



Akzeptanz fördern und Vertrauen schaffen

Zunahme von männlichen Pflegekräften stellt Herausforderung im Umgang mit Kund:innen dar

Ein bemerkenswerter Trend ist der steigende Anteil männlicher Pflegekräfte in der ambulanten Pflege. Während die absolute Zahl männlicher Pflegekräfte zwar weiterhin deutlich niedriger bleibt als die der weiblichen Pflegekräfte, nimmt der Anteil männlicher Pflegekräfte nach der Pflegekräftevorausberechnung (www.destatis.de) von 16 % im Jahr 2019 auf 20 % im Jahr 2049 um vier Prozentpunkte zu.

Trotz des zunehmenden Fachkräftemangels und der Notwendigkeit, den Beruf für alle Geschlechter attraktiver zu gestalten, begegnen männliche Pflegekräfte häufig Vorurteilen. Insbesondere in der ambulanten Pflege lehnen einige Kund:innen männliche Pflegekräfte ab. Sicherlich kommt Ihnen als



Foto: Adobe Stock/ Deiphotoart

Informationskampagnen können dazu beitragen, das Bewusstsein für die Vielfalt in der Pflege zu schärfen.

Pflegedienstleitung diese Kundenaussagen bekannt vor: „Ich möchte keine männlichen Pflegekräfte“ oder „Ich fühle mich unwohl, wenn ein Mann mich wäscht“ oder „Mein Mann hätte das nicht gewollt“! Ja, das ist eine echte Herausforderung. Einerseits möchten Sie die Wünsche der Kund:innen respektieren, andererseits darf die Tourenplanung nicht unwirtschaftlich werden.

Traditionelle Geschlechterrollen in der Pflege

Historisch betrachtet gilt Pflege als ein traditionell weiblich geprägter Beruf. In vielen Kulturen wurde die pflegende Rolle der Frau zugeschrieben, während Männer in technischen oder medizinischen Berufen dominierten. Dieses

stereotype Bild prägt auch heute noch die Wahrnehmung vieler Menschen.

körperliche Kraft, werden oft nicht als gleichwertig anerkannt.

Gründe für die Ablehnung männlicher Pflegekräfte

- 1. Intimität und Schamgefühl** Viele pflegebedürftige Menschen, insbesondere ältere Frauen, empfinden es als unangenehm, von einem Mann bei der Körperpflege unterstützt zu werden. Dies hängt oft mit Schamgefühlen und persönlichen Erfahrungen zusammen.
- 2. Traditionelle Erwartungen** In einigen Fällen erwarten Patient:innen und ihre Angehörigen, dass Pflegekräfte weiblich sind. Männer in der Pflege werden als ungewöhnlich wahrgenommen, was zu Unsicherheiten führen kann.
- 3. Fehlende Vorbilder und mangelnde Sichtbarkeit** Da männliche Pflegekräfte immer noch in der Minderheit sind, fehlt es vielen Menschen an positiven Vorbildern. Wenig Kontakt zu männlichen Pflegekräften kann dazu führen, dass deren Kompetenz hinterfragt wird.
- 4. Missverständnisse über Fachkompetenz** Manche Menschen verbinden Pflege mit einer emotionalen, „mütterlichen“ Fürsorge. Die Stärken männlicher Pflegekräfte, wie Fachkompetenz, Effizienz oder

Wie kann eine Förderung der Akzeptanz aussehen?

1. Proaktive Aufklärung und Sensibilisierung in den Erst- und Beratungsgesprächen als auch im Marketing

Die Gesellschaft muss sich von alten Rollenbildern lösen. Informationskampagnen können dazu beitragen, das Bewusstsein für die Vielfalt in der Pflege zu schärfen. Männliche Pflegekräfte sollten in der Öffentlichkeit sichtbarer werden. Erfahrungsberichte und Porträts in Medien können helfen, die Akzeptanz zu fördern. In den Erst- und Beratungsgesprächen müssen Sie als Pflegedienstleitung klar, einfühlsam und proaktiv mit den Kundinnen und Kunden kommunizieren. Nutzen Sie auch positive Erfahrungsberichte.

Beispiel: „Liebe Frau Lehmann, in unserem Pflegeteam arbeiten sowohl Frauen als auch Männer – und das mit Fachkompetenz und viel Einfühlungsvermögen. Unsere Pflegekräfte sind bestens ausgebildet und darauf geschult, individuell auf Ihre Bedürfnisse einzugehen. Uns ist bewusst, dass Pflege eine sehr persönliche Angelegenheit ist und dass Vertrauen eine große Rolle spielt.“

Darf ich Ihnen eine Frage stellen? Wenn Sie ins Krankenhaus müssten, würden Sie dann auch darauf bestehen, nur von Frauen versorgt zu werden? Wahrscheinlich nicht, denn dort arbeiten ebenso männliche Pflegekräfte und Ärzte, die genauso professionell und respektvoll mit Ihnen umgehen. Genauso ist es auch in der ambulanten Pflege. Wir möchten, dass Sie die bestmögliche Versorgung erhalten – unabhängig davon, ob die Pflegekraft eine Frau oder ein Mann ist. Unsere männlichen Kollegen haben genauso viel Erfahrung und Empathie wie ihre weiblichen Kolleginnen. Wenn Sie sich unwohl fühlen, sprechen Sie uns an. Wir finden gemeinsam eine Lösung, aber geben Sie unseren männlichen Pflegekräften doch eine Chance. Viele unserer Kund:innen, die anfangs skeptisch waren, haben später gemerkt, dass es eigentlich gar keinen Unterschied macht“.

2. Flexibilität bei der Planung & Anpassung von Touren mit Blick auf die Wirtschaftlichkeit

Vielleicht ist es Ihnen auch möglich, die Touren so zu planen, dass männli-

che Pflegekräfte vorrangig Kundinnen oder Kunden betreuen, die weniger Vorbehalte haben?

3. Alternative Angebote für Kund:innen schaffen

Ist es ggfs. möglich, den Kund:innen eine Wahlmöglichkeit zu geben: Entweder längere Wartezeiten in Kauf nehmen oder sich für eine männliche Pflegekraft öffnen?

4. Offener Dialog mit dem Team

Binden Sie Ihre Pflegekräfte in die Problemlösung mit ein und tauschen die Erfahrungen und Wahrnehmungen aus. Entwickeln Sie auch im Team eine gemeinsame Haltung: Pflege ist kein geschlechtsspezifischer Beruf – weder für Männer noch für Frauen. Legen Sie den Fokus auf die Fachkompetenz und den Wert der Pflege!

Trotz aller Aufklärung ist es wichtig, die individuellen Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden zu respektieren. Die Tourenplanung und die damit verbundene Mitarbeiterzuordnung erfolgt zum einen aus wirtschaftlicher und fachlicher Sicht. Dennoch haben

die Kund:innen ein Recht auf Selbstbestimmung. Die Auswahl der Pflegeperson sollte auch mit Rücksicht auf die Wünsche der Pflegebedürftigen erfolgen. Insbesondere wenn weibliche Kund:innen traumatische Erlebnisse gemacht haben. Hier ist selbstverständlich Sensibilität gefordert!

Fingerspitzengefühl gefordert

Es braucht Fingerspitzengefühl, um sowohl wirtschaftlich als auch kundenorientiert zu handeln. Ein offener Dialog mit Kunden, Mitarbeitern und gezielte Aufklärung sind hier entscheidend. Legen Sie den Fokus auf die individuellen Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden – und auf die Fachkompetenz und Sensibilität Ihres gesamten Teams, egal ob weiblich oder männlich.



Foto: Privat

Kerstin Pleus

Beraterin für Pflegeeinrichtungen & Trainerin für Führungskräfte

www.kerstinpleus.de