

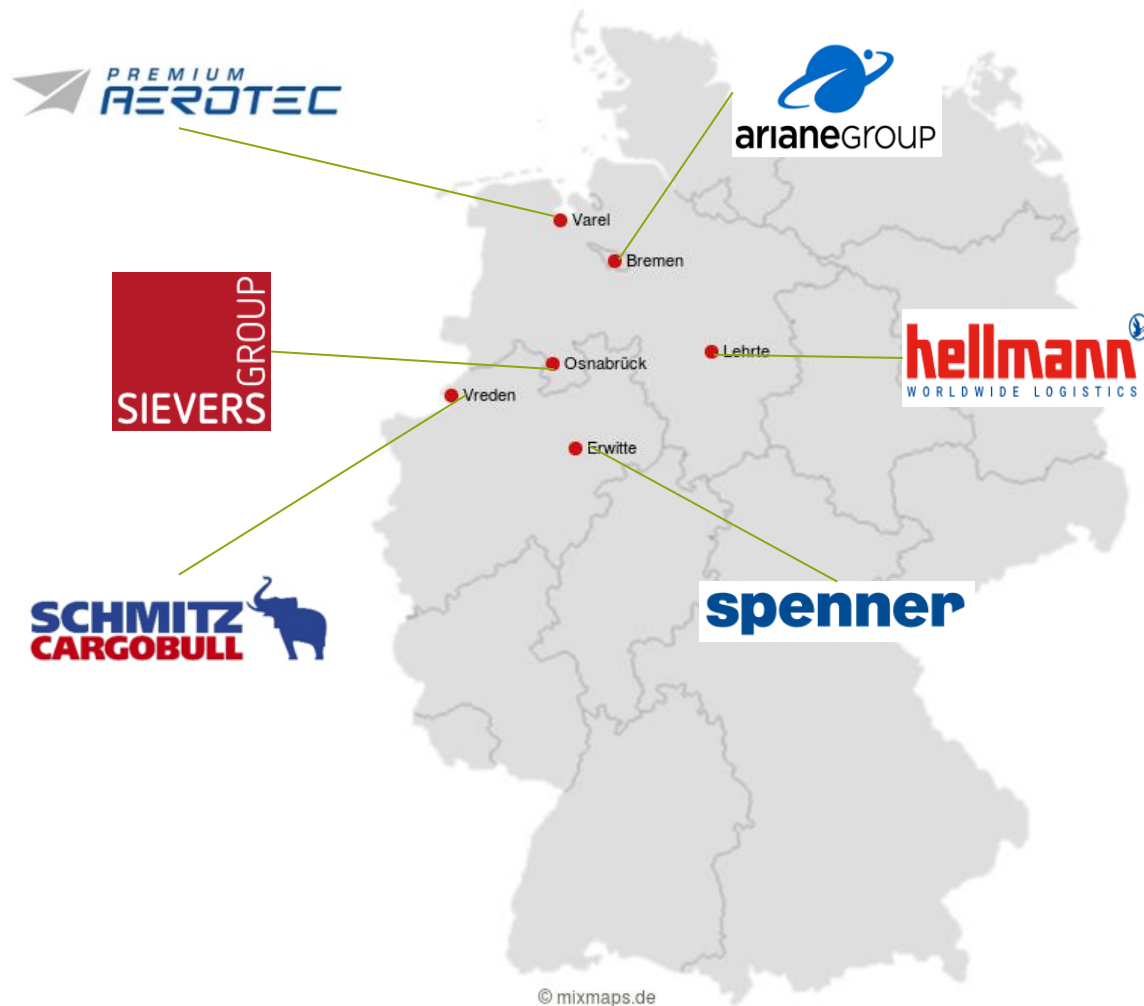
Mann, was geht?!

MANN^{was}
geht

MGAS
Niedersachsen e.V.



Kooperationsbetriebe



Beispiel: Gesundheitstag und -werkstatt



- Männergesundheitstag am 19.11.2019 am Standort Varel
- Ideenwerkstatt mit Methode „Haus der Arbeitsfähigkeit“ am 27.02.2020 in Varel



Dann, P; Steinke, B (2006): Die Arbeitssituationsanalyse im Kontext einer TK-Gesundheitswerkstatt

Ideenwerkstatt – „Mann, was geht?!“

Stand 14.11.2019



Zielsetzung:

Die Ideenwerkstatt bietet

- die Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit individuellen und kollektiven Bedarfen und Bedürfnissen
- die Möglichkeit zur Erarbeitung akzeptierter, mänderspezifischer Methoden

Akquise der Teilnehmer:

Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt über die beteiligten Kooperationsbetriebe und orientiert sich an ausgemachten Handlungsbedarfen. Die Ansprache bzw. Einladung der Teilnehmer erfolgt über betriebseigene Kanäle, Marketingtools (E-Mail, Aushänge, ggf. Einzelakquise) und ausgewiesene Ansprechpartner*innen.

Rahmenbedingungen:

In Abstimmung mit dem Kooperationsbetrieb

Theoretischer Hintergrund:

Als handlungsleitendes Element dient das Haus der Arbeitsfähigkeit (Jürgen Tempel, Juheni Ilmarinen: Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen). Dieses bietet mit seinen Facetten

- Gesundheit
- Qualifizierung und Kompetenz
- Werte und Einstellungen
- Arbeitsbedingungen

gute Voraussetzungen, das psychische Wohlbefinden von männlichen Beschäftigten demografiesensibel zu explorieren.



Ergänzt wird das Modell durch das Regenbogen-Modell der Sozialen Determinanten von Gesundheit (Whitehead/Dahlgren).

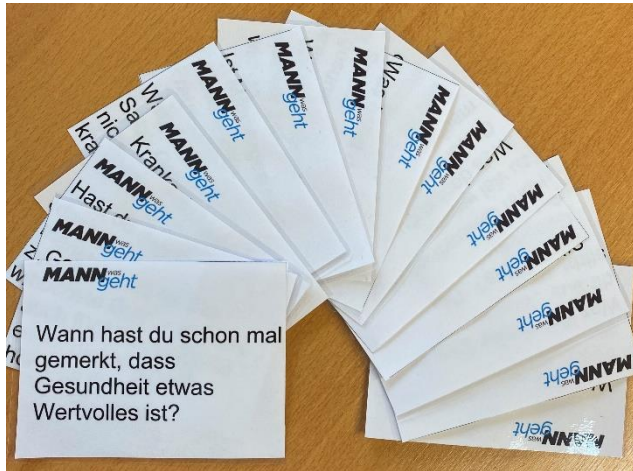
Die Kombination beider Modelle bietet eine gute Übersicht über unterschiedliche Bedarfs-, Bedürfnis- und Interessenschwerpunkte. Gemeinsamkeiten und Unterschiede verschiedener Subgruppen lassen sich somit übersichtlich systematisieren und in theoretische Vorannahmen integrieren.

Methodik:

Die Ideenwerkstatt orientiert sich an der Definition und den Schwerpunktsetzungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) einer Gesundheitswerkstatt:

„Die Gesundheitswerkstatt ist im Kern ein Gruppendiskussionsverfahren. Einer Phase der Positionsbestimmung (bereichsbezogene Stärken-Schwächen-Analyse) folgen dabei eine Phase der Phantasie (Erarbeitung von Visionen) und der Konkretisierung (Entwickeln von Verbesserungsvorschlägen und Priorisierung)“ (DGUV, 2019: 33).

HelpMen-Curriculum



Beispiel: Gesundheit ins Gespräch bringen

"Unter Männern ist Gesundheit oft kein Thema bzw. wird mit „es geht“ oder „es muss“ abgehandelt. Um Männer über Gesundheitsthemen ins Gespräch zu bringen und sie dabei wechselseitig zu bilden kann es helfen, Einstiegsfragen auf Kärtchen anzubieten, die nach Zufall verteilt werden. Dann treffen sich nach einer kurzen Vorbereitungszeit immer zwei oder drei Männer mit ihren vorgegebenen Fragen, um darüber zu reden und zu diskutieren."

Das rote Sofa

Gesundheits-
Black-Box

Energie-
Barometer

Beschwerden-Kreis

„Alle, die...“

Männliches
besprechen

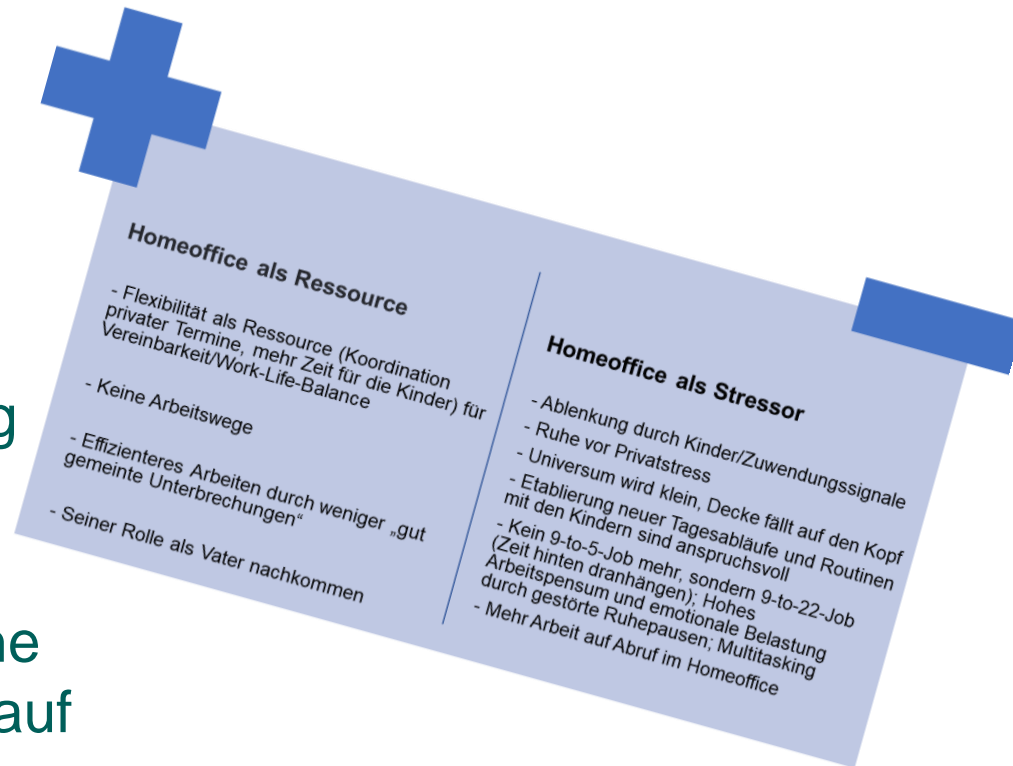
HelpMen

- HelpMen: Health Literacy Progress for Men in Europe (ERASMUS+ - Projekt, 2017-2019)
- Federführung: Sozialwissenschaftliches Institut Tübingen (SOWIT), Projektpartner aus Österreich, Italien, Luxemburg
- Ziel: Förderung der Gesundheitsgrundbildung, Erhöhung der Gesundheitskompetenz
- Methodik: Partizipative Entwicklung von Praxismaterialien und Arbeitsinstrumenten
- Dialoggruppen: sozial benachteiligte (vulnerable) Männer mit suboptimalen Bildungschancen
- Ergebnis: Curriculum (Veröffentlichung November 2019)

Beispiel: Vätergespräche



- Teilnahme am Gesundheitstag 19.11.2019, Sensibilisierung mit Männergesundheitsquiz
- Sommer 2020: Vätergespräche (via Microsoft Teams), Fokus auf Homeoffice-Konstellation
- Partizipative Auswertung mit Vätern und BGM-Steuerungskreis



Männersensible Angebote

- Walk and Talk: Während der Mittagspause bei einem Spaziergang über Alltags- und Gesundheitsthemen ins Gespräch kommen
- Ein „offenes Ohr“ haben: Wertschätzung entgegenbringen durch informelle Gespräche (es bedarf nicht immer einer Intervention)
- Attraktive Erlebnisprogramme: Exkursionen in Verbindung mit einem Angebot zur Bewegungsförderung, zum Thema gesunde Ernährung oder Stressmanagement, Angebote in Hotels („Männerwellness“)
- Attraktive Männerkochkurse: Erlebniskochen, Kochen mit Profis oder Männerfrühstück im Betrieb
- Aufgaben in der Gruppe lösen: Escape Room, GPS-basierte Gesundheitsralleys
- Feierabendtreffs und Männerstammtische
- Spielerische Ansätze: Schrittzählerwettbewerbe (Walk at Work), Virtual Reality
- Gesundheit messbar machen und reflektieren: Körpermessungen, Leistungsdiagnostik

Erfahrungen der BGM-Verantwortlichen: Förderliche Faktoren

Förderliche Faktoren

Offener Umgang mit dem Thema im Betrieb

Passendes Wording

Thema „attraktiv verpacken“

Persönliche Ansprache

Ressourcenorientierte und positive Formulierungen

Adressatengerechte Sprache

Bedarfsgerechte Angebotsformate

„Unsere Stressbewältigungsseminare und Coachings liefen immer schleppend. Jetzt heißt es „Mein Weg im Betrieb“ und diese Kurse sind voll.“

„Ich muss in einem Fertigungsbetrieb Angebote machen, wo die Einstiegsschwelle so niedrig ist, dass die Männer bereit sind, mitzumachen.“

„Unsere Stressbewältigungsseminare und Coachings liefen immer schleppend. Jetzt heißt es „Mein Weg im Betrieb“ und diese Kurse sind voll.“

„Ich muss in einem Fertigungsbetrieb Angebote machen, wo die Einstiegsschwelle so niedrig ist, dass die Männer bereit sind, mitzumachen.“

Erfahrungen der BGM-Verantwortlichen: Hinderliche Faktoren

Hinderliche Faktoren

Fehlende Priorisierung seitens der Geschäftsführung

Fehlende Partizipation

Fehlendes Interesse auf Seiten der Dialoggruppen

Unpassende Angebotsformate

Gefühl von fehlender Anonymität

Fehlendes Bewusstsein, fehlende Sensibilisierung

Fehlende finanzielle und personelle Ressourcen

Aktuelle Situation (Pandemie)

Resümee aus Sicht des Projektteams

- Bedarf für männersensible BGM-Angebote zur Adressierung der psychischen Gesundheit liegt einerseits auf der Hand, ist aber andererseits nicht selbsterklärend:
 - generell: Konkurrenzverhältnis BGM vs. Alltagsgeschäft
 - männersensible BGM-Angebote verstehen sich nicht als andere Geschlechter exkludierend
 - Erprobung und Einführung relativ aufwändig, betriebsspezifische Entwicklung statt „Gesundheitskoffer“
 - (intrinsische) Motivation der Führungsebene sollte exploriert und gefördert werden.
 - Sensibilisierung/Enttabuisierung (mit langem Atem)
 - Einbindung der Dialoggruppe

BGM-Rubrik: Gesunde Arbeit

GESUNDE ARBEIT

Sie sind verantwortlich für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmen und beschäftigen sich mit der Frage, wie Männer besser von gesundheitsbezogenen Angeboten profitieren können? Unser interner Bereich für Health Professionals dient als Informationsplattform für eine männergerechte Gestaltung gesunder Arbeit, möchte Erfahrungswissen transparent machen und Expertise aus unterschiedlichen Branchen bündeln. Dafür sind Sie herzlich eingeladen, unsere Plattform mit Ihren unternehmensspezifischen Erfahrungen zu bereichern.

WIR RICHTEN UNS DABEI AN

- BGM-Verantwortliche
- Personalverantwortliche und Betriebsräte
- Gleichstellungsbeauftragte
- Geschäftsleitungen
- Führungskräfte
- Betriebsärzt*innen
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit



PRAXISHILFEN



**BGM FÜR MÄNNER
KONKRET**



**BGM FÜR MÄNNER
IM DIALOG**



ARBEITSBEDINGUNGEN BEURTEILEN – GESCHLECHTERGERECHT

Gender Mainstreaming in der
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen



Gendersensible Betriebliche Gesundheitsförderung

Kriterien aus der Literatur und Beispiele aus der Praxis

Wissenband 16



Gesundheit | 2019

Mann, was geht?!



Website & weitere Informationen:

www.mann-was-geht.de

www.mann-was-geht.de/gesunde-arbeit

Kontakt:

Martin Schumacher

E-Mail: martin.schumacher@gesundheit-nds.de
Telefon: 0511 / 388 11 89 - 124

Lennart Semmler

E-Mail: lennart.semmler@gesundheit-nds.de
Telefon: 0511 / 388 11 89 - 125