

Ergebnisse des Projekts Gender/ Stress – Geschlechterrollen und psychische Belastungen

Michael Gümbel, Sonja Nielbock
Sujet GbR Organisationsberatung

Unsere Ergebnisse zeigen

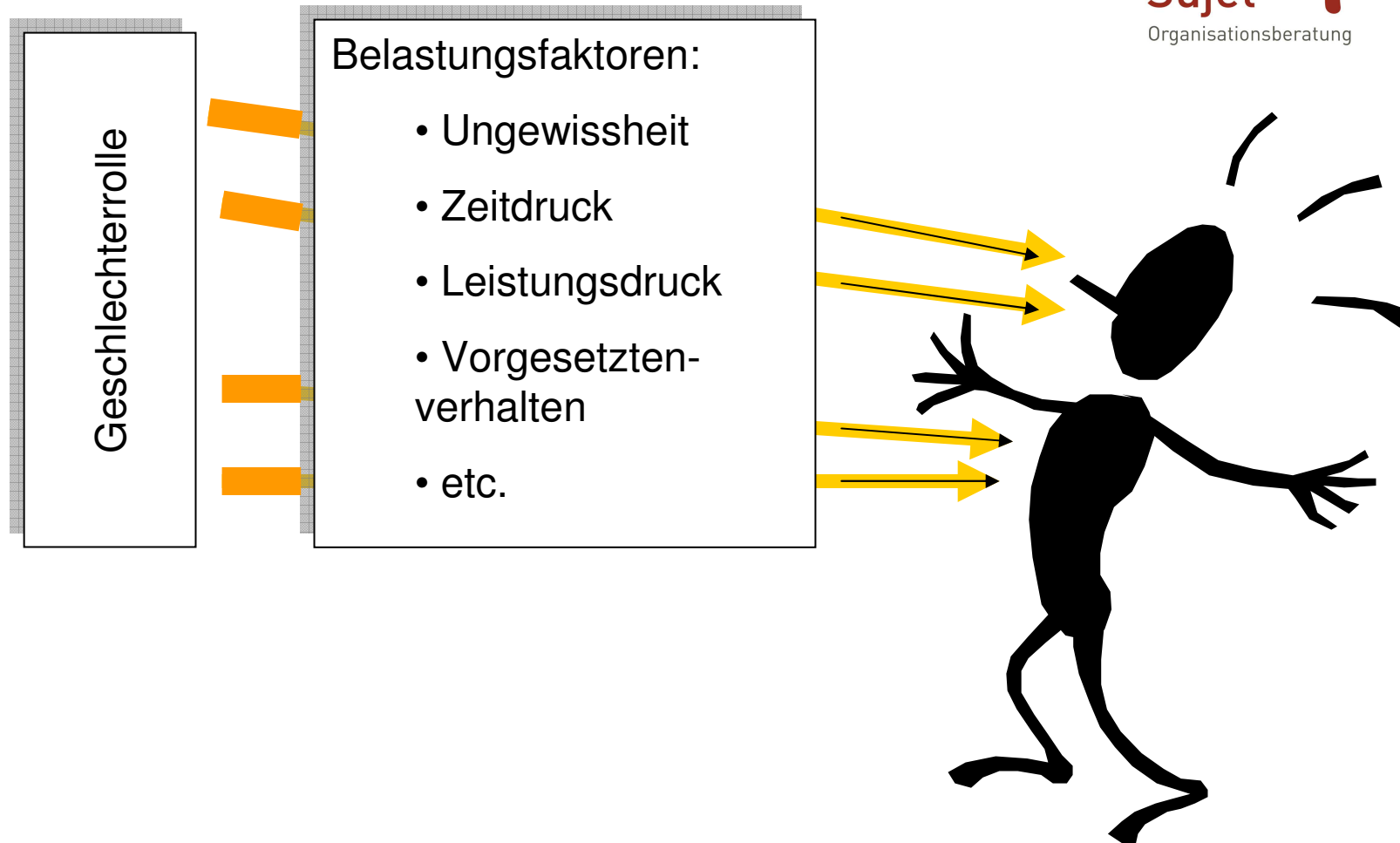


eine enge Verknüpfung von psychischen Belastungen und Geschlechterrollenbildern
dass viele Belastungsfaktoren nur mit einer Genderperspektive erkennbar sind

Unsere Ergebnisse zeigen

dass die Frage nach Selbstverständlichkeiten einer Tätigkeit/ eines Arbeitsplatzes relevant ist um wesentliche psychische Belastungsfaktoren/ Ressourcen zu erkennen.

dass Frauen und Männer in der Erwerbsarbeit jeweils mit Anforderungen und Erwartungen konfrontiert sind, die an die Geschlechterrolle gekoppelt und die i.d.R. in keiner Stellenbeschreibung enthalten sind.



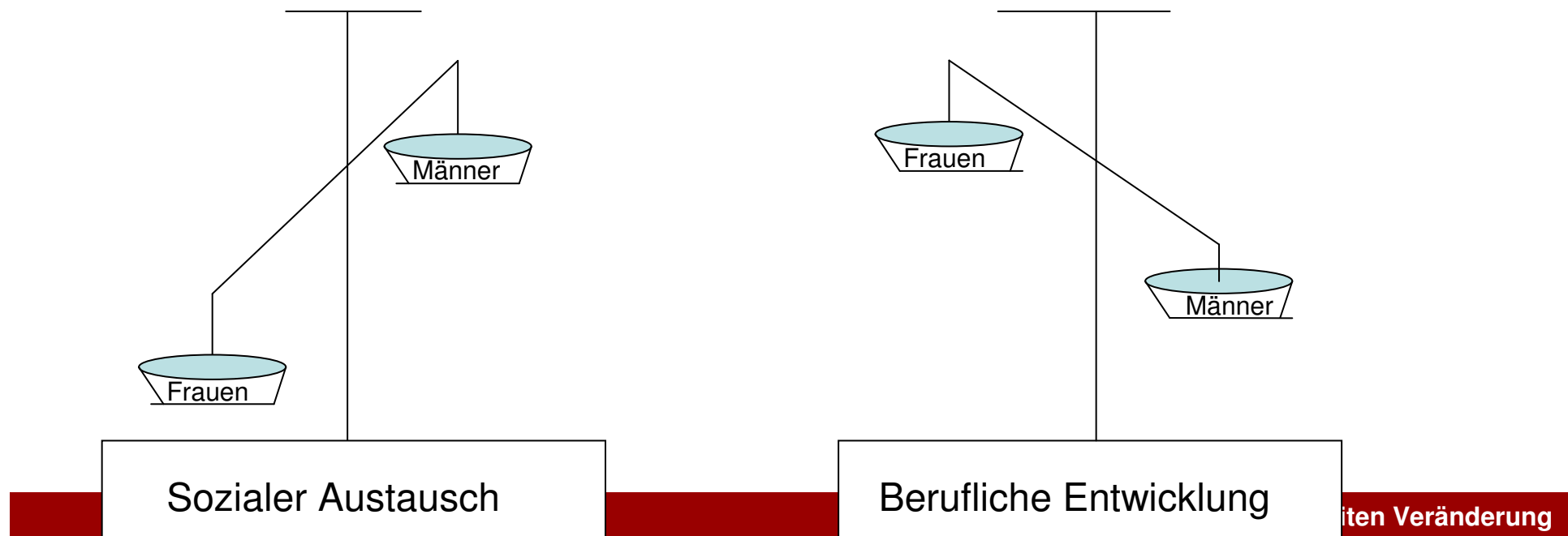


Geschlechterrollenbilder führen z.B. dazu, ...

dass für Frauen die Dimension „Sozialer Austausch“ anders bewertet wird als für Männer.

dass die „berufliche Entwicklung“ für Männern höher gewichtet wird.

Ein und dieselbe „objektive“ Arbeitssituation wird gefiltert durch Geschlechterrollenbilder unterschiedlich bewertet und wahrgenommen.



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 durch „Das Gegenteil beweisen müssen“

Psychische Belastungen und Geschlecht: Hauptanforderungen in der Arbeit

- Kompetenzen sind geschlechtlich konnotiert:
 - Fachkompetenz in der Steuersachbearbeitung, 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 funktioniert besser, wenn er mit den Geschlechterstereotypen und den entsprechenden Machtzuschreibungen harmonisiert. Schwierigkeiten gibt bei:
 - Steuerbeamtin und männliche Steuerpflichtige
 - Männer in der Frauenmode
- Heterosexuelle Konstellationen werden in vielen Fällen als „leichter“ angesehen
- Aber: Mögliche Grenzüberschreitungen!

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

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?

Was haben wir für Gender Mainstreaming gelernt?

Interesse und Offenheit für GM schaffen, durch:

Verknüpfung mit einem Fachthema

Betonung des Nutzens für das Fachthema und die Interessen
der Organisationsmitglieder

Sichtbarmachen der Geschlechterbilder und
selbstverständlichen Rollenerwartungen

Wirkmächtigkeit der Bilder aufzeigen

Bewertende Haltungen und normative Anteile in der
Arbeit zu Gender Mainstreaming vermeiden

Verbesserung der Gleichstellung lassen sich gut mit dem
Abbau von Belastungen verknüpfen

Was haben wir für die psychischen Belastungen gelernt?

Psychische Belastungen sind immer vergeschlechtlicht
Tradierte Geschlechterrollenbilder erschweren eine
Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen – das
beeinträchtigt die Gleichstellung und das Wohlbefinden
von Frauen und Männern

Was selbstverständlich qua Geschlechterrolle scheint,
verdient besondere Aufmerksamkeit in der Bearbeitung
der Belastungen

Diese Aspekte werden ohne Genderperspektive nicht
erkannt und bleiben außen vor.

Aktivitäten zum Abbau psychischer Belastungen lassen
sich gut um eine Gleichstellungsperspektive erweitern

Synergien – oder wechselseitige Unterstützung?

Durch das Hinterfragen und Dekonstruieren der Geschlechterrollen wird zugleich die Ressource „Handlungsspielräume“ wesentlich erweitert.

Beispiele:

die Möglichkeit für Führungskräfte ihre Unsicherheit zu zeigen und nicht als Makel zu verbergen

oder die Möglichkeit sich als Verkäuferin einer Kundin oder Kollegin gegenüber abzugrenzen ohne sanktioniert zu werden

„Frauen und Männer sind ganz natürlich unterschiedlich, das wissen wir und nutzen das Spiel der Geschlechter im Kundengeschäft!“ **Textileinzelhandel**



geschlechtsspezifische Zuschreibungen als Selbstverständlichkeiten

Diese Belastungen und Ressourcen werden nicht wahrgenommen – Kompetenzen unmittelbar und unhinterfragt ans Geschlecht geknüpft

Bestimmte Stressfaktoren werden nicht sichtbar – Bewältigung der Anforderungen wird unhinterfragt vorausgesetzt.
In diesen Anforderungen steckt die enge Verwobenheit von Geschlechterzuschreibungen/ Frauenbildern und Berufsbild.

Auf der betrieblichen Ebene wird kaum Handlungsspielraum gesehen.

Hauptergebnisse Textileinzelhandel zu...

Belastungen

- Freundlich sein
- Emotionen unter Kontrolle haben
- Schwierige Situationen mit KundInnen
- Präsenz, sich nicht zurückziehen können
- Anspruch an Attraktivität (Frauen)
- Sozialer Druck, Klatsch und Tratsch (Frauen)
- Aufstiegserwartung (Männer)

Ressourcen:

- sozialer Zusammenhalt, Austausch (Frauen)
- Abgrenzen dürfen (Männer)
- Partizipationsmöglichkeiten
- Aufstiegsmöglichkeiten (Männer)

Ansatz 1: Umgang mit Befragungen (Textileinzelhandel)

Interesse ein Instrument zu entwickeln, das zukünftig angewendet werden kann. „Selbstverständlichkeiten“ des Berufs sollten sichtbar und abfragbar gemacht werden

Der IMPULS Fragebogen der BAuA wurde hier angepasst und verändert:

- Aussagen/ Items wurden gestrichen, die hier als wenig relevant eingeschätzt wurden,
- Aussagen wurden ergänzt: Vor allem zu KundInnenkontakt, Anforderungen an der Person bzgl. Auftreten und Erscheinungsbild.

Gender im 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 psychologisch ausgerichtete Seminare zu schwierigen Situationen mit KundInnen anzubieten

Lernprozesse der Beteiligung, Nutzen der Themen für das Unternehmen erkannt.

„Gleichstellung wird hier groß geschrieben, aber nicht
durchweg gelebt“ **Finanzamt**

hoher Anspruch an Gleichstellung

Gleichstellungsstrukturen bestehen

fortdauernde Notwendigkeit von Gleichstellungspolitik wird teilweise nicht
verstanden

Erklärung, dass Bemühungen um Gesundheit und Wohlbefinden der
Mitarbeitenden wichtig sind

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist konzeptionell verankert und es gibt
die entsprechenden Strukturen.

Die tatsächliche Realisierung bleibt jedoch oft einer individualisierenden
Perspektive verhaftet

Kernthemen werden bisher kaum behandelt

Gute strukturelle Voraussetzungen stellen eine gute Grundlage für die
Umsetzung und Weiterentwicklung der Ansätze dar

Hauptergebnisse Finanzamt...

Belastungen

- **Umgang mit Fehlern/
Schwächen/ Überforderung**
- **Anerkennung (Frauen)**
- **Unterstützung (Männer)**
- **Schwierige Situationen mit
Steuerpflichtigen**
- **Entwicklungsmöglichkeiten**
- **Beteiligung/
Partizipationsmöglichkeiten**

Ressourcen:

- **Sinnhaftigkeit der Arbeit**
- **Unterstützung (Frauen)**
- **Abgrenzen können (Männer)**
- **Gute Rahmenbedingungen:
Sicherer Arbeitsplatz, Flexibilität**

Ansatz 2: Feinanalyse und Entwicklung von Maßnahmen in hierarchieübergreifenden Workshops (Finanzamt)

- 3 ausgewählte Themen:
 - Umgang mit schwierigen Steuerpflichtigen
 - Fehler/Schwächen/Überforderung
 - Anerkennung + Unterstützung
- 2 Gruppen: Mitarbeitende + Vorgesetzte
- Wechsel von getrennter + gemeinsamer Arbeit
- Reflexion der Bedeutung der Geschlechterrollenbilder bei jedem Thema
- Ergebnis: Ansätze auf allen Hierarchieebenen, z.B.:
 - Umgang mit schwierigen Steuerpflichtigen und Geschlechterbilder
 - Fehler/Schwächen/Überforderung und „Männlichkeit“
 - Anerkennung für das Benennen von Unterstützungsbedarf
- Weiterarbeit an der Organisationskultur
- Relativ breite Diskussion in der Verwaltung

„Geschlecht spielt bei uns keine Rolle, die Situation ist für alle dieselbe!“ ITK-Unternehmen



Gleichstellungsnorm

Abwertung des Auftragsmanagements innerhalb des Unternehmens. Konkrete Maßnahmen und Ansätze, die wir im Projekt erkennen und thematisieren konnten, sollen nicht angegangen werden.

Formal bestehen Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, es werden Projekte durchgeführt und der Anspruch an das Gesundheitsmanagement wird hervorgehoben.

Keine wahrnehmbaren Wirkungen und Änderungen auf der Ebene der Mitarbeitenden

Zahlreiche negative Aussagen wie der, dass die unzufriedenen Mitarbeitenden doch das Unternehmen verlassen können.

Hauptergebnisse ITK-Unternehmen...

Belastungen

- Unsicherheit und Verunsicherung aufgrund von Umstrukturierungen
- Wechsel der Teamzusammensetzung und der Vorgesetzten
- Wenig Sinnhaftigkeit
- Informationspolitik: Warum wird was verändert?
- Nicht gefragt werden: keine Beteiligung

Ressourcen:

- sozialer Zusammenhalt, gutes Team
- Partizipationsmöglichkeiten auf unterer Ebene
- materielle Sicherheit

Ansatz 3: Feinanalyse des Thema Umstrukturierungen im Workshop (ITK)

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

Fazit

Die verzahnte Bearbeitung von den Themen
Gender und Belastungen führt zu...

erweiterten Handlungsspielräumen,
zu einem Qualitätsgewinn im Arbeits- und
Gesundheitsschutz
und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Was ist nun zu tun?

- Gender Mainstreaming ist im Thema psychische Belastungen zu verankern.
- In den Branchen und Betrieben sind die vorhandenen Geschlechterrollenbilder zu reflektieren.
- Psychische Belastungen und Geschlechterrollenbilder sind Kernbereiche für die Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten und des Wohlbefindens von Frauen und Männern. Hierzu sollte in den Organisationen mehr passieren.