

Geschlechterrollen und das Erfassen psychischer Belastungen bei der Arbeit

Tagung des Netzwerkes Frauen/ Mädchen und
Gesundheit Niedersachsen
15.11.2010

Sonja Nielbock
Sujet GbR Organisationsberatung

Gender in Arbeit und Gesundheit

Unterschiedliche Arbeitswelten

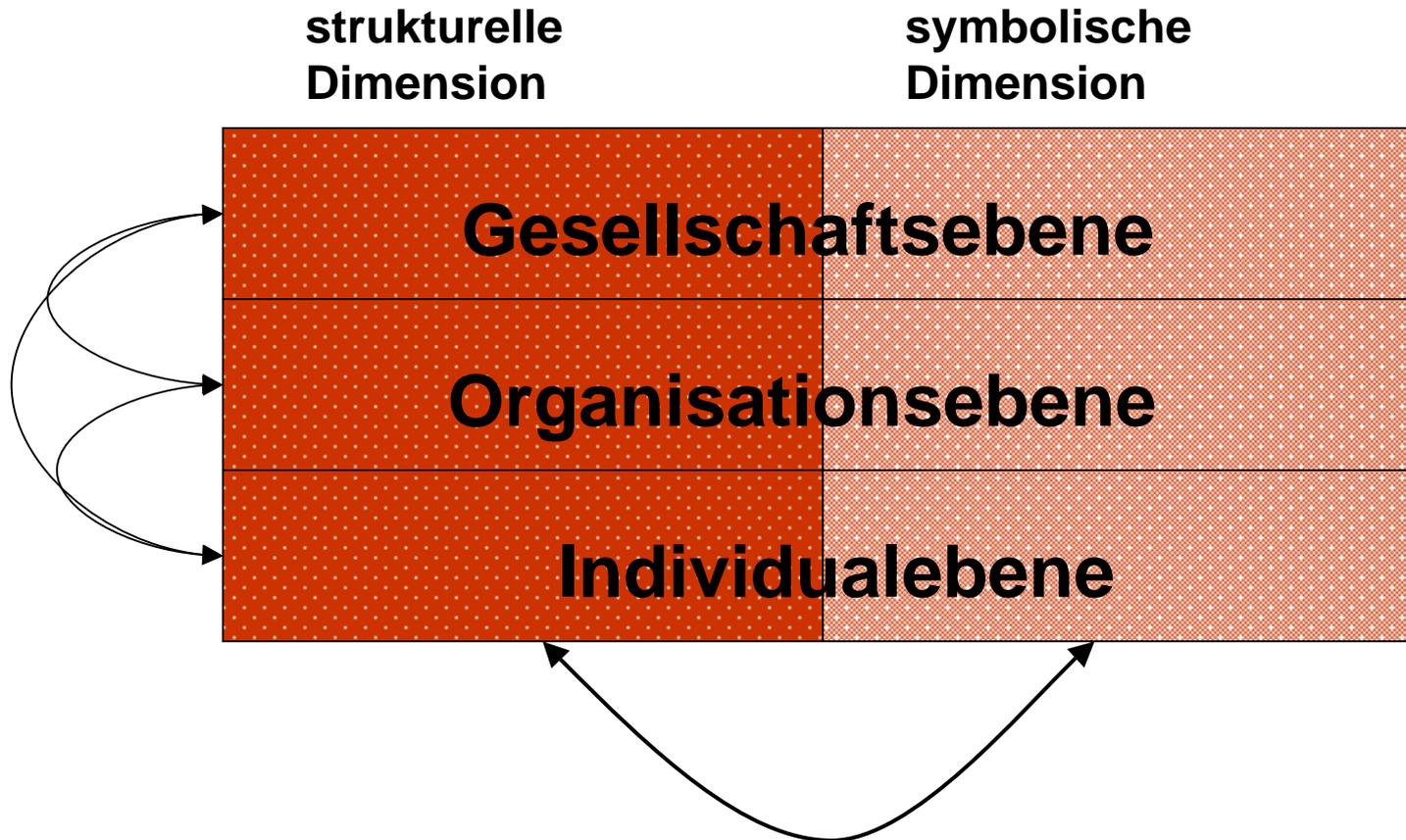
Unterschiedliche Lebenswelten

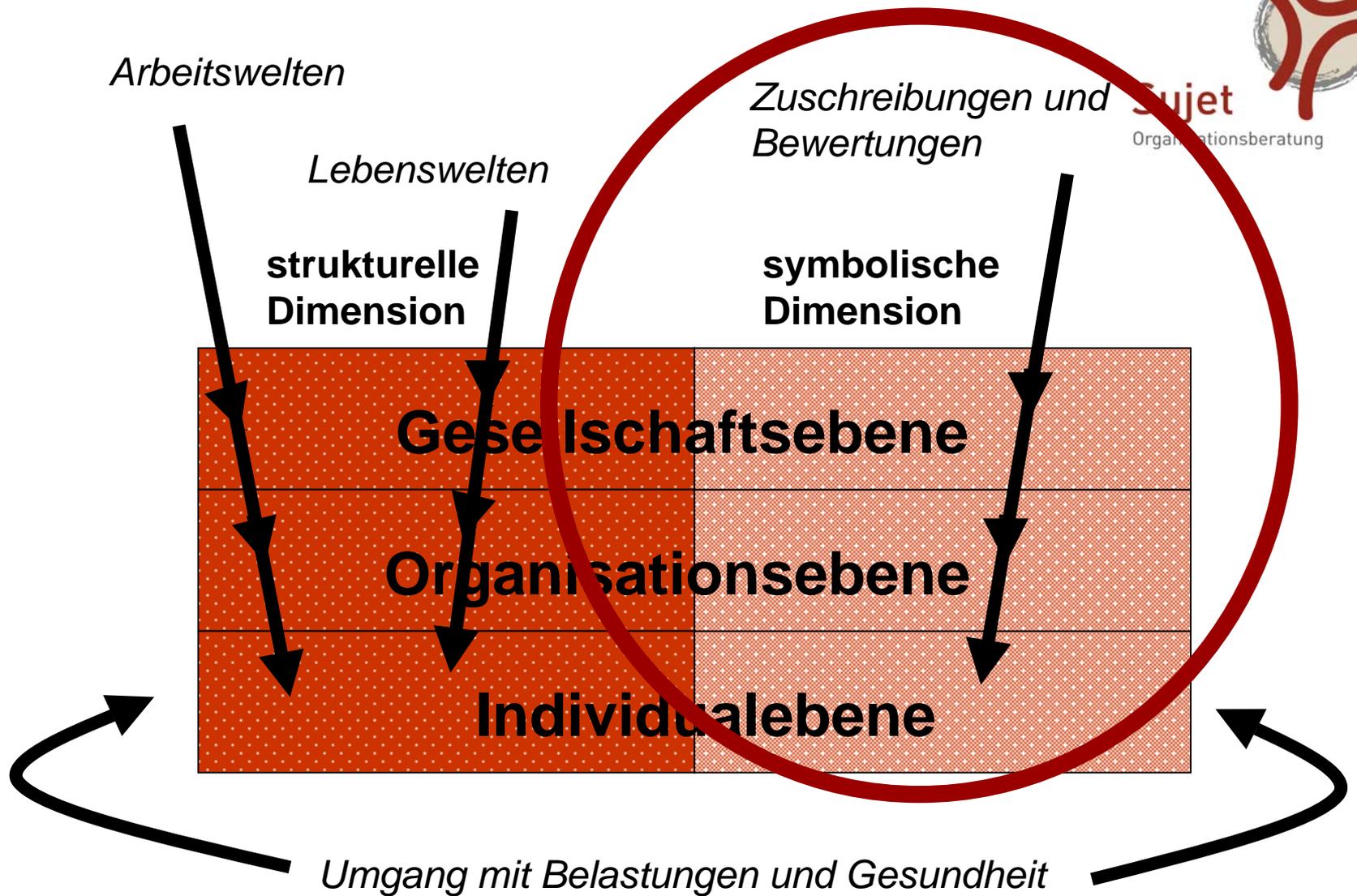
Rollenbilder und Stereotype,
Zuschreibungen und Bewertungen

Unterschiedlicher Umgang mit
Belastungen und Gesundheit

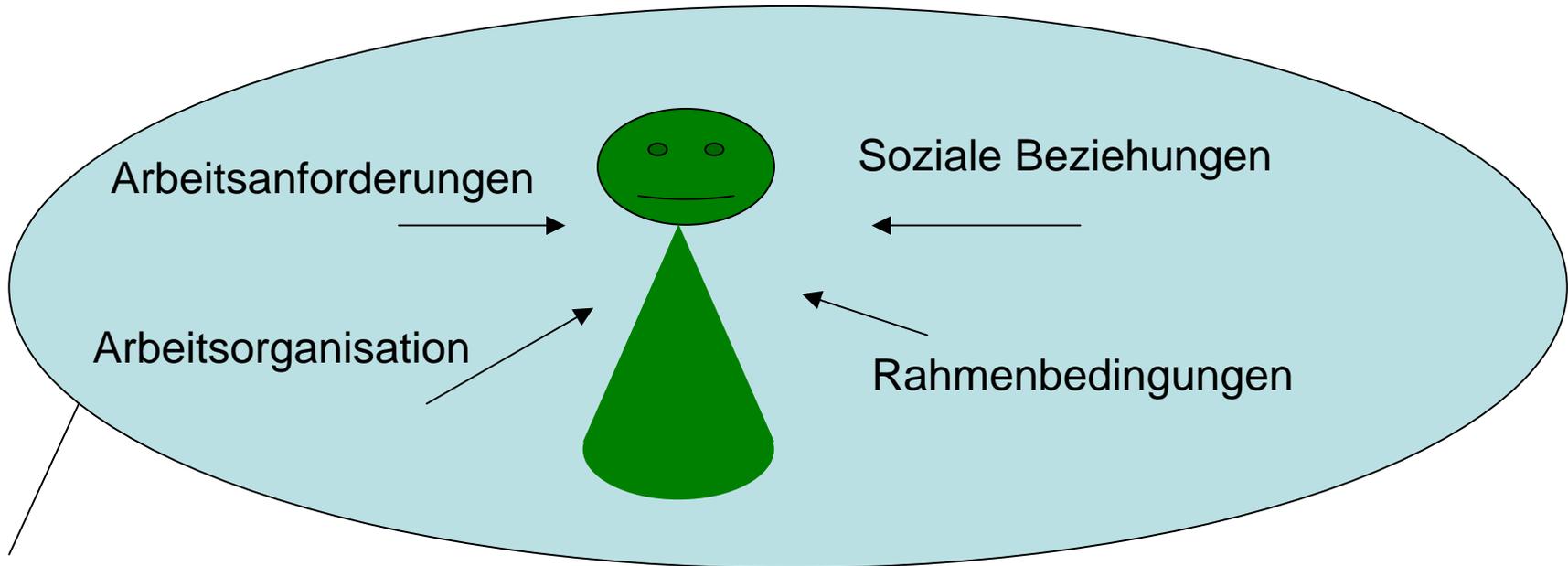
Biologische Aspekte:
Schwangerschaft und Stillzeit,
Wechseljahre und Reproduktionsfähigkeit

Ebenen und Dimensionen von Geschlecht





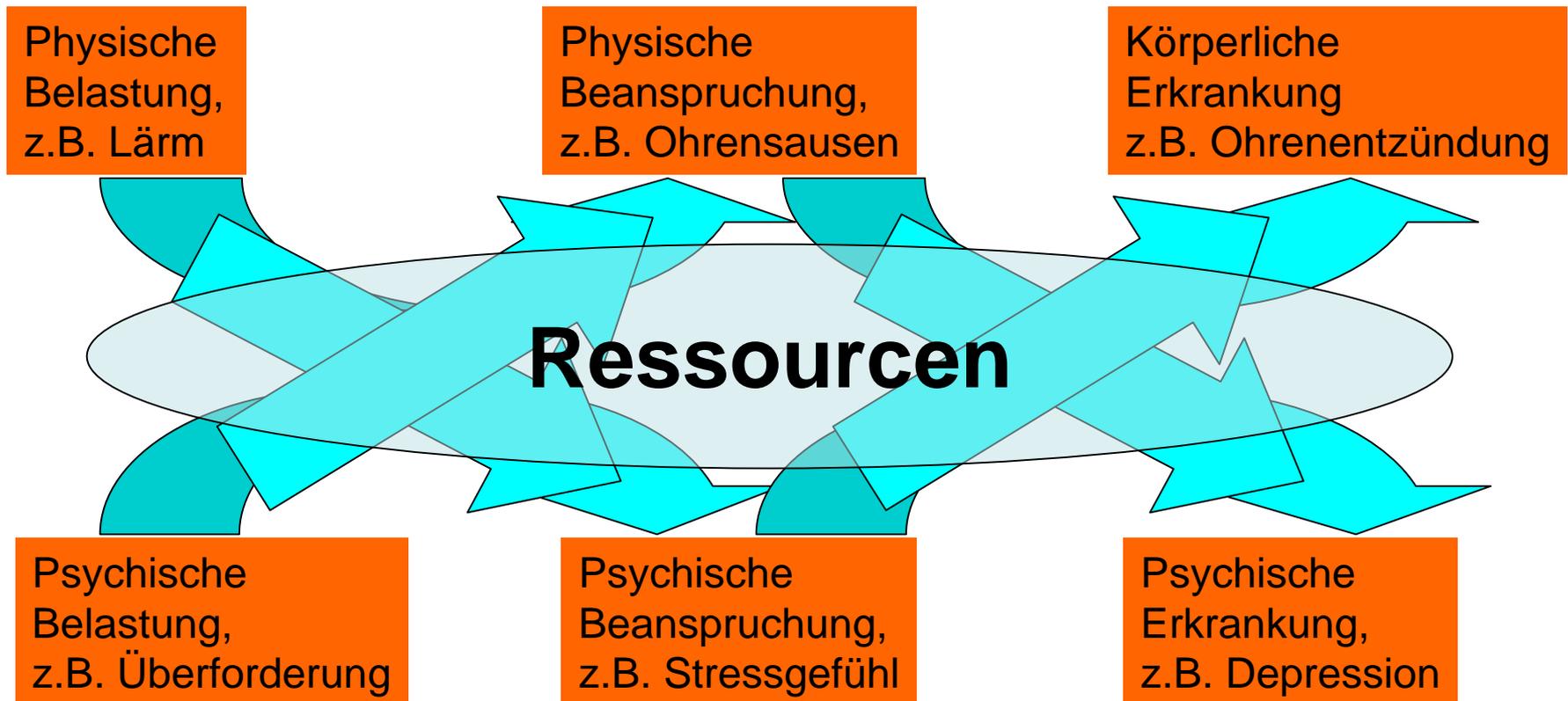
Psychische Belastungen



Alles, was von **außen** auf die Menschen zukommt und psychisch auf ihn/sie wirkt

Beurteilung und ständige Verbesserung ist für alle Arbeitsplätze vorgeschrieben – findet in der Praxis nur wenig statt

Psychische und physische Belastungen, Beanspruchungen und Erkrankungen

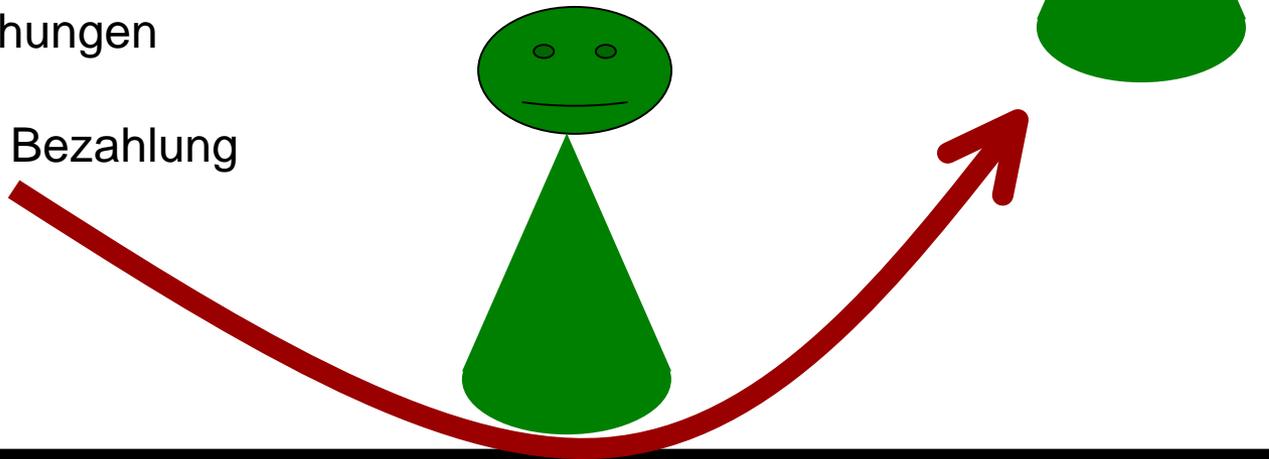


Positive Wirkung von Ressourcen



Belastungen, z.B.:

- Überforderung
- Schwierige KundInnen
- Unterbrechungen
- Konflikte
- Schlechte Bezahlung



Persönliche Ressourcen:

- Bildung
- Geld
- Lebensgefühl („Kohärenz“)

Organisationale Ressourcen:

- Handlungsspielraum
- Unterstützung
- Anerkennung

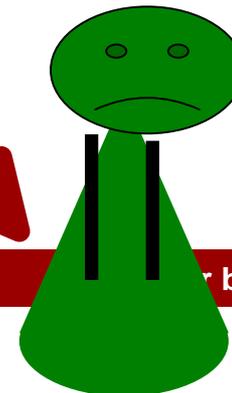
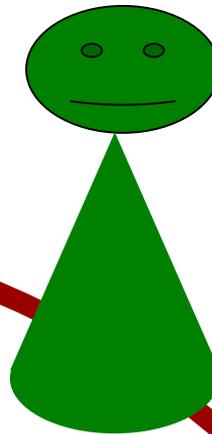
Ressourcen im sozialen Umfeld:

- Freunde / Familie
- Coaching
- Ausgleich: Yoga, Sport, Hobbies

Wenn Ressourcen fehlen...

(Fehl-)Belastungen, z.B.:

- Überforderung
- Schwierige KundInnen
- Unterbrechungen
- Konflikte
- Schlechte Bezahlung



Wirkungsweise von Stereotypen, z.B. bei der Beurteilung

(vgl. Fried et al. 2000: Wenn zwei das Gleiche tun...)



Das Projekt Gender/Stress

- „Geschlechterrollen und Psychische Belastungen in der Arbeitswelt“
- Projektförderung: Hans-Böckler-Stiftung und ver.di
- Laufzeit: Juli 2007 bis September 2009
- Drei Projektbetriebe: Textileinzelhandel, Finanzamt, Informations- und Kommunikationstechnik (ITK)
- Erhebungsphase mit qualitativen Interviews
- Entwicklung von Instrumenten für die Praxis
- Anwendung der Instrumente + Auswertung

Psychische Belastungen und Geschlecht: Sinn der Arbeit

- Männern wird zugeschrieben sie seien:
 - Hauptverdiener
 - Stärker an Erwerbsarbeit orientiert
- Frauen wird zugeschrieben:
 - Dazuverdienerin zu sein
 - Erwerbsarbeit als Abwechslung
- Folgen:
 - Höhere Anforderungen an Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft und Kompetenz bei Männern, Schwächen und Grenzen sind weniger erlaubt
 - Abwertung von Frauen oder: Erhöhte Anforderung – „Das Gegenteil beweisen müssen“

Psychische Belastungen und Geschlecht: Hauptanforderungen in der Arbeit

- Kompetenzen sind geschlechtlich konnotiert:
 - Steuerliche Fachkompetenz, Technikkompetenz, Durchsetzungsfähigkeit = männlich
 - Mode, Softwarebedienung, Freundlichkeit = weiblich
- Die „männlichen“ Kompetenzen werden in der Regel höher bewertet und als größere Anforderung gesehen.

Psychische Belastungen und Geschlecht: KundInnenkontakt

- Der KundInnenkontakt wird dort als problematisch angesehen, wo er nicht mit den Geschlechterstereotypen und den entsprechenden Machtzuschreibungen harmoniert:
 - Steuerbeamtin und männliche Steuerpflichtige
 - Männer in der Frauenmode
- Für Frauen wie Männer ist ein „guter KundInnenkontakt“ entweder mit der Übernahme einer stereotyp „weiblichen“ oder „männlichen“ Rolle verbunden oder mit „unweiblich/ unmännlich sein“

Psychische Belastungen und Geschlecht: Entwicklungsperspektiven

- Wesentliche Faktoren verbessern die Aufstiegschancen für Männer:
 - Ihnen wird eine höhere Aufstiegsorientierung zugeschrieben
 - Wesentliche Führungskompetenzen werden männlich konnotiert
 - Aufstieg verlangt Flexibilität, das ist von Männern leichter zu leisten
 - Angenommene „Geschlechtergerechtigkeit“ bei Aufstieg bei zahlenmäßig geringerer Repräsentanz von Männern in unteren Hierarchieebenen

Psychische Belastungen und Geschlecht: Vereinbarkeit

- Vereinbarkeit der Arbeit mit anderen Aufgaben im Leben wird fast nur als Problem der Frauen gesehen
- Die Vereinbarkeitsoptionen werden überwiegend als gut beschrieben
- Gute Vereinbarkeit heißt: Individuelle Lösung des Problems durch Teilzeit

Bewertung von Faktoren nach Geschlechterrolle

„Wichtig für Männer“

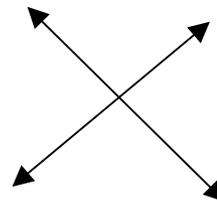
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Anerkennung
- Verantwortung

„Wichtig für Frauen“

- Sozialklima
- Unterstützung
- Vereinbarkeit

„Unwichtig für Männer“

- Sozialklima
- Unterstützung
- Vereinbarkeit



„Unwichtig für Frauen“

- Entwicklungsmöglichkeiten
- Anerkennung
- Verantwortung

Grundsätzlich sind die Bedingungen in den Bereichen schlechter, die als weniger wichtig angesehen werden – das wird aber nur z.T.so wahrgenommen.

Vorgehen und Themen im Projekt Gender/Stress im Finanzamt

- Im Herbst 2007 sind qualitative Interviews mit 15 Mitarbeiter/innen geführt worden zu psychischen Belastungen + Ressourcen – und Geschlecht
- Aus den Ergebnissen wurden drei Themenfelder ausgewählt:
 - Umgang mit schwierigen Steuerpflichtigen
 - Fehler/ Schwächen/ Überforderung
 - Anerkennung/ Unterstützung
- Diese drei Themen wurden in Arbeitsgruppen von Mitarbeiter/innen und Führungskräften bearbeitet: Problem -> Verbesserungsideen
- Ergebnisse auf 4 Ebenen:
 - Senatsverwaltung
 - Finanzamt
 - Führungskräfte und Mitarbeiter/innen
 - Jeder und jede für sich
- Weitere Aktivitäten umgesetzt und geplant.

Anerkennung/ Unterstützung - Verbesserungsmöglichkeiten

Ideen für die Führungskräfte:

- Weiterentwicklung der Beurteilungspraxis
- Anerkennung für Informationsweitergabe (z.B. von Fortbildungen) ausbauen
- Regelmäßiger alltäglicher Kontakt mit Mitarbeiter/innen
- Umgang mit Konflikten verbessern – konstruktiver und professioneller
- Führungskräfte-Feedback zur eigenen Weiterentwicklung nutzen
- Stellenwert der Beurteilungen überdenken:
 - Beurteilungen als das wesentliche Instrument der Anerkennung orientiert sich am „typisch männlichen“ Karriere-Bild
 - Gerade für männliche Mitarbeiter braucht es auch andere Orientierungen, um berufliche Zufriedenheit zu erlangen

Vorgehen und Themen im Textileinzelhandel

Entwicklung eines Vorgehens zur Erhebung: „Selbstverständlichkeiten“ des Berufs sollten sichtbar und abfragbar gemacht werden

- Der IMPULS Fragebogen wurde hier angepasst und verändert:
 - Aussagen wurden ergänzt: Vor allem zu KundInnenkontakt, Anforderungen an der Person bzgl. Auftreten und Erscheinungsbild.
- Gender in Prozess der Befragung integrieren, insbesondere in der Auswertung, Bedeutung der wenig bewussten Bilder in der Interpretation

Ergebnisse:

- Viel Sensibilisierung für die Themen Stress und Gender, Interesse, Strukturen des AGS zu etablieren, Befragungen durchzuführen und Seminare zu schwierigen Situationen mit KundInnen anzubieten
- Lernprozess der Beteiligung, Nutzen der Themen für das Unternehmen erkannt.
- Wirtschaftliche Schwierigkeiten verhindern weitere Umsetzung

Vorgehen im ITK-Unternehmen

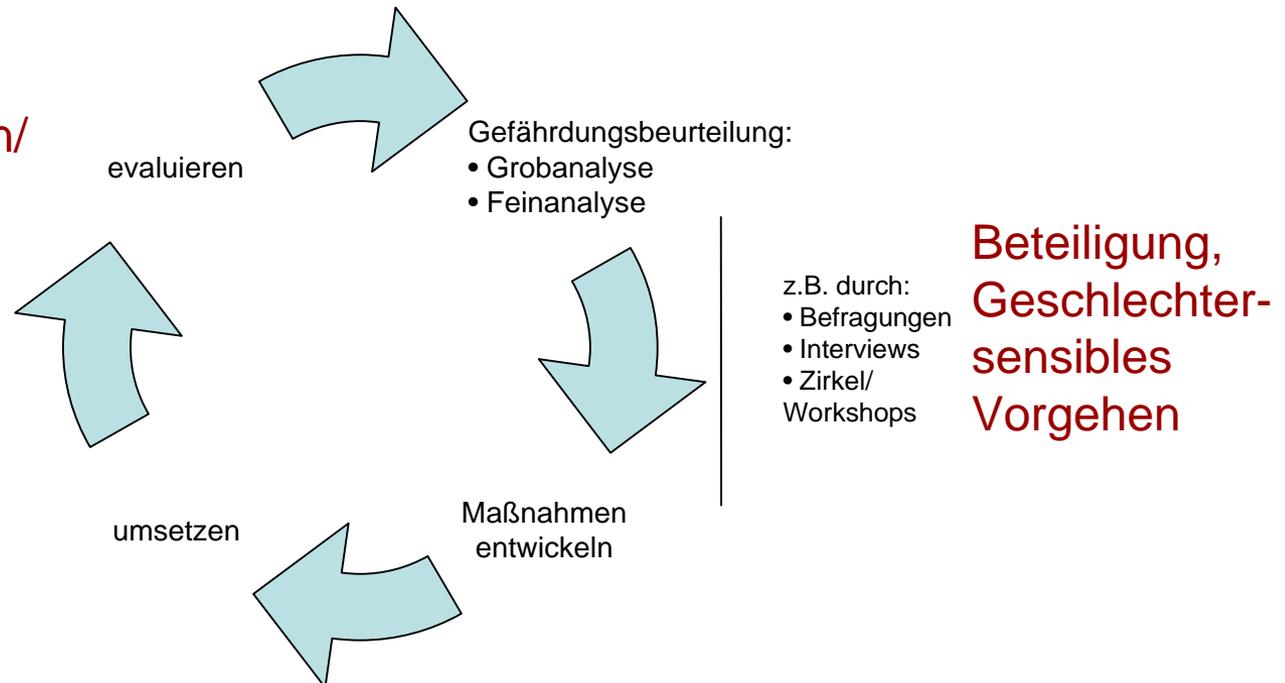
- Entwicklung eines Workshopkonzepts zu „Change Management von unten“
 - Ausgangspunkt: CM-Ansätze waren nur für Führungskräfte
 - Bedeutung von Beteiligung: Die Mitarbeitenden als ExpertInnen beteiligen und fragen
 - Was genau belastet die Mitarbeitenden und was kann unterstützen?
- 1x Mitarbeitende, 1x Führungskräfte
- Ergebnisse:
 - Informationspolitik und Kommunikation ist zu verbessern, weniger Informationsblockaden, weniger Gerüchte, mehr Transparenz und Orientierung.
 - Beteiligung ist Ernst zu nehmen: MA als ExpertInnen, Qualitätsverbesserung der Prozesse + mehr Zufriedenheit
 - Erneute Umstrukturierung verhindert weitere Umsetzung

Ergebnis: Gender in der Gefährdungsbeurteilung

Ziele formulieren: Geschlechtergerechtigkeit

Vorab:

- Strukturen schaffen
- Stereotype reflektieren/
Genderkompetenz
- Information und
Beteiligung



Geschlechtergerechte Maßnahmen, die

- alle erreichen
- Stereotype vermeiden
- Geschlechterverhältnisse verändern