

Männer suchen Wettbewerb, auch bei der Gesundheit

Männer sind objektiv kränker als Frauen, fühlen sich aber gesünder. So ein Ergebnis aus dem aktuellen Gesundheitsbericht des Robert-Koch-Instituts. Doch wie die „Gesundheitsmuffel“ zu mehr Aktivität bewegen? Durch Angebote, die ihren Wettbewerbsgeist herausfordern. Interview mit Dr. med. Peter Kölln (PK) und Stefan Buchner (SB).

Gibt es Unterschiede beim Gesundheitsverhalten von Mann und Frau?

PK: Ja. Beim Gender-Aspekt gibt es wahrnehmbare Unterschiede: Männer neigen zu einer gewissen Ignoranz, wenn es um ihre Gesundheit geht. Ich beobachte, dass Männer länger abwarten, bevor sie zum Arzt gehen. Das Äußern von Schwächen ist mit dem Rollenverständnis vieler Männer nicht vereinbar. Tendenziell lassen sich Männer seltener krankschreiben als Frauen. Wenn sie aber dann doch irgendwann krankgeschrieben werden, sind sie meist länger raus als Frauen.

SB: In unserer Leistungsgesellschaft ist es für den Mann als vermeintlich starkes Geschlecht tabu, über gesundheitliche Beschwerden zu sprechen. Kleine Wehwehchen drücken Männer eher weg, körperliche Schmerzen verschwinden dann oft wieder. Doch genau das ist die Krux: Denn Schmerzen sind Warnsignale für Erkrankungen; ignoriert man sie, kommt es zur Degeneration, also dem beschleunigten Verschleiß des Körpers.

Wie kann man Männer für ihre eigene Gesundheit sensibilisieren?

PK: Gesundheit ist für viele Männer eine „weibliche“ Sache. Also muss man das Thema so „verpacken“, dass sie sich auch angesprochen fühlen. Wichtig ist, sie nicht zu belehren, sondern sie in den Dialog zu bringen. Zum Beispiel über Gesundheitsangebote, die sich speziell an Männer richten. Und indem man sie in ihrer Befindlichkeit abholt: Männer kümmern sich dann um ihre Gesundheit, wenn ihnen ihre Endlichkeit bewusst wird.

SB: Unserer Erfahrung nach kann man die Aufmerksamkeit der Männer durch harte Fakten und technische Messungen gewinnen: Sie werden hellhörig, wenn wir ihnen beispielsweise von Studien über die Leistungsfähigkeit von Managern nach einem Herzinfarkt berichten oder einen „Gesundheits-TÜV“ machen. Identifikation schafft Betroffenheit – und diese zu erzeugen, ist das Ziel. Positive Motivation und Angst in Kombination wirken und motivieren dazu, sich für die eigene Gesundheit zu öffnen.

Für welche gesundheitsfördernden Maßnahmen lassen sich Männer gewinnen?

PK: Auch wenn es klischeehaft ist: Männer messen gerne ihre Kräfte im Wettbewerb, wollen es aber nicht unbedingt zugeben. Von alleine beteiligen sie sich an Gesundheitsveranstaltungen eher ungern, man muss sie schicken, und zwar durch die „Hintertür“, also zum Beispiel über den Chef oder den Betriebsarzt. Diese müssen für sie auch in den Arbeitsalltag passen, also zum Beispiel zwischen zwei Schichten oder direkt nach der Arbeit.

SB: Männer stufen sich gern ein und sind ehrgeizig, ihre Kollegen zu toppen. Diese Motivation muss man kanalisieren. Klimmzug- oder Abnehmwettbewerbe, die man zum Beispiel im Rahmen eines Gesundheitstages als Kick-Off anbieten kann, funktionieren bei Männern gut. Der Wettbewerbsgeist,

der zusätzlich durch monetäre Anreize beflügelt werden kann, fördert auch die Gesundheitskultur: Nämlich dann, wenn sich Teams in den Pausen über ihre Ergebnisse austauschen.

Sind spezielle Gesundheitsangebote nur für Männer oder gemischte Gruppen sinnvoller?

PK: Tendenziell rate ich eher zu reinen Männergruppen. Unter ihresgleichen fühlen sie sich wohler, haben da ihren eigenen Humor und lassen sich mitreißen: Beim Basketball-Spiel und anschließendem Entspannungsbier tauschen sie sich auch darüber aus, was ihnen auf der Seele liegt. Das Gemeinschaftsgefühl ist für Männer sehr wichtig.

SB: Im betrieblichen Gesundheitsmanagement geht die Tendenz dahin, bei bestimmten Themen männerspezifische Angebote zu machen. Wir stellen fest, dass sich Männer eher vertrauen und einen anderen Humor haben, wenn sie unter sich sind. Über den Humor entsteht auch eine Offenheit für die eigenen Schwächen und Ängsten. Und das öffnet die Tür für den weiteren Gesundheitsdialog.

Psychische Erkrankungen nehmen zu. Wie gehen Männer damit um?

PK: Männer reagieren eher körperlich und somatisieren länger. Das bedeutet zum Beispiel: Ihre Rückenschmerzen und -verspannungen sind nicht selten eine Reaktion auf etwas Seelisches. Von ihren Sorgen geben die „Unterberichter“, wie ich sie bezeichne, wenig preis. Um an ihre Seele heranzukommen, muss ich oftmals lange „bohren“. Wichtig ist, sie nicht nur auf den Körper, sondern bewusst auch auf den Kopf anzusprechen, dabei auf Zwischentöne, die Mimik und den Händedruck zu achten. Auch wenn es dem Mann aufgrund seines Rollenverständnisses schwerfällt, über psychische Probleme zu sprechen, negiert er diese auch nicht. Viele sind dankbar, wenn sie sich mit ihrem kritischen Lebensereignis oder -phase – welches oftmals der Auslöser für ein psychisches Problem ist – jemandem anvertrauen können.

SB: Wenn Männer psychisch erkrankt sind, verhalten sie sich oftmals gereizt und aggressiv, was in Niedergeschlagenheit und Depressivität umschlagen kann. Fehlzeiten nehmen zu und im schlimmsten Fall kommt es zum Totalausfall des Mitarbeiters. Das Problem ist: Für viele Männer sind psychische Probleme reine Privatsache. Daher vertrauen sie sich in einem solchen Fall auch selten ihrem Vorgesetzten an. Dahinter steckt oft auch die Befürchtung, dass ihnen zum Beispiel der nächste Sprung auf der Karriereleiter verwehrt würde. Dem Mitarbeiter Rückhalt zu geben und Unterstützungsmöglichkeiten anzubieten, wäre ein wichtiges Signal. „Führen in Teilzeit“ sollte auch für Männer möglich sein und trägt nicht zuletzt auch zu einer guten Unternehmenskultur bei.

Wie kann man männliche Führungskräfte unterstützen, psychische Probleme ihrer Mitarbeiter wahrzunehmen?

PK: Männliche Führungskräfte nehmen beispielsweise ein Suchtproblem sehr wohl wahr, wissen in vielen Fällen aber einfach nicht, wie sie es ansprechen sollen. Ich vermittele den Führungskräften: Traue Deinem Bauchgefühl, drücke Dich nicht vor dem Gespräch und biete Deine Hilfe an. Gerade männliche Mitarbeiter sind oftmals dankbar, wenn sie sich endlich mitteilen können. Für Führungskräfte ist die Erkenntnis wichtig, dass sie nicht zum Hobby-Therapeuten werden müssen. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, den betroffenen Mitarbeiter an entsprechende Experten, zum Beispiel Ärzte und Therapeuten in Suchtkliniken, zu vermitteln.

SB: Nur, wer sensibel für seine eigene Psyche ist, kann auch die seiner Mitarbeiter wahrnehmen. Das ist der erste Schritt. Dann geht es darum, den Führungskräften ein Basiswissen zu vermitteln: Woran

erkenne ich zum Beispiel eine Angststörung oder ein Alkoholproblem, und wann muss ich eingreifen?
In unseren Trainings simulieren wir für diese Fälle Mitarbeitergespräche. So gewinnt die Führungskraft an Sicherheit, unangenehme Themen anzusprechen und richtig zu reagieren. Ganz wichtig ist auch das Thema, was man vorbeugend tun kann: Saisonale Ruhephasen im Betrieb für die Regeneration der Mitarbeiter zu nutzen, ist hier nur ein Beispiel.

Das Interview führte Annette Neumann