesprächsführung. Manche Pflegende haben auch das berechtigte Anliegen, sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren zu können.

4.3 Empfehlungen: Gesprächsangebot durch pflegeexterne Fachperson

Bewohnerinnen und Bewohner sollten regelmässig die Möglichkeit haben, ein persönliches, auch intimes, Gespräch zu führen. Folgende Kriterien gilt es dabei zu beachten: Das Angebot sollte durch eine Fachperson ausgefüllt werden, die nicht Teil des Pflgeteams ist. Die Fachperson sollte über Kompetenzen in der Gesprächsführung und über gerontologisches Fachwissen verfügen (z.B. Sozialarbeiter/-in mit gerontologischer Zusatzausbildung). Das Gesprächsangebot sollte einem aufsuchenden Ansatz verpflichtet sein, da nicht erwartet werden kann, dass die Bewohnenden von sich aus aktiv werden. Ein besonderes Augenmerk sollte jenen Personen gelten, deren privates soziales Netzwerk schwach ausgeprägt ist. Dies sollte bereits beim Eintritt ins Pflegeheim festgehalten werden.

Eine Pflegefachfrau äusserte sich wie folgt dazu:

„Es gibt ja jetzt schon Pflegende, die als „Sorgenfänger“ unterwegs sind. Aber eben: Es ist halt kein offizielles Angebot, das allen zur Verfügung steht.“

5 Herausforderung: Wunsch nach kontinuierlichem Teamentwicklungsprozess

5.1 Worum geht es?

Pflegteams sind in der Regel sehr ausgelastet. Eine Folge davon ist, dass die Teammitglieder wenig Gelegenheit zum internen Austausch und gegenseitigen Hilfestellungen finden. Die meisten Langzeiteinrichtungen haben zwar einen täglichen Rapport (oft bei der Schichtübergabe), in welchem die Pflegesituation der Bewohner besprochen wird, aber diese Momente eignen sich kaum für tiefergehende Fragestellungen, welche über die Alltagspflege hinausgehen. Der konkrete Umgang mit übergeordneten Themen wie z.B. die Nähe-Distanz zum Bewohner, Essensverweigerung oder Sterbeprozess lösen bei vielen Pflegenden aber grundsätzlichen Fragen aus und können sie zum Teil auch in der Pflegearbeit verunsichern.

5.2 Die Sichtweise der Betroffenen

Mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Ausbildungen bringen die Mitglieder der Pflegeteams einen grossen Erfahrungsschatz zusammen. Sie wünschen sich aber einen vermehrten Austausch, damit dieser Erfahrungsschatz geteilt und zur internen Unterstützung und bestmöglichen Pflege eingesetzt werden kann. Pflegende erhoffen sich deshalb einen sicheren, nicht-bewertenden Rahmen, in welchem sie Fragen oder Unsicherheiten aussprechen dürfen und andere Teammitglieder ihre eigenen Erfahrungen einbringen. Auch wenn es in der Institution allgemeine Richtlinien zu übergeordneten Pflege Themen gibt, werden konkrete Situationen oft situativ angeschaut –und gerade dieser Spielraum kann zu Unsicherheit führen. Kurzum, viele Pflegende fragen sich, wie es ihnen in der Hektik des Arbeitsalltags gelingen kann, die Ressourcen des Teams für die Bewältigung von anspruchsvollen Pflegesituationen zu nutzen.

5.3 Empfehlung: Kollegiale Beratung im Pflegeteam

Die regelmässige kollegiale Beratung im Pflegeteam, z.B. einmal im Monat oder Quartal, bietet eine mögliche Antwort auf diese Herausforderung. Geführt von einem/r Gesprächsleiter/-in (Teammitglied), können Pflegende grundsätzliche Fragen ansprechen und sich über den Umgang damit austauschen. Wichtig ist, dass die kollegiale Beratung nicht auf alltägliche Situationen (z.B. Gesundheitszustand von Bewohnerin X) eingeht, dafür aber den Raum für breitere Pflege Themen lässt. Alle befragten Pflegeteams sahen die kollegiale Beratung im Team als eine sinnvolle Lösung an, auch wenn sie zugleich die praktische Herausforderung, das ganze Pflegeteam für eine Beratung zu sammeln, erkannten. Praktische Lösungsvorschläge seitens der Pflegeteams waren deshalb: die kollegiale Beratung mit einer bestehenden Sitzung zu verbinden, oder auch das Zeitbudget für andere, bestehende Anlässe kritisch zu reflektieren, damit Zeit für die kollegiale Beratung geschaffen werden kann.

Ein Pflegeteam sieht folgende Vorteile in dieser Empfehlung: „Eine kollegiale Beratung schafft Vertrauen und ermöglicht es uns, das Wissen im Team zu teilen.“

6 Herausforderung: Management der heterogenen Mitarbeiterbedürfnisse

6.1 Worum geht es?

Die Pflorgeteams in Institutionen der Langzeitpflege weisen in der Regel eine grosse Diversität auf. So setzen sie sich aus Mitarbeitenden zusammen, die unterschiedliche Fertigkeiten (Skills) mitbringen und unterschiedliche formale Ausbildungsstufen erreicht haben (Grades). Die Mitarbeiterschaft ist häufig auch in Bezug auf das Alter stark unterschiedlich zusammengesetzt: Junge Absolventinnen und Absolventen arbeiten oft mit sehr erfahrenen älteren Mitarbeitenden oder Wiedereinsteigerinnen zusammen. Die Mitarbeitenden stammen aus verschiedensten Herkunftsländern und weisen entsprechend unterschiedliche kulturelle Prägungen auf. Nicht zuletzt arbeiten sehr viel mehr Frauen als Männer in der Langzeitpflege, was für beide Geschlechtergruppen eine spezielle Konstellation darstellt. Es ist für die Leitung von Langzeitpflegeinstitutionen eine Herausforderung, den vielfältigen Bedürfnissen dieser unterschiedlichen Mitarbeitergruppen gerecht zu werden. Auf der anderen Seite stellt genau diese Vielfalt einen ungeheuren Reichtum dar und erhöht das Innovationspotenzial eines Betriebs. Die Diversität der Mitarbeitenden ist ein Spiegel der gesamtgesellschaftlichen Diversität. Eine vielfältig zusammengesetzte Mitarbeiterschaft bildet eine wichtige Voraussetzung für die adäquate Pflege und Betreuung von Bewohnenden, die in Zukunft ebenfalls heterogener sein werden. Gleichzeitig ist es eine zentrale Voraussetzung der Chancengleichheit, die Bedürfnisse der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zu kennen und bei wichtigen Entscheidungen zu berücksichtigen. Eine Pflegeperson äussert dies in folgendem Zitat: „Die Fähigkeiten jedes und jeder Einzelnen werden geschätzt und zwar unabhängig vom Alter, dem Geschlecht, der kulturellen Herkunft oder dem Bildungsniveau.“

6.2 Die Sichtweise der Betroffenen

Den Mitarbeitenden ist es ein Bedürfnis, ihre Anliegen nicht nur den direkten Vorgesetzten sondern auch der obersten Führungsebene vermitteln zu können. Dabei sind sich die Mitarbeitenden ihrer Diversität bewusst und erkennen die Herausforderung, die dies für die Institutionsleitung bedeutet. Andererseits bringen sie klar zum Ausdruck, dass sie ihre Vielfalt als eine Ressource sehen, die oft noch zu wenig genutzt wird. In den Gesprächen mit den Teams wurde aber auch deutlich, dass bei den Mitarbeitenden noch wenig konkrete Vorstellung darüber bestehen, wie sie ihre Anliegen in einer gebündelten und gut kommunizierbaren Form dem Management zur Kenntnis bringen können. Ein zweiter Schwerpunkt der Rückmeldungen aus den Pflorgeteams bildet der Wunsch nach klaren übergeordneten Regeln und Standards, welche Klarheit schaffen und Orientierung ermöglichen. Typische Beispiele hierfür sind einerseits die Förderung der Weiterbildung und die damit verbundenen Bewilligungsprozesse und andererseits die Regelung von Abwesenheiten bzw. der Arbeitsreduktion aus kulturspezifischen oder religiösen Gründen (z.B. Reduktion der Arbeitsbelastung während des Ramadans oder Verlängerung von Heimaturlauben bei besonders langen Reisewegen).

6.3 Empfehlung 1: Förderung der teamübergreifenden Mitarbeitervernetzung

Das Management sollte die teamübergreifende Vernetzung von Mitarbeitenden mit ähnlichen Anliegen, gleichartigen Anstellungsverhältnissen oder vergleichbaren kulturellen Hintergründen fördern. Dies ermöglicht es den verschiedenen Anspruchsgruppen, ihre Bedürfnisse teamübergreifend zu formulieren und der Leitung zukommen zu lassen. Dabei ist es entscheidend, dass die Institutionsleitung dies explizit gutheisst und die Mitarbeitenden ermutigt, sich entsprechend zu engagieren.

6.4 Empfehlung 2: Erarbeitung einer Strategie des Diversity Managements

Die Institutionsleitung sollte sich mit den Herausforderungen aber insbesondere auch den Chancen einer vielfältigen Mitarbeiterschaft bewusst auseinandersetzen, diesbezügliche Ziele formulieren und diese breit kommunizieren. Eine Institution steigert dadurch ihre Attraktivität als Arbeitgeberin in einem von Fachkräftemangel bedrohten Arbeitsfeld. Das Prinzip der Chancengleichheit sollte in allen unternehmerischen Grundlagenpapieren und Leitbildern verankert und den Mitarbeitenden bekannt sein.

7 Herausforderung: Vermehrte Integration der Bewohnenden in die Institution

7.1 Worum geht es?

Die Lebenswelt der Bewohnenden umfasst alle Bereiche der Langzeitinstitution: sowohl die Pflege als auch Dienstleistungen (z.B. Küchen, Hauswart) und logistische Rahmenbedingungen (z.B. Neubauten, Renovation). Weil Bewohnende ihren Alltag im Heim verbringen, zeigen sie oft grosses Interesse an der Organisation „hinter den Kulissen“ – vor allem wenn sie eher wenig darüber wissen. Für News in allen diesen Bereichen haben die meisten Langzeitinstitutionen zwar schriftliche Informationskanäle, nutzen aber die Gelegenheit zum direkten Austausch über Neuigkeiten mit den Bewohnenden eher selten.

7.2 Die Sichtweise der Betroffenen

An der Frage, welche Informationen am besten geeignet sind, um die Bewohnenden noch mehr in die Institution zu integrieren, scheiden sich gewissermassen die Geister. Obwohl manche Bewohnende durchaus Interesse an übergeordneten strategischen Entscheidungen im Haus zeigen, bestätigen viele andere vor allem das Interesse zu Themen, die sie direkt betreffen: neue Mitarbeitende, Funktionsänderungen, Renovationsplanung oder auch der neue Menüplan. Die Bewohnenden würden es zugleich begrüessen, wenn auch Ihre Angehörigen die Möglichkeit hätten, mehr über diese Themen zu erfahren – und nicht nur via „Heimzeitung“ oder andere schriftliche Ankündigungen.

7.3 Empfehlung: Informationsanlass zur vermehrten Integration von Bewohnenden

Ein (jährlicher oder halbjährlicher) Informationsanlass für die Bewohnenden und ihre Angehörigen bietet neben der schriftlichen Kommunikation die Gelegenheit, diese Kundengruppen noch stärker in die Institution zu integrieren. Während des Anlasses stellen Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen rotierend ihre Aktivitäten vor. Im Anschluss lässt ein Apéro Raum für informelle Begegnungen. Es gilt dabei zu beachten, dass ein solcher Informationsanlass im Plenum sich nicht für persönliche Fragen über die (pflegerische oder finanzielle) Situation der einzelnen Bewohner eignet. Für diese Anliegen stehen aber persönliche Gesprächsmöglichkeiten mit den Pflorgeteams und der Direktion zur Verfügung. Der Informationsanlass bietet dafür die Chance zur vermehrten Identifikation der Bewohnenden mit der Organisation, wobei die Bewohnenden auch als kompetente Gesprächspartner anerkannt werden. Ein solcher Informationsanlass schafft auch eine gute Rahmenbedingung für die zukünftige Generation von Bewohnenden, die mit einem höheren Anspruch an Autonomie und Mitgestaltung auftreten wird.

Eine der beteiligten Heimdirektionen äusserte sich wie folgt zu dieser Empfehlung: „Die heutigen Kommunikationskanäle sind alle gut, aber sie ersetzen nicht einen Anlass, an dem echter Austausch mit den Bewohnern und Angehörigen stattfindet, und wir sie mehr bei uns integrieren können.“

8 Herausforderung: Wenig Teilhabe an der soziokulturellen Umwelt ausserhalb der Institution

8.1 Worum geht es?

Langzeitpflegeinstitutionen bieten ihren Bewohnenden vielfach ein sehr breites Angebot an Aktivitäten und Veranstaltungen. In der Regel finden viele Veranstaltungen in den Institutionen selber statt (z. B. Musikgruppen) und werden ausschliesslich für die dort lebenden Bewohnenden organisiert. Die Teilhabe an soziokulturellen öffentlichen Anlässen ausserhalb der Institution ist hingegen nur für einen kleinen Teil der Bewohnerschaft möglich. Aufgrund von Mobilitätseinschränkungen oder mangels Begleitung durch Angehörige ist das Verlassen der Institution oftmals schwierig. Bewohnende sind daher von ihrem Dorf- oder Quartierleben eher abgeschnitten und verbringen ihren Alltag vorwiegend in der Institution.

8.2 Die Sichtweise der Betroffenen

Bewohnende schätzen die Möglichkeit sehr, an verschiedenen Angeboten der Institution teilzunehmen. Insbesondere Musikanlässe finden bei den Bewohnenden grossen Anklang. Auch Ausflüge in die Natur oder individuelle durch Angehörige begleitete Ausflüge stellen für die Bewohnenden eine willkommene Abwechslung zu ihrem Alltag dar. Dennoch berichten viele Bewohnende, dass das Verlassen der Institution für sie mit Anstrengungen und Unsicherheiten verbunden sei. Den Wunsch nach soziokultureller Teilhabe ausserhalb der Institution äussern daher nur noch vereinzelte Bewohnende. Eine der beteiligten Heimleitungen erlebt die Bewohnenden in ihrer Institution diesbezüglich wie folgt: „Wir haben so viele Anlässe hier, das läuft genial. Ich denke, die Leute sind dadurch einfach aktiver und wacher. Es geht ihnen besser und sie brauchen weniger Medikamente.“

8.3 Empfehlung: Öffentliche Veranstaltungen in Langzeitpflegeinstitutionen

Aufgrund dieser Ausgangslage empfehlen wir, das Dorf- oder Quartierleben vermehrt in Alters- und Pflegeinstitutionen zu integrieren. Die Idee ist, dass bereits bestehende öffentliche Veranstaltungen auch in Alters- und Pflegeinstitutionen stattfinden. Die Anlässe wären weiterhin öffentlich zugänglich und zusätzlich könnten Bewohnende aus der Langzeitpflegeinstitution daran teilnehmen. Beispiele für solche Veranstaltungen könnten Gottesdienste, Musikproben oder Konzerte, Probeaufführungen von Schultheatern oder Vereinsveranstaltungen sein. Somit könnten Bewohnende ohne grosse Anstrengungen in ihrer gewohnten Umgebung Teil des öffentlichen soziokulturellen Lebens sein. Zudem gäbe es eine stärkere Öffnung der Langzeitpflegeinstitutionen nach aussen und eine grössere soziokulturelle Durchmischung. Inwieweit die Bewohnenden in die Auswahl und Organisation dieser Veranstaltungen einbezogen werden, steht im Ermessen der Institution. Die Anlässe sollten möglichst unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen der Bewohnenden ausgewählt werden.

9 Schlusswort

Das Herzstück dieses Leitfadens bilden sechs sehr konkrete Herausforderungen und daraus abgeleitete Empfehlungen. An dieser Stelle erfolgt deshalb der Versuch, für alle Anspruchsgruppen etwas breiter gefasste Entwicklungslinien zu skizzieren, welche in Bezug auf die Chancengleichheit in der Langzeitpflege wesentlich erscheinen.

Für männliche Pflegepersonen führt diese Entwicklungslinie von der Wahrnehmung als „Ausnahmeerscheinung“ hin zu einer grösseren Selbstverständlichkeit der Präsenz von männlichen Pflegenden. Voraussetzungen hierfür sind zum einen natürlich eine grössere Zahl von Männern im Pflegeberuf – zum anderen aber auch die Bereitschaft aller Akteure im Langzeitpflegebereich, ihre auf Männer bezogenen Rollenerwartungen kritisch zu hinterfragen.

Bei weiblichen Pflegepersonen kann dagegen von einer beinahe zu grossen Selbstverständlichkeit gesprochen werden, beispielsweise bei den stereotypen Vorstellungen gemäss denen Frauen „von Natur aus“ zur Pflege begabt seien. Solche „gutgemeinten“ Klischees verhindern die Wahrnehmung weiblicher Pflegepersonen als qualifizierte Fachpersonen. Sie mindern auch die Wertschätzung für die geleistete Arbeit, die den Frauen ja leichtfalle. Die Entwicklungslinie für weibliche Pflegepersonen führt also von der Erwartungshaltung an eine natürlich begabte „Krankenschwester“ hin zur Wertschätzung der qualifizierten und kompetenten Fachfrau Pflege.

Für die Bewohnenden legt uns das empirische Datenmaterial zwei Entwicklungslinien nahe: Die eine zeigt eine Entwicklung von einer Haltung des „Nicht zur Last fallen Wollens“ hin zur selbstbewussten Einforderung von persönlichen Gesprächen in einem professionellen Rahmen. Die zweite Entwicklungslinie betrifft die verkürzte Wahrnehmung von Bewohnenden als „Pflegebedürftige“. Sie ist in ähnlicher Weise problematisch wie die erwähnten genderbezogenen Stereotypen, denn sie erschwert den Zugang zu den Ressourcen und Kompetenzen der Bewohnenden. Von einer besseren Sichtbarmachung und einem konsequenteren Einbezug dieser Ressourcen und Kompetenzen würden einerseits die Bewohnenden selbst profitieren. Andererseits würden sich dadurch aber auch die Alters- und Pflegeheime in Richtung von bewohnerzentrierten Organisationen entwickeln, was ihre Innovationskraft stärken und ihre Attraktivität für künftige Generationen von Bewohnenden erhöhen würde.

Die skizzierten Entwicklungslinien bedingen allesamt eine kritische Reflexion der Rollenerwartung, die wir an Andere richten. Da es sich um soziale Rollenerwartungen handelt, können diese am einfachsten in der sozialen Interaktion verändert und weiterentwickelt werden. Somit kommt der Begegnung und dem sozialen Austausch zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen im Mikrokosmos „Alterszentrum“ allergrösste Bedeutung zu. Begegnung und Austausch sind die Schlüssel zur Chancengleichheit.