

## Bericht zur Arbeitsgruppe

### **Emanzipatorische Männerarbeit: Fokus auf konsequenter „Lifebalance“**

Die These für diese AG war: mit bisherigen gleichstellungspolitischen Massnahmen gelingt es zu wenig, Männer in den Gleichstellungsprozess einzubeziehen. Dies zeigen die Fakten: nach wie vor arbeiten in deutschsprachigen Ländern 85-95% der Väter Vollzeit und verdienen mit ihrer Erwerbstätigkeit den Hauptteil des Arbeitseinkommens für die Familie. Auch bei Männern in Paaren ohne Kinder arbeiten wenige in Teilzeit. Die Umverteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern gelingt damit nicht in erwünschtem Masse, was zur Folge hat, dass eine freie Wahl des Rollenmodells für einen grossen Teil der Paare nicht gegeben ist. Der Referent stellte fünf Learnings aus dem Projekt „Timeout statt Burnout“ ([www.timeout-statt-burnout.ch](http://www.timeout-statt-burnout.ch)) vor. In über 130 Seminaren und Coachings mit männlichen Mitarbeitern und Führungskräften hat sich gezeigt, dass Männer für den Gleichstellungsprozess dann gewonnen werden können, wenn man sie mit dem Thema „Lifebalance“ zwischen „Arbeitswelt-Familienwelt-Eigenwelt“ abholt. Entscheidend ist, dass man sie im anspruchsvollen Spannungsfeld von Haupternährerrolle und den gestiegenen Rollenanforderungen in der Familie (Vater, Partner, Hausarbeit) ernst nimmt und ihnen professionelle Unterstützung in der komplexen Gestaltung ihrer Rolle als Mann/Vater anbietet. Um Emanzipation und Gleichstellung im Alltag voranzubringen sollte die Männerarbeit den Fokus deshalb noch stärker auf die Begleitung von Männern in ihrer „Lifebalance“ richten. Es braucht dafür innovative Angebote in der Weiterbildung und im Coaching und das Engagement für bessere Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt.

### **Ablauf der Arbeitsgruppe**

Vorstellungsrunde – Referat – Diskussion – Fragen/Thesen für das Plenum

### **Diskussionsschwerpunkte für die walking gallery**

- Welchen Stellenwert hat der Einsatz für betriebskulturelle und strukturelle Verbesserungen in diesem Ansatz? (Teilzeit-Optionen und Akzeptanz in der Betriebskultur, lebensphasen-bezogene Arbeitsmodelle, Care-Kompetenz)
- Wie schafft man es, den Eingang mit Angeboten in Personalabteilungen, aber darüber hinaus ins operative Business zu finden?
- Bedeutung von einfacher (Bild)Sprache und ganzheitlichen Methoden für verschiedene Branchen/Milieus
- „Safe spaces“ für Männer sind wichtig, in denen sie sich öffnen können, aber die Arbeitswelt ist das doch gerade nicht, da sollten Männer sich schützen (?)
- Wird mit dem Coaching-Ansatz nicht dem Einzelnen zu viel zugeschoben? Wir brauchen Role-Models und Geschichten von Männern, die balancierte Männlichkeit vorleben, aber keine neuen Helden!
- Der aktuelle Fachkräftemangel ist eine Chance für neue Angebote und für die Forderung nach besseren Rahmenbedingungen
- Wir müssen neben dem Gewinn von „Lifebalance“ für die Männer (und auch für ihre Familien und den Betrieb) ehrlicherweise auch von einem möglichen Verlust/Verzicht reden (finanziell, Karriere, Anerkennung in der Arbeitswelt) – Emanzipation bedeutet Risiko mit neuen Gewinnchancen