

Gelingende Arbeit mit männlichen Senioren

Anregungen für die praktische Arbeit

Männernetzwerk Dresden e. V.



GAMS – **G**eschlechtersensible **A**rbeit mit **m**ännlichen **S**enioren

Sinnbild – KI generierter Inhalt

Da unser Projektname „Kompetenzstelle für geschlechtersensible Arbeit mit männlichen Senioren“ recht sperrig ist, haben wir uns nach langer Suche für eine Abkürzung entschieden:

GAMS – **G**eschlechtersensible **A**rbeit mit **m**ännlichen **S**enioren

Die Assoziationen zu den Tieren, die als „Gams“, „Gamswild“ oder „Gämse“ bezeichnet werden ist naheliegend und gewollt.

Was verbinden wir mit der GAMS:

↗ Gamsen sind wahre Meister darin, sich an unwegsames, felsiges und herausforderndes Gelände anzupassen. Auch alternde Männer stehen vor der Herausforderung, in ihrer Lebensphase „sicheren Tritt und Halt“ zu finden.

↗ Gamsen strahlen Reife, Ruhe und Gelassenheit aus und genießen die Schönheit des Lebens und der Natur.

↗ Die Höhenlage bietet den Gamsen viele Möglichkeiten zum Perspektivwechsel – hier können Fragen verhandelt werden, die im Alltag in jüngeren Jahren vielleicht untergegangen sind: Wie bin ich als Mann sozialisiert? Was hat mich bisher ausgemacht und was möchte ich davon beibehalten oder verändern? Wo stehe ich mir selbst oder anderen manchmal im Weg und wo möchte ich mich selbstbewusst hinstellen?

↗ Gamsen sind eher auf kleinen, abwechslungsreichen Pfaden unterwegs, statt auf großen Autobahnen. Sie lassen sich Zeit. Manchmal mit einem Ziel vor Augen und manchmal einfach ziellos, um sich zu bewegen. Sie müssen nicht jeden Gipfel erklimmen.

↗ Gamsen stoßen auch im Winter ihre Hörner nicht ab. Wenn sie „meckern“, dann nicht um zu schimpfen, sondern um in Kontakt zu gehen oder andere zu warnen. Ihre Rufe werden in den Bergen sehr wohlwollend aufgenommen.

↗ Gamsböcke sind oft Einzelgänger, suchen aber im Spätsommer die Herde auf. Sie sind manchmal gar nicht so leicht zu sehen. So geht es uns auch mit Männern im Alter – teilweise sind sie sehr einsam, suchen Gesellschaft und müssen vielleicht auch von uns gesucht und gefunden werden.

Übrigens: Wir sind sehr gespannt darauf wie die Reaktionen auf die „GAMS“ ausfallen und ob sich der Name durchsetzen wird!

Inhaltsverzeichnis

1. GAMS – Geschlechtersensible Arbeit mit männlichen Senioren 2
2. Warum gibt es diese Broschüre? 5
3. Wer sind wir? 6
4. Worüber reden wir, wenn wir über männliche Senioren reden? 8
5. Geschlechterreflektierende Arbeit braucht Zeit und eine professionelle Haltung 12
6. Wie sprechen wir Männer gut an 14
7. Wofür interessieren sich Männer über 60? 16
8. Best Practice – Anregungen aus der Praxis 18
   - Das „Männerfrühstück 60+“ im Männernetzwerk 18
   - Men’s Shed (Männerschuppen) 20
   - Die Projektgruppe „Treidlerpfad“ 24
9. Musikprojekt - Männerklangwerk 26
10. Fachberatungen – Was Geschlecht mit Profession vereint 28
11. Männertreff, Männergruppe oder geschlechterreflektierendes Männerangebot 30
12. Gelingengsfaktoren und Herausforderungen in der Männerarbeit 31
13. Ausblick und Fazit – Gemeinsam Räume für Männer im Alter gestalten 32
14. Quellen, Literaturhinweise 34
15. Reflexionfragen zur gelingenden Arbeit mit männlichen Senioren 35

2. Warum gibt es diese Broschüre?

Liebes Fachpersonal,
liebe Männer, liebe Interessierte,

Schön, dass Sie diese Broschüre in der Hand halten und sich dadurch mit uns gemeinsam auf eine Reise durch die facettenreiche Welt der Arbeit mit männlichen Senioren in Dresden begeben. Die vorliegende Broschüre ist v.a. ein Ergebnis aus vielen unterschiedlichen Begegnungen mit Ihnen. Zudem ist sie eine Zwischenbilanz aus den gemachten Erfahrungen der bestehenden Seniorenberatungs- und Begegnungszentren (BBZs), sowie aus Veranstaltungen und Angeboten der Landeshauptstadt Dresden, mit denen das Männernetzwerk Dresden e. V. kooperiert und zusammenarbeitet.

In der Dresdner Seniorenarbeit werden seit vielen Jahren Fachveranstaltungen zu Themen des „gesunden Alterns“ durchgeführt. Unseren Beitrag sehen wir darin, Ihnen mit dieser Broschüre eine „Geschlechterbrille“ zur Verfügung zu stellen – durch diese können Sie die Themen des „männlichen Alterns“ mit einem geschlechtersensiblen und geschlechterreflektierenden Blick betrachten.

Wir möchten vor allem Menschen, die sich professionell mit älteren Männern beschäftigen, einladen, ermutigen und inspirieren diesen „Geschlechterblick“ auszuprobieren und auch Ihre eigene (professionelle) Rolle durch die Geschlechterbrille zu betrachten und zu schärfen. Den Umgang mit den Freuden und Sorgen von reifenden Männern, Vätern, Großvätern und Kollegen zu reflektieren, das ist mehr als ein Geschenk. Gleichzeitig sind auch alle anderen Interessierten, die diese Broschüre in der Hand halten, mittendrin, die (Soziale) Arbeit mit älteren Menschen mitzugestalten. Diese Broschüre wird Ihnen voraussichtlich keine fertigen Antworten liefern: viel mehr dürfen und sollen beim Lesen auch neue Fragen aufgeworfen werden. Wenn sich dann Lust, Freude oder auch Widerstand regt, an dem Thema dran zu bleiben, dann kommen Sie gern mit uns in Kontakt. Diese Handreichung möchte v. a. auch die Hand reichen für das, was hier noch nicht beschrieben wird.

Sie finden in der Broschüre viele anregende Fragen zum Reflektieren und Weiterdenken mit der Bitte, dieses Wissen und die Erfahrungen mit uns zu teilen. So kann unser Anliegen, mehr Männer erfolgreich in die bestehenden Angebote der Dresdner Seniorenarbeit zu integrieren bzw. neue Angebote zu schaffen, gut voranschreiten.

An dieser Stelle gilt unser Dank den engagierten Mitarbeiter*innen der Stadt Dresden. Ohne deren Unterstützung und die Förderung des Kompetenzzentrums GAMS würde es diese Broschüre jetzt nicht geben.

Wir wünschen Ihnen nun eine erkenntnisreiche und anregende Lektüre, sowie spannende Einblicke in die vielfältigen Lebenswelten älterer Männer.

3. Wer sind wir?

Wenn wir in dieser Broschüre von WIR reden, dann sind das in erster Linie zwei Männer, die im Männernetzwerk Dresden e.V. angestellt sind und das Projekt „Geschlechtersensible Arbeit mit männlichen Senioren“ GAMS aktuell mit Leben füllen.

WIR bedeutet aber auch das gesammelte Wissen und die Erfahrungen, die das „Männernetzwerk Dresden e.V.“ durch seine Mitarbeiter*innen in den Projekten seit 21 Jahren gemacht hat. Mit einer kleinen „Stammtischinitiative“ hat im Jahr 2003 alles angefangen. Der Verein gewann sehr schnell Zuspruch und erhielt ab 2005 auch erste finanzielle Förderungen, um die Themen rund um Männlichkeiten und Geschlechtergerechtigkeit professionell umzusetzen. Seit mittlerweile 21 Jahren gibt es Projekte mit verschiedenen Schwerpunkten: Bspw. zum Themenbereich Langzeitarbeitslosigkeit; zu „Aggression und Gewalt“ (sowohl in der Beratung von Täter*innen häuslicher Gewalt als auch in der Männerschutzwohnung für gewaltbetroffene Männer), sowie Projekte in der Jungen-, Väter- und Gleichstellungsarbeit. Dabei ist das Männernetzwerk stets verbunden mit Akteur*innen der Mädchen-, Frauen- und queeren Arbeit, um das Thema „Gender/Geschlecht“ auch in seiner Vielfalt aufzugreifen und nicht in den eigenen Sichtweisen gefangen zu bleiben.

Das Seniorenprojekt GAMS ist eines unserer jüngsten Projekte, welches sich den Themen der älteren Männer annimmt. Viele dieser älteren Männer geraten durch ihre Geschlechtersozialisation, mit teils festgefahrenen (patriarchalen) Vorstellungen „wie das Leben zu funktionieren hat“, teilweise immer mehr an ihre Grenzen. Grenzen, die dann nicht nur ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden gefährden, sondern auch bestehende Beziehungen zu Partner*innen, Kindern, Freunden usw. In den Dresdner Seniorenprojekten gibt es vielfältige (auch männerspezifische) Angebote, die teilweise dennoch von Männern kaum aufgesucht werden. Ein Blick in den Seniorenkalender (www.dresden.de/Seniorenkalender) gibt Aufschluss über diese vielfältigen Angebote.

Woran liegt das? Was braucht es, damit sich die Männer angesprochen und eingeladen fühlen? Ca. 90% der professionellen Fachkräfte in den Senioreneinrichtungen sind Frauen. Wissen sie, wie sie alte Männer ansprechen und mit ihnen wirkungsvoll arbeiten können? Wie ist es für sie, den Männern in ihrer Arbeit zu begegnen – und anders herum? Gibt es da vielleicht auch (verdeckte?) Widerstände? Sind wir vielleicht alle manchmal in erlernten Geschlechterrollenvorstellungen gefangen?

… Diejenigen, die sich auch mit solchen Fragen beschäftigen und die Ihnen gern diese Fragen stellen wollen, sind u. a. auch: WIR!

Unter **www.mnw-dd.de/seniorenarbeit/broschuere** können Sie eine digitale Version der Broschüre herunterladen. Außerdem finden Sie dort weiterführende Informationen, Dokumente und Links zur Broschüre und unserer Arbeit.



4. Worüber reden wir, wenn wir über männliche Senioren reden?

„Die männlichen Senioren“ gibt es nicht – vielmehr sind es Männer mit unterschiedlichsten Biografien, Erfahrungen, Bedürfnissen und Vorstellungen vom Älterwerden.

Wenn WIR in dieser Broschüre über männliche Senioren reden, dann reden wir über Männer, die das 60. Lebensjahr erreicht haben und sich im Übergang in den Ruhestand befinden, bzw. bereits keiner erwerbstätigen Arbeit mehr nachgehen, also berentet oder pensioniert sind. Zudem zählen wir auch Männer einer sogenannten Erwerbsunfähigkeitsrente (EU-Rentner) hinzu welche sich im Alter ab 60+ befinden.

Wenn wir hier über männliche Senioren reden, dann sind es zudem auch die Männer, die im Fachplan „Seniorenarbeit und Altenhilfe 2021 der LHS Dresden“ beschrieben werden.

Bei der inhaltlichen Ausarbeitung der Broschüre, war uns ein Leitfaden aus der Schweiz **„Wie erreichen wir Männer ab 60+“**, dessen Fokus v. a. auf der Gesundheitsförderung liegt, eine wichtige Unterstützung. Ebenso ziehen wird das Fachbuch **„Männer altern anders“** vom Gerontologen und Autor Eckart Hammer als Basisliteratur heran, welches sich u. a. mit dem **„5-Säulen-Modell“** aus der Gestalttherapie von H. Petzold beschäftigt. Der Schwerpunkt unserer Ausführungen liegt jedoch auf unserem Erfahrungswissen, mit dem wir als Männernetzwerk Dresden e. V. in mittlerweile 21 Jahren über die Stadt Dresden hinaus bekannt sind, sowie den Erfahrungen aus der Arbeit der GAMS, der letzten 5 Jahre.

Wenn WIR hier männliche Senioren in den Blick nehmen, dann sind das Männer, die wiederum aus mindestens zwei Richtungen kommen:

Zum Einen die männlichen Senioren, die in den Dresdner Beratungs- und Begegnungszentren (BBZ), Mehrgenerationenhäusern, Nachbarschaftstreffs und weiteren Senioreneinrichtungen angekommen sind. Sie werden in den jeweiligen Stadtteilen dort begleitet, betreut und unterstützt. Sie werden durch Beratungen erreicht, z.B. über Pflegebedarf, oder Rentenansprüche, über Hilfeangebote oder Freizeitgestaltung. Diese Männer haben häufig bei den jeweiligen Projekten und ihren aktuellen Angeboten (siehe Seniorenkalender) bereits Informations- und Anlaufpunkte gefunden. Oder sie bleiben dort nicht, weil diese Angebote eben **nicht** ihren Interessen entsprechen.

Viele ältere Männer möchten gern irgendwo einen Anschluss finden. Manche Männer sind jedoch nur flüchtig unterwegs, weil sie in ihrem Leben bisher vielleicht nie gelernt haben, irgendwo anzukommen. Und wenn sie sich dann beim Mittagessen treffen, miteinander reden und in Kontakt kommen, kann auch ein Raum entstehen, um mit Themen konfrontiert zu werden und vielleicht über Dinge zu sprechen, die sie beschäftigen – etwa das Älterwerden. Ältere Männer wünschen sich häufig einen solchen Raum, in dem sie sich diesen Themen widmen können. Vielen Senioren fällt es allerdings nicht leicht, sich darauf einzulassen – teilweise auch aufgrund ihrer Sozialisation und stereotypen Geschlechteranforderungen.

Zum Anderen, sprechen wir über ältere Männer, die über unser Seniorenprojekt (GAMS) direkt von den Angeboten des Männernetzwerks erfahren haben, bspw. vom Männerfrühstück 60plus; vom Men’s Shed; der Treidler-Gruppe oder verschiedenen Sonderveranstaltungen. Das sind also Männer, die sich bewusst selbst auf den Weg gemacht haben und zielgerichtet nach solchen Angeboten gesucht haben.

Häufig sind dies Männer, die in ihrem Leben sehr viel gearbeitet haben, tendenziell eher aus akademischen Berufen, z. B. ehemalige Professoren, Erziehungswissenschaftler, Chemiker oder Musiker. Es kommen aber auch Männer die handwerkliche Berufe ausgeübt haben z. B. Pflasterer oder Hausmeister. Wir treffen auch Männer mit teilweise ungewohnten oder unkonventionellen Lebenswegen, die beispielsweise nach langjährigen Auslandsaufenthalten nun hier in Dresden gelandet sind und gesund werden möchten. Wir reden also über Männer, die aus verschiedensten Gründen in Dresden gelandet sind und nun hier leben aber teilweise keine bzw. kaum Anschlussmöglichkeiten haben. Manche kommen aus den alten Bundesländern, oder dem Ausland und kennen keine Orte, an denen man sich treffen und austauschen, oder etwas gemeinsam machen kann.

Häufig hören wir von den Männern Sätze wie:

> *„Das kann es doch jetzt noch nicht alles gewesen sein. Ich will der Gesellschaft irgendwas zurückgeben. Ich habe so viel davon genossen, von den Angeboten, die mir gemacht worden sind. Ich habe so viel profitiert. Und jetzt möchte ich gerne noch was zurückgeben.“*

Männer ab 60 Jahren, die teilweise auch Enkel haben, merken, wie wichtig es ihnen ist, dass das ein oder andere erhalten bleibt, ob Schule, Spielplatz oder eben auch eigene Werte, die bisher gelebt wurden. Es geht Ihnen um eine Idee, eine Mission, einen Auftrag, in dem sie sich engagieren.

Darüber hinaus gibt es noch eine Vielzahl an Männern, die sich in den bisher beschriebenen Lebensweisen und Männlichkeiten überhaupt nicht wiederfinden. Vielleicht haben Sie selbst jemand vor Augen? Bspw. gibt es auch Männer, die einfach nur nicht wissen, was sie tun sollen (und das ist ein ganz wesentlicher Punkt!). Das heißt, sie sitzen zu Hause, und ihnen fällt sprichwörtlich „das Dach auf den Kopf“. Sie sind von Einsamkeit bedroht oder leben in wirklicher Einsamkeit. Vielleicht freuen sie sich über jede Möglichkeit, ihren Tag zu strukturieren. Sei es ein Mittagessen im BBZ, eine Einladung zu thematischen Veranstaltungen, der regelmäßige Besuch im Men’s Shed oder eben zum Männerfrühstück 60+, ob im Männernetzwerk oder in anderen Einrichtungen der Stadt Dresden.

Gerade über die Männer, die bisher nicht in Ihren oder unseren Angeboten landen, müssen wir uns sehr spezifische Gedanken machen. Natürlich werden wir auch hier keine homogene Gruppe von

Männern antreffen, die wir auf eine bestimmte Art erreichen. Die Erreichbarkeit dieser Männer ist individuell sehr verschieden – wir können uns jedoch darüber Gedanken machen, wer diese Männer sind, was sie in Ihrem Leben geprägt hat, welche Bedürfnisse sie haben und was sie „vom Sofa locken“ könnte. (siehe Website: www.mnw-dd.de/seniorenarbeit/broschuere)

Hier ein kleines Gedankenexperiment:

- An welche Männer denken Sie, wenn Sie „männliche Senioren“ hören?
- Haben Sie jemand spezielles vor Augen?
- Welche „Schubladen“ gehen bei Ihnen auf?
- Passen die Männer, die zu Ihnen kommen, in diese „Schubladen“?
- Welche Männer vergessen wir vielleicht mit unseren verinnerlichten Bildern von Männlichkeiten? Kommen da auch Männer mit Migrationserfahrung und möglichen Sprachbarrieren vor; Männer mit nicht-heterosexueller Orientierung; Männer mit Behinderungen; Männer, die wir unsympathisch finden, oder deren Lebenseinstellung uns abschreckt?
- Was ist mit den Männern, die unsere Väter sein könnten?

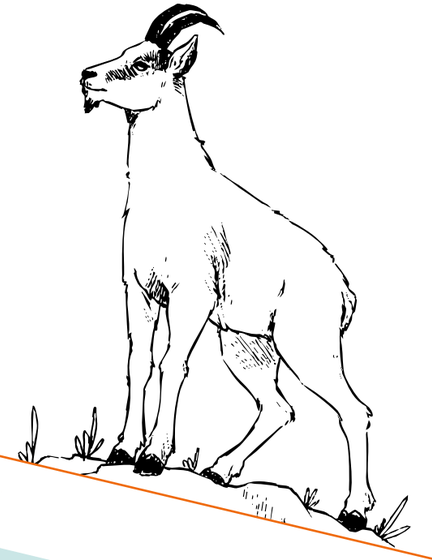
Wir sehen also: ältere Männer sind eine äußerst heterogene Gruppe mit sehr unterschiedlichen Lebensgeschichten, Bedürfnissen, Interessen und Ressourcen. Ihr Gesundheitsverhalten und ihre Krankheitsrisiken werden von zahlreichen Faktoren beeinflusst. Dabei zeigen sich auch deutliche Unterschiede zwischen den Generationen – etwa zwischen Männern der Vorkriegs- und Kriegsgeneration und der sogenannten Babyboom-Generation. Prägende Erfahrungen, gesellschaftliche Rollenbilder und unterschiedliche Vorstellungen von Männlichkeiten wirken sich darauf aus, wie Männer mit Gesundheit, Krankheit, Alter und Veränderungen in ihrem Leben umgehen.

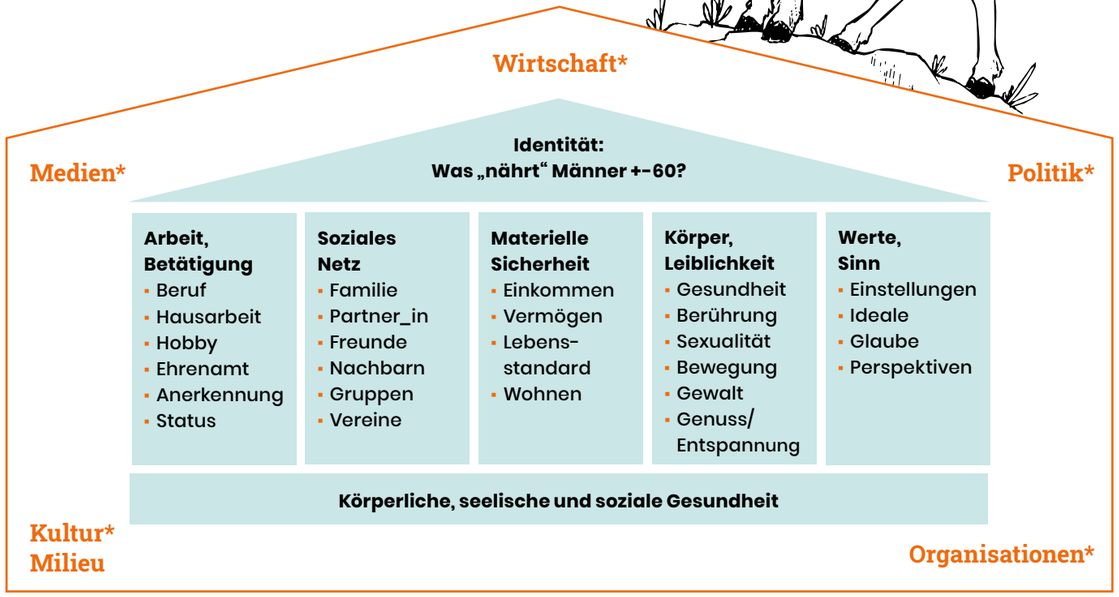
Für die praktische Arbeit bedeutet das: Angebote für Männer über 60 sollten möglichst sehr konkret an die jeweiligen Lebenslagen und Interessen anknüpfen. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass eine stärkere Ausrichtung auf die jeweilige Zielgruppe die Bereitschaft zur Teilnahme erhöhen kann. Hochaltrige Männer oder Männer mit körperlichen Einschränkungen sind beispielsweise häufig offener für niedrigschwellige Angebote der Gesundheitsberatung.

Fünf-Säulen-Modell nach Petzold

Wenn wir über die Arbeit mit männlichen Senioren sprechen, ist eine wichtige Perspektive die Frage nach der männlichen Identität und danach, was den Männern im Laufe ihres Lebens Halt und Orientierung gab und gibt. Das 5-Säulen-Modell der Identität nach Petzold (siehe Abbildung) ist für uns hierbei ein hilfreiches Arbeitsinstrument. Es ist wissenschaftlich fundiert, klar strukturiert und zugleich einfach verständlich. Gerade in der Arbeit mit Männern kann es als Türöffner dienen, um auch sensible oder bislang wenig angesprochene Themen in den Blick zu nehmen. Gleichzeitig kann es Fachkräften dabei helfen, mögliche „blinde Flecken“ in den bestehenden Angeboten zu erkennen. Dabei geht es nicht darum, Männer in einzelne Themenbereiche „einzusortieren“.

Vielmehr können die fünf Säulen als Hintergrundfolie dienen, um Angebote ganzheitlicher zu gestalten und unterschiedliche Lebensbereiche mitzudenken. Themen der Gesundheitsförderung können dabei selbstverständlich in attraktive und interessenbezogene Angebote eingebettet werden, anstatt ausschließlich über Gesundheit oder Krankheit zu sprechen. Ein Beispiel aus unserer Praxis ist die Kooperationsveranstaltung „Männer unter sich – Sexualität im Älterwerden“. Ein solches Format verbindet ein konkretes, für Männer relevantes Thema mit der Möglichkeit, miteinander ins Gespräch zu kommen und dabei auch andere Aspekte des Älterwerdens anzusprechen.





* Einflussfaktoren auf struktureller Ebene
Quelle: Petzold et al. in Projektbericht Feierabendtreff Männer +-60 [7]

5. Geschlechterreflektierende Arbeit braucht Zeit und eine professionelle Haltung

Die größte Herausforderung, die uns in unserer praktischen Arbeit mit den Fachkräften und älteren Männern immer wieder begegnet, sind die derzeitigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen wir Soziale Arbeit leisten. In nahezu allen Bereichen wird von einer angespannten finanziellen Lage gesprochen und viele Angebote sind von Kürzungen bedroht oder bereits betroffen. Vielerorts wird versucht, Messbarkeiten und quantitative Maßstäbe an die Projekte anzusetzen und diese möglichst effektiv und effizient zu gestalten. Geschlechterreflektierende Arbeit scheint diesem Paradigma zunächst erstmal diametral entgegen zu stehen – denn sie braucht vor allem viel Zeit! Wir sind jedoch davon überzeugt, dass es sich lohnt, diesen herausfordernden und langfristigen Weg zu gehen.

Geschlechterreflektierende Arbeit braucht Zeit – in vielerlei Hinsicht. Der erste und wichtigste Schritt, ist häufig die Reflexion der eigenen Geschlechtersozialisation und die Schärfung der professionellen Haltung zum Thema. Hier gibt es logischerweise eine hohe Variabilität innerhalb der Teams, die jedoch häufig als sehr bereichernd wahrgenommen wird. Deshalb laden wir Sie v.a. dazu ein, als Team miteinander in den Austausch zu gehen (gern unterstützen wir Sie dabei mit einer Fachberatung).

Neue Angebote, die vielleicht aus einer geschlechterreflektierenden Überlegung heraus entstehen, benötigen ebenfalls oft Zeit um sich zu etablieren. Dabei sollten wir primär auf die Qualität der Begegnung achten, als darauf, möglichst viele Männer zu erreichen. Manch neues Angebot wird vielleicht zunächst gar nicht oder nur spärlich besucht und es kommt schnell zu Überlegungen, das Angebot wieder einzustampfen, weil es zu wenig frequentiert wird. Viele ältere Männer haben jedoch häufig über Jahrzehnte gelernt, Belastungen selbst zu bewältigen und bestimmte Themen nicht anzusprechen. Ein tragfähiger Zugang zu solchen Angeboten entsteht selten innerhalb des ersten Termins oder Gesprächs.

Wir sollten deshalb andere Maßstäbe an diese Angebote anlegen. Wichtig ist nicht so sehr die Frage **„Wie viele Männer waren da?“,** sondern vielmehr: Inwieweit gab es für die Männer Raum zum Austausch, zur Selbstreflexion und die Möglichkeit positive und evtl. auch neue Erfahrungen zu machen. Ein weniger besuchtes Angebot kann fachlich wertvoll sein, wenn es Männern ermöglicht, eigene Themen einzubringen und neue Handlungsspielräume zu entdecken.

Eine Frage die uns dabei oft begegnet ist: **„Haben wir in der Arbeit mit älteren Männern noch pädagogische Aufträge?“** Pädagogische Arbeit bedeutet hier nicht, Männern vorzuschreiben, wie sie „richtig“ mit Alter, Gesundheit oder Männlichkeit umgehen sollen. Vielmehr geht es darum, Reflexion zu ermöglichen und ggf. Angebote zu unterbreiten,



zu denen sie aufgrund ihrer Geschlechteranforderungen bisher keinen oder nur geringen Zugang hatten. Auch das Geschlecht der Fachkraft kann die Zusammenarbeit mit älteren Männern deutlich beeinflussen. Wir hören häufig von weiblichen Kolleginnen, dass sie **„selbstverständlich“** das Angebot für Männer nicht selbst durchführen können. Diese Selbstverständlichkeit würden wir gern deutlich hinterfragen. Sicher könnte der Zugang einer männlichen Fachkraft teilweise einfacher sein, allerdings geht es auch bei ihm viel mehr darum, wie sehr er sich der eigenen Geschlechtlichkeit bewusst ist und in welchem Rahmen diese in einem Angebot eine Rolle spielt. Eine geschlechterreflektierte Mitarbeiterin kann möglicherweise ein besseres Angebot durchführen, als ein männlicher Kollege, der unbewusst mit den anwesenden Männern patriarchale und sexistische Denkmuster reproduziert.

Zudem sollten wir uns bzgl. unserer Männerangebote fragen: Was sehen wir – und was sehen wir nicht? Geschlecht allein erklärt selten die Lebenssituation eines Menschen. Identität, sexuelle Orientierung, körperliche Voraussetzungen, soziale Lage, Bildung, Behinderung oder Migrationserfahrungen können sich überschneiden und beeinflussen, welche Möglichkeiten und Barrieren ein Mann erlebt. Geschlechterreflektierende Arbeit bedeutet deshalb auch, die eigenen Bilder von Männlichkeiten immer wieder neu zu überprüfen und Männer weder über einen Kamm zu scheren, noch geschlechtsspezifische Erfahrungen unsichtbar zu machen.

Nicht zuletzt ist festzuhalten: manchmal sind die Angebote, die wir Männern machen, sehr gut durchdacht, fachlich hochwertig, geschlechterreflektiert und gut beworben – und trotzdem könnte niemand kommen. Vielleicht ist es dann einfach nicht das geeignete Angebot, für die Männer, die gerade bei Ihnen in der Einrichtung sind und die Männer, für die es passen würde, haben von dem Angebot nicht erfahren. Lassen Sie sich nicht entmutigen und bleiben Sie dran, wenn es fachlich gut begründet ist.

6. Wie sprechen wir Männer gut an

„Wir wollen zukünftig mehr Männer ansprechen, was können Sie uns denn da empfehlen?“

Diese oder ähnliche Fragen begegnen uns in unseren Fachberatungen häufig. Wir fragen dann meist erst einmal zurück: „Was meinen Sie genau mit Ansprache?“

Hier beginnt das erste gemeinsame Innehalten und tiefe Durchatmen: denn eine wirkungsvolle Ansprache ist oft sehr viel mehr als ein Aushang zum **„Skatabend am X. um X Uhr“** – und sie unterscheidet sich nicht bloß in der Wahl zwischen dem vertrauten „Du“ oder dem eher distanzierten „Sie“.

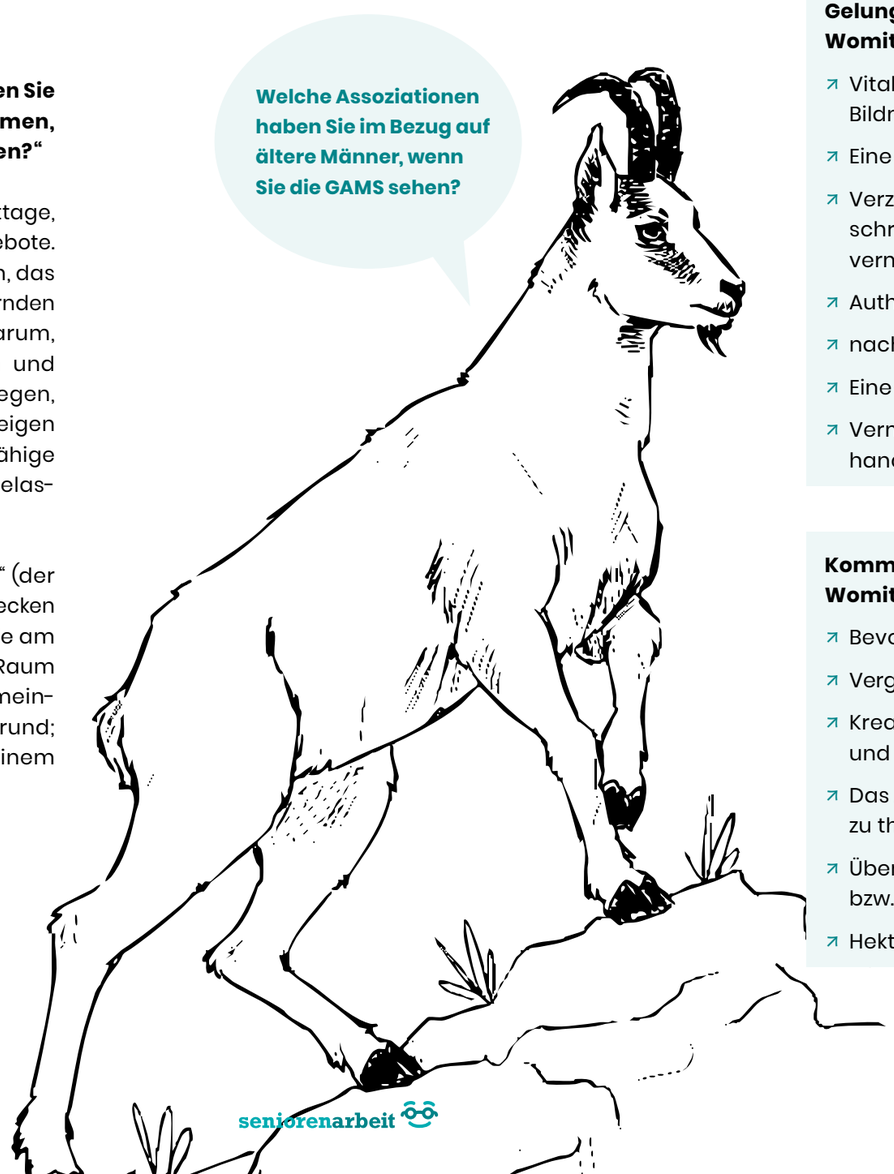
Wir von der GAMS fragen weiter: Wie attraktiv ist der Raum, in den Sie einladen? Haben Sie sich schon einmal gefragt, ob sich Ihr eigener Vater, Ihr Onkel oder Ihr Großvater dort wohlfühlen würde? Welche Orte ziehen diese Männer an? Wodurch wurde ihr Wohlfühlort definiert? War es z.B. die Tischdekoration – oder waren es Menschen, die sie mit all ihren Eigenarten und ihrer besonderen Art von Humor wahrgenommen haben?

Für den einen braucht es die gemütliche Bücherecke, für den anderen den Geruch von Maschinenöl und Sägespänen. Unabhängig von der Antwort: Allein die Bereitschaft, sich selbst diese Fragen zu stellen, regt Veränderung an und macht den feinen Unterschied.

Oft fragen wir die Fachkräfte auch: **„Wie machen Sie es denn bisher? Zu welchen Angeboten kommen, wenn auch vereinzelt, schon Männer zu Ihnen?“**

Es folgen meist Aufzählungen wie Spielnachmittage, Wanderungen, der Mittagstisch oder Sportangebote. Die eigentliche Herausforderung besteht darin, das männliche Selbstkonzept mit gesundheitsfördernden Strategien in Einklang zu bringen. Es geht darum, ein zeitgemäßes Männerbild zu vermitteln und gleichzeitig zu hinterfragen, sowie dazu anzuregen, die positiven Aspekte des Älterwerdens aufzuzeigen – etwa funktionierende Partnerschaften, tragfähige Männerfreundschaften oder Qualitäten wie Gelassenheit und Lebenserfahrung.

Dabei gilt es immer zu beachten: „Der „Köder“ (der thematische Aufhänger) muss dem Mann schmecken und nicht unbedingt der Fachkraft. Der Freude am eigenen Tun und dem „Lustfaktor“ sollte stets Raum gegeben werden. Geselligkeit, Spaß und Gemeinschaft stehen für viele Männer im Vordergrund; der gesundheitsfördernde Effekt wird so zu einem wertvollen Nebeneffekt.



Gelungene Ansprache:
Womit Sie Männer eher erreichen

- Vitale, nahbare und lebensnahe Bildmotive und „role-models“
- Eine Ansprache auf Augenhöhe
- Verzicht auf einengende Alterszuschreibungen (evtl. den Begriff Senioren vermeiden?!)
- Authentizität, Ehrlichkeit und Transparenz
- nachfragendes, verstehendes Interesse
- Eine Prise Humor und ehrliche Emotionen
- Vermittlung von Werten und handfesten Fakten

Kommunikations-Fallen:
Womit Sie Männer eher abschrecken

- Bevormundung oder erhobener Zeigefinger
- Vergreiste oder zu jugendliche Darstellungen
- Kreative, aber inhaltsleere Sprüche und Überschriften
- Das Alter als Defizit oder Schwäche zu thematisieren
- Übermäßiger Einsatz von Anglizismen bzw. moderne Redewendungen
- Hektische, unübersichtliche Gestaltung

7. Wofür interessieren sich Männer über 60?

Die einfachste Antwort lautet: Fragen Sie direkt nach! Sprechen Sie Männer persönlich an und hören Sie genau hin – gerade auf das, was manchmal nur leise im Nebensatz geäußert wird. Mit dem 5-Säulen-Modell der Identität (siehe Grafik Seite 11) vor Ihrem inneren Auge können Sie diese Äußerungen fachlich gut einordnen.

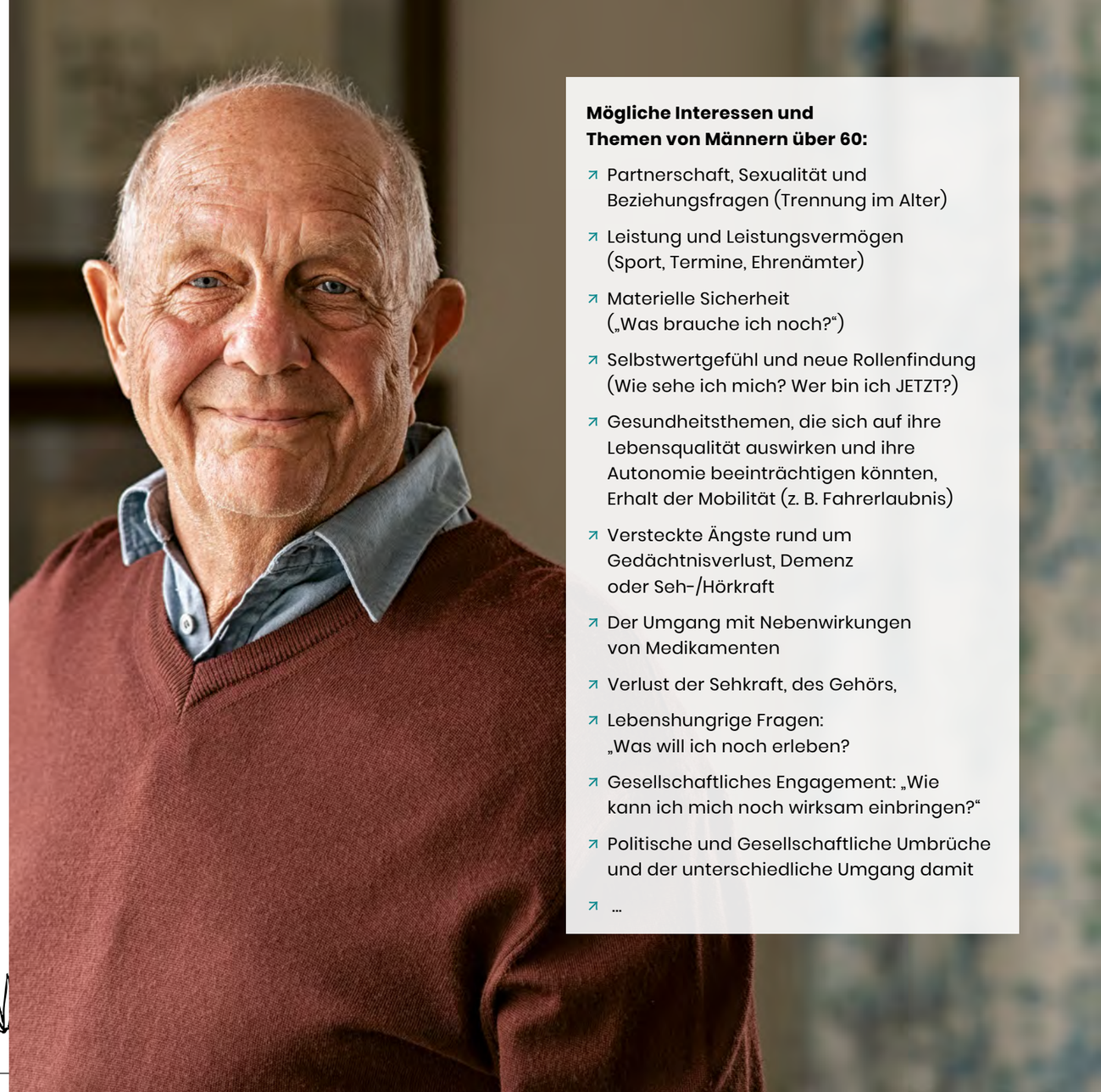
Ältere Männer versuchen meist Vieles zu tun, was dazu dient, ihren seelischen, körperlichen und geistigen Zustand so lange wie möglich zu erhalten. Die einen machen es es bewusster, die andern müssen es erst spüren.

Grundsätzlich interessieren sich Männer ab 60 für Themen, die sie schon vor dem Ruhestand begeistert haben. Allerdings verschieben sich im Alter die Prioritäten, die Zeitressourcen und die Energie dafür. Die große Vielfalt der Angebote, an denen sie sich beteiligen möchten, zwingt sie teilweise zur Auswahl. Aus unserer Praxis wissen wir: Ältere Männer interessieren sich in erster Linie für Belange, die sie ganz persönlich betreffen. Neben familiären Aufgaben – etwa als Großvater da zu sein und Geschichten von früher weiterzugeben – stehen alltägliche, lebenspraktische und häusliche Themen im Fokus. Ebenso begeistern sich viele ältere Männer für Literatur, Politik, Technik, sowie die Möglichkeiten des Internets und des Smartphones. „Das hilft gegen das Vergessen…“, merkte ein Teilnehmer in einer unserer Befindlichkeitsrunden treffend an.

Auch der Austausch mit anderen Männern gewinnt oft an Bedeutung. In den gewohnten Kommunikationsmustern mit der Partnerin stoßen manche Männer an Grenzen; bestimmte Themen finden dort keinen Platz. Umso wichtiger wird es dann für die Männer, dass es einen geschützten Rahmen gibt, in dem sie sich untereinander austauschen können.

Das Wiederentdecken früherer Interessen erfordert von uns Fachkräften ein sehr, sehr aufmerksames Zuhören, egal ob das bei einem Tür- und Angelgespräch in der Beratungsstelle, in der Skatrunde oder beim gemeinsamen Mittagessen passiert. Sich einfach dazu setzen und wahrzunehmen was gesprochen wird, ist ein wichtiger Teil der Beziehungspflege. Auch in Beratungen werden manche Wünsche nur verschämt und sehr leise angesprochen. Werden Männer dann ermutigt, eingeladen und unterstützt, dann greifen sie manchmal auch alte Leidenschaften gerne wieder auf.





Mögliche Interessen und Themen von Männern über 60:

- Partnerschaft, Sexualität und Beziehungsfragen (Trennung im Alter)
- Leistung und Leistungsvermögen (Sport, Termine, Ehrenämter)
- Materielle Sicherheit („Was brauche ich noch?“)
- Selbstwertgefühl und neue Rollenfindung (Wie sehe ich mich? Wer bin ich JETZT?)
- Gesundheitsthemen, die sich auf ihre Lebensqualität auswirken und ihre Autonomie beeinträchtigen könnten, Erhalt der Mobilität (z. B. Fahrerlaubnis)
- Versteckte Ängste rund um Gedächtnisverlust, Demenz oder Seh-/Hörkraft
- Der Umgang mit Nebenwirkungen von Medikamenten
- Verlust der Sehkraft, des Gehörs,
- Lebenshungrige Fragen: „Was will ich noch erleben?
- Gesellschaftliches Engagement: „Wie kann ich mich noch wirksam einbringen?“
- Politische und Gesellschaftliche Umbrüche und der unterschiedliche Umgang damit
- …

8. Best Practice – Anregungen aus der Praxis

Unser Projekt GAMS hat von Anfang an darauf gesetzt, so nah wie möglich mit unseren Angeboten an den älteren Männern dran zu sein. Da uns im Männernetzwerk bereits sehr gute Mittel und Möglichkeiten zur Verfügung standen, haben wir unsre Arbeit auf bewährte Erfahrungen aus anderen Arbeitsbereichen aufgebaut. Ein wichtiges Vorbild war das Projekt p3|sozial mit seinem wöchentlichen Männercafé für erwerbslose Männer. Dieses erfolgreiche Format, zu dem sich regelmäßig rund 15-20 Männer zum Austausch treffen, haben wir als Inspiration genutzt und weiterentwickelt. So entstand die Idee des Männerfrühstücks 60+, welches wir nun bereits seit 3 Jahren einmal monatlich anbieten.

Ein zweiter Zugang ergab sich durch unsere bestehende Holzwerkstatt im Keller. Neben den festen Zeiten für erwerbslose Männer öffnet sie nun zweimal im Monat für jeweils zwei Stunden als Men's Shed (Männerschuppen). Das gemeinsame Werkeln ermöglicht es den Männern schnell miteinander **„ins Tun"** zu kommen und dabei „Schulter an Schulter" ins Gespräch zu kommen. Diese Praxisformate sind für uns wichtige Erfahrungs- und Experimentierplattformen. Dort sind wir selbst an der „Basis" unserer Adressaten dran. Ob und wie sich diese Ansätze auf andere Einrichtungen und Träger der Dresdner Seniorenarbeit übertragen lassen, thematisieren wir in unseren Fachberatungen. So erreichen wir eine viel stärkere Tuchfühlung als Querschnittsprojekt, da wir nicht auf die kontinuierlichen Besucher, wie bspw. in Beratungsstellen, zurückgreifen können. Auch der fachliche Austausch mit Netzwerkpartnern war und ist für uns von großer Bedeutung. Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Best-Practice-Beispiele vor – darüber hinaus gibt es natürlich noch viele weitere (Männer-)angebote und Projekte in Dresden, auf die wir hier nicht tiefer eingehen können.



Best Practice, Das „Männerfrühstück 60+" im Männernetzwerk

Das Männerfrühstück 60+ findet an jedem dritten Donnerstag im Monat statt. Was im Jahr 2024 mit einer kleinen Runde von zwei bis drei Senioren begann, ist mittlerweile zu einer Gruppe von rund zehn Männern angewachsen. Es ist eines unserer Herzensprojekte, mit dem wir auch selbst immer wieder viel Neues lernen. Die Treffen haben einen klar strukturierter Rahmen und Ablauf, der von uns moderiert wird, um einen sicheren Raum zum Austausch zu schaffen. Der klare Ablauf, die Regeln und eine strukturierende Moderation sind ein wesentlicher Bestandteil dieses Formates. Dies ist besonders wichtig, da immer wieder auch neue und unbekannte Männer in die Runde kommen. Sich auf diese moderierte Gesprächsform einzulassen, kann für Neueinsteiger oft ein Hürde sein. Sie lernen jedoch schnell von den anderen Männern, die den respektvollen und achtsamen Umgang sehr schätzen. GAMS-wichtig ist, dass diese Einstiegsrunde so moderiert wird, dass wirklich keine Zwischenbemerkungen zugelassen werden - eine Regel, an die sich die Männer sehr konsequent halten. Und auch dieser Ablauf ist immer im Prozess und darf angepasst werden. Eigene Ideen einzubringen, wie gelingendes Älterwerden gestaltet werden kann, ist ein wesentlicher Bestandteil des Frühstücks. So ist z. B. das Gruppenprojekt „Treidelpfad" (welches nachfolgend vorgestellt wird) aus einer Frühstücksrunde heraus entstanden. Als GAMS sehen wir unsere Aufgabe darin, solche zarten Projektideen so schmackhaft aufzubereiten, dass die Männer Anlass zur Selbstwirksamkeit finden.

Mit einer wirklich **liebevollen wertschätzenden Moderation** ist es möglich, dass der einzelne Mann sich gehört und verstanden fühlt. Ebenso findet SEIN Thema einen geeigneten Platz und die (gewünschten) Rückmeldungen der Männer können aufmerksam angenommen werden. Es ist oft sehr berührend, wenn die Männer zurückmelden, dass sie solche Gespräche, in dieser Form und Tiefe so noch nie mit anderen Männern geführt haben. Dies ist also in jedem Fall ein Best-Practice-Beispiel, welches in Ihren Einrichtungen zur Nachahmung geeignet ist. Das Wichtigste ist, es kontinuierlich und mit einer wirklich ganz klaren Idee von Moderation anzubieten. Dieses Format muss „gehalten" werden können, damit die Männer sich geschützt fühlen und sich dem Prozess auch hingeben können. Es darf alles angesprochen werden: von der Bewältigung einer Krebserkrankung, über die Trauer um die Partnerin, bis hin zu Einsamkeit oder finanziellen Sorgen finden viele Themen ihren Platz. Dies sind im übrigen auch alles Aspekte, die im 5-Säulen-Modell der Identität (siehe Grafik Seite 11) aufgegriffen sind. Auf Wunsch bringen die anwesenden Männer eigene Bewältigungsstrategien ein – so entstehen oft neue Lösungsansätze, aus denen wiederum eigene Kleingruppen oder Initiativen erwachsen können.

Ablauf des Männerfrühstücks 60+

- **Vorbereitung:** Einrichten eines hellen, freundlichen Raumes; gemeinsames Eindecken mit engagierten Männern (30 Min. vorher – erste Gespräche entstehen beim Tun).
- **Auftakt:** : Pünktlicher Beginn mit Begrüßung, transparenter Moderation und Erinnerung an die Gesprächsregeln.
- **1. Runde (Befindlichkeit):** Kurze Vorstellung jedes Mannes mit Namen und aktuellem Befinden.
- **2. Runde (Themensammlung):** Abfrage, ob ein konkretes Anliegen oder Thema im Mittel punkt stehen soll.
- **Hauptteil:** Moderiertes Gespräch zu Themen und Fragestellungen des Älterwerdens.
- **Abschlussrunde:** Kurze Rückmeldung jedes Teilnehmers zur eigenen „Ernte" des Vormittags. Die Abschlussrunde ist wichtig und sollte früh genug eingeleitet werden!
- **Ende:** Pünktlicher, offizieller Abschluss der Gesprächsrunde.

Unsere Regeln für Gesprächsrunden:

1. **Ich-Botschaften:** Jeder Mann spricht von sich selbst.
2. **Achtsames Zuhören:** Wertschätzende Aufmerksamkeit für den anderen.
3. **Respekt:** Akzeptanz unterschiedlicher Meinungen und Lebensentwürfe.
4. **Ausreden lassen:** Keine Unterbrechungen und „Zwiegespräche".
5. **Keine Belehrungen:** Keine ungefragten Ratschläge oder Bewertungen.
6. **Fokussierung:** Konstruktives Miteinander und zeitlich begrenztes „Jammern".



Best Practice: Men's Shed (Männerschuppen)

Men's Sheds, das sind Männer-Werkstätten,-Schuppen oder-Garagen, in denen Männer zusammenkommen, um gemeinsam „Schulter an Schulter" zu werkeln. Bei dieser handwerklichen Arbeit öffnen sich viele Männer fast von selbst. Sie sprechen über Einsamkeit, das Älterwerden sowie über die Freuden und Hürden ihrer aktuellen Lebensphase. Auch diese Themen knüpfen direkt an das 5-Säulen-Modell an. (siehe Grafik Seite 11) Das Konzept stammt ursprünglich aus Australien, wo seit 1993 über 1.200 Männerschuppen entstanden sind. Auch in Irland erfreuen sich Men's Sheds zunehmender Beliebtheit – im Vereinigten Königreich gibt es heute über 600 Werkstätten, die manchmal die einzigen sozialen Treffpunkte für Männer sind. In Deutschland gibt es ca. 15 Männerschuppen (wobei die Dunkelziffer bestimmt viel größer ist), von denen einige in Norddeutschland von der Universität Bremen wissenschaftlich begleitet wurden bzw. werden. Dieses „MARS-Projekt" (https://www.uni-bremen.de/maennerschuppen) zeigt, dass die Männerschuppen Orte sein können, an denen sich Männer kontinuierlich treffen können. Auch die **Stiftung Männergesundheit** setzt sich mit einem Beirat dafür ein, Männerschuppen als wirksamen Beitrag zur Männergesundheit flächendeckend zu etablieren. (https://www.stiftung-maennergesundheit.de/maennerschuppen)

Da unsere gut ausgestattete Holzwerkstatt freie Zeiten aufwies, öffneten wir sie jeden zweiten und vierten Donnerstag von 13:00 bis 15:00 Uhr als Men's Shed. Die Praxis zeigte: Es braucht Zeit und Verlässlichkeit. Am Anfang lief das auch eigentlich ganz gut. Es gab schnell zwei Männer, die daran interessiert waren. Später ist ein Mann aufgrund von Krankheit weggeblieben. Dadurch ist der andere mittlerweile auch weniger präsent. Es fehlt gerade die andere Schulter… Uns geht es im Moment darum, das Angebot dennoch weiter vorzuhalten, damit es genutzt werden kann, sobald das Interesse wieder entfacht ist. Dadurch wird auch deutlich, das selbst ein etabliertes Angebot kein Selbstläufer sein muss. Ab und an braucht es spezifische Energie zur Wiederbelebung.

Was braucht es, um einen Men's Shed zu initiieren? Mindestens einen begeisterten Mann, einen geeigneten Raum – und eine Fachkraft, welche die Idee mit Freude zügig aufgreift, dran bleibt und die Männer begleitet. Verankert in einer bestehenden Einrichtung mit festen Ansprechpartner*innen lässt sich ein Männerschuppen im Besten Fall ohne größeren Verwaltungsaufwand realisieren.

Ein **begeisterter Mann** sagte:

„Ja, das ist genau meins und ich kann das zu Hause nicht machen… ich würde gern auch andere Männer davon begeistern! Das hat mich in meinem ganzen Leben schon immer gereizt, mal das ein oder andere zu machen. Und ich bin eigentlich nie dazu gekommen. Jetzt habe ich die Zeit und die Lust."

In diesen Männerschuppen entsteht dann fast von selbst, ein Raum, der Gespräche unter Männern ermöglicht. Auch die gegenseitige Unterstützung in Rat und Tat, eben nicht nur beim Werkeln.

Podcast „Länderreport": Männerschuppen – Wo soziale Kontakte nachweislich die Gesundheit stärken

Wie eröffne ich einen Men's shed

Eine Erfahrungsgeschichte

Scheitern und Gewinnen - Wie eine Eröffnung scheiterte und eine zweite bei der AWO Cotta gelang

Der erste Versuch, einen zweiten Männerschuppen in Dresden zu etablieren, scheiterte zunächst an unterschiedlichen Raumvorstellungen, unausgesprochenen Erwartungen, Kommunikationsschwierigkeiten und dem Fehlen einer verbindlichen Kooperationsvereinbarung. Trotz zweier sehr motivierter Männer entschied sich der damalige Träger kurzfristig für eine andere Raumnutzung. Aus dieser Erfahrung konnten wir wertvolle Erkenntnisse gewinnen. Wenig später fragte uns eine sehr engagierte Einrichtungsleiterin des BBZ AWO Löbtau/Cotta an, ob wir die Idee eines Männerschuppens in ihrer Einrichtung begleiten könnten. Sie hatten einen Raum im Keller der Begegnungsstätte zur Verfügung, welcher vorher als Bügelzimmer und Abstellkammer genutzt wurde. Die Idee, diese Form der Männerarbeit in ihrem Haus anzubieten, wurde bei einer Fachveranstaltung des Sozialamtes geboren, bei der wir als GAMS unser Projekt vorgestellt hatten. Wir nahmen miteinander Kontakt im Rahmen einer Fachberatung (mehr Infos zu Fachberatungen, siehe Seite 28) auf, um gemeinsam auszuloten, wie die vorhandenen Bedingungen wirkungsvoll für die Männerarbeit genutzt werden können. Kurze Zeit später trafen wir uns vor Ort mit den

interessierten Männern und der zuständigen Fachkraft im Rahmen einer **Informationsveranstaltung,** welche durch die Einrichtung beworben wurde. Vier Männer saßen an einem Tisch, mit einer Tasse Kaffee und die GAMS stellten die Idee der Men's Sheds vor. Der nächste Schritt bestand darin, dass die interessierten Männer unseren Men's Shed im Männernetzwerk besuchten. Die heimelige Werkstattatmosphäre, der Geruch, die Vielfalt der Werkzeuge und der abgeschiedene eigene Raum an sich, beflügelte die Männerherzen so, dass jetzt einer Umsetzung dieser Idee in „ihren" Räumlichkeiten nichts mehr im Weg stand.

Wir schlossen eine Kooperationsvereinbarung inklusive einer Inventarliste für Leihwerkzeuge aus unserer „Mobilen Werkstatt". Gemeinsam packten wir an, räumten den Kellerraum aus und entsorgten altes Inventar. Durch persönliche Kontakte organisierten die Männer eine stabile Werkbank und zusätzliche Werkzeuge. Mit viel Eigeninitiative erhielt der Raum echten Werkstattcharakter und konnte feierlich eröffnet werden. Mittlerweile hat die Männerwerkstatt der AWO regelmäßig geöffnet.

Infos zur Eröffnung des Men's Shed Cotta.

Artikel zur Eröffnung in der DNN.

Die Leihgeräte unserer Mobilen Werkstatt konnten nach einem Jahr zurückgegeben werden, da Sponsoren und Spender auf das Projekt aufmerksam wurden und eigene Geräte finanzierten. Die Männer fertigten bisher unter anderem Spielkartenhalter und Fühlbretter für Menschen mit Demenz. In unregelmäßigen Treffen halten die Mitarbeiter von GAMS und AWO ihren Kontakt aufrecht. Gleichzeitig nutzen die Mitarbeiter*innen die Supervisionen der GAMS, um sich professionell begleiten zu lassen.

Vielleicht ist unsere „Mobile Werkstatt" gerade frei und könnte in einem neuen Men's Shed als Starteinrichtung leihweise zur Verfügung gestellt werden - fragen Sie uns gern an!

Zitat von Corina:

„Die Initiierung der Holzwerkstatt in unseren Räumen für und mit männlichen Senioren, ist eine fantastische Möglichkeit für Aktivierung und Biographiearbeit. Gleichzeitig treffen hier zwei Welten aufeinander, die stark von traditionellen Rollenbildern geprägt sind: die Holzwerkstatt als klassische „Männerdomäne" und ich als Frau in der Rolle der sozialpädagogischen Ansprechperson. Hier kommt es auf Fingerspitzengefühl und die richtige Kommunikation, verbunden mit einer innerlichen Flexibilität an. Ich begegne den männlichen Senioren mit einer empathischen und vorurteilsfreien Haltung. Es geht nicht darum, die Männer zu erziehen, sondern sie zu unterstützen. Holz ist ein haptisches und emotionales Material, durch den Geruch oder das Fühlen des Holzes werden bei vielen Senioren Erinnerungen an früher geweckt, an den Beruf, an den Vater, an die eigene Werkstatt… Ich nutze die handwerkliche Arbeit als Kommunikationsbrücke. Männer dieser Generation sprechen leichter über ihre Gefühle, Sorgen oder Vergangenheit, wenn ihre Hände beschäftigt sind. Außerdem schätzen viele ältere Männer einen direkten, humorvollen und unkomplizierten Umgangston, der auch mir im Umgang mit Klienten wichtig ist."



Schritte zur Gründung eines Männerschuppens

1. Erste Idee, Initiativgruppe & Profil klären
2. Öffentlichkeitsarbeit & Informationsveranstaltung anbieten
3. Passenden Träger & Räumlichkeiten finden
4. Gründungsveranstaltung & Kooperationsvereinbarung aufsetzen
5. Werkstattausstattung & Finanzierung sichern
6. Regelmäßigen Werkstattbetrieb & Nachhaltigkeit etablieren
7. Interne und externe Kommunikation pflegen

(siehe Website: www.mnw-dd.de/seniorenarbeit/broschuere)

Ausführliche Beschreibungen, Informationen und jährliche Erfolgsberichte von Männerschuppen finde Sie auf der Webseite des Beirates: (www.maennerschuppen-deutschland.de).



Best Practice: Die Projektgruppe „Treidelpfad“

Das Projekt „Treidelpfad“ zählt zu unserem gelungensten Best-Pratice-Beispiel: ein solch synergetisches Zusammenspiel von interessierten Männern, Behörden, der Geschichte von Männerarbeit, lokalen Ortsverbänden und reflektierender Geschlechterarbeit gibt es in dieser Form bestimmt nicht so oft. Mittlerweile gibt es auch handfeste Ergebnisse: Fünf gut sichtbare Schilder auf dem rechtselbischen Treidelweg. Angelehnt an die Schritte des „Sich Einbringens“ nach Gerald Hüther zeigen wir anhand dieses Projekts beispielhaft, wie Selbstwirksamkeit im Alter gelingen kann:

Von der Idee zur Umsetzung: Die 6 Schritte des Treidler-Projekts

1. Idee: Ein emeritierter Vermessungsprofessor bringt die historische Beschreibung des Treidlerpfades aus einer früheren Diplomarbeit ein.

2. Einladen: Im Rahmen des Männerfrühstücks (Raum) stellt er die Idee vor – fünf interessierte Männer finden sich spontan für ein erstes Treffen zusammen (Ort und Zeit wurden sofort festgelegt).

3. Ermutigen: Die besonderen Eigenschaften und Kompetenzen der Männer für dieses Projekt werden geweckt (Historiker, Ortsvereinsvorsitzender, Ideengeber, Praktiker...) und sie werden für eine gemeinsame Arbeit zur Selbstwirksamkeit ermutigt. Es erfolgt ein Brainstorming der Gestaltungsmöglichkeiten für die Bekanntmachung.

4. Inspirieren: Regelmäßige Treffen (Kontinuität) mit Protokollen und Arbeitsaufgaben erinnern an frühere Tätigkeiten, nur diesmal im Miteinander für den Treidelweg, der in die öffentliche Wahrnehmung soll (Gesellschaftlicher Nutzen - Sinnstiftend)

5. Ausprobieren: Gemeinsames Tun: Die Männer kommen neben dem Reden, über das gemeinsame, praktische Ausprobieren ins Gespräch („Schulter-an-Schulter-Kommunikation“), bspw. bei Zustandswanderungen, Fotos, Dokumentation und dem Flyer erstellen.

6. Umsetzen: Selbstwirksamkeit wird spürbar: Flyer (siehe Website: www.mnw-dd.de/seniorenarbeit) werden erstellt und an passenden Stellen ausgelegt. Die Info-Schilder werden montiert und feierlich eingeweiht. So hinterlässt die Arbeit Spuren und gibt das essenzielle Gefühl zurück: „Ich werde in dieser Welt noch gebraucht und hinterlasse etwas Wertvolles.“

Zitat von Siegfried: *„Meine Tätigkeit in der Projektgruppe Treidelpfad zwischen Loschwitz und Pillnitz ist interessant und hat mein Leben bereichert. Die von der Gruppe selbst gestellten Aufgaben sind inhaltsreich und die Ergebnisse ihrer Bearbeitung werden auch in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Das zwischenmenschliche Verhältnis der Gruppenmitglieder ist gut und das Zusammenwirken von Menschen mit unterschiedlichen Lebensläufen, Charakter und Berufen eine gute Basis für positive Ergebnisse in der Gruppentätigkeit. Die Gruppenmitglieder wollen als Rentner mit Ihrer ehrenamtlichen Arbeit auch an die Gesellschaft von dem etwas zurückgeben, was sie an Fürsorge von der Gesellschaft empfangen.“*

Die Treidler sangen gemeinsam das „Bomätscherlied“, um im selben Rhythmus zu laufen und die Schiffe zu ziehen. Hier können Sie einen Probenmitschnitt vom MännerKlangWerk hören:

Wirkungsvolle Zusammenarbeit mit den Kompetenzzentren „KÜR“ und „Demenz“

In Dresden wirken neben der GAMS zwei weitere Kompetenzstellen als Querschnittsaufgaben in die Seniorenarbeit hinein:

1. KÜR – Kompetenzzentrum für den Übergang in den Ruhestand

Die KÜR der AWO Dresden begleitet Menschen bei der Vorbereitung und Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Wir arbeiten mit den Projektverantwortlichen eng zusammen – sei es durch Vernetzung, gegenseitige Supervisionen oder gemeinsame Aktionen. Ein gelungenes Beispiel war eine geführte Wanderung der Projektgruppe „Treidlerpfad“ für 14 Teilnehmer*innen der KÜR-Wanderleiterschulung. Diese Form der Kooperation schafft wertvolle Synergien und motiviert Senioren, selbst aktiv zu werden.

2. Kompetenzzentrum Demenz

Das Kompetenzzentrum Demenz, des Dresdner Pflege- und Betreuungsvereins e.V., ist für seine Fachvorträge zur Demenz im Dresdner Stadtgebiet bekannt. Es bietet zentrale Veranstaltungen in den Facharbeitskreisen für Seniorenarbeit (FASAs) an oder führt Inhouse-Schulungen durch. Ein wichtiger Schwerpunkt liegt zudem auf der Begleitung von Angehörigen. Für ältere Männer können solche Veranstaltungen sehr wertvoll sein, da sie einen hohen Informationsgehalt haben und gleichzeitig bei den Bildungsveranstaltungen ein soziales Miteinander gefördert wird.

Dr. Tom Motzek „Vom Hobby zum Ehrenamt: Wie ein Qualifizierungskurs Männer in Bewegung bringt

9. Musikprojekt – Männerklangwerk

Das Musikprojekt „MännerKlangWerk“ ist ebenfalls ein Angebot des Männernetzwerk Dresden e. V. Ursprünglich 2019 im Rahmen von „p3|sozial – Beratungsstelle für erwerbslose Männer“ ins Leben gerufen, findet das offene Angebot seit 2023 alle 14 Tage im Anschluss an das Männercafé als Synergieprojekt statt und stellt auch für Senioren eine große Bereicherung dar. Das Besondere beim gemeinsamen Musizieren: die Männer begegnen sich generationsübergreifend mit einem breiten Repertoire an Musik, von Volksliedern, über Chansons und Pop auch aus der DDR (Puhdys; Gerhard Schöne, Gerhard Gundermann etc.). Die Lieder wecken Erinnerungen und Emotionen, die dann in der sozialen Gruppenarbeit aufgefangen und „bearbeitet“ werden (können). Jeder Mann, der ins „MännerKlangWerk“ einsteigt bringt sein persönliches Lieblingslied ein – ein Lied, welches ihn im Leben sehr berührt hat und mit dem er sich verbunden fühlt. Wenn dieses Lied, dann musikalisch aufbereitet von den anderen Männern zum Klingen gebracht wird, verbindet dies die Männer aus unterschiedlichen Generationen auf sehr besondere Weise. So entstand u.a. unser Repertoire, auf das wir auch bei kleinen Auftritten zugreifen. Auch diese sind für die Männer eine besondere Erfahrung.



Auch im „MännerKlangWerk“ gibt es eine klare Struktur:

Ablauf im MännerKlangWerk

1. Der **Einstieg mit** der **Befindlichkeit** des Mannes
2. **Musizieren der Wunschtitel** - es werden ein paar Lieder gesungen, die gewünscht wurden.
3. Ein weiter Programmpunkt ist die Probe der 4-5 Auftrittslieder aus dem **Repertoire**.
4. Als musikalisches Ende werden die **Trommeln** genommen und es werden verschiedene **Rhythmen** getrommelt bzw. improvisiert.
5. Den **Abschluss** bildet wieder eine **„Befindlichkeitsrunde“**. Die meisten Männer gehen mit einer viel, viel besseren Stimmung raus und haben meistens noch einen Ohrwurm im Gepäck, mindestens aber ein Lächeln im Gesicht.



Sinnbild – KI generierter Inhalt

10. Fachberatungen – Was Geschlecht mit Profession vereint

Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit sind Fachberatungen für Einrichtungen der Dresdner Seniorenarbeit, Begegnungs- und Beratungszentren (BBZ) und Nachbarschaftstreffs.

Die meist weiblichen Fachkräfte nutzen unsere Kompetenzstelle gern, um (männliche) Ansprechpartner für geschlechtersensible Fragen zu haben. Häufige Themen in den Fachberatungen sind:

- Wie können Männer in bestehenden Angeboten besser erreicht und eingebunden werden?
- Wie lassen sich passgenaue neue Formate für Männer entwickeln?
- Welche strukturellen Voraussetzungen braucht eine Einrichtung, um Männern Raum zu geben?
- Wie können weibliche Fachkräfte Männerangebote professionell und wirksam begleiten?

In einer gelungenen Kooperation mit der GAMS sind die eigenen, teilweise persönlichen und intrinsischen Anliegen und Motivationen der (meist) weiblichen Fachkräfte gefragt. Oft wird in den Beratungen deutlich, dass viele Einrichtungen bereits über sehr gute Grundlagen verfügen. Die Wertschätzung und methodische Reflexion dieser bestehenden Praxis ist ein zentraler Baustein unserer Arbeit. Denn in (fast) jeder Einrichtung sind ja schon Männer da. Unsere Fragen können helfen, einen erweiterten Blick auf die Männer bzw. auf die eigenen Angebote einzunehmen. Wir bringen stets die „Geschlechterbrille“ mit und laden zum gemeinsamen reflektieren ein.

Praxisbeispiel: Die Geschichte einer Fachberatung mit einem Nachbarschaftstreff

Der Nachbarschaftstreff AVA (Austausch und Vernetzung im Alter) wird von zwei engagierten Sozialpädagoginnen geleitet. Über eine Fachveranstaltung der Stadt Dresden wurden sie auf die GAMS aufmerksam und vereinbarten ein Fachberatungsgespräch. Vor Ort trafen wir auf zwei sehr motivierte Kolleginnen, die sich bereits im Team miteinander vielen Fragen gestellt haben. In ihrer Einrichtung traf sich bereits eine selbstorganisierte Männergruppe. Ziel war es, diese Gruppe konzeptionell einzubinden, ohne in ihre Autonomie einzugreifen.

Die GAMS begleitete diese Männergruppe zweimal, um ein Gespür für das Miteinander zu entwickeln und auch ein Gefühl dafür zu bekommen, wie diese Männer darauf reagieren, dass sie von weiblichen Fachkräften unterstützt werden. Der ehrenamtliche Männergruppenleiter wurde in seiner Rolle bestärkt, sowohl Ansprechpartner für die Männer, als auch für die weiblichen Fachkräfte zu sein. In der Folge organisierte die Gruppe gemeinsam mit den „Treidlern“ eine Wanderung über den Treidlerpfad. – ein schönes Beispiel dafür, wie aus einer Fachberatung eine tragfähige Vernetzung entstehen kann. Dadurch entsteht Gemeinschaft, um sich (untereinander) zu begegnen, voneinander zu lernen und Informationen voneinander zu bekommen. Was an dieser Fachberatung deutlich wurde ist, dass es auch stets eine Aktualisierung braucht. Durch das Ausprobieren entstehen neue Fragen, es kommen neue Menschen dazu oder Inhalte verändern sich.

Gern sind wir auch in regelmäßigen Abständen für Sie da, um gemeinsam auf die Entwicklungen zu schauen. Auch wir lernen daraus viel für unsre Arbeit!

Inhouse-Fortbildungen:
Die wahrscheinlich effektivste Form der Fachberatung bieten maßgeschneiderte Inhouse-Fortbildungen zur geschlechterreflektierenden Arbeit. Am Beispiel einer begleiteten Senioreneinrichtung zeigt sich die Wirkung: Aus einer Erstberatung für zwei Fachkräfte entstand ein trägerübergreifender Tagesworkshop für mehrere Teams. Dieser Tagesworkshop wurde genutzt, um neben fachlichen Inputs zur geschlechterreflektierenden Arbeit, auch ganz persönliche Erfahrungsräume in Verbindung mit der eigenen professionellen Haltung und der Rolle im beruflichen Kontext erfahrbar zu machen. Diese Erfahrung kann die Sicht auf die geschlechtsspezifische Arbeit im Träger sehr bereichern und bei der Umsetzung von Angeboten für männliche Senioren unterstützend sein.

Zitat von Lisa: *„Als weibliche Fachkräfte erleben wir die Zusammenarbeit mit dem Männernetzwerk als große Bereicherung. Wir fühlen uns mit unseren Fragen, Unsicherheiten und manchmal auch persönlichen Hemmschwellen ernst genommen und wertgeschätzt. Besonders wertvoll sind für uns die fachlichen Impulse, die uns bestärken, zum Nachdenken anregen und neue (geschlechterreflektierende) Blickwinkel für unsere Arbeit eröffnen. Danke für euer Engagement und das jederzeit offene Ohr!“*

Supervisionsrunde für Fachkräfte in der Arbeit mit männlichen Senioren
Seit zwei Jahren bieten wir etwa aller zwei Monate Supervisions- und Fallberatungsrunden für Fachkräfte an, die mit männlichen Senioren arbeiten (wollen). Hier dürfen alle Themen eingebracht werden, die für Sie in ihrem Arbeitsalltag gerade wichtig sind. Das können persönliche Themen sein, sozialpädagogische Fälle, Strukturthemen, Herausforderungen im Team oder mit dem Arbeitgeber, Geschlechterthemen und auch schöne und gelungene Beispiele aus der Arbeit.

Wenn Sie in den Verteiler aufgenommen werden wollen, schreiben Sie uns gern an. Die Veranstaltungen finden zu vorher benannten Termin im Männernetzwerk statt.

Kollegiale Fallberatung für Männer in Sozialberufen
Einen ähnlichen Rahmen zum Austausch bietet unsre Kollegiale Fallberatung für Männer in Sozialberufen. Der Zugang entsteht hier also durch die eigene Männlichkeit und dem Wunsch nach intensivem und wertschätzendem Austausch mit anderen Männern. Die Termine finden ca. 4-6 mal im Jahr statt und werden von Männern aus unterschiedlichsten Handlungsfeldern (Jugendarbeit, Seniorenarbeit, Erzieher usw.) besucht. Diese Runde gibt es seit über 12 Jahren und einige Männer sind schon von Anfang an mit hoher Regelmäßigkeit dabei.

Schreiben Sie uns gern an wenn Sie dabei sein wollen, oder machen Sie Werbung bei Ihren männlichen Kollegen.

11. Männertreff, Männergruppe oder geschlechterreflektierendes Männerangebot – was wollen wir anbieten?

Es gibt unzählige Möglichkeiten, in denen Männer aufeinander treffen: ob Wandertreff oder Skatrunde, ob Kochevent oder moderierte Gesprächsrunde, ob Holzwerkstatt oder Kinoabend, Fußballstadion oder Gebetskreis, ob „unter sich" oder mit anderen Geschlechtergruppen, ob homosexueller Stammtisch oder Ausflug in die Bowlingbar.

Jede dieser Begegnungen hat ihren eigenen Sinn und Zweck und eine individuelle Dynamik. Als Projektträger und Fachkräfte können wir einerseits selbst gezielte Angebote schaffen und andererseits klare Regeln dafür aufstellen, welche Form von „Männerbegegnung" wir in unseren Räumen gestalten wollen.

Eigene Rollenbilder und unbewusste Dynamiken

Wenn wir offene Angebote durchführen, begegnen wir uns nicht nur als Menschen, sondern immer auch mit unserer jeweiligen Sozialisation sowie den gesellschaftlichen und geschlechtlichen Rollenanforderungen und -erwartungen. Im besten Fall sind uns diese bewusst und wir können sie reflektieren. Sehr oft wirken Geschlechterbilder jedoch unreflektiert im Unterbewusstsein.

Da wir alle in patriarchal geprägten Strukturen aufgewachsen sind, reproduzieren wir diese oft unbewusst. Unter Männern entsteht hierbei schnell eine eigene Dynamik:

- **Sexistische oder abwertende Äußerungen:** Sei es ein (vielleicht witzig gemeinter) Spruch gegenüber Frauen allgemein oder gegenüber den vor Ort tätigen (häufig weiblichen) Fachkräften.
- **Diskriminierung:** Das Einfließen rassistischer oder homofeindlicher Aussagen.
- **Verhaltensmuster:** Stark wettbewerbsorientiertes Auftreten oder das Thema Alkohol- und Substanzkonsum.

Sensibilisierung und Haltung in der Praxis

Wir möchten Fachkräfte dafür sensibilisieren und ermutigen, sich zu diesen Dynamiken Gedanken zu machen und das eigene Befinden ernst zu nehmen. Hilfreiche Reflexionsfragen für die eigene Praxis sind:

- Welche Regeln sind mir im Umgang wichtig?
- Was kann und will ich tolerieren – und an welchem Punkt schreite ich ein?
- Welche Interventionen und Sanktionsmöglichkeiten habe ich, und wann setze ich diese ein?

Auch als Fachkräfte tragen wir unreflektierte Anteile in uns. Als Teil unserer professionellen Haltung können wir uns Räume schaffen, um diese Bewusstheit zu schärfen und im Praxisalltag einen reflektierten Umgang damit zu finden.

12. Gelingengsfaktoren und Herausforderungen in der Männerarbeit

Gelingensfaktoren und Herausforderungen sind zwei Seiten derselben Medaille. Ein Angebot gilt für die GAMS dann als gelungen, wenn sich Fachkräfte (egal welchen Geschlechts) in den Einrichtungen überhaupt für Männerarbeit begeistern können – wenn ihnen das Thema am Herzen liegt und sie Männer gezielt einladen, ermutigen und ihnen Angebote schaffen.

Gelingensfaktoren & Impulse

- **Zeit und Kontinuität:** Beziehungsaufbau und die Etablierung neuer Angebote benötigen sehr viel Zeit. Angebote sollten regelmäßig stattfinden, nicht einmalig.
- **Selbstreflexion und professionelle Haltung der Fachkräfte:** Eigene Männerbilder und Prägungen im Team ehrlich zu hinterfragen, schafft echtes Interesse am Gegenüber.
- **Gemeinsames Tun & Nutzen:** Projekte, Werkstatt oder Handwerk können Sinn stiften. Gespräch und Vertrauen entstehen am besten beiläufig beim „Machen". Versuchen Sie, mit den Männer zügig ins „Tun" zu kommen.
- **Mitgestaltung statt Betreuung:** Männer wollen ihr (Fach-)wissen einbringen, Verantwortung übernehmen und Räume aktiv prägen.
- **5 Schritte nach Gerald Hüther:** Einladen ↗ Ermutigen ↗ Inspirieren ↗ Ausprobieren ↗ Umsetzen.

Herausforderungen & Hürden

- **Stereotype Geschlechtersozialisation:** Das verinnerlichte Muster „Ich schaff das schon alleine" kann dazu führen, dass Hilfebedarfe, Einsamkeit oder der Identitätsverlust beim Renteneintritt oft verschwiegen werden. Es kann zu „Sprachlosigkeit" im Bezug auf Gefühle und Emotionen kommen.
- **Vorbehalte im Team:** Eigene schwierige Vorerfahrungen mit Männern können das Zugehen auf Männer erschweren. Zudem könnte es Vorbehalte gegen neue Angebote geben, weil deren Etablierung sehr Zeit- und Reflexionsintensiv ist.
- **Destruktive männliche Gruppendynamik:** Unbegleitet kann im Kreis der Männer schnell Konkurrenz, Stammtischparolen oder die Abwertung von Schwäche entstehen. Häufig verlieren sich Männer zudem in Gesprächen über „alles Mögliche im Außen" nur nicht über „sich selbst".
- **Schwere Erstansprache:** Klassische Flyer und Werbung kann isolierte oder einsame Männer nur schwer erreichen. „Senioren"-Angebote könnten abschrecken.

13. Ausblick und Fazit – Gemeinsam Räume für Männer im Alter gestalten

Die Broschüre zur gelingenden Arbeit mit männlichen Senioren kommt nun allmählich zum Schluss – dies ist jedoch keinesfalls ein Ende, sondern, so hoffen wir, viel mehr der Beginn von neuen Impulsen, Gedanken und Ideen. Wir hoffen, dass die Broschüre Sie motiviert hat, das Thema „Männerarbeit“ anzugehen bzw. ihre bestehenden Angebote mit einem angereicherten Blick zu betrachten.

Eine gelingende Seniorenarbeit mit älteren Männern ist kein „Zusatzangebot“, sondern ein Schlüssel für mehr Teilhabe, Gesundheit und Lebensqualität im Alter. Wenn wir Räume schaffen, in denen Männer sich mit ihren spezifischen Biografien, Interessen und Rollenbildern wiederfinden, gewinnen alle: die Männer selbst, ihre Angehörigen, wir Fachkräfte und vor allem das gesellschaftliche Miteinander.

Teilweise klingt das alles so einfach und auf der ganz individuellen (Angebots-)ebene ist es das manchmal auch. Wir müssen uns aber auch nichts vormachen – auf der gesellschaftlichen Ebene ist diese Aufgabe riesig. Unsre Ansätze stehen den jahrhundertelang gewachsenen patriarchalen Geschlechtervorstellungen manchmal diametral entgegen und es gibt weiterhin erstarkende politische Kräfte, die vermutlich mit diesen „verweichlichten Vorstellungen von Männern, die Zugang zu ihren Gefühlen haben,“ nichts bzw. nur sehr wenig anfangen können und solche Angebote nicht finanziell fördern wollen. Und selbst diejenigen, die inhaltliches Interesse haben, stehen vor dem Druck von klammen kommunalen Kassen: es gibt dann oft die Vorstellung, das „hohe Nutzungszahlen“ etwas über die Qualität eines Angebots aussagen.

Unsere Arbeit benötigt finanzielle und hohe zeitliche Ressourcen – da kommen wir nicht drum herum. Deshalb bleibt uns allen eine Aufgabe, und diese ist sicherlich die Schwerste:

Wir müssen unsere sozialpädagogischen Anliegen den politischen Entscheidungsträger*innen, also Menschen, die teilweise überhaupt kein sozialpädagogisches Verständnis haben, verständlich und nachvollziehbar vermitteln. Wir müssen darstellen wie und warum wir unsere Angebote so gestalten und unser WOFÜR wirksam in die Herzen und Köpfe der Menschen bringen. Präventive Arbeit wird sich immer (langfristig auch finanziell) lohnen, das ist aber nicht direkt sichtbar und messbar und braucht zunächst erst einmal die Bereitschaft zur Investition.

Wir sind gefordert, unsere Arbeit zu hinterfragen, zu reflektieren, zu begründen und gegebenenfalls anzupassen. Wir müssen diese sinnvoll dokumentieren und in Sachberichten und Konzeptionen so abbilden, dass sie verständlich ist. Zum einen natürlich für unsre Adressaten, die Männer, die wir erreichen wollen, aber bspw. auch für die Kolleg*innen der Verwaltung des Sozialamtes und der Sozialplanung. Teilweise hören wir, dass auf Seiten der Träger ein hoher Druck entsteht, die Arbeit umzusetzen und vor allem quantitativ abzubilden. Wir können den Ärger darüber nachvollziehen und haben daran durchaus auch unsere Kritik: umso wichtiger ist es, die Kolleg*innen nicht als „Gegenspieler*innen“ zu betrachten, sondern unsre Paxiserfahrungen fachlich aufzuarbeiten und starke qualitative Argumente zu liefern, mit denen die Verwaltung sich dann in der Politik für unsere erhobenen Bedarfe einsetzen kann.

Abschlussgedanke: Geschlechterreflektierende Arbeit mit älteren Männern lebt vom Nachfragen, Ausprobieren und gemeinsamen Gestalten. Lassen Sie uns **gemeinsam** die Voraussetzungen schaffen, damit Männer im Alter aktiv eingebunden sind und Begleitung finden, wenn sie gebraucht und gewünscht wird.

Wir bedanken uns bei Ihnen für Ihr Interesse und wünschen Ihnen ein freudvolles Altern!
Ihr GAMS-Team

Wie wir Sie unterstützen können

- Wir sind ansprechbar bei allen Fragen zu geschlechterreflektierenden Themen, vor allem im Bezug auf Männer und für Fachkräfte Schreiben Sie uns eine E-mail und kommen Sie mit uns in Kontakt!
- Wir Besuchen Sie zu einer Fachberatung direkt Ihren Einrichtungen, sobald bei Ihnen Lust und Freude aufkommt, mit älteren Männern arbeiten zu wollen. Und selbst wenn Sie nicht wollen und sich fragen „warum?“ – wir kommen gern trotzdem!
- Wir organisieren im Männernetzwerk regelmäßig Fachveranstaltungen, Lesungen, Themenabende die meist offen sind für alle Geschlechter. Vernetzen Sie sich mit uns und profitieren Sie von den spannenden Angeboten.
- Wir führen Fachfortbildungen oder Inhouse-Schulungen durch, in denen wir sowohl Input, als auch Selbsterfahrungsteile anbieten. Dies ist aus unserer Erfahrung die nachhaltigste Form von geschlechterreflektierender Fachberatung.
- Öffentlichkeitsarbeit - z.B. Einladungen zu Wanderungen auf dem Treidlerpfad oder kleine Auftritte von unserem MännerKlangWerk zu verschiedenen Anlässen (Gesangsproben finden Sie auf unserer Website). Die Erfahrungen zeigen, dass dadurch Männer inspiriert werden so etwas auch zu machen.
- Wir bieten regelmäßig Supervisionen für Fachkräfte in der Arbeit mit männlichen Senioren, sowie Kollegiale Fallberatungen für Männer in Sozialberufen an.
- Und nicht zuletzt: Geschlechterreflektierende (Männer-)arbeit soll unserer Ansicht nach Spaß machen und sich für sie gut anfühlen. Wenn Sie mit uns in Kontakt gehen, dann werden wir Ihnen stets mit einer Prise Humor begegnen. Die Welt ist viel zu ernst, als dass wir nicht darüber lachen könnten!

Quellen, Literaturhinweise

- Hammer, Eckart: *Männer altern anders: Eine Gebrauchsanweisung*. Neuauflage, Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag, 2017.

- Leitfaden «Wie erreichen wir ¬Männer 65+?» Gendergerechte Gesundheitsförderung im Alter Gesammelte Erfahrungen für Fachleute auf der Umsetzungsebene // Herausgeberin Gesundheitsförderung Schweiz Wankdorfallee 5, CH-3014 Bern; Tel. +41 31 350 04 04; https://gesundheitsfoerderung.ch/node/774

  Aufgrund von technischen Schwierigkeiten der Schweizer Seite, können Sie die PDF auch über unsere Website abrufen: https://mnw-dd.de/wp-content/uploads/2026/10/Gesundheitsfoerderung-Schweiz_-_Praxisleitfaden_Maenner_65plus.pdf

- Stiftung Männergesundheit: https://www.stiftung-maennergesundheit.de
  Männerschuppen: https://www.stiftung-maennergesundheit.de/maennerschuppen

- Fachplan Seniorenarbeit und Altenhilfe; Herausgeber: Landeshauptstadt Dresden Sozialamt https://www.dresden.de/media/pdf/sozialamt/Fachplan_Seniorenarbeit_und_Altenhilfe_2021.pdf

- Seniorenkalender Landeshauptstadt Dresden https://www.dresden.de/apps_ext/Seniorenkalender/?3

- Universität Bremen - Fachbereich 11 - Human- und Gesundheitswissenschaften (FB 11): Männerschuppen https://www.uni-bremen.de/maennerschuppen

- DLF - Kultur - Interview vom 04.04.25 DLF – Alexandra Gerlach - Männerschuppen – Wo soziale Kontakte nachweislich die Gesundheit stärken https://www.deutschlandfunkkultur.de/maennerschuppen-wo-soziale-kontakte-nachweislich-die-gesundheit-staerken-100.html

- DLF - Kultur - Interview vom 19.06.2023 — „Männerschuppen" – Ältere Männer aus ihrer Isolation herausholen ... Entdecken Sie Deutschlandfunk Kultur. Programm. Vorschau und Rückschau ... https://www.deutschlandfunkkultur.de/maennerschuppen-aeltere-maenner-aus-ihrer-isolation-herausholen-dlf-kultur-5c1c4134-100.html

- DLF - Kultur – Stimmen von Senioren aus dem Projekt (Winfried) https://www.deutschlandfunkkultur.de/ostmann-klischee-100.html

- Eröffnung Männerschuppen in AWO – Cotta/Löbtau März 2026 https://www.dnn.de/lokales/dresden/maenner-weinen-doch-dresden-cotta-hat-jetzt-eine-maennerhuette-CPHU56PPBJBWHLHMXUD5H224PI.html

- Einladen, ermutigen, inspirieren. Was den Hirnforscher Gerald Hüther (www.gerald-huether.de) umtreibt. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, https://zdb-katalog.de/title.xhtml?idn=011029366&view=brief&vol=2011 (2011) 2, S. 44-47 Infoseite zur Zeitschrift Verfügbarkeit https://zdb-katalog.de/title.xhtml?idn=011029366&view=brief&vol=2011

15. Reflexionfragen zur gelingenden Arbeit mit männlichen Senioren

- ☐ Welches Bild von Männlichkeit/Weiblichkeit wurde mir in meiner eigenen Biografie vorgelebt, und welche dieser Erwartungen trage ich bis heute (unbewusst) in mir?
- ☐ Welche Verhaltensweisen oder Männertypen lösen bei mir spontan Sympathie – und welche Abwehr oder Störgefühle aus?
- ☐ Bin ich als weibliche oder männliche Fachkraft bereit, mich offen auf ältere Männer einzulassen, die mit traditionellen Rollenbildern aufgewachsen sind?
- ☐ Bin ich selbst der Mann / die Frau, die ich gern sein möchte? An welchen Stellen spiele ich vielleicht (unbewusst?!) eine Rolle? Was möchte ich verändern?
- ☐ Wo verläuft meine persönliche Grenze zwischen Toleranz und Intervention, wenn im Gruppenalltag abwertende oder sexistische Äußerungen fallen?
- ☐ Nutzen wir im Team geschützte Reflexionsräume, um eigene Berührungsängste, Überforderungsgefühle oder Vorerfahrungen ehrlicher zu besprechen?
- ☐ Was bedeutet der Renteneintritt für die Identität und den Selbstwert der Männer, die zu uns kommen – wo erfahren sie noch Nützlichkeit?
- ☐ Wie deute ich männliche Bewältigungsmuster bei Einsamkeit, Trauer oder Überforderung (z. B. körperliche Beschwerden, Rückzug, Gereiztheit)?
- ☐ Schaffen wir Anlässe, bei denen Männer über Gesundheit, Sorgen und das Älterwerden sprechen können, ohne dass ihr mögliches Haltungsbedürfnis („Stark-Sein-Müssen") bedroht wird?
- ☐ Welche Räume bieten wir Männern nach dem Verlust von Partnerinnen oder der gewohnten Tagesstruktur an, um soziale Kontakte neu zu knüpfen?
- ☐ Signalisiert unsere Einrichtung – von den Flyern über die Sprache bis zur Raumgestaltung –, dass Männer hier ausdrücklich erwünscht sind?
- ☐ Nutzen wir eine ansprechende Sprache (z. B. Werkstatt, Netzwerk, Stammtisch, Projekt) statt abschreckender Begriffe wie Betreuung oder Hilfeangebot?
- ☐ Schaffen wir Gelegenheiten für das gemeinsame handlungsorientierte Tun (Handwerk, Reparatur, Natur), bei dem Vertrauen und Gespräche beiläufig entstehen können?
- ☐ Geben wir Männern ausreichend Zeit, ein Angebot aus der Distanz zu beobachten, um selbst zu prüfen: „Ist dieser Raum für mich sicher?"
- ☐ Ermöglichen wir den Männern, ihr Fachwissen und ihre Lebenserfahrung aktiv einzubringen und Formate mitzugestalten, anstatt nur passive Konsumenten zu sein?
- ☐ Welche Fragen stellen wir uns im Bezug auf geschlechtreflektierende Arbeit selbst? Welche Fragen und Themen fehlen uns in dieser Broschüre?
- ☐ Haben wir bereits Kontakt mit dem Männernetzwerk aufgenommen oder sollten wir das jetzt GAMS schnell erledigen, um uns mit den Kollegen genau über solche Fragestellungen auszutauschen?!

männernetzwerk

seniorenarbeit

Verantwortlich für den Inhalt:
Männernetzwerk Dresden e.V.

Schwepnitzer Straße 10
01097 Dresden

0351 65888326
0157 34876960
senioren@mnw-dd.de

www.mnw-dd.de
www.mnw-dd.de/seniorenarbeit

Gestaltung: KNOPX Designbüro

Unterstütze unsere Arbeit

Hier geht es zur Spendenseite:
www.mnw-dd.de/spenden



IBAN DE02 8505 0300 3200 0233 75
BIC OSDDDE81XXX
Ostsächsische Sparkasse
www.mnw-dd.de/spenden

gefördert durch
die Landeshauptstadt
Dresden

Dresden.