

# SPITEX MAGAZIN

Fachzeitschrift von Spitex Schweiz | 2/2022 | April/Mai



Überall für alle

**SPITEX**  
Schweiz



FOKUS «Männer bei der Spitex» Seite 14

## Die Männer bei der Spitex nehmen Fahrt auf

**DIENSTLEISTUNG** Die Spitex wirkt an der präventiven Wohnraumanpassung mit. Seite 6

**GESELLSCHAFT** Ein Spitex-Entlastungsdienst verhilft Angehörigen zu Pausen. Seite 10

**NETZWERK** Am Tag der Kranken hat die Spitex Tausende Menschen beschenkt. Seite 40



**TAKE CARE** KUNST &  
MEDIZIN

KUNSTHAUS  
ZÜRICH

8.4.-17.7.2022

[kunsthaus.ch](http://kunsthaus.ch)

Meret Oppenheim, Glove (Detail), 1985, Parkett-Ed. Nr. 4, Kunsthaus Zürich, Geschenk von Ursula Hauser, 2004, ©2022, ProLitteris, Zürich

  
BETHANIEN  
*Privatklinik*

# Ein Blick auf die Männer in der Pflege



«Die Männer bei der Spitex kommen in Fahrt», steht auf der Titelseite dieser Ausgabe zum Fokusthema «Männer bei der Spitex». Zwar ist erst knapp jeder zehnte aller Spitex-Mitarbeitenden ein Mann, aber dieser Anteil steigt langsam – und er ist beachtenswert angesichts der lange weiblich dominierten Vergangenheit des Berufes. Zudem wird von vielen

Seiten gefordert, dass die Männer bei der Spitex «in Fahrt kommen» müssen, damit der Fachkräftebedarf in Zukunft gedeckt werden kann. Darauf, wie dies gelingen kann, wird in dieser Ausgabe genauso eingegangen wie auf viele andere Fragen zum Fokusthema. Und natürlich kommen auch die Spitex-Männer selbst zu Wort und erklären, wieso die Spitex auch für sie die richtige Arbeitgeberin ist. Für die Titelseite posiert haben Männer von Spitex Zürich, herzlichen Dank dafür!

Im Weiteren wird in dieser Ausgabe darauf eingegangen, wie die Spitex pflegenden und betreuenden Angehörigen eine «Verschnaufpause» verschafft. Wie sie dazu beiträgt, Wohnraum für ältere Menschen hindernisfrei zu gestalten. Und wie sie zum «Tag der Kranken» Tausende Menschen beschenkt hat. Lobende Worte für die Spitex findet schliesslich auch Floriana Frassetto, seit 50 Jahren Mitglied von «Mummenschanz», in der Rubrik «5 Fragen».

Liebe Leser (passend zum Fokusthema dieser Ausgabe werden die Männer für einmal vorneweg erwähnt), liebe Leserinnen, ich wünsche Ihnen eine gleichermassen informative wie unterhaltsame Lektüre.

Kathrin Morf, Redaktionsleiterin

## 5 AUFTAKT

### DIENSTLEISTUNG

- 6 Die Spitex Kriens und hindernisfreier Wohnraum

### GESELLSCHAFT

- 10 Die Spitex Malters und ihr Entlastungsdienst

## 14 FOKUS «Männer bei der Spitex»

- 15 Einführung: Pflegende Männer und Diversität  
24 Rekrutierung: Wie Männer gewonnen werden  
30 Organisation: Wie imad mit Gender umgeht  
32 Mitarbeitende: Was Spitex-Männer berichten

### NETZWERK

- 40 Die Spitex wirkt am «Tag der Kranken» mit

### DIALOG

- 45 «5 Fragen» an Floriana Frassetto

## 47 DIE LETZTE

Titelseite: Sechs Mitarbeiter von Spitex Zürich posieren für das Fokusthema «Männer bei der Spitex». Von vorne links im Uhrzeigersinn: Djafari Djavad, Shahetyan Sivanantharajah (vgl. auch Porträt S. 37), Benjamin Camboni, Boban Tarbuk, Omar Marong, Roger Häfliger. Foto: Leo Wyden



Smart, nützlich, gratis.

Die Spitex Magazin-App mit neuen Funktionen für Ihr Smartphone oder Tablet.



Informiert sein und mitreden:  
[facebook.com/SpitexSchweiz](https://facebook.com/SpitexSchweiz)

# STUTZ MEDIEN IST IHR NEUER ANSPRECHPARTNER FÜR IHR ABONNEMENT DES SPITEX MAGAZINS



**Stutz Medien**

Stutz Medien AG  
Rütihof 8  
8820 Wädenswil

044 783 99 11  
abo@spitexmagazin.ch  
www.stutz-medien.ch



Wer  
Nahestehende  
betreut,

ist aktuell  
ganz besonders  
gefordert.

## Wir sind für Sie da!

Der Entlastungsdienst Schweiz  
hilft in der Betreuung zuhause.

Dank Spenden zu günstigen  
Tarifen und mit geschulten,  
motivierten Betreuungspersonen.

[www.entlastungsdienst.ch](http://www.entlastungsdienst.ch)  
Telefon 032 511 26 17

Ent  
lastungs  
dienst  
Schweiz

# Health2040: Stimmen der Spitex gesucht

Wie soll die Gesundheitsversorgung der Zukunft aussehen? Mit dieser Frage beschäftigt sich ein Forschungsteam der Universität Luzern. Es lädt auch Spitex-Mitarbeitende ein, an einer nationalen Online-Umfrage teilzunehmen, um ihre Stimme in die Entwicklung innovativer zukünftiger Versorgungsmodelle einzubringen.

Das Projekt «Health2040» möchte herausfinden, welche Aspekte den Mitarbeitenden der Pflege und weiteren Fachpersonen bei der zukünftigen ambulanten Gesundheitsversorgung wichtig sind. Ziel ist es, innovative Versorgungsmodelle für die zukünftige ambulante Gesundheitsversorgung zu entwickeln und die Ausbildungsbedingungen im Gesundheitswesen auf die Praxisarbeit der Zukunft abzustimmen. Aktuell läuft daher in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) und weiteren Partnern eine nationale Online-Umfrage. Diese richtet sich an alle Mitarbeitenden der Pflege – von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern SRK bis hin zu Pflegeexpertinnen und Pflegeexperten sowie Advanced Practice Nurses (APN). Die Pers-

pektive der Mitarbeitenden der Spitex ist dabei angesichts der zunehmenden Verlagerung der Gesundheitsversorgung ins ambulante Setting besonders relevant.

Neben den Mitarbeitenden der Pflege werden Apothekerinnen und Apotheker, Hausärztinnen und Hausärzte, Medizinische Praxisfachpersonen sowie Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten befragt. Die Ergebnisse werden vom BAG als Grundlage für die zukünftige Ausrichtung der ambulanten Gesundheitsversorgung herangezogen.

Die Stimmen von vielen Spitex-Mitarbeitenden sind äusserst wichtig, um herauszufinden, in welcher Rolle sie sich in der Zukunft sehen und welche Aufgaben und Verantwortungen sie im Versorgungspro-

zess ihrer Klientinnen und Klienten übernehmen möchten. Die Beantwortung der Umfrage dauert maximal 20 Minuten. Spitex Schweiz unterstützt das Projekt.

Bis am 15. Mai 2022 können Spitex-Mitarbeitende an der Umfrage teilnehmen und die Stimme der Spitex in die Weiterentwicklung der ambulanten Gesundheitsversorgung einbringen: Die Umfrage ist unter [www.health2040.ch](http://www.health2040.ch) oder durch Scannen des QR-Codes zu erreichen.

Sophie Karoline Brandt



## Ausbildungsverbund als Modell für die Zukunft

Um auch in Zukunft genügend Fachpersonen ausbilden und anstellen zu können, sind neue Ideen der Zusammenarbeit gefragt. Aus diesem Grund haben vier Institutionen in der Gemeinde Wittenbach SG – Obvita, Stiftung Kronbühl, Alterszentrum Kappelhof und Spitex RegioWittenbach – 2021 einen Verein zur Förderung von Ausbildungen gegründet. Im Rahmen dieses Ausbildungsverbunds wird ab März 2022 der praktische Teil des Ausbildungsgangs HF Pflege angeboten. Die Absolventinnen und Absolventen der zwei- oder dreijährigen Ausbildung können ihre praktischen Kenntnisse in verschiedenen Praktika

in den vier beteiligten Institutionen erwerben und lernen so ganz unterschiedliche Facetten, Arbeitsweisen und Rahmenbedingungen ihres zukünftigen Tätigkeitsbereichs kennen. Bereits haben die ersten zwei Studierenden mit ihrer Ausbildung begonnen.

Um die Qualität der Ausbildung zu garantieren und den Studierenden in allen Institutionen den gleichen Standard zu bieten, hat der Verbund eine Ausbildungsverantwortliche angestellt. Zusammen mit den Praxisausbilderinnen vor Ort sorgt sie für die professionelle Begleitung der Studierenden. Nach einer Phase des Aufbaus sollen in Zukunft jedes Jahr vier bis acht Personen die Möglichkeit erhalten, im Rahmen des Ausbildungsverbunds ihr Studium zu absolvieren. Dabei

werden Berufseinsteigende und Quereinsteigende gleichermaßen berücksichtigt. Die Mitglieder des Ausbildungsverbunds Wittenbach sind überzeugt davon, dass dieses Modell Zukunft hat. Aus diesem Grund sollen weitere Projekte, zum Beispiel im Bereich des Weiterbildungsangebots und ein gemeinsamer Personalpool, realisiert werden. Allenfalls können auch weitere Institutionen in den Verbund aufgenommen werden.

Stefanie Maselli, Geschäftsleiterin Spitex RegioWittenbach

Mehr Informationen: [www.pflege-wittenbach.ch](http://www.pflege-wittenbach.ch)  
Gerne geben die Ausbildungsverantwortliche und die Institutionen auch direkt Auskunft.



Die Mitarbeitenden der Spitex Kriens fungieren als Türöffner für ergotherapeutische Beratungen, da sie bei ihren Klientinnen und Klienten als Erste allfällige Einschränkungen im Alltag wahrnehmen. Foto: zvg

# Eine Intervention für selbstständiges Wohnen im Alter

Viele ältere Menschen wünschen sich, möglichst lange autonom leben zu können. Anpassungen des Wohnraums, Hilfsmittel und Verhaltensänderungen tragen dazu bei, dass dieser Wunsch in Erfüllung gehen kann. Wie diese ergotherapeutischen Massnahmen aussehen können und wie Betroffene von ihnen erfahren, wird im Rahmen des Forschungsprojekts «Präventive Wohnraumanpassung» in Zusammenarbeit mit der Spitex Kriens LU untersucht.

Alles begann an einem Sommerfest in Luzern. Bei unbeschwerter Vor-Corona-Laune kamen zwei Nachbarn miteinander ins Gespräch. Bald drehte sich das Gespräch um das autonome Leben daheim. Den einen Nachbarn «fuchste» es, dass zunehmende körperliche Einschränkungen es älteren Menschen erschweren, zu Hause verbleiben zu können. Die andere Nachbarin meinte, dass ergotherapeutische Massnahmen die Handlungsfähigkeit dieser Menschen stärken und sie in ihrer Lebensgestaltung unterstützen könnten. Die beiden Nachbarn waren Hannes Koch, CEO der Spitex Kriens,

und Cornelia Struchen, Geschäftsleiterin des Zentrums für Ergotherapie Luzern. Sie erkannten, dass ihre Beobachtungen und Erfahrungen aus der Berufspraxis Potenzial hatten für ein Forschungsprojekt, das die Bedürfnisse der Betroffenen wissenschaftlich erheben und die Ergebnisse für die Praxis nutzbar machen würde. Mit dieser Idee gelangten sie an Brigitte Gantschnig. Sie ist Professorin am Institut für Ergotherapie des Departements Gesundheit bei der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften und leitet die Forschungsstelle des Instituts.



**Einbezug aller Stakeholder**

Die Kontaktaufnahme war die Geburtsstunde des Projekts «Präventive Wohnraumanpassung». Es ist am 1. Januar 2020 gestartet und dürfte pandemiebedingt mit leichter Verspätung in diesem Sommer abgeschlossen werden können. Zum Projektteam unter der Leitung von Brigitte Gantschnig gehört Thomas Ballmer, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Ergotherapie. Projektpartner sind nebst Hannes Koch und Cornelia Struchen zwei weitere Mitarbeiterinnen des Zentrums für Ergotherapie Luzern, Christa Wenger und Rebekka Wechner. Finanziert wird das Projekt über Eigenleistungen der Spitex Kriens, des Zentrums für Ergotherapie Luzern und der ZHAW sowie über Zuwendungen durch die Beisheim Stiftung in Baar und die Stiftung für Ergotherapie Zürich in Wettswil am Albis.

Das Projekt verfolge zwei Ziele, sagt Brigitte Gantschnig: «Erstens wollen wir die Bedürfnisse und Erfahrungen von älteren Menschen erheben, die möglichst lange selbstständig daheim leben möchten. Zweitens werden wir daraus im interprofessionellen Verbund eine ergotherapeutische Intervention definieren und evaluieren, welche die älteren Menschen in ihrem Vorhaben unterstützt.» Die Intervention soll so ausgestaltet werden, dass Spitex-Organisationen sie in ihren Regelbetrieb aufnehmen können.

Im Sommer 2020 haben Brigitte Gantschnig und Thomas Ballmer zwei Fokusgruppen ins Leben gerufen und deren Mitglieder befragt. Die eine Fokusgruppe setzte sich aus zehn Klientinnen und Klienten der Spitex Kriens zusammen, die chronisch krank sind und autonom in ihrem Zuhause weiterleben möchten. In der zweiten Fokusgruppe waren acht Fachpersonen des Gesundheits- und Sozialwesens, der Bereiche hindernisfreies Bauen und Architektur sowie Lokalpolitikerinnen und Lokalpolitiker vertreten. Der Einbezug eines so grossen Kreises geschehe bewusst, sagt Brigitte Gantschnig: «Unsere Forschung ist immer praxisorientiert. Damit die Umsetzung der wissenschaftlichen Erkenntnisse in die Praxis gelingt, involvieren wir stets alle betroffenen Stakeholder. Wir betreiben Forschung mit, nicht über Menschen.»

**Fokusgruppengespräche ergaben auch Überraschendes**

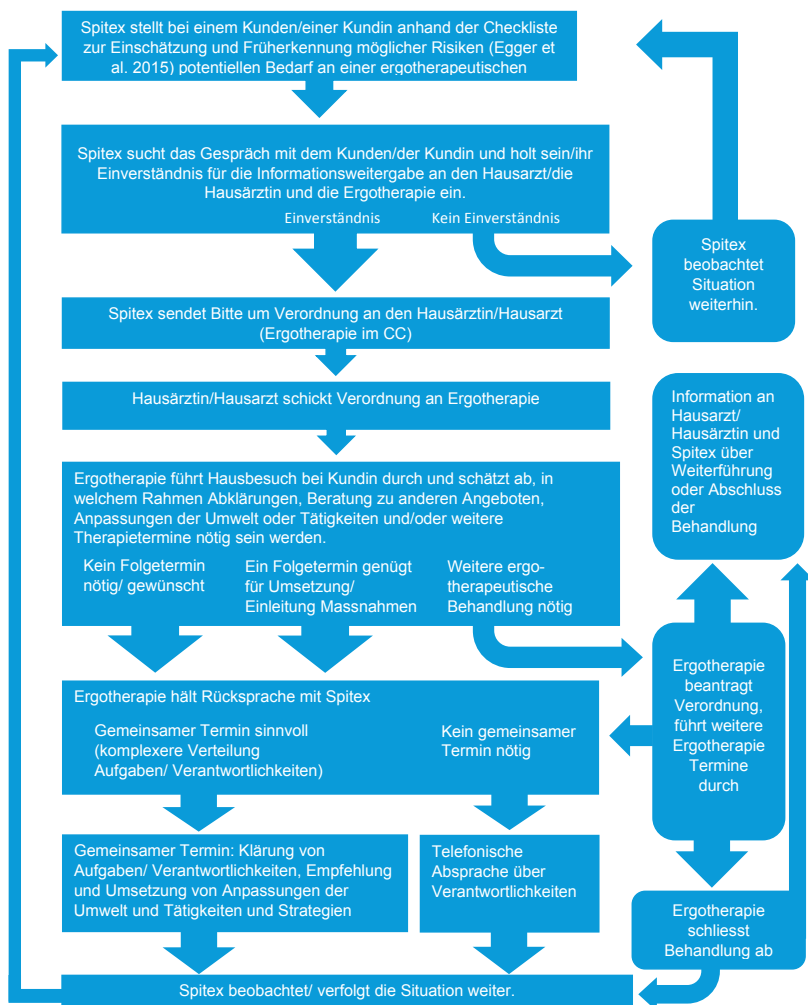
Eine der wichtigsten Feststellungen aus den Gesprächen mit den Mitgliedern der ersten Fokusgruppe ist laut Thomas Ballmer, dass die Betroffenen zwar möglichst lange autonom leben möchten, dies aber wider Erwarten nicht per se in ihren eigenen vier Wänden. «Die Autonomie hat Priorität. Um sie zu erhalten, nehmen ältere Menschen einen Umzug in eine barrierefreie Wohnung in Kauf.» Zudem stellte sich heraus, dass der Zugang zu Ressourcen – seien dies ein tragfähiges soziales Netzwerk, Informationen oder finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten – sehr ungleich verteilt ist. Eine weitere

Erkenntnis: «Die Betroffenen erarbeiten individuelle und kreative Strategien für den Umgang mit ihren Einschränkungen. Unsere Interventionen mussten dies berücksichtigen, damit sie akzeptiert wurden.» Als Beispiel nennt er einen Klienten, dem das Tragen eines Notfallknopfs empfohlen wurde. Der Betroffene lehnte diese Massnahme ab, weil sie nicht zu seiner Identität passe. Stattdessen platzierte er in jedem Zimmer ein Funktelefon, damit er bei einem Sturz von überall her Hilfe anfordern könnte.

Die Gespräche mit den Teilnehmenden der Fokusgruppen brachten überdies zutage, dass die grössten Hürden für einen selbstständigen Verbleib in der Wohnung oder im Haus oft in der unmittelbaren Umgebung ausserhalb der eigenen vier Wände liegen. «Das Bewusstsein für eine hindernisfreie Gestaltung des öffentlichen Raums ist in unserer Gesellschaft noch zu wenig ausgeprägt. Baugeräte vor der Haustür oder ein erschwerter Zugang zum öffentlichen Verkehr können es

**«Wir betreiben Forschung mit, nicht über Menschen.»**

Brigitte Gantschnig, Projektleiterin



Welche Parteien bei präventiven Wohnraumanpassungen welche Aufgaben übernehmen, ist in diesem Prozessbeschrieb festgehalten. Abbildung: zvg

20. Juni 2022

# Forum Spitex



Programm und Anmeldung  
finden Sie hier:

[forumspitex.publicare.ch](http://forumspitex.publicare.ch)

Weiterbildung  
für Fachpersonen  
aus der Spitex



 **publicare**  
Academy



*Juventus  
wittlin stauffer*

Managementausbildung  
und Unternehmensberatung  
im Gesundheitswesen

## Führungsstark unterwegs

**Auf hochwertige Führungsausbildungen im  
Gesundheitswesen spezialisiert**

Vom Basismanagementkurs WBK HF bis zum  
Masterprogramm in Health Care Management bieten  
wir für alle Leitungsstufen das passende Angebot.

Wann beginnt Ihr Weg mit uns?

wittlin stauffer

Lagerstrasse 102 | Postfach | 8021 Zürich

Telefon 043 268 26 00 | E-Mail [info@wittlin-stauffer.ch](mailto:info@wittlin-stauffer.ch)

[www.wittlin-stauffer.ch](http://www.wittlin-stauffer.ch)





Menschen mit chronischen Erkrankungen verunmöglichen, weiterhin daheim zu wohnen», sagt Brigitte Gantschnig. Wenig unterstützend sei auch das föderalistische Gesundheits- und Sozialsystem der Schweiz, das zu Ungleichheiten führt: «Wer erst im Pensionsalter körperliche Einschränkungen erlebt, muss allfällige Massnahmen wie einen Elektrorollstuhl, eine Rampe oder einen verbesserten Türgriff selbst finanzieren. Bei Berufstätigen kommt hingegen die IV dafür auf.»

### Drei Ebenen ergotherapeutischer Massnahmen

In enger Zusammenarbeit mit den am Projekt beteiligten Ergotherapeutinnen, Hannes Koch, der Pflegeexpertin Kathrin Gisler von der Spitex Kriens und weiteren Mitarbeitenden hat das Projektteam nach den Gesprächen in den Fokusgruppen eine ergotherapeutische Intervention konzipiert. Sie wurde an fünf Klientinnen und Klienten der Spitex Kriens getestet und daraufhin evaluiert. Die Intervention kann zu unterschiedlichen Empfehlungen führen. Möglich sind erstens Massnahmen auf der persönlichen Ebene. Dazu zählen etwa Trainings für ein verbessertes Gleichgewicht. Zweitens können Massnahmen auf der Tätigkeitsebene avisiert werden. Diese beinhalten eine Verhaltensänderung wie zum Beispiel einen einfacheren Weg zu einer Busstation oder das Deponieren des Abfallsacks in einem anderen Mülleimer, bei dem der Sack nicht so hoch angehoben werden muss. Die dritte Ebene betrifft die Anpassung der Umwelt. Hierunter fallen Massnahmen wie die Montage eines Haltegriffes im Bad oder der Einbau eines Treppenlifts. Mit dieser grossen Bandbreite an Gestaltungsmöglichkeiten geht das Projekt «Präventive Wohnraumanpassung» deutlich weiter als das grossangelegte Projekt «StoppSturz», das sich auf einen einzigen, allerdings wichtigen Aspekt fokussiert.

### Zusammenarbeit mit Ergotherapie steht

Von den Projektbeteiligten gelobt wird die interprofessionelle Zusammenarbeit samt Einbezug der Klientinnen und Klienten: «Auf diese Weise lassen sich innovative Lösungen entwickeln, die einfacher in die Praxis übertragen werden können», ist Brigitte Gantschnig überzeugt. Für die Umsetzung in Kriens ist bereits gesorgt: In Zukunft soll die Intervention so durchgeführt werden, dass die Mitarbeitenden Betreuung und hauswirtschaftliche Unterstützung der Spitex Kriens als eine Art «Gatekeeper» beziehungsweise Türöffner fungieren. «Sie sind oftmals die einzigen Personen, welche zu älteren Menschen mit chronischen Krankheiten in deren Wohnumgebung Kontakt haben», sagt Hannes Koch. Ein Beispiel ist die ältere Frau, die sich bei einem Sturz den Oberschenkelhalsknochen gebrochen hat, deren Wunde verheilt ist und die deshalb keine Pflege mehr benötigt, nun aber Mühe beim Erledigen von alltäglichen Arbeiten wie Einkaufen oder Kochen hat. Beobachten die Mitarbeitenden Betreuung und hauswirtschaftliche Unterstützung bei einer gebrechlichen Person wie ihr Einschränkungen im Alltag, beurteilen sie deren Situation mit einer Checkliste. Je nach



«Unser Leitgedanke ist es, Menschen in ihrem autonomen Leben zu Hause zu fördern. Die Intervention kann hier viel leisten.»

Hannes Koch, CEO Spitex Kriens

Resultat sucht eine Pflegefachperson der Spitex Kriens die Klientin oder den Klienten auf und bespricht mit der Person mögliche Massnahmen. «Infrage kommen zum Beispiel eine ergotherapeutische Beratung, pflegerische Massnahmen oder eine Sozialberatung», sagt Hannes Koch. Fällt die Wahl auf eine ergotherapeutische Beratung, übermittelt die Spitex Kriens dem Hausarzt der Person eine teilausgefüllte Verordnung zur Vervollständigung. Mit dieser kann die Klientin oder der Klient sich an das Zentrum für Ergotherapie oder eine Ergotherapie ihrer Wahl wenden. Der gesamte Prozess ist in einem Prozessbeschreibung aufgezeichnet (vgl. Abbildung).

Ein neues Geschäftsfeld hat sich die Spitex Kriens mit der Beteiligung an der Intervention nicht erschlossen: Die ergotherapeutische Beratung im Rahmen der Intervention wird von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten und nicht von Mitarbeitenden der Spitex durchgeführt. Da die Beratung auf ärztliche Verordnung hin erfolgt, übernehmen die Krankenkassen die Kosten dafür. Der Fokus auf den rein finanziellen Aspekt greife jedoch zu kurz, sagt Hannes Koch: «Unser Leitgedanke ist es, Menschen in ihrem autonomen Leben zu Hause zu fördern. Die Intervention kann hier viel leisten.»

Karin Meier

*Spitex-Organisationen können den Prozessbeschreibung auch kostenlos bei Hannes Koch beziehen: hannes.koch@spitex-kriens.ch. Das «Spitex Magazin» wird in Ausgabe 6/2022 mit dem Fokusthema «Spitex und Prävention» genauer über Präventionsprojekte mit Beteiligung der Spitex berichten.*

Während die Angehörigen ausspannen, übernimmt der Entlastungsdienst – hier Pflegeassistentin Renate Kipfer, die mit einer betagten Frau einen Spaziergang durch den Garten macht. Foto: zvg



## Eine Verschnauf- pause für Angehörige

Die Spitex Malters LU betreibt seit 2019 einen Entlastungsdienst für pflegende und betreuende Angehörige und seit 2021 die Tagesstätte «immomänt». Beide Angebote stellen unbürokratische Hilfe für Helfende sicher.

Wie jeden Mittwochvormittag schwingt sich die kürzlich pensionierte Pflegehelferin SRK Theres Wigger auf ihr Fahrrad. Die Zieladresse kennt sie gut, denn vor einiger Zeit betreute sie dort im Auftrag der Spitex Malters bereits die inzwischen verstorbene Ehefrau von Heinz Müller. Nun ist auch der Ehegatte pflegebedürftig. Theres Wigger stellt ihr Fahrrad ab und geht zur Haustüre, die nur angelehnt ist. «Hallo, ich bin wieder da!», ruft die Besucherin, worauf Heinz Müller ihr im Rollstuhl entgegenkommt. Die ganze Woche hat sich der 80-Jährige auf diesen Besuch gefreut. «Wie geht es Ihnen denn heute?», fragt Theres Wigger, und Heinz Müller nickt. Der Senior lebt noch im selben Haus wie damals, nur gehört dieses jetzt seinem Sohn. Einmal täglich schaut die Spitex vorbei; den Rest der Pflege übernimmt die

Schwiegertochter. Und das, obwohl sie einen Beruf und eine eigene Familie hat. Irgendwie schafft sie es. Nicht zuletzt deshalb, weil sie einmal in der Woche entlastet wird wie jetzt gerade – durch den Entlastungsdienst der Spitex Malters.

Zehntausende Angehörige kümmern sich in der Schweiz um ihre pflege- und betreuungsbedürftigen Liebsten. Mit ihrem Einsatz bewahren sie das Gesundheitswesen vor dem Kollaps. Aber weil diese Helfer dies still und leise tun, bleibt oft unbemerkt, dass sie selbst Hilfe benötigen. Die Spitex Malters hat genau hingeschaut und rief 2019 den Entlastungsdienst ins Leben. 2021 folgte als Ergänzung die Übernahme der bestehenden Tagesstätte «immomänt». Konkret bedeutet dieses Angebot: Ehemalige Spitex-Mitarbeitende und Freiwillige öffnen den Angehörigen ein regelmässiges



Zeitfenster zum Ausspannen oder sie bringen in Notfällen spontan Entspannung in eine Betreuungssituation.

### Eine Bereicherung für alle Beteiligten

Dank dem Entlastungsdienst kann die Schwiegertochter von Heinz Müller zwei Stunden Pause machen – die einzigen Stunden pro Woche, die ihr ganz allein gehören. Ihr Schwiegervater Heinz Müller ist neben den körperlichen Einschränkungen auch noch an einer leichten Demenz erkrankt. Aber die bunten Magazine, die auf dem Esstisch liegen, blättert er immer noch gern durch. Und genau das tut Theres Wigger jetzt mit ihm. Gemeinsam schauen sie sich die Prominenten an, die an fernen Stränden Ferien machen oder in tollen Autos durch die Metropolen brausen. Die Gedankenreise ans Meer und in fremde Städte scheint Heinz Müller zu gefallen, jedenfalls schmunzelt er zufrieden. «Ich glaube, jetzt haben Sie Appetit bekommen. Ich mache gleich etwas zu essen», sagt die Besucherin eine Stunde später und führt Heinz Müller in die Küche. Dort hat die Schwiegertochter sein Lieblingsessen vorbereitet: «Pastetli». Theres Wigger wärmt das Gericht in der Mikrowelle auf und unterstützt Heinz Müller beim Essen. Dann räumt sie das Geschirr in die Abwaschmaschine und übergibt den älteren Herrn schliesslich wieder an seine Schwiegertochter. «Ich habe meine freie Zeit sehr genossen und fühle mich jetzt wieder fit für die Betreuungsaufgabe. Schön, dass Sie da waren. Herzlichen Dank», sagt diese.

Als Theres Wigger kurz nach ihrer Pensionierung angefragt wurde, ob sie sich dem Team des Entlastungsdienstes anschliessen wolle, sagte sie sofort zu. Die 65-Jährige arbeitete 26 Jahre lang in der Pflege und Hauswirtschaft der Spitex Malters. In ihrer Freizeit liest sie gerne, macht Yoga, wandert, liebt ihren Garten, ihren Mann, ihre Kinder und Grosskinder. Obwohl sie keine Langeweile kennt, geniesst sie den regelmässigen Einsatz für den Entlastungsdienst. Den kleinen Zustupf, den sie dafür erhält, registriert sie als Anerkennung. «Die schönste Bereicherung für mich ist aber, wenn mich die Menschen freudig erwarten», berichtet sie. «So wie die Dame, die sich immer extra hübsch macht für unser Treffen. Sie stellt Blumen auf den Tisch und empfängt mich herzlich. Für sie gibt es nichts Schöneres als ein Gespräch. Sie ist den ganzen Tag alleine und freut sich immer auf den Austausch. Oft höre ich zudem regelrecht, wie den Angehörigen ein riesiger Stein vom Herzen fällt, wenn sie ohne schlechtes Gewissen auch einmal ein wenig Zeit für sich haben.»

Froh um den Entlastungsdienst ist auch Bernadette Rösler. Die 68-Jährige kümmert sich seit Jahren – Tag und Nacht – um ihren 71-jährigen Ehemann. Dieser ist einseitig gelähmt, er leidet an den Folgeerkrankungen eines Hirntumors. Vor drei Jahren machte sie die Spitex Malters auf das Angebot des Entlastungsdienstes aufmerksam, und seitdem hat Frau Rösler jeden Freitagnachmittag frei. «So kann ich ein bisschen frische Luft und neue Kraft ausser Haus tanken», sagt



«Oft höre ich regelrecht, wie den Angehörigen ein riesiger Stein vom Herzen fällt, wenn sie ohne schlechtes Gewissen auch einmal ein wenig Zeit für sich haben.»

Theres Wigger, pensionierte Pflegehelferin SRK

sie. «Ich weiss, dass mein Mann währenddessen gut aufgehoben ist. Für diese Entlastung bin ich sehr dankbar.»

### Entlastungsdienst und Tagesbetreuung

Die 50 Jahre junge Spitex Malters erfüllt den Versorgungsauftrag in den Gemeinden Malters und Schwarzenberg im Kanton Luzern, wo sie mit rund 26 Vollzeitstellen rund 170 Klientinnen und Klienten betreut und pflegt. Die Idee zum Entlastungsdienst entwickelte sich während einer Kadersitzung 2019. «Wir registrierten, dass unsere Mitarbeitenden immer wieder an ihre emotionalen Grenzen stiessen. Nach der Dienstleistung mussten sie die Klientin oder den Klienten verlassen, wissend, dass sie oder er jetzt den ganzen weiteren Tag allein ist», sagt Regula Vogel, Zentrumsleitung der Spitex Malters. Handlungsbedarf sahen die aufmerksamen Spitex-Fachpersonen aber auch dann, wenn die Klientinnen oder Klienten von Angehörigen betreut wurden. Denn nicht selten führt die Dauerbelastung von betreuten Angehörigen zur Überanstrengung und schlussendlich zu viel Stress verursachenden, teuren Notfallplatzierungen im Heim oder Spital. «Da muss es doch eine bessere Lösung geben», sagte sich Regula Vogel. Man überlegte, diskutierte, trug alle Erfahrung zusammen – und schliesslich war die Idee des Entlastungsdienstes geboren: In dessen Rahmen ermöglichen Spitex-Fachpersonen und freiwillige Mitarbeitende

Partner von:



Büro und mehr

## Spitex Mitglieder profitieren bei iba

- Grosskundenpreise auf dem gesamten iba Sortiment und Dienstleistungsangebot
- Zusätzlich 10% Joker-Rabatt auf Ihre Grossbestellung (einmal einlösbar pro Jahr)
- Kein Mindestbestellwert
- Gratis Lieferung innert 24 h



«iba ist seit mehr als 10 Jahren verlässlicher Partner von Spitex Schweiz. Unsere rund 500 Organisationen sind in Sachen Beratung und Verkauf in besten Händen. Wir können eine Zusammenarbeit nur empfehlen.»

**Marianne Pfister**  
Geschäftsführerin  
Spitex Schweiz

## Sonderkonditionen für Spitex Organisationen

- Büromaterial
- Hygiene- und Reinigungsartikel
- Geschäftsdrucksachen
- Werbeartikel
- Tinten und Toner
- Büroeinrichtung



**Wie kann ich von den Vorzugspreisen profitieren?**

Schicken Sie Ihre Koordinaten an [member@iba.ch](mailto:member@iba.ch) oder registrieren Sie sich unter [www.iba.ch/Spitex](http://www.iba.ch/Spitex)

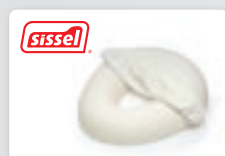
iba | OWIBA AG | Gewerbestrasse 16 | 3065 Bolligen | Tel. 0800 32 00 32 | [www.iba.ch](http://www.iba.ch)

**MEDIDOR**  
HEALTH CARE • THERAPIE

## SANITÄTSBEDARF UND HILFSMITTEL BEI MEDIDOR

Ausgewählte Produkte aus dem Sanitätsbedarf und weitere Hilfsmittel zur Unterstützung Ihrer Patientinnen und Patienten neu im Sortiment.

Weitere Produkte im Sortiment:



SISSEL Sitz- und Lagerungskissen



Wundversorgung und -pflege



Hygiene und Schutz



Ihr Komplett-Anbieter für Therapie, Gesundheit und Bewegung.

MEDIDOR AG | Hintermättlistrasse 3 | 5506 Mägenwil  
Tel. 044 739 88 88 | [mail@medidor.ch](mailto:mail@medidor.ch) | [medidor.ch](http://medidor.ch)

den Angehörigen sowie einsamen und pflegebedürftigen Klientinnen und Klienten eine Verschnaufpause. Im Weiteren betreibt die Spitex Malters die Tagesbetreuung «immomänt», die ursprünglich als Verein gegründet wurde und von Montag bis Freitag Gäste mit einer demenziellen Entwicklung in einem gemütlichen Häuschen aufnimmt, wenn «im Moment» die gewohnte Betreuung aus dem Ruder läuft. So wie kürzlich, als einem betreuenden Ehemann der Geduldsfaden riss. Am Ende seiner Kräfte angelangt, konnte er seine an Demenz erkrankte Frau einfach nicht mehr ertragen. In diesem Fall nahm die Spitex Malters die Frau spontan ins «immomänt» auf, bis die Angehörigen eine Lösung gefunden hatten. Ein weiteres Beispiel ist die pflegende Angehörige, die vor wenigen Wochen selbst notfallmässig ins Spital musste – auch hier brachte die vorübergehende Tagesbetreuung «immomänt» entlastendes Licht ins Dunkel.

#### Der konkrete Ablauf

Registriert eine Spitex-Mitarbeiterin bei einem regulären Einsatz eine Überbelastung der Betreuenden, kann sie das im Zentrum melden. Von diesem Moment an könnte die Spitex Malters innerhalb von vier Stunden intervenieren. Zuerst einmal definiert aber die Leiterin des Entlastungsteams, Elisabeth Bieri, im Gespräch mit der Klientin oder dem Klienten oder den Angehörigen den Bedarf. Wenn diese es wünschen, können sie einen maximal drei Stunden dauernden Einsatz des Entlastungsdienstes bestellen. Ganz wichtig ist dabei: Der Entlastungsdienst erbringt weder pflegerische noch hauswirtschaftliche Leistungen und ist kein Kinderhütendienst. Ob der Entlastungsdienst angebracht ist, klärt die Spitex Malters von Fall zu Fall ab. Für die Dienstleistung vor Ort verrechnet die Spitex dem Kunden zehn Franken pro Stunde. Diesen Betrag erhält die Mitarbeitende des Entlastungsdienstes. «Den administrativen Aufwand halten wir so klein wie möglich. Die Kosten werden teilweise über unseren Spezialfonds gedeckt. Zusätzlich finanziert die Gemeinde Malters mit einem Sockelbeitrag solche Abklärungen», sagt Regula Vogel.

Von der Idee zum Angebot bis zur Umsetzung brauchte es gerade einmal sechs Wochen. Man startete mit zwei pensionierten Pflegemitarbeiterinnen, welche die Klientinnen und Klienten bereits kannten. Das heutige Team bildete sich innert dreier Monate. Den ersten Einsatz macht man immer zu zweit. Danach sind die Mitarbeiterinnen des Entlastungsdienstes allein unterwegs. «Wichtig ist uns immer der Austausch des Teams. Regelmässige Sitzungen oder Einzelgespräche mit dem Entlastungsdienstgeber und -nehmer sind für uns ein wichtiger Qualitätsbestandteil», erklärt Regula Vogel.

#### Bewährt und auf Expansionskurs

Auch Ursula Schurtenberger, Pflegefachfrau HF, arbeitet 30 Jahre lang bei der Spitex Malters. Als man an sie am letzten Arbeitstag fragte, ob sie gern im Team Entlastungsdienst mitmachen würde, sagte sie sofort zu. «Als ich in der Pfl-



«Manchmal muss man unbürokratisch neue Wege finden. Wir haben es geschafft. Es funktioniert. Es lohnt sich. Für alle.»

Regula Vogel, Zentrumsleitung Spitex Malters

ge arbeitete, dachte ich oft: «Mein Gott, was die Angehörigen da leisten! Sie stellen ihr eigenes Leben total zurück. Für mich war sofort klar, dass ich mich engagieren möchte», sagt sie. Aktuell sind sieben Frauen und ein Mann als Freiwillige im Einsatz. Die Nachfrage an Entlastungsstunden ist riesig. Bereits könnte man sich vorstellen, das Team zu erweitern.

Eine spezielle Vorbildung ist zwar von Vorteil, aber nicht unbedingt nötig. «Man muss lediglich viel Freude daran haben, anderen Menschen etwas Zeit zu schenken. Die Einführung würde die Spitex übernehmen», erklärt Regula Vogel die Voraussetzungen. Zur Lancierung des Entlastungsdienstes schenkte die Spitex Malters allen Klientinnen und Klienten eine Stunde zum Geburtstag. Jetzt, nach gut zwei Jahren Laufzeit, könne man sagen, dass sich die beiden Angebote bewährt haben und fester Bestandteil der Spitex Malters sind. «Wir sind doch alle Herzensmenschen und versuchen alles möglich zu machen, damit der Mensch im Zentrum steht», sagt Regula Vogel. «Manchmal muss man unbürokratisch neue Wege finden. Wir haben es geschafft. Es funktioniert. Es lohnt sich. Für alle.»

Beatrix Bächtold

Mehr Infos findet man im Aktionsplan für betreuende und pflegende Angehörige auf [www.admin.ch](http://www.admin.ch), mehr zum Angebot der Spitex Malters auf [www.spitex-malters.ch](http://www.spitex-malters.ch). Spitex-Organisationen dürfen sich für Auskünfte an Regula Vogel wenden: [regula.vogel@spitex-malters.ch](mailto:regula.vogel@spitex-malters.ch)



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

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

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

Im Folgenden wird in sechs Themenblöcken auf das Fokusthema «Männer bei der Spitex» eingegangen. Häufig wird dabei auf Erkenntnisse des Projekts «Männer in der Langzeitpflege» der Berner Fachhochschule (BFH) verwiesen (vgl. Infokasten S. 19), dessen Projektleiter Prof. Dr. Jonathan Bennett sich insbesondere zum Thema Diversitätsmanagement äussert. Auch wenn in den Ausführungen die Ka-

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

Kathrin Morf

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

Die Datengrundlage und der Forschungsstand rund um das Thema «Männer in der ambulanten Pflege in der Schweiz» gilt als unbefriedigend. Es gibt aber durchaus Forschungsergebnisse und Zahlen, die für eine Annäherung an das Thema zitiert werden können. Zum Beispiel erklärte das Bundesamt für Statistik (BFS) 2016, dass der Anteil der Männer am Pflegepersonal in stationären Einrichtungen bei rund 14 Prozent liege, 2020 war es ein Anteil von rund 15 Prozent. In vielen westlichen Ländern wie Deutschland, Österreich, Grossbritannien und den USA kommen Untersuchungen auf einen ähnlichen, leicht steigenden Männeranteil. Wird in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) gerechnet, lag der Männeranteil am stationären Pflegepersonal in der Schweiz laut BFS 2020 bei rund 17 Prozent: Die Männer bekleiden also durchschnittlich ein höheres Arbeitspensum. Zu Männern bei der Spitex weist das BFS keine Zahlen aus. Darum hat Spitex Schweiz eine nicht repräsentative Umfrage unter den Organisationen der Nonprofit-Spitex durchgeführt. Diese ergab einen Männeranteil von aktuell 9,8 Prozent an den Spitex-Mitarbeitenden *insgesamt*. Einige grosse Spitex-Organisationen beschäftigen indes einen Grossteil dieser Männer – darum liegt der durchschnittliche Anteil der Männer *pro Organisation* nur bei knapp 6,7 Prozent. Auch bei der Spitex ist ein leichter Anstieg des Männeranteils auszumachen (vgl. Infokasten S. 23).

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

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

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

**«Die Pflege ist ein Frauenberuf in Männerhand.»**

Heinz Bartjes



Stadt Zürich  
Schulungszentrum Gesundheit



**WEITER  
KOMMEN**

## Mit Fort- und Weiterbildungen im Arbeitsfeld Spitex

Mehr unter: [stadt-zuerich.ch/sgz-spitex](http://stadt-zuerich.ch/sgz-spitex)

Wir bilden. Spitex-Skills.

SGZ Campus



8575 Bürglen TG  
Tel. 071 672 70 80



## Im Alter zu Hause leben

heimelig betten AG möchte, dass Sie sich zuhause fühlen. Wir beraten Sie gerne und umfassend und übernehmen die erforderlichen administrativen Aufgaben mit den Kostenträgern. heimelig betten AG liefert schnell und zuverlässig, damit Sie Ihren Alltag zuhause weiterhin geniessen können.

[www.heimelig.ch](http://www.heimelig.ch) Vermietung und Verkauf von Pflegebetten

Allianz 

# Mut heisst neue Wege gehen

Die Allianz Suisse freut sich als neue Premiumpartnerin auf die Zusammenarbeit mit Spitex Schweiz.

ALLIANZ.CH



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## Leistungsumfang

- Mit **Dienst- und Einsatzplanung**
- Umfassende Verwaltung der **Klienten-Daten**
- **Kostensplitting** für Krankenkasse und Restfinanzierer
- Einfache und intuitive **Leistungs- und Zeiterfassung** direkt beim Klienten
- Automatische Berechnung der **Pflegeminuten**
- Automatische **Tarif-Berechnung** für hauswirtschaftliche Leistungen
- Kategorisierbare **Notizen**
- Vordefinierte **Auswertungen**
- **interRAI HC und CMH zertifiziert** (Spitex Schweiz)

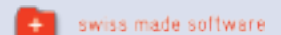
Mit vielen praktischen Funktionalitäten erleichtert Ihnen unsere Software Lobos4 den Spitex-Betrieb im Alltag. Ideal für reine Spitex-Organisationen, Betreutes Wohnen oder diversifizierende Langzeitinstitutionen.

## Reibungsloses Zusammenspiel mit weiteren Bausteinen von Lobos4



Kontaktieren Sie uns zu Lobos4

LOBOS Informatik AG | Auenstrasse 4 | 8600 Dübendorf | Tel. 044 825 77 77 | info@lobos.ch | lobos.ch



# Greendays 2022

Greenday 2  
05. Juli 2022  
09:00-16:00 Uhr  
Radisson Blu  
Zürich Flughafen

Greenday 1  
28. Juni 2022  
09:00-16:00 Uhr  
Altes Spital  
Solothurn



Scannen Sie den QR Code oder melden Sie sich an unter [www.molnlycke.ch/greendays-2022](http://www.molnlycke.ch/greendays-2022)

## Ebbe und Flut in der Wunde Herausforderungen im Exsudatmanagement



Molnlycke Health Care AG, Brandstrasse 24, 8952 Schlieren, Schweiz, Tel.: +41 44 744 54 00, info.ch@molnlycke.com  
Die Marken Molnlycke, sowie Namen und Logos sind weltweit eingetragene Marken eines oder mehrerer Unternehmen der Molnlycke Health Care Unternehmensgruppe. © 2022 Molnlycke Health Care AB. Alle Rechte vorbehalten.

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

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

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

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

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

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

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

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

### Projekt «Männer in der Langzeitpflege»

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

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

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

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

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

## 5. Diversitätsmanagement: Spitex-Organisationen und Gleichberechtigung

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

### Stereotype Vorstellungen und ihren Einfluss erkennen

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

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

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

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

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

### Management der heterogenen Mitarbeiterbedürfnisse

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

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

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



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

Jonathan Bennett

### Kontinuierliche Teamentwicklung

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

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

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

# Digitale Zusammenarbeit – einfach und sicher mit HIN

Elektronische Identitäten (eIDs) sind die Basis für eine sichere digitale Zusammenarbeit. Für immer mehr Anwendungen und auch für das elektronische Patientendossier (EPD) sind sie eine Voraussetzung. Der einfachste Weg zu einer EPD-konformen eID ist für Spitex-Mitarbeitende eine HIN Mitgliedschaft. Durch ihre weite Verbreitung spielen eIDs von HIN eine Schlüsselrolle bei der sicheren Digitalisierung des Gesundheitswesens.



Als Spitex-Mitarbeitende wissen Sie: Wenn Sie sich per E-Mail mit Berufskolleginnen, mit anderen Fachpersonen oder mit Versicherungen austauschen, ist Vorsicht geboten. Sobald jemand auf den Behandlungsverlauf einer Klientin, eines Klienten Bezug nimmt, sich zu Symptomen, Diagnosen oder zur Medikation äussert, muss diese Kommunikation verschlüsselt werden.

HIN als Standard für sichere Kommunikation im Gesundheits- und Sozialwesen ermöglicht den Versand verschlüsselter E-Mails – auch an Empfänger, die keinen eigenen HIN Anschluss haben (wie beispielsweise die Klienten selbst oder deren Angehörige). Darüber hinaus sind Spitex-Mitarbeitende mit HIN für die Digitalisierung bestens gerüstet. Denn HIN vereinfacht mit

praktischen E-Health Services die interprofessionelle Zusammenarbeit und beschleunigt die Abläufe in der Organisation.

## Digitale Ausweise für das EPD

Mit der HIN Mitgliedschaft erhalten Spitex-Mitarbeitende eine elektronische Identität (eID). Eine eID ist eine Art digitales Pendant zum physischen Reisepass. Damit wird sichergestellt, dass nur Berechtigte auf sensible Informationen zugreifen können. Immer mehr Anwendungen im Gesundheitswesen setzen aufgrund der sensiblen Daten für den Zugang eine solche eID voraus.

Mit der schrittweisen Einführung des elektronischen Patientendossiers (EPD) gehört eine EPD-konforme eID bereits heute für immer mehr Gesundheitsfachpersonen

zur beruflichen Grundausstattung. HIN ist seit 2019 zertifizierter Identitätsanbieter für das EPD und ermöglicht durch die weite Verbreitung einen einfachen und sicheren Zugriff mit der HIN eID auf die sensiblen Daten von Klientinnen und Klienten.

## Sicher digital zusammenarbeiten

Das EPD ist nur ein Anwendungsfall von vielen für eIDs im Gesundheitswesen. Im Kontext des neuen Datenschutzgesetzes (nDSG) werden persönliche elektronische Identitäten für alle zugreifenden Mitarbeitenden aus regulatorischen und Compliance-Gründen ein Muss.

Ob für den Zugang zu Zuweiserportalen, Röntgeninstituten oder die digitale Spitex-Anmeldung – eIDs von HIN spielen eine Schlüsselrolle bei der nutzenorientierten Digitalisierung des Gesundheitswesens. Die Spezialisten der Health Info Net AG begleiten Gesundheitseinrichtungen kompetent und persönlich auf dem Weg in die sicher vernetzte Zukunft.

## Weitere Informationen:

[www.hin.ch/spitex](http://www.hin.ch/spitex)  
[www.hin.ch/idp](http://www.hin.ch/idp)



## 6. Ausblick: Das Männerbild wandelt sich

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

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

### Umfrage zu Männern bei der Spitex

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

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

# Wie die Spitex mehr Männer rekrutiert

Die geringe Zahl von Männern in der Pflege hat vielschichtige Gründe. Darum wird erst betrachtet, auf welchen unterschiedlichen Ebenen angesetzt werden müsste, um mehr Männer für die Spitex zu rekrutieren. Daraufhin wird auf Beispiele für Kampagnen eingegangen, die (auch) auf Männer abzielen. Und es wird erläutert, wie die Spitex junge Männer der «Generation Z» rekrutieren kann.

Texte: Kathrin Morf

Ein Plakatsujet der 2014 von Studierenden am INS der Universität Basel entwickelten Kampagne: Sie zeigt, wie Männer ihre Freizeit mit der Pflege vereinbaren können. Bild: INS, Universität Basel

Pflegefachmann HEUTE ...



VERBINDE PRIVATES  
UND BERUF -  
LEBE DEINE TECHNISCHE  
BEGABUNG AUS!

... und Du MORGEN?

felixplatterspital  
Leidenschaft fürs Leben

Institut für Pflegewissenschaft  
Institute of Nursing Science

BZG  
Bildungszentrum Gesundheit Basel-Stadt

Herzogenberghausen: Simone Bieri, Silvana Pratic, Florence Wilms (Masterstudierende, Institut für Pflegewissenschaft, Basel) / Foto: Martin Törig / Gestaltung: Stephanie Kaplan

## Mehr Männer gewinnen: Handlungsbedarf für Gesellschaft und Spitex

Einen breiten Überblick über Möglichkeiten, wie der Männeranteil in der Pflege gesteigert werden könnte, bietet die 2018 veröffentlichte Masterarbeit «(Mehr) Männer für den Pflegeberuf begeistern. Geschlechterstereotypen und Rollenbilder in der Pflege» von Jessica Kriegesmann. Auf Massnahmen auf übergeordneter Ebene, auf welche die Spitex nur indirekt Einfluss hat, soll hier nur in Kürze eingegangen werden: In der *Gesamtgesellschaft* würde eine vermehrte Betrachtung der Pflege als genderneutraler Beruf dafür sorgen, dass mehr Männer den Pflegeberuf in Betracht ziehen (vgl. auch Bericht S. 15). Die Politik könnte derweil ihren Beitrag zur Aufwertung der Pflege leisten, etwa durch höhere Löhne und mehr Autonomie der Pflegefachkräfte. Auch dies würde laut Sozialforschenden zu einem steigenden Männeranteil

führen. In der Schweiz sind diesbezügliche Bemühungen im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative im Gang.

Um einen Wandel der Genderstereotype zu erreichen, muss früh in der *Sozialisat*ion angesetzt werden, wie die Studie «Wandel und Persistenz von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz» der Universität Basel 2013 aufzeigte. Zum Beispiel wird von verschiedenen Seiten mehr Präsenz von pflegenden Männern in den Medien gefordert. Zudem sollten in Kindergärten und Grundschulen mehr Männer präsent sein, um den Buben früh vorzuleben, dass Männer in sozialen Berufen normal sind. Auch in den Unterlagen für die *Berufsorientierung* sind Männer in der Pflege kaum sichtbar, wie Soziologin Elli Scambor von der Universität Graz im Rahmen



des EU-Projekts «Boys in Care» aufzeigte. Dies müsse sich ändern, erklärte sie 2019 im Artikel «Wie man Männer in Pflegeberufe bekommt». Denn männliche Rollenmodelle seien für die Berufswünsche von Heranwachsenden von zentraler Bedeutung. Darum braucht es laut Jessica Kriegesmann auch Projekte, durch welche Buben die Pflege persönlich kennenlernen. Zum Beispiel einen «Boy's Day» in Pflegeinstitutionen (vgl. Spitex Magazin 3/2015). Die OdA Gesundheit Zürich plant beispielsweise am Nationalen Zukunftstag vom 10. November 2022 im Rahmen der Marke «Puls Berufe» explizite Anlässe für Buben in der Pflege.

Doch auch die SpiteX-Organisationen selbst können nicht «nur» attraktive Arbeitgeberinnen für Männer und Frauen sein – sie müssen dies auch gegen aussen kommunizieren. Wichtig ist demnach eine Öffentlichkeitsarbeit, die auch Männer anspricht. In der Fachliteratur finden sich hierzu folgende Ratschläge:

- **Männer sichtbar machen:** Die SpiteX sollte für (mehr) Präsenz ihrer männlichen Mitarbeitenden in der Öffentlichkeit sorgen. Damit schafft sie die erwähnten Rollenbilder für junge Menschen und zeigt, dass bei der SpiteX nicht nur Frauen arbeiten. Die Männer können in Rekrutierungskampagnen genauso eingesetzt werden wie auf Berufsmessen sowie für Schulbesuche. Gemäss dem «Peer-Ansatz» erreichen junge SpiteX-Männer am ehesten andere junge Männer (vgl. Interview S. 28).
- **Gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit:** Damit sich von der SpiteX-Kommunikation auch Männer angesprochen fühlen, braucht es eine genderneutrale Sprache und Bildsprache. Eine Befragung der Berner Fachhochschule (BFH) unter Lehrpersonen für Pflege ergab zum Beispiel, dass nur 28 Prozent von ihnen der Meinung sind, dass ihre Institution sehr oder ziemlich viel dafür tut, mehr Män-

ner für die Pflege zu begeistern. Sie kritisierten unter anderem, dass das Informationsmaterial über die Institution kaum Fotos von Männern zeige.

- **Gelegenheiten schaffen:** Die SpiteX sollte Gefässe schaffen, welche Männern das «Schnuppern» in der SpiteX ermöglicht. Als besonders wichtiger Berührungspunkt von jungen Männern mit der Pflege wird in der Schweiz der Zivildienst erachtet.
- **Quereinsteiger ansprechen:** Wie Nina Wehner vom Zentrum für Gender Studies der Universität Basel 2015 in «Krankenpflege» ausführte, entschieden sich Männer oft in der zweiten Lebensphase, aus einem männerdominierten Beruf in die Pflege zu wechseln. Die SpiteX sollte demnach auch potenzielle Quereinsteiger rekrutieren und den Quereinstieg niederschwellig ermöglichen.
- **Verschiedene Attribute der Pflege bewerben:** Laut BFH muss die Pflege in ihrer Kommunikation wegkommen «vom Klischee der naturbegabten Pflegerin hin zur Wahrnehmung von [...] Pflegepersonen als qualifizierte Fachpersonen». In der Rekrutierung dürfe also nicht der Eindruck entstehen, dass die Pflege nur eine Berufung für von Natur aus sensible, empathische, hilfsbereite Menschen ist. Stattdessen erreiche man Männer (und Frauen) auch durch Aspekte wie Professionalität, Komplexität, Selbstständigkeit, die Möglichkeit zur Vollzeitarbeit, Karrierechancen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Abwechslungsreichtum, wissenschaftsbasiertes Arbeiten und den Einsatz von Technologie. Laut Elli Scambor ist die Sicherheit ein weiteres zentrales Attribut, mit dem Männer für die Pflege gewonnen werden können: Der Beruf sei sehr zukunftsträchtig und nicht von Automatisierung und einer Verlagerung ins Ausland bedroht wie viele traditionell «männliche» Berufe.

## Spezifische Kampagnen für mehr Männer in der Pflege

**Rekrutierungskampagnen können spezifisch dafür ausgelegt sein, (auch) Männer für die Pflege zu gewinnen. Beispiele dafür finden sich verschiedene.**

Prof. Dr. René Schwendimann ist diplomierte Pflegefachmann und beschäftigte sich am Institut für Pflegewissenschaft (INS) der Universität Basel während mehr als zehn Jahren mit Fragen zu Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals. Angesichts des tiefen Männeranteils insbesondere in der Langzeitpflege rät er zur spezifischen Rekrutierung von Männern. «Den Fachkräftemangel in der Pflege zu bekämpfen, ist eine dringliche Aufgabe, und die Gewinnung von mehr Männern ist ein gewichtiger Teil davon», erklärt er. «Ich empfehle, Synergien zu nutzen, indem eine Kampagne zum Beispiel von einem SpiteX-Kantonverband,

von SpiteX Schweiz oder von mehreren Berufsverbänden der Pflege gemeinsam lanciert wird. Zu begrüssen wäre es auch, wenn der Bund im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative für mehr Männer in der Pflege werben würde.» René Schwendimann hat am INS bis 2014 den Semesterkurs «Pflege an die Öffentlichkeit» mitgeleitet. «Im Semester 2014 drehte sich der Kurs im Besonderen darum, wie man der Öffentlichkeit klarmacht, dass Pflege auch etwas für Männer ist», berichtet er. Die Teilnehmenden haben verschiedene Kommunikationsmittel zur Rekrutierung von Männern lanciert, darunter:

- Ein Werbeplakat mit dem Slogan «Karriere mit Sinn im Sinn?» hing 2011 in den Basler Trams. «Ich habe studiert. Ich forsche. Ich lehre. Ich führe. Ich pflege.», war darauf neben dem Porträt eines Mannes zu lesen.



**«Wagt man es nicht, einen Diskurs über Männer in der Pflege zu starten, stösst man keinen Veränderungsprozess an.»**

Prof. Dr. René Schwendimann, Universität Basel

- Ein Kurzfilm mit dem Titel «Pflege ist mehr ... als Man(n) denkt!» wurde 2014 für [www.youtube.ch](http://www.youtube.ch) produziert. Damals lautete das Thema des Kurses «Pflegerinnen-Männerpflege». Im Film sind zwei Männer zu sehen, die beim «Berufspoker» auf die Vorzüge ihres jeweiligen Berufs hinweisen. Am Ende spielt der Pflegefachmann den entscheidenden Trumpf: Die Pflege hilft, Leben zu retten.
- Eine 2014 entwickelte Kampagne in den Basler Verkehrsbetrieben zeigte Pflegefachmänner sowohl in ihrer Freizeit – zum Beispiel bei Computerspielen – als auch in passenden Situationen der Pflege – zum Beispiel vor dem Computer mit ihrem Pflege-Team. Die Plakate forderten auf, Privates und Beruf zu verbinden und Pflegefachmann zu werden (vgl. Bilder). Das Bildungszentrum beider Basel (BZG) berichtete nach dieser Aktion, dass sich Ende Februar 50 Prozent mehr Männer für die Pflegeausbildung beworben hatten als zur selben Zeit im Jahr zuvor.
- Die Ausstellung «Der Pflege ein Gesicht geben» wurde ebenfalls 2014 in Basel initiiert und porträtierte 20 unterschiedliche Männer aus der Pflege fotografisch und mit Text. «Die Ausstellung kam sehr gut an in Basel», erinnert sich René Schwendimann.

Doch nicht nur in Basel zielen Kampagnen auf Männer in der Pflege ab. Weitere Beispiele sind:

- Die BFH hat vor drei Jahren, unabhängig vom Projekt von Jonathan Bennett, zwei Videos für Youtube produziert.

Beispielsweise berichten im Video «Männer in die Pflege» mehrere Pflegefachmänner von ihrer Arbeit. «Es gibt keine Krankenschwestern mehr, wir sind Pflegefachpersonen», stellt Pflegefachmann Samy Allam klar.

- «Karriere machen als Mensch» von Artiset, OdAsanté und Spitex Schweiz ist eine Imagekampagne für Tertiäberufe der Langzeitpflege. Die Kampagne befasst sich auch explizit mit gängigen Genderklischees. Zum Beispiel wird in einem Video durch Botschafter Livio klargestellt: Das Klischee, dass die Pflege ein Frauenberuf ist, ist ein «Fake» (<https://langzeit-pflege.ch>).
- Auf männliche Botschafter setzen auch manche Spitex-Organisationen: So wirbt in der Kampagne «Bewegte Jobs» von Spitex Zürich mit Stefano ein realer Pflegefachmann für seine Arbeit. «Unsere Auswertungen zeigen, dass wir männliche Fachkräfte vor allem mit Kampagnen-Sujets erreichten, die einen Mann zeigen», erklärte Martin Radtke, Marketing und Kommunikation bei Spitex Zürich, 2021 gegenüber dem «Spitex Magazin» (<https://jobs.spitex-zuerich.ch>).
- In Grossbritannien lancierte die Universität Dundee 2017 die Kampagne #MenDoCare. Auszubildende und Mitarbeitende der Pflege berichteten unter diesem «Hashtag» von ihren Erfahrungen, um andere Männer auf die Pflege als mögliche Karriereoption aufmerksam zu machen.
- In Deutschland fokussierte die Kampagne «Pflege braucht Helden» des Thüringer Pflegepakts 2014 auf die Pflegeausbildung statt auf die naturgegebene Begabung zur Pflege. «Echte Helden werden nicht geboren, sie werden ausgebildet», lautete der Slogan. Ein Plakat zeigte einen Altenpfleger im Holzfällerhemd mit den Worten: «Echte Helden heissen nicht Batman, sondern Jürgen» (vgl. Bild).
- In Österreich betonte die Landeskliniken-Holding in einer Image- und Rekrutierungskampagne 2019, dass die Pflege hohe Kompetenzen fordert. «Wäre es leicht, könnten es alle. Du bist nicht Alle. Du fehlst!», war zum Beispiel auf Social Media zu lesen. Ein Plakat zeigte zudem einen Mann mit den Worten: «So sehen Sieger aus!».
- In den USA lancierte das Oregon Center for Nursing 2002 die Kampagne «Are you man enough...to be a nurse?». Auf Deutsch heisst das in etwa: «Bist du Mann genug, um Pflegefachperson zu sein?». Auf einem Plakat waren mehrere Pflegefachmänner zu sehen – in Berufskleidung genauso wie als Bassist, Surfer oder Kletterer – samt einer Beschreibung ihrer Hobbys (vgl. Bild).

Die Kampagne aus Oregon wurde Medienberichten zufolge zwar vielfach gelobt – aber auch kritisiert, weil sie Stereotype durch Aspekte wie «typisch männliche» Hobbys reproduziert. «Man muss aufpassen, dass man aus dem Wunsch heraus, mehr Männer für die Pflege zu gewinnen, nicht selbst in eine Klischeefalle tritt», sagt Prof. Dr. Jonathan Bennett von der BFH (vgl. Bericht S. 15). «Auch wenn ich Begriffe wie



Ein Plakat der Kampagne des Oregon Center for Nursing. Bild: Oregon Center for Nursing



Ein weiteres Kampagnensujet mit Familienvater und Pflegefachmann – der Kampagne aus Basel. Bild: INS, Universität Basel

Professionalität und Fachlichkeit für wichtig halte in der Rekrutierung von Männern, ist es keinesfalls so, dass sich Frauen davon nicht angesprochen fühlen. Und Männer interessieren sich klar auch für vermeintlich «weibliche» Aspekte der Pflege und können nicht nur angeworben werden, wenn man sie als «tough» darstellt», betont er. «Zum Beispiel haben uns Pflegefachmänner berichtet, dass sie in der Langzeitpflege den Aufbau von langfristigen Vertrauensbeziehungen zu ihren Klientinnen und Klienten sehr schätzen.»

Auch wenn viele Kampagnen mit einem Augenzwinkern zu verstehen seien, dürfte man damit nicht Klischees bedienen, gegen die man eigentlich angehen möchte, bestätigt René Schwendimann. Darum habe die Basler Kampagne zum Beispiel unter anderem einen Pflegefachmann abgebildet, der in seiner Freizeit seinen Kindern vorliest. René Schwendimann rät aber auch zu etwas Mut, neue Wege der Rekrutierung auszuprobieren. «Oft befürchtet man, es in Bezug auf das sensible Thema Gender nicht allen recht machen zu können. Dies darf einen aber nicht davon abhalten, einen Diskurs über Männer in der Pflege zu starten», sagt er. «Denn wagt man dies nicht, stösst man keinen Veränderungsprozess an.»



«Pflege braucht Helden» aus Thüringen DE. Bild: Thüringer Pflegepakt (Text & Gestaltung: Patrick Koch, Foto: Sven Gatter)

Anzeige

Kongresszentrum Kreuz in Bern  
& online (hybrid)

# Nationale DEMENZ- KONFERENZ

Diagnostik und Früherkennung  
von Demenzerkrankungen

28. April 2022

www.demenz-konferenz.ch



PUBLIC HEALTH SCHWEIZ  
SANTÉ PUBLIQUE SUISSE  
SALUTE PUBBLICA SVIZZERA  
The Swiss Society for Public Health



alzheimer  
Schweiz Suisse Svizzera

## Männer der «Generation Z» mögen Sinnhaftigkeit, Spass und Sensibilität

**Dr. Michèle Etienne\*** ist Expertin für Rekrutierung im Gesundheitswesen. Im Interview spricht sie über die Rekrutierung von Männern der «Generation Z» für die Spitex.

**Spitex Magazin:** Frau Etienne, Sie haben an der Fachtagung von Spitex Schweiz 2021 darüber referiert, wie die «Generation Z» rekrutiert werden kann. Kann man wirklich Aussagen darüber machen, wie eine ganze Generation tickt?

**Michèle Etienne:** Natürlich gibt es auch in der Generation Z höchst unterschiedliche Personen. Untersuchungen wie die Studie «Junge Deutsche 2019» zeigen aber, dass unter diesen 12 bis 26 Jahre alten Menschen gewisse Werte und Charaktereigenschaften besonders häufig sind. So pflegen sie einen intensiveren Austausch mit Eltern und Grosseltern als bisherige Generationen und wohnen länger zu Hause. Dadurch schätzen sie zum Beispiel die Familie mehr und verlieren eher schneller ihre Berührungängste mit Themen wie dem Alter und der Körperpflege von anderen

Menschen. Und sie scheinen weniger Angst vor Emotionen zu haben – das gilt auch für Männer.

**Wenn junge Männer Themen wie Alter und Fürsorge schätzen, müssten sie der Spitex doch geradezu die Tür einrennen. Das geschieht aber nicht, denn die Pflege zu Hause gilt immer noch als «unmännlich». Ist das Rekrutieren von Männern für die Spitex verlorene Zeit?**

So hart würde ich das nicht formulieren. Die Generation Z setzt sich intensiv mit vorhandenen Stereotypen auseinander und bekämpft sie. Trotzdem darf die Spitex nicht unterschätzen, dass nach wie vor stereotype Vorstellungen von Männlichkeit in unserer Gesellschaft vorhanden sind. Die Spitex hat aber einen gewissen Spielraum, und den sollte sie bestmöglich nutzen. Zum Beispiel kann sie in ihrer Rekrutierung darauf eingehen, dass sie eine «agile Netzwerkorganisation» ist: Sie hat kleine Teams zu bieten, in denen man sich gegenseitig stützt und die Verantwortung teilt. Dies entspricht der Generation Z sehr. Die jungen Menschen wollen das Gefühl haben, mitdiskutieren und mitentscheiden zu dürfen. Das kann ihnen ein Spital mit seinen ausgeprägten Hierarchien weniger bieten.

**Die Befragung «Junge Deutsche 2019» ergab aber auch, dass zu viel Eigenverantwortung die Generation Z überfordern kann. Wie verhindert die Spitex dies?**

Die Spitex darf die jungen Menschen nicht allein lassen und muss sie langsam an die Eigenverantwortung in der Pflege zu Hause heranzuführen; zum Beispiel durch ein anfängliches Tandem-System und ein enges Mentoring. Lässt ein Arbeitgeber die Generation Z allein, springt sie ab. Für die Berufswahl selbst ist es wichtig, dass die Spitex den jungen Menschen verschiedene Möglichkeiten bietet, den Beruf bei der Spitex kennenzulernen – unerschwellig und unverbindlich. Überhaupt sind die Frauen und Männer der Generation Z sensibler als frühere Generationen und durchleben einen längeren Findungsprozess in Bezug auf Gender und Sexualität. Dies muss die Spitex beachten und auf eine umsichtige Führung setzen, die offen ist für Diversität.

**Laut der Befragung legt die Generation Z auch grossen Wert auf Authentizität. Junge Männer wollen also ehrliche Berichte über die Arbeit bei der Spitex statt verklärte Werbebotschaften?**

Die Generation Z besitzt gute Fähigkeiten, «Fake-News» von echten Informationen zu unterscheiden. Darum ist es wichtig, dass die Kommunikation der Spitex konsistent daher kommt. Eine Organisation kann den Männern zum Bei-



**«Die Generation Z sucht nach Sinnhaftigkeit. Das Herausstreichen der sinnhaften Aspekte der Arbeit bei der Spitex sehe ich also als wichtigen Aspekt.»**

Dr. Michèle Etienne, Innopool AG

spiel nicht in einer Kampagne versprechen, sie sei eine moderne, technisch versierte Arbeitgeberin. Und wenn die Männer dann die Website der Organisation besuchen, ist diese nicht modern und technisch versiert – dann scheitert die Rekrutierung.

**Die Befragung ergab weiter, dass Statussymbole für die Generation Z weniger zählen als Sinnhaftigkeit. Die Spitex darf also auch Männer mit der Sinnhaftigkeit der Pflege «ködern»?**

Es ist richtig, dass die Generation Z nach Sinnhaftigkeit sucht – im Beruf wie im Privatleben. Das Herausstreichen der sinnhaften Aufgabe bei der Spitex sehe ich also als wichtigen Aspekt. Darüber hinaus kann die Spitex damit werben, dass sie die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeitbeschäftigungen möglich macht.

**Auch wenn Statussymbole nicht so wichtig sind, ist die Generation Z laut der Befragung am unzufriedensten mit ihrer finanziellen Situation. Das spricht nun aber wieder nicht dafür, dass Männer der Generation Z die Pflege wählen?**

Nehmen in einem Beruf die Frauen überhand, sinken die Löhne. Leider denkt die Gesellschaft immer noch, dass Frauen einen fürsorglichen Beruf auch für wenig Geld ausüben wollen. Mit diesem systemimmanenten Problem hat die Pflege bei der Rekrutierung im Allgemeinen zu kämpfen. Die Generation Z will zwar Teilzeit arbeiten, aber dennoch einen guten Lebensstil aufrechterhalten können. Ihr wichtigster Motivator bei der Arbeit ist aber nicht Geld, sondern Spass. Die Spitex sollte also auch den Spass am Umgang mit Klientinnen und Klienten sowie im Team aufzeigen.

**Junge Menschen legen laut der Befragung viel Wert darauf, was andere von ihnen halten. Ist das ein schlechtes Omen für die Gewinnung von jungen Männern für die Spitex? Schliesslich werden diese für die Wahl eines «Frauenberufs» zeitweise gehänselt.**

Vor allem das Bild, das sich die eigene Peer-Group von ihnen macht, ist für die jungen Menschen sehr wichtig. In manchen sehr «männlich» geprägten Peer-Groups dürfte es darum schwer sein, Männer von der Pflege zu überzeugen. Ein zielgerichtetes Rekrutieren ist für die Spitex hingegen erfolgversprechender. Zum Beispiel gibt es Männer, die durch ihre Freizeitaktivitäten beweisen, dass sie zu ihrem Interesse für Themen wie Gesundheit und Fürsorge stehen. Mitglieder eines Samariterversins könnten sich zum Beispiel gut für die Spitex begeistern lassen.

**Sie haben an der Tagung ausgeführt, dass die Rekrutierung oft scheitert, weil die Arbeitgebenden die jungen Menschen nicht verstehen. Mit welcher Spra-**

**che können die Verantwortlichen der Spitex, die meist älter und oft weiblich sind, junge Männer erreichen, ohne anbiedernd zu wirken?**

Meine Empfehlung für die Spitex ist: Setzen Sie nicht nur auf die üblichen Inserate, sondern benutzen Sie Soical-Media-Kanäle wie TikTok. Und involvieren Sie die Peer-Group der Menschen, die sie ansprechen wollen. Testen Sie eigene Botschaften für junge Männer also zum Beispiel an jungen Männern. Und wollen Sie wirklich ein generationen- und gendergerechtes Personalmarketing sicherstellen, dann haben Sie den Mut, eine junge Person für die Kommunikation gegen aussen einzustellen. Denken Sie nicht, dass Sie die Sprache von jungen Männern sprechen, wenn Sie kein junger Mann sind.

*\*Dr. Michèle Etienne ist Gründerin und Partnerin der Innopool AG, einem Unternehmen für Executive Search und Strategieberatung im Gesundheitswesen. Sie besitzt einen Dokortitel in Wirtschaftswissenschaften sowie ein Diplom als Mediatorin und ist Präsidentin und Mitglied verschiedener Verwaltungsräte.*

Anzeige

## lernwerkstatt



**Coach werden**

12-tägiger Lehrgang mit verschiedenen Konzepten, Basistheorien und Tools für erfolgreiches Coaching.

[www.coach-werden.ch](http://www.coach-werden.ch)



## «Wir bemühen uns um eine gute Durchmischung»

Nach der Theorie soll nun die Situation in der Praxis am Beispiel der Genfer imad (Institution genevoise de maintien à domicile) betrachtet werden. Imad ist mit rund 20 Prozent eine der drei Spitex-Organisationen mit dem höchsten Männeranteil in der Schweiz. Abteilungsleiter Fabrice Léocadie berichtet von seinen Erfahrungen mit gemischten Teams.

Ende 2021 beschäftigte imad insgesamt 2173 Personen, davon sind 434 Männer – also eine von fünf Personen. Bei ihrer Personalrekrutierung richtet sich Imad nicht speziell an Männer. «Wir können viele Männer rekrutieren, und das ist auch gut so. Das bedeutet, dass unsere Institution von allein für Männer attraktiv ist», sagt Fabrice Léocadie lächelnd. Er ist Leiter der Abteilungen für Unterstützungsdienste sowie für «Hospitalisation à domicile» («Spital zu Hause»), die eine medizinaltechnisch unterstützte Pflege zu Hause anbietet, die normalerweise in Spitälern erbracht würde. «Die Männer tragen zur Durchmischung und Diversität eines Teams bei», stellt er fest. Seiner Meinung nach ist ein Team mit einem Mikrokosmos vergleichbar, in dem Männer ebenso wie Frauen einen Mehrwert bezüglich der Teamdynamik bieten können: «Damit ein Mikrokosmos funktioniert, braucht es verschiedene Profile, die sich ergänzen und verschiedene Blickwinkel auf ein Thema erlauben», erklärt er und ergänzt: «Deshalb ist es auch wichtig, Mitarbeitende aus unterschiedlichen Kulturen und sozialen Hintergründen zu haben, denn auch unsere Klientinnen und Klienten stammen aus verschiedenen Kulturen und sozialen Schichten.»

Fabrice Léocadie weiss aus Erfahrung, dass Diversität ein Reichtum ist, der die Entwicklung von Werten wie Wohlwollen, Verständnis und Teamzusammenhalt fördert.

«In meinen Teams gibt es ziemlich viele Männer, die alle – genauso wie die Frauen – qualitativ hochwertige Leistungen erbringen und dabei alle Menschen und unsere Richtlinien respektieren. Letztlich ist es das Wichtigste, dass unsere Klientinnen und Klienten die bestmöglichen Leistungen erhalten», sagt er.

### Stets auf eine genderneutrale Öffentlichkeitsarbeit achten

Innerhalb von imad wurde auf der oberen Führungsebene ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht. In den Teams mit direktem Klientenkontakt zählt imad hingegen 293 Männer, die etwa 18 Prozent von insgesamt 1619 Vollzeitäquivalenzen bekleiden. Was die Verteilung der Männer auf die verschiedenen Berufsgruppen betrifft, so sind sie am stärksten vertreten unter den Mahlzeiten-Lieferanten (77,8%), Teamleitern (22,6%), Pflegefachpersonen (17%) und FaGe (Fachpersonen Gesundheit; 15%).

Bei der Kommunikation gegen aussen achtet imad auf eine gute Durchmischung: «Wenn wir zum Beispiel Rekrutierungsflyer für FaGe-Lernende erstellen, achten wir auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, indem wir Männer und Frauen gleichermaßen abbilden», sagt Fabrice Léocadie. Dieser Wille zur Ausgewogenheit findet sich auch in den Interviews nach aussen wieder. «Wir bemühen uns

immer um ein gewisses Gleichgewicht bei unseren Vorschlägen für Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen für die Medien, um unsere von Diversität geprägte Zusammensetzung widerzuspiegeln», erklärt er.

### Eine Karriere Schritt für Schritt

Als Fabrice Léocadie seine Pflegeausbildung absolvierte, gab es unter seinen rund 150 Mitstudierenden nur sieben Männer. «Heute liegt der Anteil der Männer in der Pflegeausbildung viel höher», erzählt er voller Freude. Der aus La Réunion stammende Pflegefachmann spezialisierte sich anschliessend in verschiedenen Intensivpflegeabteilungen in den Kantonen Freiburg, Waadt und Genf – in einem Bereich also, der verglichen mit anderen Bereichen der Pflege mit einem Männeranteil von rund 40 Prozent ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis vorweist.

Im Alter von 31 Jahren beschloss er, seine Karriere neu auszurichten und sich der Spitex zuzuwenden, einer Branche, in der Männer zwar immer zahlreicher, aber immer besonders klar in der Minderheit sind (vgl. Bericht S. 15). So trat Fabrice Léocadie 2008 in die Stiftung für Spitexdienste des Kantons Genf, die 2013 zu imad wurde, ein. «In den vergangenen 14 Jahren hatte ich die Chance, mich innerhalb von imad weiterzuentwickeln», sagt er zufrieden. Bevor er seine jetzige Position bekleidete, war er Pflegefachmann, stellvertretender Teamleiter, Teamleiter und Stützpunktleiter. Aus seiner Sicht hängt die wachsende Anzahl von Männern bei der SpiteX mit dem gesellschaftlichen Wandel zusammen. «Meiner Meinung nach sind wir bei den Pflegeberufen von den Geschlechterstereotypen weggekommen. Heute stellt man sich die Frage, ob ein Beruf Sinn macht, lange bevor man überlegt, ob ein Beruf eher etwas für Männer oder Frauen ist. Diese Barrieren werden langsam abgebaut», freut er sich. Auf die Frage, ob die Zahl der Männer in der Pflege weiter steigen wird, zeigt er sich entsprechend optimistisch: «Ich denke, dass wir eines Tages ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreichen werden», sagt er und fügt hinzu: «Der Pflegeberuf ist ein sehr befriedigender Beruf, aber auch ein schwieriger und anspruchsvoller. Die Herausforderung besteht darin, die richtigen Leute einzustellen, die wirklich in diesem Bereich arbeiten wollen und sich voll engagieren.»

### Die heutigen Klientinnen und Klienten sind offener in Bezug auf Männer in der Pflege

Aufgrund seiner langen Berufserfahrung bei imad konnte Fabrice Léocadie gesellschaftliche Veränderungen bezüglich Genderfragen auch bei den Klientinnen und Klienten beobachten. «Als ich 2008 anfang, war es manchmal ziemlich kompliziert, Intimpflege bei älteren Klientinnen durchzuführen. Viele Klientinnen wollten lieber von Frauen gepflegt werden. Und die Tatsache, dass ich jung war, war ihnen zeitweise auch unangenehm», erinnert er sich. «Aber ich habe sehr schnell gemerkt, dass es auch darauf an-



«Die eigentliche Herausforderung – über die Geschlechterfrage hinaus – besteht darin, die richtigen Personen zu rekrutieren.»

Fabrice Léocadie, Abteilungsleiter imad

kommt, wie man mit der Ausgangslage umgeht, wie man die Wohnung betritt – und ob man dabei berücksichtigt, dass wir nicht im Spital sind, dass wir keinen weissen Kittel tragen und dass wir uns auch den Wünschen und Bedürfnissen der Klientinnen und Klienten anpassen müssen.» Seiner Meinung nach sollten also alle SpiteX-Fachpersonen, insbesondere die männlichen, ihre Anwesenheit und ihre Rolle erklären, wenn es die Situation erfordert. «Und dass unsere Kompetenzen genau dieselben sind wie diejenigen unserer Kolleginnen und dass wir die Unterstützung bei Toilettengängen mit demselben Respekt wie sie erbringen.»

Heutzutage stelle sich die Frage, ob ein Mann oder eine Frau bei den Klienten die Pflege übernimmt, allerdings kaum noch, und es gebe immer weniger Rückmeldungen zu diesem Thema. «Auch hier ist das Wichtigste der Respekt, den man der Person entgegenbringt», betont er. «Wir haben immer noch Fälle, in denen einige es vorziehen, von Frauen gepflegt zu werden, zum Beispiel aus religiösen Gründen oder wegen ihres Schamgefühls», sagt Fabrice Léocadie abschliessend. «Aber die Klientinnen und Klienten legen inzwischen viel mehr Wert auf die menschliche Qualität, die hinter der Dienstleistung steht, als auf das Geschlecht der Person, die sie erbringt.»

# Was Spitex- Männer berichten

Fünf Männer, vom FaGe-Lernenden bis zum Geschäftsleiter, erklären in den folgenden Kurzporträts unter anderem, wieso sie bei der Spitex arbeiten, welche Reaktionen sie auf ihre Berufswahl erlebt haben – und wie die Spitex ihrer Meinung nach mehr Männer gewinnen könnte. Texte: Kathrin Morf und Flora Guéry; Bilder: zvg

## «Ich komme nicht als Mann zu meinen Klientinnen, sondern als Fachperson»

Mein Name ist Peter Brütsch, ich bin 59 Jahre alt, Pflegefachmann HF, Wundexperte SAFW und Kerndienstleiter der Spitex Muotathal-Illegau (SZ). Begonnen habe ich meine berufliche Laufbahn allerdings in der Backstube: Ich absolvierte nach der Realschule eine Lehre als Bäcker-Konditor. Nach der Ausbildung merkte ich aber, dass ich mir einen Beruf wünschte, der mir mehr Kontakt zu Menschen ermöglicht und meinem Interesse für Anatomie und Physiologie entspricht. 1984 liess ich mich darum schrittweise zum Pflegefachmann HF ausbilden. Damals war das Vorurteil weit verbreitet, dass Männer in der Pflege salopp gesagt entweder homosexuell oder radikale Grüne waren. Darum musste ich mir so manchen dummen Spruch anhören. Ich selbst halte solche Geschlechterstereotype für Unsinn. Zum Beispiel hat doch jeder Mann Eigenschaften wie Sensibilität und Empathie, welche die Gesellschaft klar dem Weiblichen zuweist. Und ein «Helfer-Gen» haben manche Männer genauso wie manche Frauen. Anders als andere Männer,

die ich in der Ausbildung zum Pflegefachmann traf, konnte ich zum Glück humorvoll mit den Sprüchen umgehen. Zum Beispiel sagte ein Bekannter zu mir, dass die Pflege meist «Gschpürsch mi, fühl'sch mi» sei. Ich gab ihm teilweise recht: Es sei tatsächlich wichtig, dass ich als Pflegefachperson alles erfasse, was eine Person fühlt und spürt. Nur dann könne ich ihre gesamte Situation begreifen und dank meines Fachwissens daraus ableiten, wie die Person angemessen zu pflegen ist. Mit solchen Kontern nimmt man Kritikern schnell den Wind aus den Segeln.

Nach meiner Pflegeausbildung war ich 25 Jahre im Spital tätig, auch als Abteilungsleiter und Ausbildungsverantwortlicher. Eines Tages sagte ich mir dann aber, dass die Menschen am schnellsten gesund werden, wo es ihnen am besten gefällt: zu Hause. Darum wechselte ich vor einem Jahrzehnt zur Spitex und übernahm vor sechs Jahren die Kerndienstleitung der Spitex Muotathal-Illegau. Dort arbeite ich bis heute im 80-Prozent-Pensum und darf trotz meiner Führungsaufgaben oft zu unseren Klientinnen und Klienten unterwegs sein. Wieso es in den Geschäftsstellen der Spitex auffallend viele Männer hat, weiss ich nicht. Vielleicht sind Männer etwas mutiger und bewerben sich für diese Stellen. Ich mag meine Führungsposition, weil ich gerne betriebliche Abläufe optimiere und etwas in Bewegung bringe – natürlich immer gemeinsam mit meinem starken Team aus 13 Frauen.

Ich bin verheiratet und Vater dreier Töchter. In meiner Freizeit gehe ich mit unserem Hund spazieren, fische, male

### Ein Buch über Männer in der Pflege

Kürzlich ist im Hogrefe Verlag ein Buch erschienen, das gut zum vorliegenden Bericht passt: «Auf weiblichem Terrain», herausgegeben von Sabine Meisel und Edita Truninger, porträtiert Männer zwischen 23 und 65 Jahren, die in der Pflege arbeiten, auch bei der Spitex. Angereichert werden die Porträts mit fünf Essays zum Thema «Männer in der Pflege» von unterschiedlichen Schweizer Fachpersonen. ISBN: 9783456861838



und widme mich auch privat der Pflege – allerdings der Pflege meiner Bonsais. Die Arbeit bei der Spitex halte ich auch für Männer für einen Traumberuf, weil sie dort am Puls des Lebens und in einem Beruf mit Zukunft arbeiten. Zudem treffen sie auf die unterschiedlichsten Menschen und Krankheitsbilder, und jeder Arbeitstag ist komplex und anders als der letzte, was eine breite Fachlichkeit erfordert. Und schliesslich betonen viele Menschen immerzu, dass sie frei und selbstbestimmt sein wollen, und das schreit doch geradezu nach der autonomen Pflege bei der Spitex.

Trotz alledem sind pflegende Männer in ländlichen Einzugsgebieten wie unserem selten. Zu Beginn reagierten einige Klientinnen darum mit Skepsis oder Unsicherheit auf mich. Der Grund für die ablehnende Haltung sind oft Hemmungen. Und das ist normal: Ich weiss auch von mehreren Männern, die anfangs Hemmungen verspürt haben, weil sie von einer Frau gepflegt wurden. Den zweifelnden Klientinnen erkläre ich jeweils, dass ich nicht als Mann zu ihnen komme, sondern als Fachperson. Durch Gespräche und den Aufbau von Vertrauen erledigen sich Zweifel meist schnell. Wir sind ein kleines Team und könnten darum die langfristige Ablehnung der Pflege durch mich kaum organisatorisch lösen. Darum weisen wir bereits bei der Bedarfsabklärung darauf hin, dass wir einen Mann im Team haben.

Die Erkenntnis, dass die Arbeit bei der Spitex auch von Männern ausgeübt wird und äusserst professionell, forschend, komplex und vielfältig geworden ist, hat sich noch nicht überall durchgesetzt. Darum müssen wir diese Tatsachen immer wieder gegen aussen kommunizieren. Denn



**Peter Brüttsch, 59,  
Kerndienstleiter der Spitex  
Muotathal-Illgau SZ**

auch wenn sich das Männerbild in der neuen Generation im Wandel befindet, sind die Vorurteile gegenüber pflegenden Männern teils noch hartnäckig. Darum wünsche ich allen jungen Männern, die sich für die Pflege interessieren: Habt Mut, steht zu eurem Berufswunsch. Es lohnt sich.

## «Ich versuche, Vorurteilen gegen Männer in meinem Berufsalltag keinen Raum zu geben»

Mein Name ist Moïse Blaise Gérald Sapouma, ich bin 35, wohne mit meiner Lebenspartnerin in Villeneuve (VD) und bin Vater zweier Kinder. Um von meinem Berufsalltag abzuschalten, gehe ich spazieren, joggen und verbringe Zeit mit meiner Familie. Früher war ich Schiedsrichter für den Schweizerischen Fussballverband und besuchte zwei Jahre lang die Abendschule an der Waadtländer Hochschule für Gesundheit, wo ich meine Fachmaturität erlangte. In der Pflege zu arbeiten, war zu Beginn eine Herausforderung, da ich sehr introvertiert war. Der Pflegeberuf ermöglicht eine gute persönliche Entwicklung auf der Ebene der Kommunikation und Interaktion. Das war einer der Gründe, warum ich mich für diesen Beruf entschied – die Meinung meines Umfeldes war mir dabei nicht wichtig.

Nach meinem Abschluss absolvierte ich Praktika in der Psychiatrie und auf der pädiatrischen Intensivstation und wurde 2016 in einem Alters- und Pflegeheim angestellt. Im August 2021 wechselte ich zum Sozialmedizinischen Zen-

trum (SMZ) in Clarens, das der Waadtländer Spitex-Organisation Association vaudoise d'aide et de soins à domicile (AVASAD) angehört. Dies, nachdem ich eine meiner heutigen Kolleginnen kennengelernt hatte, die mir vom SMZ und der Beziehung zu den Klientinnen und Klienten erzählte – da bekam ich Lust, mich zu bewerben. Wie das Leben so spielt, wurde ich angenommen. Ich bin froh über diesen Wechsel: Die Arbeit bei der Spitex entspricht meinen persönlichen Bedürfnissen und ist sehr gut mit meinem Familienleben vereinbar. Derzeit arbeite ich zu 80 Prozent als Pflegehelfer und absolviere parallel dazu eine Ausbildung zum FaGe, die ich im Juni 2022 abschliessen werde. Auf menschlicher Ebene ist es befriedigend, sich weiterzubilden und weiterzuentwickeln. Zudem bin ich bestrebt, mir möglichst viele Kompetenzen anzueignen, damit ich meinen Klientinnen und Klienten eine umfassende Versorgung bieten kann. Mir gefällt an meinem Beruf auch, dass ich



## Moïse Sapouma, 35, Pflegehelfer in Ausbildung zum FaGe im SMZ Clarens VD

den Menschen viel Schönes bringen kann. Das zeigt sich zum Beispiel, wenn ich einen Klienten besuche, der unter Einsamkeit leidet und zu Beginn einen verschlossenen Gesichtsausdruck hat – und der lächelt, wenn ich ihn verlasse, weil er sich mit jemandem austauschen konnte.

Im SMZ sind wir zwei Männer in einem Team von 59 Personen. Ist es ein Vorteil, ein Mann in der Pflege zu sein? Ich denke, das hängt von den Umständen ab. Wenn ein Mann in ein Frauenteam kommt, kann das zu Spannungen füh-

ren und zu der Befürchtung, dass er sich für den Chef hält. Aus Erfahrung kann ich aber auch sagen, dass ein Mann ein gewisses Gleichgewicht in ein Team bringen und eine Bereicherung sein kann. Aus meiner Sicht ist es wichtig, sich auch als Mann in die Dynamik des Teams einzufügen und gleichzeitig sich selbst zu bleiben.

In meinem Berufsalltag versuche ich, Vorurteilen gegenüber Männern keinen Raum zu geben. Dennoch war ich mit einigen herausfordernden Situationen konfrontiert. Einige Klientinnen fühlten sich nicht wohl bei dem Gedanken, von einem Mann gepflegt zu werden. Ich nahm mir die Zeit für Gespräche mit ihnen und begann mit «harmloseren» Pflegemassnahmen wie dem Anziehen von Kompressionsstrümpfen. Damit baute sich eine Beziehung auf, und die Klientinnen vertrauten mir daraufhin auch bei anderen Massnahmen wie dem Gang zur Toilette. Einmal weigerte sich eine Klientin, mich in ihre Wohnung zu lassen. Sie hatte ihrem Mann versprochen, dass kein anderer Mann einen Fuss in ihr Haus setzen würde. Ein anderes Mal hinderte mich der Sohn einer Klientin aus religiösen Gründen daran, mich um seine Mutter zu kümmern. In solchen Fällen kann ich auf die Unterstützung meiner Vorgesetzten zählen und mit ihr besprechen, wie mich die Situation belastet.

Eine Erhöhung der Löhne könnte mehr Menschen in den Pflegebereich locken. Bereits jetzt steigt die Zahl der Männer in der Pflege, aber ich habe den Eindruck, dass sie nicht lange am selben Arbeitsplatz bleiben. Entweder gehen sie woanders hin oder sie bilden sich weiter. In der Pflege zu Hause ermöglichen die Arbeitszeiten eine gute Balance zwischen Familien-, Berufs- und Sozialleben. Ich persönlich habe zudem mit grosser Freude erfahren, dass es sich um einen Bereich handelt, in dem man von einer Funktion in eine andere wechseln kann, denn das eröffnet viele neue Perspektiven. Im Moment gefällt mir meine Arbeit sehr und ich kann mir hier gut eine Zukunft nach meiner Ausbildung vorstellen.

### Anzeigen

**Nordwestschweiz**  
Ramos Otto  
077 425 93 35

**Zürich**  
Peter Giger  
079 533 15 70

[www.badewannentüre.ch](http://www.badewannentüre.ch) [www.magicbad-basel.ch](http://www.magicbad-basel.ch)

Info-Anlässe & Kurse  
Vor Ort und online

HPS LUZERN

## Geh deinen Weg.

Zum eidg. Diplom, z.B. in Ayurveda, Shiatsu, TCM, Cranio. Das Studium ist modular, wie Sie Zeit haben. Informieren Sie sich zu Ihren Möglichkeiten, wir freuen uns auf Sie.

[www.heilpraktikerschule.ch](http://www.heilpraktikerschule.ch)

Heilpraktikerschule Luzern | Tel +41 (0)41 418 20 10  
info@heilpraktikerschule.ch

## «Viele Klientinnen und Klienten waren überrascht, einen Mann bei der Spitex zu sehen»

Mein Name ist Peter Renggli, ich bin 55 Jahre alt und begann 1982 eine kaufmännische Ausbildung in einer Firma im Bereich der Lebensmittelherstellung. Dieser Firma blieb ich 35 Jahre treu und arbeitete zuletzt als Leiter der Logistik-Abteilung. Langsam reifte in mir aber die Erkenntnis, dass mein Beruf mich nicht mehr erfüllte und dass ich einen neuen Karriereweg einschlagen wollte. Einige Jahre zuvor war ich mit der Pflege in Berührung gekommen: Mein Patenkind war schwer erkrankt, und ich begleitete das Kind und dessen Familie bis zum Tod des Mädchens. So traurig dieses Erlebnis war, so stark hat es mir gezeigt, dass die Pflege und Betreuung anderer Menschen mich erfüllt und mir das Gefühl gibt, meine Zeit sinnvoll investieren zu können.

Um den Pflegeberuf näher kennenzulernen, schnupper- te ich im Kinderspital. «Die Pflege ist das Richtige für dich», sagten mir damals zwei alteingesessene Pflegefachfrauen. 2017 absolvierte ich ein Eignungspraktikum im Kantons- spital Luzern, das rundum positiv ausfiel. So begab ich mich mit 51 Jahren auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz für das HF-Studium. Als ich hierfür die Spitex Nidwalden kontaktierte, lud man mich sofort zum Vorstellungsgespräch und zum Schnuppern ein und bot mir am Ende den Ausbildungsplatz an. Ich fühlte mich bei der Spitex sehr wohl, nahm das Angebot sehr gerne an und drückte zwischen 2018 und 2021 wieder die Schulbank. Heute arbeite ich zu 100 Prozent als Pflegefachmann HF mit Fallverant- wortung bei der Spitex Nidwalden.

Ich wohne in Alpnach, bin verheiratet und habe drei erwachsene Kinder. In meiner Freizeit widme ich mich unter anderem der Trachtengruppe Alpnach. Im 175-köpfigen Team der Spitex Nidwalden arbeiten noch vier weitere Männer. Viele meiner Klientinnen und Klienten waren sich Männer in der Pflege nicht gewohnt und reagierten darum überrascht. Nur zwei Klientinnen haben längerfristig darum gebeten, nicht von einem Mann gepflegt zu werden. Diesem Wunsch hat die Spitex Nidwalden entsprochen. Einmal habe ich zudem selbst gespürt, dass eine Frau riesige Mühe hatte mit meiner Pflegedienstleistung. Auch aus diesem Fall wurde ich abgezogen. Solche Vorkommnisse sind aber eine Seltenheit, normalerweise darf ich das Ver- trauen meiner Klientinnen und Klienten schnell gewinnen. Zu Beginn meiner Ausbildung habe ich mich durch die Ab- lehnung betroffen gefühlt, aber bald einmal lernte ich dies zu akzeptieren – und dies ist zentral, wenn ein Mann in der Pflege bleiben möchte. Ich bin mir heute bewusst, dass die Situation für die betroffenen Frauen alles andere als leicht ist. Ihre Ablehnung richtet sich nicht gegen mich persön- lich und nicht gegen meine Professionalität.

In meinem Team hatte ich nie das Gefühl, dass ich als Mann anders behandelt werde. Ich bin ein Bindeglied in der Spi- tex-Kette wie all meine Arbeitskolleginnen auch. Mein Um- feld hat ebenfalls positiv auf meinen Entscheid reagiert, mit 51 Jahren noch den Quereinstieg in die Pflege zu wa- gen. Ich verstehe nicht, warum Männer in der Gesellschaft als weniger geeignet für die Pflege dargestellt werden – vie- le von ihnen wünschen sich doch einen Beruf, in dem sie Menschen helfen können. Ich glaube auch, dass es immer normaler wird, dass ein Mann den Pflegeberuf wählt.

Leider hegen manche Männer gegenüber der Spitex aber noch das Vorurteil, dass dort nur Frauen arbeiten und dass die Arbeit langweiliger ist als in stationären Institutionen. Dabei ist dies längst nicht mehr der Fall: Die Spitex widmet sich heute einer riesigen Bandbreite von komplexen Fällen von der Wundbehandlung über die Chemotherapie bis zur künstlichen Ernährung. Ein Pluspunkt für die Pflege zu Hau- se ist zudem, dass man(n) dort sehr selbstständig arbeiten darf. Ich hoffe, dass die Männer bei der Spitex in der Öffent- lichkeit mehr Präsenz erhalten, damit in der Gesellschaft die Erkenntnis reift, dass bei der Spitex auch Männer am richti- gen Ort sein können. Und wenn ein Mann daran zweifelt, soll er selbst bei der Spitex hereinschauen – er wird schnell merken, wie viel Positives ihm dort geboten wird.



**Peter Renggli, 55,  
Quereinsteiger und  
Pflegefachmann HF  
mit Fallverantwortung,  
Spitex Nidwalden**



**HÖGG**  
LIFTSYSTEME

**ST. GALLEN**  
☎ 071 987 66 80  
**LAUSANNE**  
☎ 021 800 06 91  
**BERN**  
☎ 033 439 41 41

## TREPPENLIFTE

ROLLSTUHLLIFTE  
SITZLIFTE  
AUFZÜGE



[www.hoegglift.ch](http://www.hoegglift.ch)

5 JAHRE GARANTIE



## Diversitätssensible Betreuung und Begleitung

Lernen Sie Langzeitinstitutionen als Lebensraum kennen und schaffen Sie in interprofessioneller Zusammenarbeit einen Rahmen, welcher der Vielfalt der Menschen und ihren Bedürfnissen gerecht wird.

Fachkurs, 6 Studientage  
August bis Oktober 2022

Nächste Infoveranstaltung:  
9. Juni 2022 – Online

Ihre Weiterbildung zum Thema Alter –  
kompetent, engagiert, zukunftsweisend:  
[bfh.ch/alter/weiterbildung](http://bfh.ch/alter/weiterbildung)

► Institut Alter

**Wir nehmen jeden Weg auf uns,  
um Ihnen die Pflege zu Hause  
zu erleichtern.**

Mietbetten-Service leicht gemacht: Bei uns kommen Sie  
in wenigen Schritten zum funktionellen Pflegebett zu Hause.

**Vertrauen Sie uns ...**

**... und wir finden den Weg zu Ihnen.**

[www.embru.ch/miete](http://www.embru.ch/miete) oder **055 251 12 55**

Embru-Werke AG  
Bettenfachgeschäft  
Breitenhofstrasse 7  
CH-8630 Rüti ZH

T +41 55 251 12 55  
F +41 55 251 19 49  
bfg@embru.ch  
[www.embru.ch](http://www.embru.ch)

**embru**

möbel ein leben lang

## «Man sollte die Männer bei der Spitex gegen aussen sichtbar machen»

Mein Name ist Shahetyan Sivanantharajah, kurz «Siva», ich bin 21 Jahre alt und befinde mich im dritten Lehrjahr zum FaGe bei Spitex Zürich. Abschalten von meinem Beruf kann ich beim Fitness und auf Spaziergängen in der Natur. Weil mich der Pflegeberuf schon immer interessierte, habe ich im Rahmen meiner Berufswahl ein Praktikum in einem Altersheim absolviert. Der Kontakt mit den Bewohnenden gefiel mir dabei genauso wie zum Beispiel das Handhaben der Medizinaltechnik. Die Atmosphäre im Heim mochte ich hingegen weniger, und mir wurde bewusst, dass sich betagte Menschen zu Hause wohler fühlen. Die Spitex und das selbstständige Arbeiten dort haben mich hingegen sofort angesprochen, weswegen ich mich bei Spitex Zürich für eine Lehrstelle bewarb und diese auch erhielt.

Für mich war es zu Beginn etwas merkwürdig, fast nur mit Frauen zusammenzuarbeiten, aber ich habe mich schnell daran gewöhnt. Viele Männer zeigen kein Interesse an der FaGe-Ausbildung, weil sie dies zu Unrecht für einen reinen Frauenberuf halten. Auch meine Eltern waren sehr überrascht, als ich ihnen von meiner Berufswahl berichtete. Grund dafür war wohl auch der falsche Ruf des FaGe-Berufs, dass er nur einfache Hilfsarbeiten umfasst. Ich habe darum meine Eltern ins Spitex-Zentrum mitgenommen und ihnen gezeigt, wie modern und spannend der Arbeitsalltag bei der Spitex ist. Sie waren sehr positiv überrascht. Ich kenne auch viele Männer, die nicht wissen, was ein FaGe macht. Ihnen erkläre ich jeweils, dass der FaGe-Beruf sehr abwechslungsreich ist und dass ich zum Beispiel viele Wunden versorge und Insulin verabreiche. Meine Freunde finden es hingegen schön, dass ich diesen Beruf gewählt habe und Menschen helfe. Ich denke, die Männer in meiner Generation sind offener gegenüber allen Berufen als die Männer früher – und ich bin überzeugt, dass sich diese positive Entwicklung fortsetzt.

Viele meiner Klientinnen und Klienten reagieren mit Freude auf mich. Zum Beispiel erklären sie mir, dass sie sich dank der Spitex in ihrem oft isolierten Alltag auch noch mit einem Mann unterhalten können. Viele wünschen sich mehr Männer in der Pflege. Es gibt aber auch Klientinnen, die keinen Mann für ihre Körperpflege wollen, was wir respektieren. Viele Frauen sind aber nur zu Beginn skeptisch, weil sie sich einen Mann in der Pflege nicht gewohnt sind. Zudem bin ich vielleicht zu Beginn etwas einschüchternd, weil ich gross bin – und dunkelhäutig, denn meine Eltern stammen aus Sri Lanka. Dass Menschen mit Migrationshintergrund bei der Spitex häufig sind, hat vielleicht damit zu tun, dass sie es auf dem Arbeitsmarkt nicht einfach haben. Die Spitex gibt ihnen eine Chance auf eine tolle Ausbildung. Ein Migrationshintergrund in der Pflege kann eine Herausforderung sein, aber in der



**Shahetyan Sivanantharajah,  
21, FaGe-Auszubildender,  
Spitex Zürich**

Stadt Zürich halte ich diese nicht für gross, denn hier ist man sich Menschen aus allen Kulturen gewohnt. Ich glaube, die grösste Skepsis mir gegenüber haben die Klientinnen und Klienten, weil ich ein Auszubildender bin. Vor allem bei komplexeren Aufgaben wie der Wundpflege muss ich mich beweisen, bevor sie mir vertrauen. Aber haben mich die Klientinnen und Klienten erst einmal kennengelernt, dann legen sie all ihre Skepsis ab.

Ein Achtel der Mitarbeitenden von Spitex Zürich sind Männer. Ich denke, dass Männer eher in städtischen Spitex-Organisationen arbeiten, weil es hier bereits Männer gibt. Zudem achtet Spitex Zürich darauf, dass die Männer unter den Mitarbeitenden in der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar sind. Dies ist meiner Meinung nach wichtig, damit mehr Männer den Weg in die Pflege zu Hause finden: Die Spitex sollte gegen aussen kommunizieren, dass bei ihr auch Männer arbeiten. Bei Spitex Zürich sind Männer und Frauen willkommen und werden im Team mit Respekt und genau gleich behandelt, und genauso möchte ich das. Auch sonst gibt mir die Lehre bei der Spitex viel: Zum Beispiel kann ich als junger Mensch stark von der Lebenserfahrung profitieren, welche meine Klientinnen und Klienten mitbringen. Für meine berufliche Zukunft wünsche ich mir, dass ich meinen Lehrabschluss im Sommer 2022 gut schaffe – und mein SpiteX-Team eines Tages als Pflegefachmann HF unterstützen kann.

*Ihr Leben.  
Unser Arbeits-  
modell.*



**Pflegefachfrau/-mann HF/FH**

Temporär. Springer. Pool:  
Wir finden für Sie jenes Arbeitsmodell, das zu Ihrem Lebensplan passt. Neben beruflichen Herausforderungen bieten wir Ihnen attraktive Sozialleistungen, Vergünstigungen und gezielte Weiterbildungen.

Wann sind Sie zur Stelle?

www.careanesth.com  
T +41 44 879 79 79

**careanesth**   
gesundheitswesentlich

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften

**zhaw** **Gesundheit**

**Jetzt  
anmelden**

## Advanced Family Systems Care

Vertiefen Sie Ihr Wissen in familienzentrierter Pflege und Beratung. Aufbauend auf dem Calgary Familienassessment- und Interventionsmodell stellen die Expertinnen Janice M. Bell und Lorraine M. Wright weiterführende Modelle für eine fortgeschrittene familienzentrierte Pflegepraxis vor.

Für die Teilnahme wird Grundlagenwissen des Calgary Familienassessment- und Interventionsmodells vorausgesetzt.

### Workshop

5.-8. Juli 2022  
Sprache: Englisch

Mehr unter [zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung](http://zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung)

**Neu  
inkl. PICC Training**

 **ONCOMEDICAL**  
Trainingcenter

**OncoMedical Workshop war früher. Simulationstraining ist heute.**

## Das erste onkologische Simulationszentrum der Schweiz

### Implantierte Portsysteme sicher anstechen und pflegen

Mit dem OncoMedical Patientensimulator trainieren Sie realitätsnah den Umgang mit Portsystemen. Diese eintägige Fachweiterbildung bietet viel Praxis und aktuelles onkologisches Basiswissen.

Patientensimulator



**OncoMedical AG**  
Hintere Hauptgasse 9  
4800 Zofingen

www.omtc.ch  
info@oncomedical.ch  
Tel. +41 (0) 840 600 800



Mehr erfahren und  
anmelden: QR-Code mit  
dem Smartphone scannen.

## «Auch als Mann schätze ich das Helfen und den Aufbau von Vertrauensbeziehungen»

Mein Name ist Manuel Herren, ich bin 27 und lebe mit meiner Freundin in Dulliken SO. In meiner Freizeit treibe ich viel Sport, zum Beispiel Unihockey und Bike-Touren. Die Pflege habe ich bereits als Kind kennengelernt, weil meine Mutter Kinderkrankenschwester ist. Ich wusste schon immer, dass die Arbeit mit Menschen mich glücklich macht. Dennoch musste mich meine Mutter beinahe zwingen, in der Pflege zu schnuppern. Denn am Pflegeberuf klebte das Klischee, dass er ein Frauenjob war. Und im Alter von 15 Jahren sowie als Teamsportler war es nicht einfach, wenn ich mir dumme Sprüche wegen meines Berufswunsches anhören musste. Heute macht mir das nichts mehr aus. Wenn Bekannte sich zum Beispiel über die «simple Arbeit» bei der Spitex lustig machen, biete ich ihnen an, mich einen Tag bei der Spitex zu begleiten. «Dabei würdet ihr ganz schön auf die Welt kommen», versichere ich ihnen dann. Als Jugendlicher entschloss ich mich schliesslich doch, in verschiedenen Bereichen der Pflege zu schnuppern, und bei der Spitex Burgdorf-Oberdorf gefällt es mir am besten. Zum Glück erhielt ich dort die FaGe-Lehrstelle. Die Spitex bietet ihren Auszubildenden einen idealen Mix zwischen guter Betreuung und Selbstständigkeit: Im ersten Jahr wurde ich intensiv betreut und dann Schritt für Schritt an mehr Selbstständigkeit herangeführt. Zudem achtet die Spitex darauf, dass ihre Mitarbeitenden ihren Leidenschaften wie dem Sport nachgehen können. Nach meinem Lehrabschluss 2015 und dem Militär begann ich das HF-Studium und machte währenddessen ein Praktikum bei der Spitex Bern. Die Spitex erwies sich auch als ideale HF-Ausbildnerin: Hier schaut dir niemand rund um die Uhr auf die Finger, hier trägst du viel Verantwortung. Und doch ist immer jemand für dich da, wenn du nicht weiterkommst.

Leider sind Vorurteile gegenüber der Spitex auch berufsintern verbreitet. In der Ausbildung sagten mir Männer aus Spitälern und Heimen, dass ich in der Pflege zu Hause doch nur beim Duschen helfe und «Pflästerli» klebe. Dabei läuft bei der Spitex nie etwas nach dem immergleichen Schema, was viel Improvisation und Fachwissen erfordert. Zudem triffst du bei der Spitex auf eine riesige Bandbreite an Fällen, auf Medizinaltechnik, auf psychisch instabile Personen, auf Arbeitsorte vom Hochhaus bis zum Bauernhof. All dies ist herausfordernd, aber auch äusserst spannend. Ich denke, dass viele Pflegefachmänner diese Komplexität sowie die Freiheit, Selbstständigkeit und das Unterwegssein schätzen würden, wenn sie die Spitex erst einmal kennengelernten. Um gegen das veraltete Image anzukämpfen, könnte sich die Spitex an Schulen für Pflege vorstellen. Zudem sollten Spitex-Mitarbeitende oft von ihrer Arbeit erzählen, denn Mund-zu-Mund-Werbung ist immer noch die beste.

Seit meinem Abschluss 2018 arbeite ich mit viel Freude zu 100 Prozent bei der Spitex Bern als stellvertretender Teamlei-

ter. Zehn Prozent der 400 Mitarbeitenden der Spitex Bern sind Männer. Von aussen wird mir oft gesagt, dass es gut sein muss, in der Pflege «der Hahn im Korb» zu sein und als Mann schneller an Führungspositionen zu gelangen. Solche Einstellungen mag ich nicht. Bei der Spitex Bern zählen Ausbildung, Arbeitsqualität und Engagement in Bezug auf Aufstiegschancen, nicht das Geschlecht. Nur sehr wenige Klientinnen, oft streng katholische, haben es anfänglich abgelehnt, von mir gepflegt zu werden. In solchen Situationen sind eine gute Kommunikation, viel Geduld und etwas Geschick wichtig. All dies – und dass diese Ablehnung nichts mit mir als Mensch zu tun hat – habe ich in der Lehre gelernt. Einer skeptischen Seniorin schlug ich zum Beispiel vor, ihr nur den Rücken zu waschen. Dabei merkte die Frau, dass ich genauso professionell und einfühlsam bin wie meine Kolleginnen. Es gibt aber durchaus Grenzen, die man auch mit viel Geduld nicht überwindet. Eine Klientin ist zum Beispiel an Demenz erkrankt und hat traumatische Erfahrungen mit Männern gemacht. Sie wird nur von Frauen gepflegt.

Abschliessend möchte ich anfügen, dass ich es wunderschön finde, dass ich bei der Spitex vielen verschiedenen Menschen helfen und eine Vertrauensbeziehung zu meinen Klientinnen und Klienten aufbauen darf. Ich bin mir sicher, dass dieser Aspekt der Langzeitpflege – entgegen allen Klischees – auch sehr vielen Männern gefällt.



**Manuel Herren, 27,  
Pflegefachmann HF und  
stellvertretender  
Teamleiter, Spitex Bern**



Die SpiteX Grabs-Gams SG, hier Birgit Udry (links) und Jacqueline Schlegel, verteilte am Tag der Kranken Schokoherzen. Bild: SpiteX Grabs-Grams

# Die SpiteX beschenkt Tausende

Am «Tag der Kranken» vom 6. März zogen vielerorts SpiteX-Mitarbeitende los, um ihren Klientinnen und Klienten eine kleine Aufmerksamkeit zu überreichen.

«Lebe dein Leben» lautete dieses Jahr das Motto des «Tags der Kranken», mit dem der gleichnamige Trägerverein allen kranken und beeinträchtigten Menschen Mut und Zuversicht schenken möchte – er will die Bevölkerung aber auch zum Nachdenken anregen und zu Gesprächen über kranke und beeinträchtigte Menschen inspirieren. Um dies zu erreichen, prägten am 6. März 2022 insgesamt über 120 Aktionen in allen Kantonen den Tag der Kranken – von Konzerten über Besuchs- und Geschenkaktionen in Spitälern und Heimen bis hin zu Predigten und Solidaritätsveranstaltungen. «Die Aktionen zum Tag der Kranken werden immer vielfältiger, und dafür sind wir dankbar», sagt Nicole Fivaz vom Trägerverein, der zum Aktionstag beispielsweise auch kostenlose Grusskarten lancierte. «Eines unserer Credos ist ja, dass jede Geste und auch die kleinen Zeichen zählen, da die Summe ein grosses Ganzes gibt.» Auch Bundespräsident Ignazio Cassis richtete sich an die Bevölkerung und erklärte, das Motto «Lebe dein Leben» heisse, «aus unseren eigenen Ressourcen Kraft zu schöpfen – egal wie gross oder klein diese sein mögen.»

Natürlich liess es sich auch die SpiteX nicht nehmen, sich am Aktionstag zu beteiligen – und sorgte vielerorts für eine Bescherung fern von Weihnachten: Die SpiteX Biel-Bienne Regio beschenkte zum Beispiel 300 Personen mit einer Handcreme und einem Kartengruss, verpackt in einem wiederverwendbaren Beutel. Weil es am «Tag der Kranken» auch darum geht, kranke und beeinträchtigte Menschen und ihre Anliegen sichtbar zu machen, veröffentlichte die SpiteX Biel-Bienne Regio zudem ein Interview in den sozialen Medien: Claude Alain di Gianvittorio erzählt darin, wie er 1995 während der Arbeit als Bahntechniker von 15 000 Volt getroffen wurde, als er ein Kabel berührte. Er erlitt Verbrennungen am ganzen Körper, und sein Arm musste amputiert werden. Wegen Komplikationen wurde er zudem mehrmals am Rücken operiert und ist seit 2017 auf einen Rollstuhl angewiesen. Heute gehe es ihm jedoch gut, versicherte er gegenüber der SpiteX Biel-Bienne Regio. Die Liebe sei «tipp-top», seine Leidenschaft für Züge bereite ihm seit 45 Jahren Freude, und dank der SpiteX könne er selbstständig zu Hause leben. Er fühle sich beeinträchtigt, aber nicht behindert,



stellte er anlässlich des «Tags der Kranken» klar. Beeinträchtigt fühle er sich vor allem, weil die Gesellschaft zu wenig für Menschen tue, die zum Beispiel wie er im Rollstuhl sitzen.

### Auch die Spitex Grabs-Gams macht mit

Vielerorts hat die Spitex mit dem Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) zusammengespant, um für freudige Gesichter zu sorgen. So engagiert sich das SRK des Kantons St. Gallen seit Jahren mit einer Aktion am «Tag der Kranken». Wurden früher Orchideen überreicht, waren es in diesem Jahr gegen 3600 Schokoladeherzen, die an kranke und betagte Menschen verteilt wurden. Möglich war diese Geschenkkaktion dank der Zusammenarbeit des SRK mit Freiwilligen, Spitex-Organisationen, Entlastungsdiensten und Tagesstätten.

Auch die Mitarbeitenden der Spitex Grabs-Gams hatten am 6. März die roten Schokoladeherzen im Gepäck und verteilten sie an ihre Klientinnen und Klienten. Kurz vor Mittag kehren Birgit Udry, Pflegefachfrau HF, und Jacqueline Schlegel, FaGe in Ausbildung, von ihren Touren zurück. Die Schokoladeherzen seien unterschiedlich aufgenommen worden, berichteten sie. Einige Klientinnen und Klienten hätten zu-

erst gedacht, es würde von ihnen erwartet, dass sie dem SRK Geld spendeten. Doch nach einer klärenden Information hätten sie sich gefreut; einzig bei Diabeteskranken sei es etwas schwierig gewesen. Bei den Orchideen, die in früheren Jahren verteilt wurden, hatten sich diese Fragen nicht gestellt. Die Pflanzen hätten jeweils grosse und anhaltende Freude bereitet. Aus logistischen Gründen erwiesen sich die Herzen aber als die einfachere Variante: Sie können problemlos transportiert werden und die Kälte, die auch vor dem Spitex-Auto nicht Halt macht, kann ihnen nichts anhaben.

Eine schöne Anekdote wusste Jacqueline Schlegel zu berichten: Als sie an diesem Morgen ein blindes Ehepaar aufsuchte, nahm sie die zugehörige Broschüre zu Hilfe und las laut daraus vor, um dem Paar die Schokoladeherzen-Aktion zu erklären. Auf der Rückseite der Broschüre fand sich das Zitat von Antoine de Saint-Exupéry: «Man sieht nur mit dem Herzen gut, das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar.»

Ruth Weber-Zeller, Kathrin Morf

[www.tagderkranken.ch](http://www.tagderkranken.ch)

Anzeige



WILD

## EMOFRESH®

### Mundbefeuchter

Spendet Feuchtigkeit bei trockenem Mund und schützt vor Karies.

### Dental Spray

Neutralisiert zahnschädigende Säuren, erfrischt Ihren Atem.

Dr. Wild & Co. AG Hofackerstrasse 8, 4132 Muttenz  
www.wild-pharma.com

# Neuroth feiert Jubiläum und macht Geschenke

Seit 115 Jahren verbessert Neuroth mit innovativen Hörlösungen das Leben von Menschen mit Hörminderung. Zum Jubiläum gibt's attraktive Rabatte für alle.

Es war im Jahre 1907, als Paula Neuroth, die selbst von einer Hörminderung betroffen war, in Wien das «1. Spezialhaus für Schwerhörigenapparate» eröffnete. 115 Jahre später ist aus dem kleinen Geschäft eines der führenden Hörakustikunternehmen Europas geworden, mit mehr als 1200 Mitarbeitenden an über 250 Standorten.

## Besser hören, besser leben

Nicht verändert hat sich seit den Pioniertagen die Vision des inzwischen in dritter Generation geführten Familienunternehmens: Menschen soll durch innovative Technik und einfühlsame Beratung besseres Hören und damit ein besseres Leben ermöglicht werden. Auch in den über 65 Neuroth-Hörcentern in der Schweiz und Liechtenstein ist und bleibt dies eine Herzensangelegenheit.

## Auch das Gehör altert

Bis ins hohe Alter gut zu hören ist ein Geschenk und alles andere als selbstverständlich. Da auch die Hörleistung einem Alterungsprozess unterliegt, ist rund jede dritte

Person über 60 Jahren von einer Hörminderung betroffen. Die gute Nachricht: In den vergangenen Jahren sind die Leistungsfähigkeit und der Komfort von Hörgeräten enorm gestiegen. Mit einer zeitgemässen Hörlösung und der professionellen Beratung durch erfahrene Hörakustiker\*innen kann das Hörvermögen und damit viel Lebensqualität zurückgewonnen werden. Neuroth bietet sowohl modernste Hörgeräte-Technik als auch höchste Service-Qualität und wurde vom Schweizer Institut für Qualitätstests (SIQT) erst letztes Jahr zum Testsieger unter den Schweizer Hörsystemakustikern gekürt.

## Winzige Technikwunder

Weil sich eine Hörminderung in der Regel gut behandeln lässt, liegt das eigentliche Problem oft anderswo: Viele Betroffene bemerken die ersten Anzeichen einer Hörminderung nicht, wollen diese nicht wahrhaben oder weigern sich aus Angst oder Scham, etwas dagegen zu unternehmen. Dabei gibt es längst keinen Grund mehr, sich vor dem Gebrauch eines Hörgeräts zu fürchten. Moderne Hörgeräte sind so unscheinbar, dass man sie von aussen und auch selbst kaum wahrnimmt. Sie sorgen für natürliches Hören und lassen sich problemlos mit dem Smartphone verbinden, wodurch sie auch zum Telefonieren, als Navigationsgerät oder sogar als Übersetzungstool eingesetzt werden können.

## 30 Tage lang kostenlos testen

Weil jedes Ohr einzigartig ist, müssen Hörgeräte individuell angepasst werden, damit sie in verschiedenen Alltagssituationen optimal zu tragen sind. Gerade deshalb ist eine persönliche Betreuung bei der Auswahl und in der Eingewöhnungsphase von besonderer Bedeutung. Eine Aufgabe, welche die Neuroth-Hörakustiker\*innen mit Freude



und grossem Verantwortungsbewusstsein wahrnehmen. Durch das kostenlose Probetragen von mehreren Modellen während 30 Tagen wird sichergestellt, dass am Ende die beste Hörlösung gefunden wird.

## Attraktive Jubiläumsrabatte

Zur Feier des 115-jährigen Bestehens beschenkt Neuroth alle bestehenden und neuen Kundinnen und Kunden in der Schweiz und Liechtenstein. Passend zum Jubiläum gibt's bis Ende des Jahres CHF 115.- Jubiläumsrabatt – und das gleich dreimal, nämlich auf zwei Hörgeräte und ein Servicepaket. Beim Neukauf können so bis zu CHF 345.- gespart werden.

## Auch Empfehlungen zahlen sich aus

Für jede erfolgreiche Weiterempfehlung schenken wir Ihnen im Jubiläumsjahr CHF 115.- in bar oder als Gutschrift. Danke, dass Sie uns an Freund\*innen, Bekannte und Verwandte weiterempfehlen. Auf die nächsten 115 Jahre im Zeichen von «Besser hören, besser leben»!

Jetzt online einen Termin vereinbaren oder unter Tel.: 00800 8001 8001.



## Vielfältige LTT-Kurse am SGZ Campus

Das Schulungszentrum Gesundheit verfügt über ein vielfältiges Angebot im Lernbereich Training und Transfer (LTT), der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis des HF-Pflegestudiums.

Als dritter Lernort stellen LTT-Kurse eine wichtige Verbindung zwischen Höherer Fachschule und Ausbildungsbetrieb dar. HF-Studierende erwerben und vertiefen in kompakten praxisorientierten Kursen wichtige Handlungskompetenzen. Unser Angebot ist vielfältig: Ob in den Bereichen Pflege und Betreuung, Demenz, Geron-

topsychatrie, Palliative Care, Organisation, Kommunikation, Verantwortung oder Skills-Trainings – am SGZ Campus begleiten Spezialistinnen und Spezialisten in den jeweiligen Fachgebieten die Studierenden bei der Bearbeitung praxisrelevanter Problemstellungen. Zudem treten die Studierenden in einen intensiven Austausch mit

Studierenden anderer Betriebe. Von den spannenden Kursen profitieren auch HF-Studierende von Spitex-Organisationen. Das LTT-Bildungsangebot finden Sie unter [www.stadt-zuerich.ch/sgz-ltt](http://www.stadt-zuerich.ch/sgz-ltt)

Michael Rüeegg, Programmleiter,  
ist bei Fragen gerne für Sie da:  
E-Mail: [michael.rueegg.pzz@zuerich.ch](mailto:michael.rueegg.pzz@zuerich.ch)  
Tel.: 044 415 18 29



**Stadt Zürich**  
Schulungszentrum Gesundheit

## Gut schlafen – erholt erwachen

Gesunder Schlaf ist zentral für unser Wohlbefinden. Nur wer gut schläft, kann aktiv am Leben teilnehmen.



Über 90 verschiedene Störungen können den Schlaf und auch das Wachsein beeinflussen sowie zu Folgeerkrankungen füh-

ren. Bei anhaltenden Schlafstörungen empfehlen wir daher dringend das Gespräch mit dem Hausarzt zu suchen oder sich direkt bei uns anzumelden: <https://www.zurzachcare.ch/schlafmedizin/online-anmeldung>. Patientinnen und Patienten ab sechs Jahren werden bei uns individuell abgeklärt sowie ambulant, stationär oder mittels begleiteter Onlinetherapie behandelt. Unser

Ziel ist es, Patienten möglichst schnell und nachhaltig zu einem gesunden, erholsamen Schlaf zu führen. Wir blicken auf über 25 Jahre Erfahrung und sind eine der grössten Schweizer Kliniken zur Prävention, Diagnose und Behandlung von Schlaf- und Wachstörungen. Gerne begrüssen wir Sie an einem unserer drei Standorte in Bad Zurzach, Luzern oder Zürich.

### ZURZACHCare

ZURZACH Care Klinik für Schlafmedizin  
[ksm@zurzachcare.ch](mailto:ksm@zurzachcare.ch), +41 56 269 60 20  
[www.zurzachcare.ch/schlafmedizin](http://www.zurzachcare.ch/schlafmedizin)

## Optimale Work-Life-Balance?

Wir bieten Ihnen das Arbeitsmodell, dass zu Ihrer Lebenssituation passt.

Sind Sie eine dipl. Pflegefachperson HF/FH oder Fachfrau/mann Gesundheit und haben eine Familie gegründet, machen eine Weiterbildung, Reisen gerne oder möchten selber bestimmen wann und wo Sie arbeiten? Möchten Sie Beruf, Familie und Freizeit selbstbestimmt auf Ihre momentane Lebenssituation ausrichten? Mit unseren Angeboten an Springer-, Pool- und tem-



porären Einsätzen finden wir für fast jedes Ihrer Bedürfnisse das passende Arbeitsmodell. Ob von Ihnen definierte Tage und Dienste als Springer, über mehrere Wochen als temporär Mitarbeitende(r) oder fix in

einem unserer zahlreichen Pool's. Bei careanesth sind sie vollumfänglich sozialversichert, profitieren von einem grosszügigen Weiterbildungsangebot und vielen Mitarbeitenden-Vorteilen. Gerne beraten wir Sie individuell und unverbindlich und zeigen Ihnen, Ihre Möglichkeiten auf.

Telefon +41 44 879 79 79  
[info@careanesth.com](mailto:info@careanesth.com)  
[www.careanesth.com](http://www.careanesth.com)

**careanesth**   
gesundheitswesentlich

Optimale Hautpflege bei Inkontinenz

## Reinigung, Pflege und Schutz mit System

Die Hautpflege bei Patienten mit Inkontinenz ist eine Herausforderung. Proshield Schaum & Spray und Proshield Plus (Smith & Nephew) bilden ein System, das Reinigung und Pflege mit nachhaltigem Schutz für intakte und verletzte Haut kombiniert.

Patienten mit Harn- und/oder Stuhlinkontinenz leiden häufig unter entzündeter, infizierter und geschädigter Haut. Der beständige Kontakt mit Urin und Stuhl führt zu Hautirritationen, Ekzemen, inkontinenz-assoziiertes Dermatitis oder schliesslich zu Ulzerationen. Der im Urin enthaltene Ammoniak schwächt den Säureschutzmantel der Haut und aktiviert im Stuhl enthaltene Enzyme, wodurch Eiweisse und Fette gespalten werden und die Hornschicht der Epidermis angegriffen wird. Da die derart vorgeschädigte Haut in dem feucht warmen Milieu des Intimbereichs stark Bakterien und Pilzen aus-

gesetzt ist, besteht ein hohes Risiko für Infektionen und Ulzera.

### Proshield: Sanft, pflegend, schützend

Proshield Schaum & Spray (Smith & Nephew) ist ein Reiniger mit nicht spülender Formel und ausgeglichenem pH-Wert. Er löst Verkrustungen, reinigt intakte und verletzte Haut besonders sanft und effizient, beseitigt unangenehmen Geruch, hydratisiert die Haut und macht sie geschmeidig.

Proshield Plus ist eine Barriersalbe für intakte und verletzte Haut. Sie haftet auf feuchter und trockener Haut, versorgt diese mit Feuchtigkeit und schützt sie durch eine fett- und parfümfreie Barriere gegen Urin, Kot, Scher- und Reibkräfte.

Beide Produkte in Kombination bilden ein System, das optimale Sauberkeit und Pflege mit nachhaltigem Schutz vor inkontinenz-assoziierten Hautschäden vereint – bei Säuglingen, Kindern und Erwachsenen.



## Smith+Nephew

### Literatur

1. Wounds UK, *Best Practice Statement Care of the Older Person's Skin*, 2<sup>nd</sup> Edition, 2012.
2. Rees J et al., *Best Practice guidelines for the prevention and management of incontinence dermatitis*, Nursing Times, 2009, 105(36) 24-6
3. Flynn D and Williams S, *Barrier creams for skin breakdown*, Nursing & Residential Care, 2011, 13(11) 553-558

Dipl. Pflegefachfrau HF  
Dipl. Pflegefachmann HF

# LUST AUF EINEN EINSTIEG IN DIE PFLEGE?

Der neue Teilzeit-Bildungsgang vermittelt in 3 oder 4 Jahren auf attraktive Weise das Fachwissen für die professionelle Ausübung des Pflegeberufes. Als Dipl. Pflegefachperson HF sind Sie verantwortlich für die Einschätzung, Planung, Durchführung und Überprüfung der Pflege, mit dem Ziel, die bestmögliche Lebensqualität für die betreuten Menschen zu erreichen. Die Tätigkeiten umfassen ein breites Spektrum von Aufgaben der Gesundheitsversorgung.

Jetzt auch  
Teilzeit

Für Quereinsteigende  
Start 15.08.2022

Für Fachfrauen/  
Fachmänner  
Gesundheit  
Start 27.03.2023



Kanton St.Gallen  
**Berufs- und Weiterbildungszentrum  
für Gesundheits- und Sozialberufe  
St.Gallen**



**BZGS**

## 5 Fragen an Floriana Frassetto «Mummenschanz ist mein Leben»



Floriana Frassetto. Bilder: Mummenschanz Stiftung/Noe Flum



**Laut «Blick» wussten Sie bereits mit 17 Jahren, dass Sie auf die Bühne wollten. Gab oder gibt es aber auch einen anderen Beruf, von dem Sie einst träumten oder noch träumen?**

Ich wollte früher Restauratorin werden und Bilder von Rembrandt restaurieren. Die Herausforderung, Teile zusammensetzen und die richtigen Farben zu finden, faszinierte mich. Aber ich habe dann doch die Bühne gewählt – und tue heute, was ich liebe. Ich möchte nichts anderes machen. Zudem bin ich Mutter und seit Neustem Grossmutter. Das ist auch eine grosse Aufgabe.

**Floriana Frassetto aus Altstätten SG steht 2022, mit 71 Jahren, rund 100-mal für «Mummenschanz» auf der Bühne. Warum, erklärt sie im Interview.**

**Spitex Magazin: Ob Röhrenmenschen oder Riesenmänder: Die stummen Mummenschanz-Figuren sind weltbekannt. Sie gründeten das Ensemble im Alter von 20 Jahren mit und sind derzeit mit ihm auf Jubiläumstournee. Was begeistert Sie daran seit fünf Jahrzehnten?**

**Floriana Frassetto:** Mummenschanz ist mein Leben. Ich bin nun 71 Jahre alt, und 50 Jahre davon gehörten Mummenschanz und der Welt der Stille, Poesie und Fantasie. Ich empfinde Freude, wenn ich das Kind in den Zuschauerinnen und Zuschauern wecken kann – und dies weltweit. Die Leidenschaft für meine Arbeit, für diese universelle Sprache hält mich jung und treibt mich jede Vorstellung an. Ich bin noch gesund und fit und habe viele Ideen, darum ist der Ruhestand für mich zurzeit keine Option. Zu Beginn unserer Jubiläumstournee im Dezember 2021 schaute das Publikum noch etwas zögerlich vorbei, aber seit Anfang Jahr sind die Säle voll und ich spüre, mit wie viel Freude das Publikum wieder ins Theater kommt. Es war eine lange Zeit ohne Kultur, aber nun können wir den Menschen wieder zwei ruhige, interaktive, spielerische und fantasievolle Stunden bieten. Und das bereitet mir grosse Freude.

**Verraten Sie uns eine Macke und ein Talent, die in der Öffentlichkeit trotz Ihrer Medienpräsenz seit 50 Jahren noch kein Thema waren?**

Eine Macke: Ich bin sehr spontan und reagiere schnell und impulsiv. Das ist wahrscheinlich die Italienerin in mir. Manchmal ist dies zu meinem Vorteil, manchmal nicht. So bin ich wohl ein zu grosser Gutmensch und sage schnell Ja zu etwas, obwohl ich nicht wirklich einverstanden bin. Ein Talent: Ich liebe es, Dinge mit den Händen herzustellen, zu basteln, zu schneiden, zu leimen, zu nähen.

Ich stelle alle Kostüme und Masken von Mummenschanz selbst in meinem Atelier her. In Italien hat man mich einmal als «Handwerkerin der Fantasie» bezeichnet.

**Gibt es eine bekannte Person, die Sie gern einmal treffen würden?**

Ich verehere Mark Knopfler, den Gitarristen und Sänger der «Dire Straits». Ich liebe seine Musik, Stimme, Persönlichkeit und dass er ein toller Familienvater ist. Ich habe ihn einmal in Zürich an einem Konzert gesehen und jemand arrangierte, dass ich Backstage gehen durfte. Dort wartete ich auf ihn – aber er kam nicht.

**Und zum Schluss: Was sind Ihre Erfahrungen mit der Spitex?**

Ich habe bis anhin keine Erfahrungen mit ihr gemacht, aber ich bewundere die Arbeit der vielen Spitex-Mitarbeitenden – auch der freiwilligen. Unser Geschäftsführer Marc Reinhardt hat in der Zeit des Lockdowns bei der Spitex Zug Freiwilligendienst geleistet und Mahlzeiten ausgetragen. Und wer weiss, vielleicht bin ich, wenn ich älter und nicht mehr gesund bin, auch froh, wenn ich auf die Dienste der Spitex zurückgreifen kann.

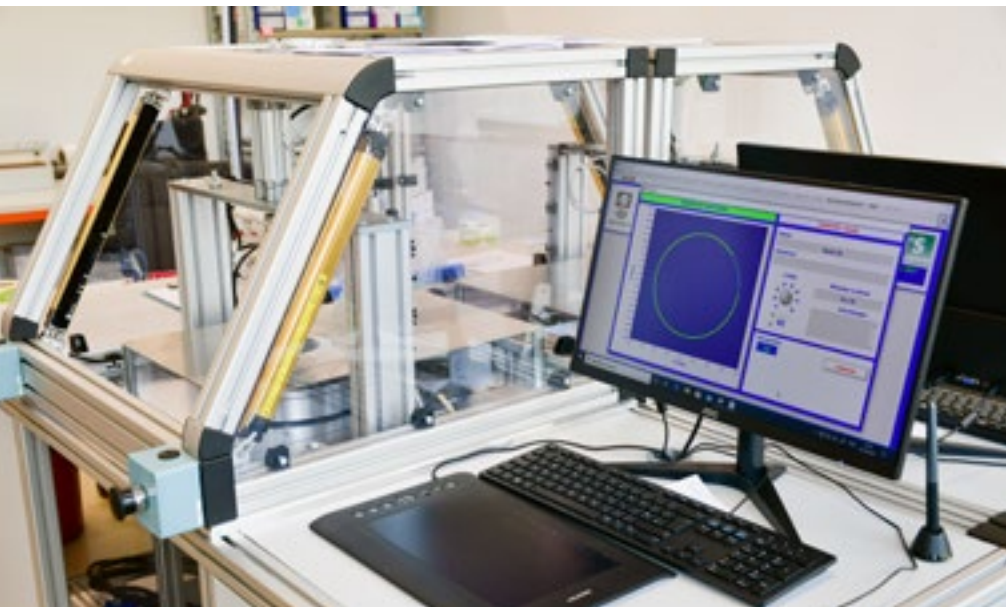
Interview: Kathrin Morf

### Zur Person

Mummenschanz wurde 1972 in Paris von Bernie Schürch, Andres Bossard (1944–1992) und Floriana Frassetto gegründet. Seither füllt die Maskentheatergruppe Theatersäle auf der ganzen Welt ([www.mummenschanz.com](http://www.mummenschanz.com)). Die 71-jährige Floriana Frassetto lebt heute in Altstätten SG und ist als einziges noch aktives Gründungsmitglied die künstlerische Leiterin von Mummenschanz. Die Tochter italienischer Einwanderer in den USA besuchte unter anderem die Schule für Pantomime und Akrobatik bei Roy Bosier in Rom. Für die Jubiläumstournee «50 Years» hat die Mutter einer erwachsenen Tochter ein Programm kreiert, das neue Sketches genauso umfasst wie Klassiker aus 50 Jahren. Die Tournee startete am 10. Dezember 2021 und gastiert vom 22. bis am 24. April in Grenchen. Weitere Stationen sind Schaffhausen, Visp, Zug, Basel, Mezières, Altdorf, Villars-sur-Glâne und Zürich ([ticketcorner.ch](http://ticketcorner.ch)). Im zweiten Halbjahr geht es in die USA. Zum Jubiläum ist im Weber Verlag das Buch «Mummenschanz. Die Virtuosen der Stille und ihre erfolgreiche Reise durch die Welt der Fantasie» von Roy Oppenheim erschienen. Und die Ausstellung «50 Jahre Mummenschanz» im Historischen und Völkerkundemuseum St. Gallen dauert vom 14. April 2022 bis am 8. Januar 2023 ([www.hvmsg.ch](http://www.hvmsg.ch)).

# Innovation in der Schweiz: Die ersten Stomaversorgungs- Ausschneide-Maschinen

Publicare AG investiert in die Zukunft und verbessert die kostenlose Dienstleistung des Zuschnittes an der Stomaversorgung, um noch schneller für ihre Kunden da zu sein. Das maschinelle Zuschneiden erfolgt millimetergenau, bietet eine konstante Qualität und spart viel Zeit im Gegensatz zum manuellen Ausschchnitt.



Im September 2021 wurden zwei Ausschneide-Maschinen, welche Stoma-Platten und -Beutel maschinell ausschneiden, in Betrieb genommen. Nach einem ersten Pilot-Einsatz konnte der Service rasch in das operative Tagesgeschäft integriert werden. Der Grossteil der ein- und zweiteiligen Stomaversorgungen können passgenau zugeschnitten werden. Mit dieser neuen Anschaffung realisiert Publicare eine grosse Zeitersparnis und die Ressourcen in ihrem Ausschneideteam können für andere Tätigkeiten eingesetzt werden. Diese Innovation erlaubt es, 4000 Stomaversorgungen pro Tag auszuschneiden, manuell sind es 1800 Stück. Ebenfalls fällt das manuelle Vorzeichnen weg, denn die Maschinen können nach Vorgabe mit einer Schablone genau zuschneiden. Egal welche Form benötigt

wird, die Vorlage kann individuell auf jedes Bedürfnis erstellt werden. Die Resultate überzeugen mit einer sauberen, glatten Kante und einem regelmässigen Zuschnitt an der gewünschten Stelle. Es gibt Produkte, die nicht maschinell ausgeschnitten werden können, sei es aufgrund der Beschaffenheit oder zu grossen Startöffnung. Diese werden weiterhin von Hand ausgeschnitten oder die Öffnung wird ausgestanzt. Aktuell erfolgen bereits über 70% der benötigten Zuschnitte maschinell.

## Der Vorteil für die Pflege

Wenn Ihre Patienten zum Beispiel motorische Einschränkungen haben, übernimmt Publicare mit ihrer kostenlosen Dienstleistung den exakten Zuschnitt an der Stomaversorgung. Hat sich der Ausschchnitt bei Ihrem

Klienten geändert? Dann passt Publicare gerne die Schablone an, um weiterhin die optimale und vor allem dichte Versorgung zu gewährleisten, natürlich immer nach vorangegangener Rücksprache des Klienten mit der zuständigen Stoma-Therapeutin.

Die kostenlose Dienstleistung des Zuschnittes an der Stomaversorgung von Publicare wird von Stomaträgern sowie von Pflegepersonen sehr geschätzt, da es für beide eine Erleichterung im Alltag ist und ihnen diese Arbeit von Publicare abgenommen wird.



Publicare AG

**Martin Jenny**

Vorderi Böde 9

5452 Oberrohrdorf

Telefon 056 484 15 00

[martin.jenny@publicare.ch](mailto:martin.jenny@publicare.ch)

[www.publicare.ch](http://www.publicare.ch)



## Sudoku

4			a					
7	2	3			6		b	1
9		6			8	7		4
3	8			7	5		9	
	7		3	9	2	4		
		5	4		c	6	7	3
5	4	9	7	2	3	8		6
	d					3		
	3			6	9	5	4	

### Lösung per Postkarte oder E-Mail an:

Spitex Magazin, Wettbewerb  
Effingerstrasse 33, 3008 Bern  
wettbewerb@spitexmagazin.ch

### Einsendeschluss: 13. Juni 2022

Teilnahmeberechtigt sind alle Leserinnen und Leser des Spitex Magazins. Ausgenommen sind Mitarbeitende von Spitex Schweiz und deren Familienangehörige. Die Gewinner werden ausgelost und benachrichtigt. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

## Impressum

### Herausgeber

Spitex Schweiz, Effingerstrasse 33, 3008 Bern  
Telefon +41 31 381 22 81  
admin@spitex.ch, www.spitex.ch

### Redaktion

Spitex Magazin, Effingerstrasse 33, 3008 Bern  
Tel. +41 31 370 17 59; redaktion@spitexmagazin.ch  
www.spitexmagazin.ch

### ISSN 2296-6994

### Erscheinungsweise

6 x jährlich als Printmagazin und als App

### Redaktionsschluss/Inserateschluss

17. Mai 2022 (Ausgabe 3/2022)

### Gesamtauflage 6500 Exemplare

4200 Exemplare Deutsch  
1900 Exemplare Französisch  
400 Exemplare Italienisch (Beilage)

### Abonnemente

Abodienst Spitex Magazin, Stutz Medien AG,  
Rütihof 8, 8820 Wädenswil  
Telefon +41 44 783 99 11, abo@spitexmagazin.ch

### Redaktion

Kathrin Morf: Leitung (KM), Flora Guéry (FG),  
Patricia Briel (PB), Christa Lanzicher (CL), Stefano  
Motta (SM), Nicole Hermann (NH)

### Mitarbeit an dieser Ausgabe

Leo Wyden (Foto), Beatrix Bächtold, Karin Meier,  
Ruth Weber-Zeller, Sophie Karonline Brandt

### Korrekturat

Ilse-Helen Rimoldi

### Übersetzungen

Francesca Heiniger, Kathrin Morf. Berichte ab S. 30 und  
33 wurden aus dem Französischen übertragen.

### Anzeigen

Stutz Medien AG  
Christine Thaddey, Anzeigenleiterin  
Rütihof 8, 8820 Wädenswil  
Telefon +41 44 783 99 11 / +41 79 653 54 83  
christine.thaddey@stutz-medien.ch  
www.stutz-medien.ch

### Visuelle Konzeption/Layout

POMCANYS Marketing AG, www.pomcanys.ch

### Druck

Stutz Medien, Wädenswil, www.stutz-medien.ch

gedruckt in der  
**schweiz**

### Premiumpartner von Spitex Schweiz

Neuroth, der Spitex-Partner in den Bereichen  
Hörschutz und Akustik

Publicare, Marktführerin für Beratung  
und Lieferung medizinischer Hilfsmittel

Allianz Suisse, der umfassende Dienstleister  
für Versicherungen und Vorsorge

Verwendung der Artikel nur mit Genehmigung  
der Redaktion. Für unverlangte Manuskripte  
wird jede Haftung abgelehnt.



Sie spüren die ersten Sonnenstrahlen des Frühlings auf Ihrer Haut und die Natur erwacht so langsam aus dem Winterschlaf. Auf einer Wanderung von Rigi Staffel bis zur Aussichtsplattform Känzeli entdecken Sie auf dem Blumenpfad die Vielfalt der Rigi-Flora. Die Königin der Berge lädt Sie ein, einen unvergesslichen Frühling zu erleben. [www.rigi.ch](http://www.rigi.ch)

Unter den Einsendungen verlosen wir:  
**2 x Tageskarte im Wert  
von je Fr. 72.-**



## Film-Tipp

### Ein Film über das Leben, das Sterben und den Tod



Red. Ab 14. April 2022 läuft der Dokumentarfilm «(IM)MORTELS» von Lila Ribi in den Kinos, welcher den CH-Dokfilm-Wettbewerb vom Migros-Kulturprozent gewann. Die Regisseurin aus Lausanne hat ihre Grossmutter Greti viele Jahre gefilmt und schafft ein zärtliches, aber auch ungeschöntes Porträt einer Frau am Ende ihres Lebens. Lila Ribi fragt die 100-Jährige und andere Menschen auch, was sie nach dem Tod erwartet, und findet zwar keine definitive Antwort – dafür aber die Gewissheit, dass die Liebe den Tod überdauert.

(IM)MORTELS, Dokumentarfilm von Lila Ribi, 89 Min., ab 14. April im Kino. Sprachen: Französisch, Englisch, Italienisch, Deutsch; Untertitel: Englisch, Französisch, Deutsch



Sondennahrungen und Medizintechnik  
von Nestlé Health Science

# Flexibel + Zuverlässig

Die drei Produktlinien zeichnen sich durch unterschiedliche Merkmale aus, sodass Sie Ihre Produktwahl gemäss den individuellen Bedürfnissen Ihrer Patientinnen und Patienten treffen können.



Komplexe  
ernährungs-  
physiologische  
Bedürfnis



**PEPTAMEN®**

Für die komplexen  
Bedürfnisse



**NOVASOURCE®**

Spezialisiert  
& flexibel



**ISOSOURCE®**

Die zuverlässige  
Basis

Möglichst  
physiologische  
Ernährung

*Innovative und  
benutzerfreundliche  
mobile enterale  
Ernährungspumpe*

Entwickelt für eine einfache  
und sichere Sondenernährung  
Stellt die Patientensicherheit  
an erster Stelle.



**Compat ella®**



Einfache  
Anwendung



Zweckmässig



Tragbar