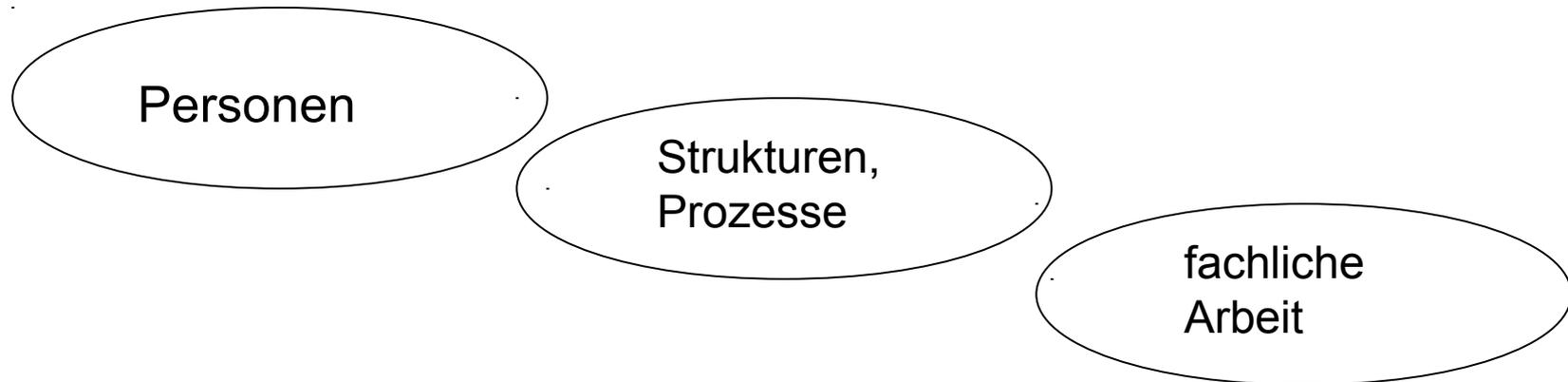


Mit der Genderperspektive die Gesundheit in der Arbeitswelt verbessern

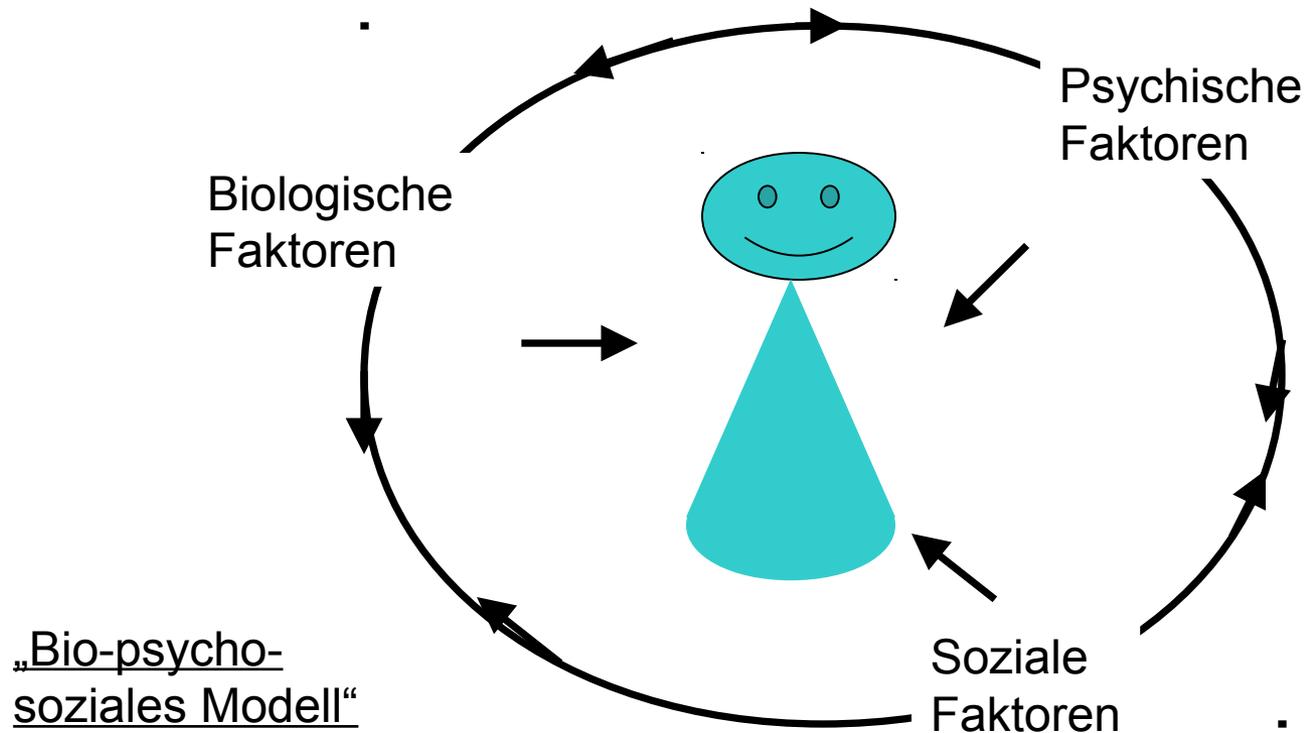
Michael Gumbel
Sujet GbR Organisationsberatung

Gender Mainstreaming – Amsterdamer Vertrag der EU

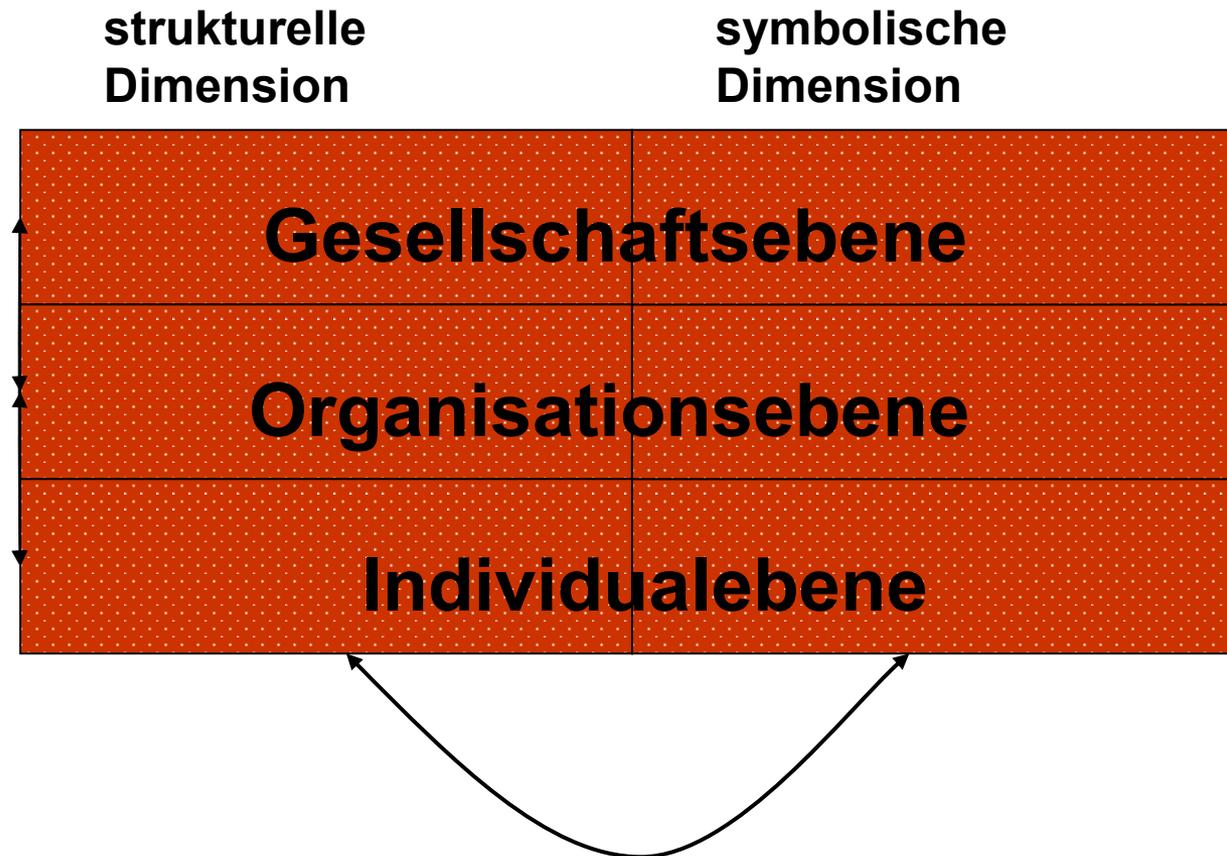
- Grundannahmen:
 - Gleichstellung wird mit den bisherigen Ansätzen zu langsam erreicht
 - Geschlechterrollen spielen immer eine wesentliche Rolle
 - Geschlechterverhältnisse werden mit allem, was unreflektiert getan wird, wieder hergestellt.
- **Gender** in den **Mainstream** bringen: Alle Aktivitäten, Prozesse, Beschlüsse usw. sollen dafür genutzt werden, Spielräume zu erweitern.
- Top-Down-Prinzip: Führung ist verantwortlich
- Ziel: Männer + Frauen



Zusammenhänge von Gesundheit und Geschlecht



Ebenen und Dimensionen von Geschlecht



Arbeitsschutzrecht in der EU

(Rahmenrichtlinie Richtlinie 89/391/EWG)

- Art. 4 (1): Arbeitgeber ist verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf **alle** Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.
 - Art. 6 (1): Arbeitgeber hat die hierzu erforderlichen Maßnahmen zu treffen und dabei eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.
 - (3) Arbeitgeber hat die Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu beurteilen und die aufgrund dessen erforderlichen Maßnahmen zu treffen.
- Gefährdungsbeurteilung – Maßnahmen – Verbesserung!

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

Arbeitsmarktsegregation: Tätigkeiten EU 2005

Figure 12: Occupational segregation, EU27 (%)

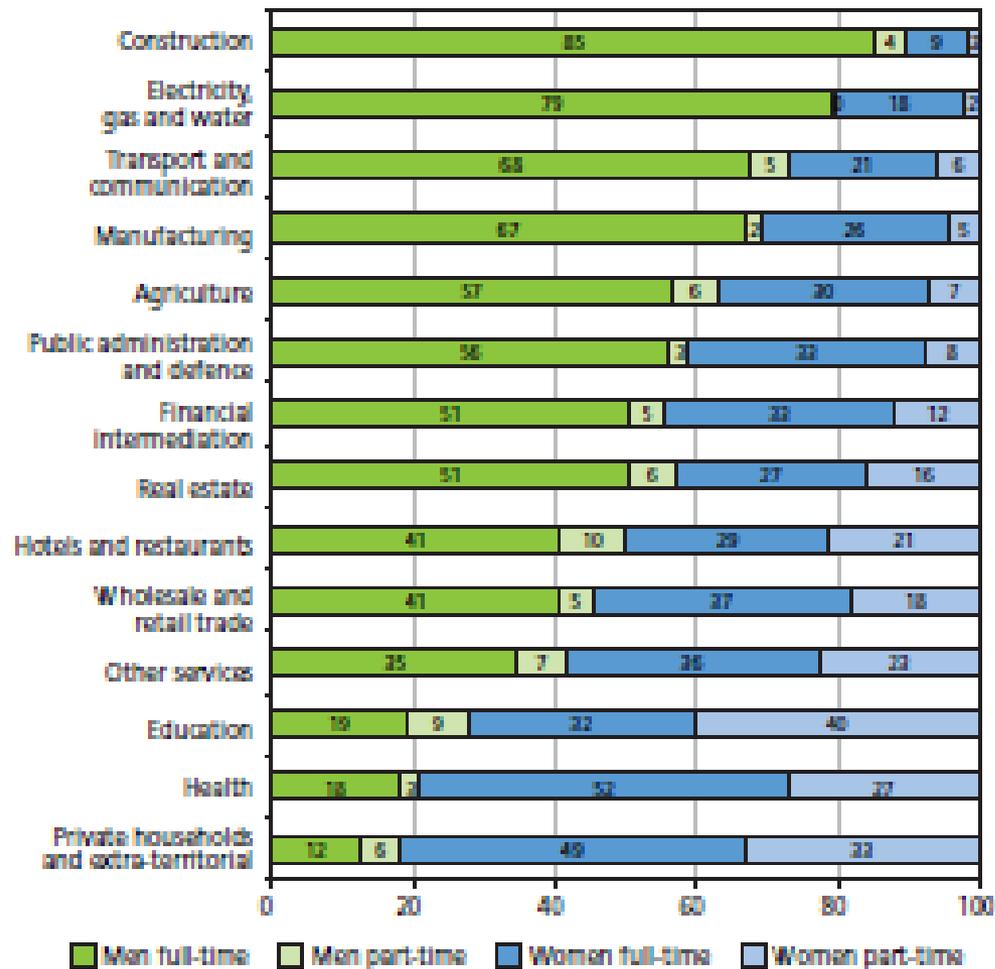


Source: EWCS, 2005



Geschlechtersegregation nach Sektor, EU 2005

Figure 15: Gender segregation, by sector, EU27 (%)

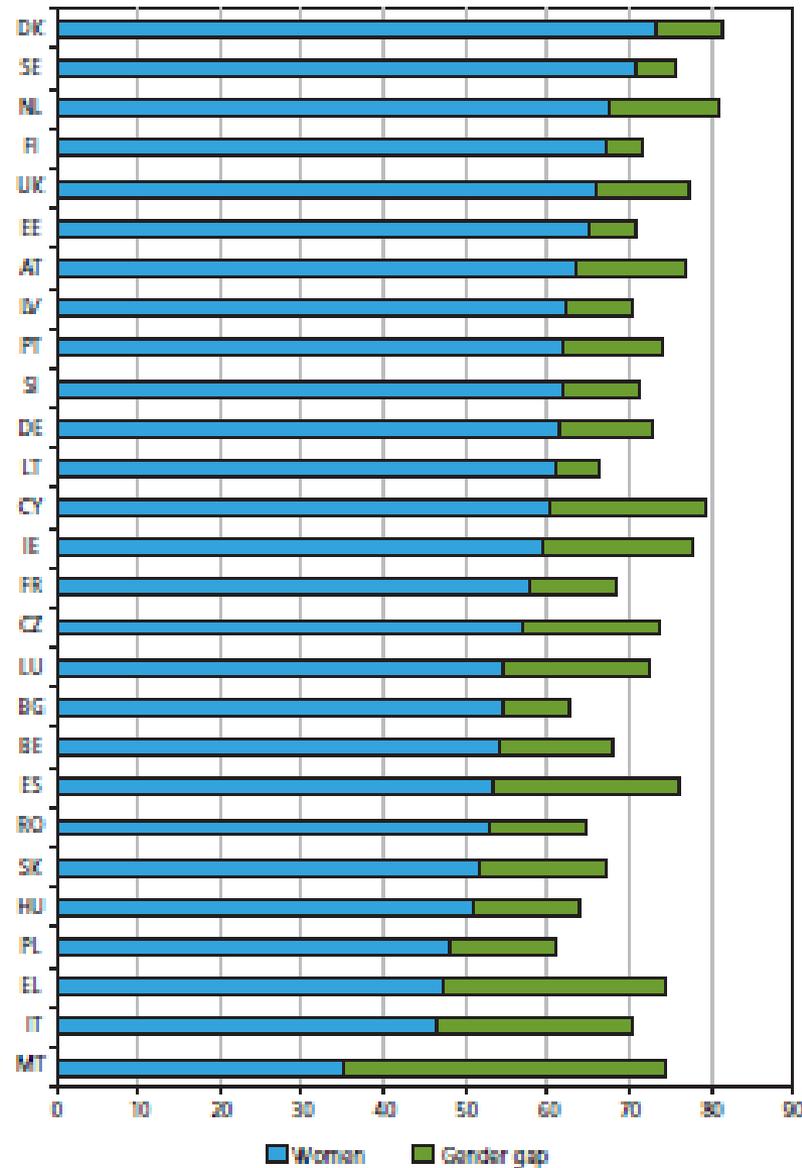


Notes: 'Manufacturing' includes mining and 'agriculture' includes fishing.

Source: EWCS, 2005

Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich zu Männern in der EU 2006

Figure 8: Women's employment rate and gender gap, by country, 2006, EU27 (%)



Source: European Labour Force Survey 2006, extracted from European Commission (2007)



Sujet

Organisationsberatung

Wir begleiten Veränderung



Arbeitswelten

*Zuschreibungen und
Bewertungen*

Lebenswelten

**strukturelle
Dimension**

**symbolische
Dimension**



Umgang mit Belastungen und Gesundheit

Gender in Arbeit und Gesundheit

Unterschiedliche Arbeitswelten

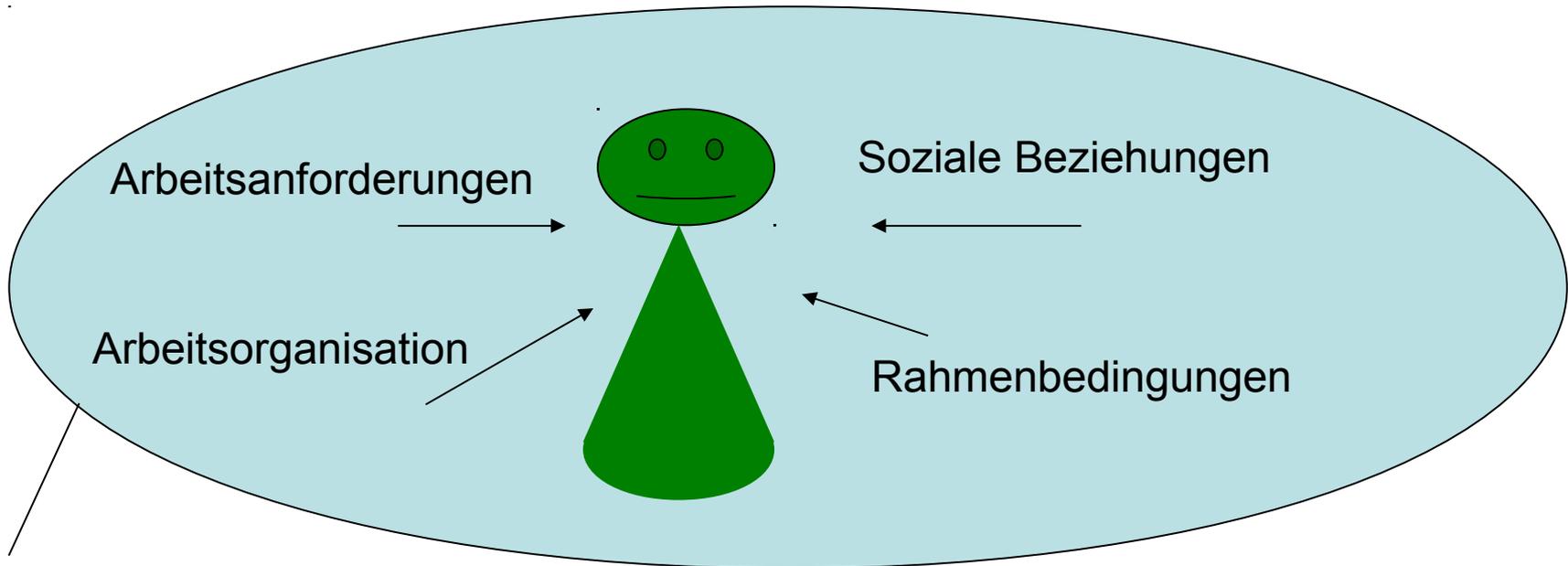
Unterschiedliche Lebenswelten

Rollenbilder und Stereotype,
Zuschreibungen und Bewertungen

Unterschiedlicher Umgang mit
Belastungen und Gesundheit

Biologische Aspekte:
Schwangerschaft und Stillzeit,
Wechseljahre und Reproduktionsfähigkeit

Psychische Belastungen*



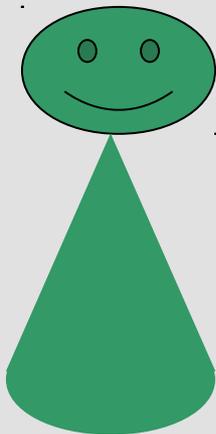
Alles, was von **außen** auf die Menschen zukommt und psychisch auf ihn/sie wirkt

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

Wirkungsweise von Stereotypen, z.B. bei der Beurteilung

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

BeurteilendeR

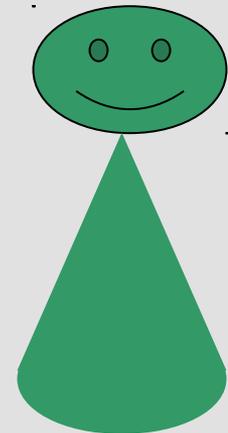


- Wahrnehmung
- Einordnung, Bewertung

Interaktion
• Positiver Effekt
der Ähnlichkeit

- Selbstbild
- Bild davon,
was erwartet
wird

BeurteilteR



>>Fiktion der Objektivität in Organisationen<<

Wenn zwei das Gleiche tun –
Gender im Arbeitsschutz – ist das ein Thema?



Die Geschäftsleitung von Mänz + Rossmann
Organisationsentwicklung

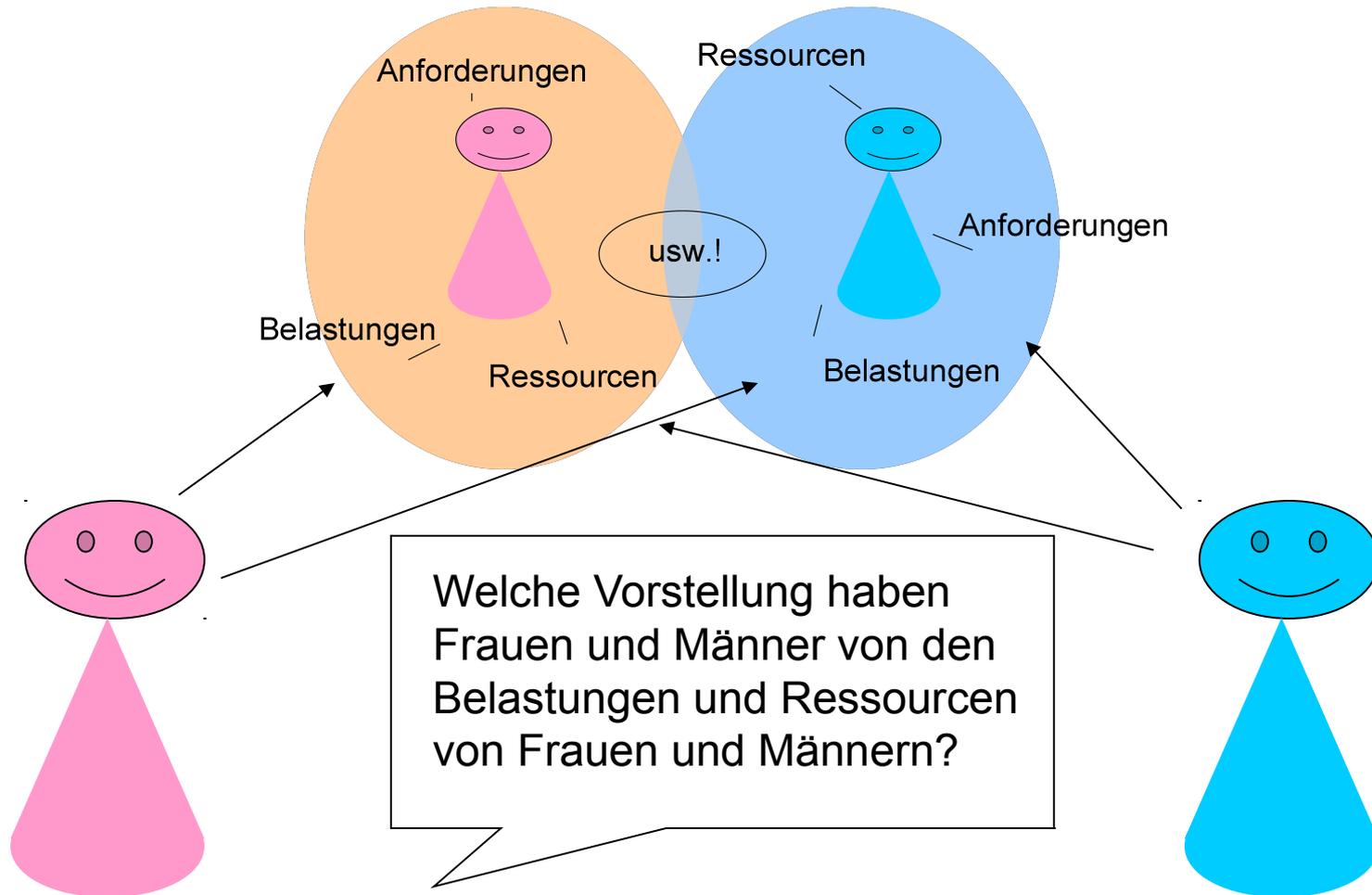
<http://www.muronet.de/profil.html>

Wir begleiten Veränderung

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

Was wir wissen wollten



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“

Besonders auffällig...

- Selbstverständlichkeiten in einem Job/ Branche werden nicht als Belastung wahrgenommen („wen das stresst, der ist hier falsch!“)
 - Freundlichkeit der Verkäuferin
 - Selbstsicherheit und Autorität eines Finanzbeamten
- Belastungen werden nicht bearbeitbar, weil sie im Betrieb Tabus sind:
 - Belastung durch Attraktivitätsanforderung
 - Sozialer Druck im Frauenteam
 - Ängste und Unsicherheiten insbesondere von Männern

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.

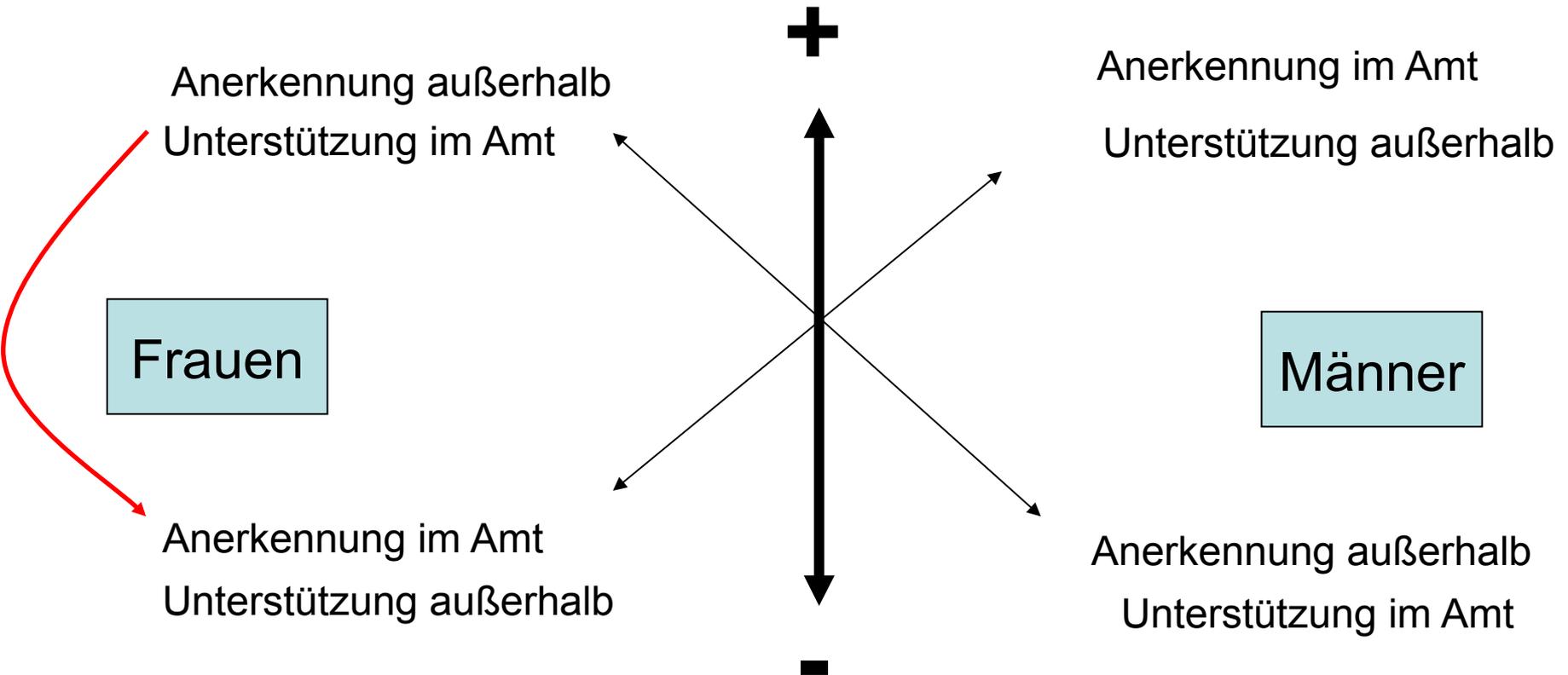
Psychische Belastungen und Geschlecht: KundInnenkontakt

- 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

Anerkennung und Unterstützung im Finanzamt



Spezifische geschlechtsbezogene Ressourcen

- Frauen
 - Leichtere Möglichkeit, sich Unterstützung zu organisieren, wo dies dem Stereotyp „Weiblichkeit“ entspricht, z.B.:
 - Lastenhandhabung
 - Fachliche Fragestellungen, wo das Fachthema „männlich“ ist (Steuer, Technik)
 - Kompetenzzuschreibung bei „weiblichen“ Kompetenzen
 - Möglichkeit, Überforderung zu benennen
 - Vereinbarkeitsprobleme werden gesehen
- Männer
 - Häufig höhere Anerkennung im Beruf, wenn die Berufsrolle den Anforderungen entsprechend ausgefüllt wird
 - Wirkt positiv auf das Verhältnis zu Vorgesetzten
 - Kompetenzzuschreibung bei „männlichen“ Kompetenzen
 - Möglichkeit, Grenzen zu setzen

Vorgehen und Themen im Projekt Gender/Stress im Finanzamt

- Aus den Ergebnissen der Interviews 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 nach Projektende.

Weitere Ergebnisse...

- Wesentliche Belastungen und Ressourcen werden normalerweise von Experten und Beschäftigten nicht wahrgenommen oder unterschätzt
 - „Das ist doch normal in diesem Job“
 - „Wenn man das nicht kann, ist man hier falsch“
- Beteiligung muss berücksichtigen, was für die Beteiligten „normal“ ist
- Die Frage nach der Situation fürs andere Geschlecht macht verborgene Themen sichtbar
- Die Bewusstmachung von Belastungen heißt auch: Eine wesentliche Ressource schaffen!

Individualebene oder Organisationsebene?

- Psychische Belastungen und Genderfragen werden in den Organisationen als individuelles Thema behandelt:
 - Folgen psychischer Fehlbelastungen stehen im Vordergrund und sind individuell zu bewältigen (Stressbewältigung)
 - Geschlechterungleichheiten werden individuell angegangen (Vereinbarkeitsfragen, Karriereförderung für Frauen)
- Was nicht gefragt wird:
 - Auf welche Weise stellt die Organisation die bestehenden Verhältnisse (mit) her?
 - Welche Möglichkeiten gibt es für die Organisation, die Verhältnisse zu verändern?

Ergebnis: Gender in der Gefährdungsbeurteilung

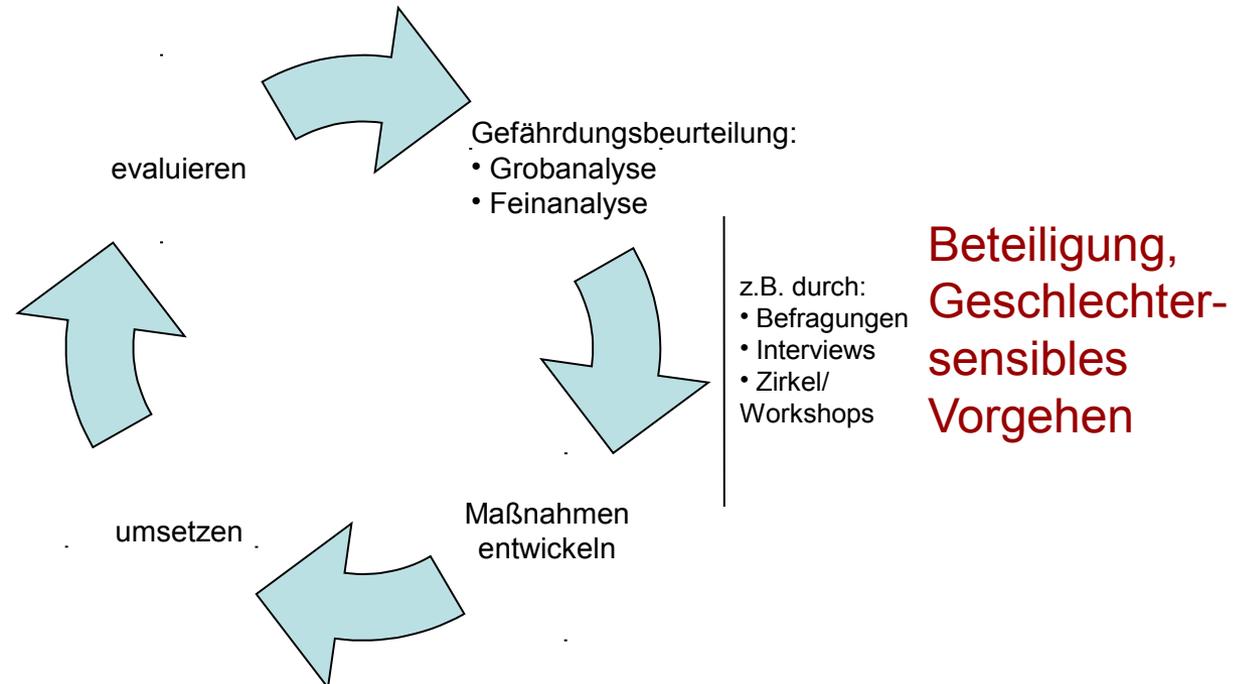


Sujet
Organisationsberatung

Ziele formulieren: Geschlechtergerechtigkeit

Vorab:

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



Geschlechtergerechte Maßnahmen, die

- alle erreichen
- Stereotype vermeiden
- Geschlechterverhältnisse verändern

Wir begleiten Veränderung

Weitere Informationen

- European Agency for Safety and Health at Work (2003): Gender Issues in Safety and Health at Work. A Review.
- European Agency for Safety and Health at Work (2005): Mainstreaming Gender Into Occupational Safety and Health.
- European Agency for Safety and Health at Work (2014): Mainstreaming Gender Into Occupational Safety and Health Practice.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Working Conditions in the European Union: The Gender Perspective.

- Karen Messing (1999): Integrating Gender in Ergonomic Analysis. Strategies for Transforming Women's Work.
- Laurent Vogel (2003): The Gender Workplace Health Gap in Europe.
- Daniela Tieves (2011): Women and Occupational Diseases in the European Union.
- Patricia Vendramin/Gérard Valenduc (2014): A Gender Perspective on Older Worker's Employment and Working Conditions.

Weitere Informationen

- <http://www.hamburg.de/themen/3981508/gender-mainstreaming.html>
- Michael Gümbel/Sonja Nielbock (2012): Die Last der Stereotype. Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen im Betrieb. Düsseldorf.
- Sonja Nielbock/Michael Gümbel (2014): Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. 2. Auflage.
Download:
http://www.sujet.org/download/E_Broschuere_Gender_Stress.pdf



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



- Michael Gümbel
Sujet GbR Organisationsberatung
Brigittenstrasse 2
D-20359 Hamburg
Deutschland
michael.guembel@sujet.org
www.sujet.org
Tel. +49 40 430 97 107