

**Männer in Betreuung und Pflege!**

*CURAVIVA Schweiz engagiert sich stark in der Gewinnung und Erhaltung von Pflege- und Betreuungspersonal. Was dabei auffällt: Es gelingt kaum, Männer für diese Berufe zu gewinnen. Woran liegt es und was ist zu tun?*



«Es ist ein wunderbarer Beruf – ich erhalte von alten Menschen sehr viel Menschliches»

\*Die Fotolegenden sind Zitate aus den Interviews auf den Seiten 5–7

Im heutigen «Kampf um die Fachkräfte» könnte man sagen, dass es nicht darauf ankommt, ob Männer oder Frauen in der Pflege und der Betreuung arbeiten: Hauptsache, es kümmert sich jemand engagiert – und bestenfalls auch ausgebildet – um unsere Kinder, Behinderten und Betagten. Doch: So einfach dürfen wir uns dies nicht machen. In der Betreuung und in der Pflege haben wir es mit Menschen – mit Männern und Frauen – zu tun. Und der Mensch als soziales Wesen macht einen Unterschied, ob er von einer Frau oder einem Mann intim gewaschen oder von einem Mann oder einer Frau gelehrt wird zu flirten.

**Männer: die seltene Spezies**

In Alters- und Pflegeheimen arbeiten in den verschiedenen Berufen rund 109 000 Personen (74 000 Vollzeit-

stellen), davon sind 15 Prozent Männer<sup>1</sup>. Alleine im Pflegebereich sind es rund 71 000 Personen (49 000 Vollzeitstellen) – dieser Bedarf wird bis 2020 auf 80 000 Personen (55 000 Vollzeitstellen) ansteigen.<sup>2</sup>

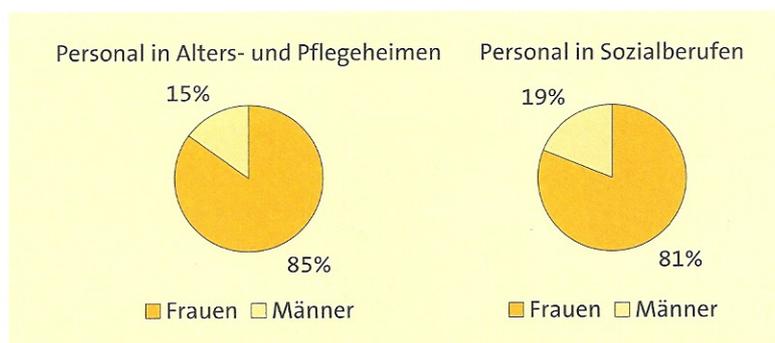
Die Beschäftigung im Sozialbereich ist seit 1990 von 32 000 Beschäftigten aktuell auf rund 114 000 Personen angewachsen. Davon sind – je nach Quelle – ein Viertel bis knapp die Hälfte nicht ausgebildet und (Tendenz abnehmend!) 19 Prozent sind Männer (Gesamtwirtschaft: 54%). Die Zunahme der Beschäftigten der letzten Jahre fand besonders im Kinder- und Betagtenbereich statt. Es wird eine weitere Zunahme insbesondere im Kinder- und Behindertenbereich erwartet.<sup>3</sup> Innerhalb der Branchen können wir abschätzen, dass Männer weniger in Alters- als in Behinderten-

institutionen arbeiten. Und innerhalb der Behinderteninstitutionen sind mehr Männer im Bereich «Arbeit» als im Wohnbereich angestellt. Wenn Männer überhaupt in der Pflege und der Betreuung arbeiten, dann sind sie im Vergleich zu Frauen überdurchschnittlich oft in Kaderpositionen anzutreffen.

Ein erstes Fazit: In den Bereichen der Pflege und der Betreuung können wir – bezogen auf den Männeranteil – eine ähnliche Situation konstatieren. In beiden Bereichen wird ein zunehmender Personalbedarf attestiert – vor allem an Männern.

**Klassische Frauenberufe**

Die Berufe in der Pflege und der Betreuung gelten in der Schweiz als klassische Frauenberufe. Fast 90 Prozent der abgeschlossenen Lehrverträge durch junge Frauen betreffen den Dienstleistungsbereich. Junge Männer dagegen wählen eher die technischen und gewerblichen Berufe. Dies kann auch den höheren Anteil von Männern im Bereich «Arbeit» im Behindertenbereich erklären. Zudem wählen die jungen Frauen aus viel weniger Berufen aus als junge Männer: 70 Prozent der jungen Frauen konzentrieren sich auf die zwölf meist gewählten Berufe. Dies sind bei den Männern



nur 40 Prozent, der Rest wählt weitere Berufe. Für Männer ist die Aussicht, einen «Frauenberuf» zu wählen, nicht motivierend (gerade im Lebensalter der Berufswahl).

### Viele steigen aus

Sowohl der Pflegebereich als auch der Betreuungsbereich sind flexible Arbeitsmärkte. Einerseits haben wir einen hohen Anteil an Berufsaussteigenden. Dies wird sich insbesondere im Langzeitpflegebereich zusätzlich durch das im Moment tendenziell hohe Alter der Beschäftigten zuspitzen: 30 Prozent der jetzt Beschäftigten werden bis 2020 in Pension gehen. Doch auch vor der Pensionierung gelingt es oft nicht, die Beschäftigten zu halten: Schichtarbeit, Löhne, hohe physische und psychische Belastungen lassen hochprozentig Arbeitende (tendenziell eher Männer) aussteigen.

### Flexibler Arbeitsmarkt

Andererseits eröffnet der flexible Arbeitsmarkt Quereinsteigenden Möglichkeiten. Dies insbesondere im Hinblick auf die zunehmende lebenslange Berufsmobilität. Ver-

mutlich ist bei Männern jedoch die sichere Arbeitssituation in einer sicheren Branche mit guten Aus-, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten noch nicht gut bekannt und der Beruf insgesamt zu wenig populär.

### Strategien

Strategien müssen in mehreren Teilbereichen formuliert werden:

1. Es gilt, Männern gezielt provokativ ansprechende Bilder von Pflege- und Betreuungsberufen zu vermitteln. Dies ist eine klassische Marketingmassnahme, entsprechende Marketinginstrumente stehen zur Verfügung oder können neu entwickelt werden (social medias). Die Finanzierung dieses Marketings gilt es anzugehen.
2. Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die neu ausgebildeten Fachpersonen Gesundheit und Betreuung müssen klar aufgezeigt werden und in die innerbetrieblichen Strategien des Personalerhalts bzw. der Personalentwicklung aufgenommen werden.

3. Es gilt zu überlegen, wie die Pflege- und Betreuungsberufe über die politisch gesteuerte Lohnentwicklung im Vergleich zu andern Berufen attraktiv gemacht und gehalten werden können.

4. Um berufsfremde Männer für den Umstieg in den Pflege- oder Betreuungsbereich zu motivieren, kann der Fokus auf der sinnvollen Tätigkeit liegen. Es braucht aber auch modularisierte Bildungsangebote, damit die Männer je nach Vorbildung und Zielstelle entsprechend geschult werden können. Der Lohn während der Umschulung ist zentral (zum Beispiel analog der Ausbildung von Polizisten). Die ganze Branche ist gefordert.

■ Marianne Geiser und Daniel Murer

### Wie weiter?

Die Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung organisierte am 30. März 2011 eine Tagung zum Thema «Was bringt Betriebe wirklich dazu auszubilden». In einem Mini-open-Space wurde die Rekrutierung von Männern in Pflege und Betreuung thematisiert. Marianne Geiser, Berufsbildung CURAVIVA Schweiz, und Reto Schmitz, Leiter Berufsbildung Pflege des Schweizer Paraplegiker-Zentrums Nottwil, haben diesen Marktplatz bestritten. Sie sind interessiert an der Gründung einer Arbeitsgruppe zum Thema «Mehr Männer in Pflege und Betreuung» mit verschiedenen Playern aus dem Gesundheits- und Sozialwesen.

Kontakt: Marianne Geiser,  
041 419 72 59, m.geiser@curaviva.ch.

<sup>1</sup> **CURAVIVA.CH:** Statistik Alters- und Pflegeheime. Luzern 2010, S. 13.

<sup>2</sup> **Rüegger, Heinz; Widmer, Werner:** Personalnotstand in der Langzeitpflege. Zollikerberg: Institut Neumünster im Auftrag von CURAVIVA 2010, S. 6 ff.

<sup>3</sup> **Frey, Miriam; Braun, Nils; Waeber, Philipp:** Fachkräftesituation im Sozialbereich. Basel: B,S,S. im Auftrag von SavoirSocial 2011, S. 6 ff.

«Ich habe die Fähigkeit, etwas geschehen und entstehen zu lassen. Das ist wichtig für diese Arbeit – und viel Humor»

