

Familienfreundliche Betriebe stärken die Väter-Gesundheit

Unter geschlechtsspezifischer Gesundheitsförderung im Betrieb wird oft frauenspezifische Gesundheitsförderung verstanden. Das «Normale» ist männlich, und die Benachteiligten sind die Frauen. Mit dem Projekt «MaGs-Männergesundheit» hinterfragt Radix Gesundheitsförderung diese Sichtweise – und stellt vielleicht gerade dadurch auch für Frauen eine Chance dar.

René Setz

Den Männern geht's doch eigentlich gut: In Politik und Wirtschaft geben sie nach wie vor den Ton an, und für die gleiche Arbeit erhalten sie mehr Lohn als die Frauen. Doch der männliche Lebensstil hat auch seine Schattenseiten. Bis zum Alter von 65 Jahren sterben Männer dreimal häufiger an Suizid und Unfällen sowie fünf Mal so oft an Herzinfarkt.; im Durchschnitt leben Männer sieben Jahre weniger lang (siehe dazu Beilage «Manifest Männergesundheit»). Die Jahre, die Männern gegen Ende des Lebens im Vergleich zu den Frauen statistisch gesehen fehlen, gehen frühzeitig verloren. Vereinfacht kann man sagen, dass rund zwei Drittel des Unterschieds in der Lebenserwartung zwischen Männern und Frauen durch vier Ursachen erklärt werden können. Suizid und Strassenverkehrsunfälle bei den jüngeren sowie Krebs, insbesondere Lungenkrebs, und Herz-Kreislaufkrankheiten bei den mittleren Altersgruppen.

So gehen Männer schon in jungen Jahren mehr Risiken ein und überschreiten häufiger Grenzen. Männer hören weniger auf die eigene körperliche und seelische Befindlichkeit, und sie nehmen medizinische Leistungen und Unterstützung, beispielsweise Beratung bei Eheproblemen, zu spät oder gar nicht in Anspruch.

Diese «typischen» männlichen Verhaltensweisen – Risikobereitschaft oder die fehlende Bereitschaft, rechtzeitig Beratung und Unterstützung zu beanspruchen – sind weniger biologisch bedingt als vielmehr ein Ergebnis der männlichen Sozialisation und der gesellschaftlichen Rollenerwartungen. Diese sind veränderbar; es besteht somit ein grosses Potenzial für Prävention und Gesundheitsförderung.

Typisch Mann!

Doch: Gibt es den «typischen Mann»? Eine aktuelle Studie aus Deutschland zeigt, dass ein Wandel im Gange ist. Der «traditionelle Mann» und der «neue Mann» bilden mit je einem Fünftel die beiden Eckpunkte des Wandels. Dazwischen gibt es eine vielfältige Palette von «Pendelmännern». Die Grundlage ihres Mannseins setzt sich aus traditionellen und modernisierten Elementen zusammen, die fließend der jeweiligen Lebenssituation angepasst werden. Dies kann ziemlich stressig und ungesund sein. Die Studie zeigt zudem, dass die Erwerbsarbeit nach wie vor ein zentraler Bestandteil männlicher Identität ist. Fast drei Viertel der befragten Männern halten die Erwerbsarbeit für sehr wichtig – und dies unabhängig davon, ob sie sich als traditioneller oder als neuer Mann sehen.

Erwerbsarbeit als Familienfürsorge

Diese Männer sehen sich nicht als «Drückeberger», die ihren Partnerinnen die Haushalts- und Familienarbeit überlassen. Das Verdienen des Familieneinkommens ist für sie die mit der Männerrolle in unserer Gesellschaft verbundene Form der männlichen Fürsorge. Trotz der Veränderungen der weiblichen und männlichen Lebensentwürfe in den vergangenen Jahren sind die Grundzüge der Männerrolle für einen Grossteil der Männer erstaunlich stabil geblieben.

Wenn man die Lebenssituation von Männern in Bezug auf ihre körperliche und seelische Gesundheit einschätzen möchte, dann sind vor allem die Sozialisation in die männliche Rolle sowie die berufliche Situation von besondere Bedeutung.

Diese Einschätzung wird durch die im Projekt «MaGs – Männergesundheit» gemachten Erfahrungen bestätigt. Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Arbeitsleben und privaten Interessen sind für viele Männer die wesentlichen Stressfaktoren. Das Ausbalancieren der

eigenen Erwartungen mit den Anforderungen der verschiedenen Lebensbereiche brennt vielen Männern, insbesondere Vätern, unter den Nägeln. Dabei zeigt sich immer wieder, wie stark die Männer bei der Lösungssuche auf die Ansprüche der Erwerbsarbeit fixiert sind; sie befürchten, dass ein allfälliges nicht «rollenkonformes» Verhalten negative Auswirkungen auf ihre Chancen in der Firma hat, wenn sie sich beispielsweise für flexiblere Arbeitsbedingungen einsetzen würden.

Väterfreundliche Personalpolitik

«Zeigen Sie mir zuerst einmal eine Firma, dies möglich ist!», dies ist eine der ersten Entgegnungen bei Informationsveranstaltungen mit Männern, die sich für das Thema Männergesundheit interessieren. Um den Männern darauf eine Antwort geben zu können, hat Radix Gesundheitsförderung gelingende Beispiele gesucht und ausgewertet.

Im Zentrum stand dabei die Frage «Was macht Männer und Organisationen mutig, damit Veränderungen möglich werden, und welche Strategien unterstützten die Realisierung im Alltag?»

Väter und Männer sind nicht einfach «bequeme Kerle». Die meisten haben die Erfahrung gemacht, dass entsprechende individuelle Bemühungen heftige und negative Reaktionen im Betriebsalltag auslösten, wie beispielsweise:

- Zweifel an der Arbeitsmotivation und Betriebsloyalität
- Verschlechterung der beruflichen Stellung und der Arbeitsinhalte
- Widerstände von Vorgesetzten und der Geschäftsleitung
- wiederholte abschätzige Bemerkungen von Arbeitskollegen und anderen Personen.

Das Projekt «Gesundheitsförderung auf der Baustelle» (siehe Kasten) ist ein exemplarisches Beispiel, was mutige Männer an abwertenden Bemerkungen einzustecken haben, nur weil sie sich nicht «normal» verhalten.

«Betriebliche Väterförderung» ist für jeden Betrieb eine anspruchsvolle Aufgabe und bedingt ein Projektmanagement, das neben den betrieblichen Ansprüchen auch das Denken und Handeln der Väter ins Zentrum stellt. Als Einstieg braucht es eine langsame und umsichtige «Auftauphase», den Aufbau von Motivations- und Akzeptanzbereitschaft unter den Vätern, den weiblichen Mitarbeitenden, dem Kader, insbesondere dem mittleren Kader. Entsprechende, zum Teil heftige Widerstände der Beteiligten sind normal, werden doch mit solchen Väterprojekten gängige Rollenvorstellungen von Vätern, Männern und Frauen in Frage gestellt. Im Rahmen dieses Artikels ist es nicht möglich, im Detail die Kriterien bei geschlechterspezifischen Veränderungsprozessen darzulegen. Für weitere Fragen steht Ihnen Radix Gesundheitsförderung zur Verfügung. Drei Aspekte werden hier näher beleuchtet.

Kulturwandel gestalten

Aufgrund gängiger Rollenbilder brauchen Väter oder Männer eine klare Botschaft ihrer Firma, dass eine aktiv gelebte Vaterschaft nichts «exotisches», sondern Teil der Betriebskultur ist. Die Prioritäten der Firma als auch der Männer müssen offen thematisiert werden können. Damit dies möglich ist und auch keine falschen Hoffnungen geweckt werden, müssen die Chancen und Grenzen der Flexibilisierung der Arbeit im jeweiligen Betrieb vorgängig geklärt werden.

Männer brauchen für den persönlichen als auch den betrieblichen «Auftauprozess» genügend Zeit und «Anschauungsmaterial», wie beispielsweise Porträts in Betriebszeitungen von Vätern, die zeigen, wie die Vereinbarkeit konkret im Betrieb und Privatleben umgesetzt wird. Dabei möchten die Väter Antworten auf ihre Befürchtungen bekommen, ob sie beispielsweise weiterhin interessante Arbeitsaufträge bekommen, wie Fragen der Sozialversicherung geklärt wurden und wie sich die Veränderungen im Familienalltag auswirkten.

Lebenslagen der „Männlichkeiten“ erfassen

Obschon der „Korridor“ männlicher Verhaltensnormen viel breiter geworden ist, fällt es vielen Männern schwer sich einzugestehen, dass die Vereinbarkeit ein Problem ist und vielleicht sogar die Partnerschaft bedroht. Oft wird die Situation verdrängt, es fällt den Männern schwer, entsprechende Fragen in einer Umfrage zur Vereinbarkeit «wahrheitsgemäss» zu beantworten und die Rubrik «ungenügend» anzukreuzen. Bei Befragungen ist dieses Antwortverhalten vieler Männer zu berücksichtigen und durch andere Formen der Datenerfassung zu ergänzen. Beim Thema Vereinbarkeit kann es sinnvoll sein, wenn eine allfällige Partnerin in Gesprächen oder Befragungen miteinbezogen wird. Dies kann sogar aktive Scheidungsprävention sein!

Den «Vater», den «Mann» gibt es nicht. Die Chancen und Grenzen der Vereinbarkeit sind bei einem Kadermann nicht die gleichen wie bei einem Hilfsarbeiter oder bei einem geschiedenen Vater. Die Inhalte der jeweiligen Projekte aber orientieren sich häufig an der durchschnittlichen «Normalfamilie». Obschon fast jede zweite Ehe geschieden wird ist die Lebenssituation geschiedener Väter mit ihren materiellen und persönlichen Problemen kaum ein Thema. Dadurch wird die Tabuisierung des Themas in den Betrieben noch verstärkt. Es ist dringend notwendig, dass entsprechende Pilotprojekte lanciert werden, die aufzeigen, wie damit im Betrieb sachgemäss umgegangen werden kann.

Neues in bestehende Angebote integrieren.

Die Auswertung der Männerprojekte zeigt, dass es sinnvoll ist, neue Fragestellungen in bestehende Angebote zu integrieren. Retraiten, Jahresplanungen oder Seminare zu «Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz» und «Arbeit und Stress» sind für viele Männer geschätzte Angebote und lassen sich als Plattform für neue Themen sehr gut nutzen.

Beim Seminar «Timeout statt burnout» (siehe Kasten) werden den Männern nicht nur Adressen von Beratungsstellen abgegeben, sondern sie haben die Möglichkeit, entsprechende Beratungen im Seminar zu benutzen, konkret zu erleben, wie eine solche Beratung verläuft. So werden Männern neue Erfahrungen ermöglicht.

Chancengleichheit

Für Radix ist es ein grosses Anliegen, dass geschlechterspezifische Gesundheitsförderung nicht das Ausspielen der gesundheitlichen Interessen des einen Geschlechts gegen das andere bedeutet. Vielmehr geht es darum, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und die gesellschaftlichen Voraussetzungen von Frauen und Männern einzugehen. Chancengleichheit bedeutet, dass der Vielfalt gelebter Männlichkeit und Weiblichkeit gleiche Chancen im Alltag zugestanden wird.

Die Forderung nach Chancengleichheit steht und fällt mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie – und zwar für beide Geschlechter, für Wenig- als auch Vielverdienende, für Alleinerziehende oder Patchworkfamilien. Diese Erkenntnisse gilt es umzusetzen in neue flexiblere Arbeitszeitmodelle und in tragfähige Infrastrukturen für die Kinderbetreuung. Sie werden Frauen erlauben, beruflich aktiv zu bleiben und Männern ermöglichen, in der Haus- und Familienarbeit Mitverantwortung zu übernehmen.

Gesundheitsförderung auf der Baustelle:

«Habt ihr eigentlich nichts Gescheiteres zu tun!»

Nur 57 Prozent der Bauarbeiter erreichen die Pensionierung gesund. Bei den bessergestellten Berufskollegen, wie zum Beispiel den Architekten, sind es 85 Prozent! Die Zahlen zeigen, dass gerade im Baubereich Handlungsbedarf besteht. Die Firma Locher AG in Zürich hat ein äusserst erfolgreiches Projekt mit Bauarbeitern entwickelt. Täglich während einer Viertelstunde wird unter Anleitung des Poliers auf der Baustelle ein Programm aus Entspannungs-, Energie- und Atemübungen absolviert. Das Resultat ist erstaunlich: ein Viertel weniger Krankheitsabsenzen sowie weniger schwere Unfälle und einen viel besseren Teamgeist. Die beachtliche Reduktion der Absenzen entspricht einer Kosteneinsparung von ungefähr 100'000 Franken. Die weitere Verbreitung dieses einfachen und effizienten Projektes kommt nur schleppend voran. Es sind vor allem Rollenerwartungen, die dies verhindern. «Habt ihr eigentlich nichts Gescheiteres zu tun?» ist beispielsweise eine der Fragen, mit denen die Bauarbeiter von Baustellenbesuchern konfrontiert werden!

Kontakt: Firma Locher AG, Hans Peter Züger, Pelikanplatz 5, 8001 Zürich. Tel. 079-667 43 05.

«timeout» statt «burnout»

Die zunehmende Veränderungsgeschwindigkeit im Arbeitsleben fordert Männer bis zum «Gehtrichtmeh». Gerade Kadermänner finden kaum Zeit und Raum zur Erholung. Speziell an diesem modulartig aufgebauten Seminarangebot ist der männerspezifische Ansatz. Ergebnisse

aus der Männerforschung zeigen den Zusammenhang von männlicher Sozialisation und Burnout-Gefährdungen auf. Männer nehmen entsprechende Risiken für ihre Gesundheit sehr wohl wahr; sie tendieren aber dazu, diese entweder zu bagatellisieren oder als nicht veränderbar einzuschätzen, vor allem dann, wenn die Erwerbsarbeit eine hohe Bedeutung für die Männer hat. Deshalb steht in diesem Seminar das Spannungsfeld «Arbeitswelt – Familienwelt - Eigenwelt (persönliche Interessen)» im Zentrum der Arbeit und bildet den Ausgangspunkt für die Standortbestimmung wie auch für die Planung von konkreten Veränderung im Alltag.

Das Seminar wurde in Zusammenarbeit mit der Genossenschaft Migros Zürich entwickelt und bereits mehrfach angeboten. Radix hat diese Angebot ausgewählt, weil die beiden Seminarleiter Christoph Walser und Martin Buchmann–Schmirl eine breite Palette von methodischen Ansätzen entwickelt haben, die Männer beim Ausbalancieren der Anforderungen der Arbeitswelt und den privaten Interessen unterstützt. Das Seminar wurde inzwischen weiterentwickelt und es besteht auch ein Angebot für die Arbeit mit Frauen und Männern.

Kontakt: Christoph Walser, Evang.-ref. Landeskirche ZH, Fachstelle Männerarbeit, Hirschengraben 7, 8001 Zürich Tel. 01 258 92 40 E-mail: christoph.walser@zh.ref.ch
Martin Buchmann-Schmirl, WEG-Praxis, Bälliz 64, Postfach 3601 Thun Tel. 033 221 70 55
E-Mail: martinbuchmann@bluewin.ch

„MaGs – Männergesundheit“

Radix Gesundheitsförderung ist eine gesamtschweizerische Organisation. Sie fördert die Gesundheit und Prävention in Gemeinden, Schulen und Betrieben. Radix hat mit Unterstützung von Gesundheitsförderung Schweiz (www.gesundheitsfoerderung.ch) vor drei Jahren das Thema Männergesundheit aufgegriffen.

Im Rahmen des Projekts «MaGs - Männergesundheit» beraten wir Organisationen und Firmen in der Arbeit mit der Zielgruppe Jungen und Männer. Wir freuen uns über Hinweise auf erfolgreiche geschlechtersensible Frauen - und Männerprojekte für unsere Projektdatenbank.

Kontakt:

Radix Gesundheitsförderung, Projekt MaGs – Männergesundheit, René Setz, Schwanengasse 4, 3011 Bern, Tel. 031 312 75 75, E-Mail setz@radix.ch, www.radix.ch

Literaturhinweise:

- Andreas Borter (Hrsg), Handbuch VäterArbeit, Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen, Verlag Rüegger 2004
- Paul M. Zulehner, Reiner Volz: Männer im Aufbruch: Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Schwalbeverlag, Ostfildern, 1999.
- Etienne Gubéran, Massimo Usel: Mortalité prématurée et invalidité selon la profession et la classe sociale à Genève, suivi d'Ecarts de mortalité des classes sociales dans les pays développés. OCIRT, Genf, 1999.
- Gilbert Künzi, Jean.Charles Rielle, Gesundheit – Kapital für das Unternehmen, Editions Carrefour Prevention, Genf 1999
- Jürg Baillod (Hrsg.), Chance Teilzeitarbeit, Argumente für Verantwortliche, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, 2002
- «Manifest Männergesundheit», mit entsprechendem Themendossier. Radix Gesundheitsförderung (Adresse siehe Kasten).
- Dokumentation des Bundeswettbewerbs «Der familienfreundliche Betrieb 2000: Neue Chancen für Frauen und Männer» Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, D - 11018 Berlin. Die Dokumentation kann in der «InfoDoc – Gesundheitsförderung» in Zürich ausgeliehen werden. Tel. 01 360 41 00 oder E - Mail: infodoc@radix.ch