

Warum bei der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen der Gender-Aspekt hilfreich ist

Brainstorming des Arbeitskreises Gender & Gesundheit MV

Güstrow, 26.10.2018

Michael Gümbel

Sujet GbR Organisationsberatung

Anlaufstelle Perspektive Arbeit & Gesundheit (PAG)



PAG
PERSPEKTIVE
ARBEIT &
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

Wir begleiten Veränderung

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“

Besonders auffällig...



- Selbstverständlichkeiten in einem Beruf 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.

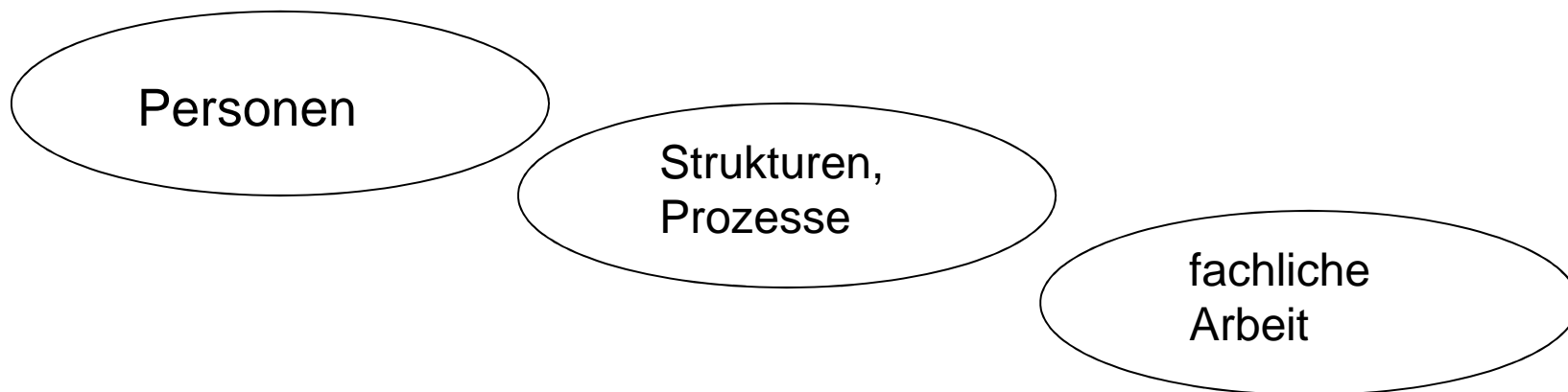
Weitere, neuere Erkenntnisse...



- Bestimmte Tätigkeitsfelder sind erst in den letzten Jahren in den Blick der Arbeitswissenschaften und des Arbeitsschutzes geraten:
 - Emotionale Anforderungen
 - Interaktive Arbeit
- Einige Aspekte werden erst in Ansätzen reflektiert:
 - Sexuelle Arbeit (= Arbeit mit „Sex-Appeal“)
 - Ästhetische Arbeit (= Attraktivität und „Eindruck“)

Gender Mainstreaming – worum geht es dabei?

- Grundannahmen:
 - 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.



Ergebnis: Gender in der Gefährdungsbeurteilung

Vorab:

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

Ziele formulieren: Geschlechtergerechtigkeit



Geschlechtergerechte Maßnahmen, die

- alle erreichen
- Stereotype vermeiden
- Geschlechterverhältnisse verändern

Wir begleiten Veränderung

Was bedeutet Gender Mainstreaming in den Strukturen?



„Normales“ Vorgehen:

- Gestaltung im Betrieb wird durch begrenzte Gruppen/ Personen bestimmt:
 - Führung/ Geschäftsleitung
 - ExpertInnen (Finanzen, Personal, Arbeitsschutz usw.)
 - Interessenvertretung
- In diesen Strukturen wird Macht und Teilhabe begrenzt verteilt
- **„Reden über andere“**
- Andere Personen + Perspektiven sind von der Gestaltung ausgeschlossen

Gender Mainstreaming muss heißen:

- Alle relevanten Gruppen und Perspektiven sind zu beteiligen
- Die unterschiedlichen Perspektiven fließen ein
- Es finden keine Ausschlüsse von Sichtweisen statt
- **„Selbst sprechen“**

Mitwirkende Personen - Genderkompetenz



- Es geht nicht nur darum Frauen und Männer zu repräsentieren, sondern auch:
 - Unterschiedliche Abteilungen/ Bereiche/ Aufgaben/ Hierarchieebenen
 - Unterschiedliche Lebensmodelle/ Arbeitszeiten/ Generationen

Entwicklung von Genderkompetenz ist notwendig, d.h.:

1. Wissen: Verstehen und Bewerten von Wissensständen
2. Haltung: Erkennen der eigenen geschlechtsbezogenen Entwicklung
3. Können: Veränderung in der Praxis umsetzen

- Verantwortliche (Führung, BR/PR)
- Beauftragte (BÄ, FaSi usw.)
- Beschäftigte

Durch Fortbildung und Reflexion im Prozess

Information und Beteiligung



Information und Transparenz:

- Wer wird informiert? Wie können die unterschiedlichen Zielgruppen gut angesprochen werden?
- Wie wird informiert? Wie kann die Information gut aufgenommen werden? Welche Wege/ Methoden sind dafür hilfreich?
- Welche Inhalte? Welche Bedeutungen werden transportiert? Was kann ankommen?

Beteiligung (siehe auch: Strukturen):

- Repräsentativität?
- Abbildung der unterschiedlichen Bereiche, Lebenswelten, Sichtweisen
- Wie wird sichergestellt, dass die unterschiedlichen Perspektiven gleichermaßen berücksichtigt werden, ohne „wichtig“ und „ernstzunehmend“ zu unterscheiden?

Festlegung der Ziele/ Standards



- Formulierung von Zielen für das Gesundheitsmanagement/ die Gefährdungsbeurteilung zur Klärung der Ausrichtung und zur Überprüfbarkeit
- Gender Mainstreaming als ein wesentlicher Prozessinhalt
- Verbesserung der Gleichstellung als ein Ziel im Sinne von:
 - Verbesserung der Teilhabe von Männern und Frauen im Betrieb
 - Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten
 - Gerechte Verteilung der Maßnahmen zwischen Frauen und Männern in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenszusammenhängen
- Vermeidung von Geschlechtsblindheit und Stereotypen

Erfassung und Beurteilung der Gefährdungen



- Möglichst breite Beteiligung
- Bewusst-Machen von Geschlechterstereotypen im Untersuchungsfeld zu Beginn des Prozesses (innerbetrieblich oder aus Literatur/Expertise)
- Berücksichtigung der Geschlechterstereotype bei Auswahl und Entwicklung der Instrumente
- Erweiterung um genderrelevante Fragen
- Durchführung durch genderkompetente Personen
- Berücksichtigung der Stereotype bei der Bewertung der Ergebnisse

Einsatz von Methoden



Methoden

- Befragung – Mit welchen Fragen? Wie wird ausgewertet?
- Interviews – Durch wen? Wer wird gefragt?
- Beobachtung – Mit welchem Beobachtungseffekt?
- Workshops/ Zirkel – Wer leitet? Wer nimmt teil? Welche Themen? Welche Methoden? Was passiert mit den Ergebnissen?

Entwicklung von Maßnahmen



- Berücksichtigung der Ziele der Gefährdungsbeurteilung:
 - Verbesserung der Bedingungen für die Gesundheit und
 - (zugleich) Verbesserung der Gleichstellung
- Maßnahmen sollen zu einer Erweiterung der Geschlechterrollen für Männer und Frauen führen, dabei sollen zugleich:
 - Geschlechtsspezifische Belastungen reduziert werden
 - Unterbewertete Belastungen ausreichend berücksichtigt werden
 - Vorhandene Ressourcen gestärkt werden
 - „untypische“ Ressourcen erschlossen werden.

Umsetzung + Evaluation



- Bei der Umsetzung ist besonders darauf zu achten:
 - Werden die geschlechterpolitischen Ziele erreicht?
 - Wie entwickeln sich die Geschlechterrollenbilder in der Organisation? Kommt es zu einer Verfestigung von Stereotypen oder werden Handlungsspielräume erweitert?
 - Indikatoren können z.B. sein:
 - Äußerungen: „Männer sind so, Frauen sind so...“
 - „Ungewöhnliche“ Beispiele: Männer in Elternzeit, Mütter in Vollzeit, Umgang mit schwierigen Kund*innen usw.
- Evaluation der konkreten Maßnahmen:
 - Wie hat sich das Wohlbefinden verbessert?
 - Wie haben sich die Geschlechterverhältnisse verändert?

Geschlechteraspekte in Arbeitsschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung



- Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsminister befasst sich mit Gender im Arbeitsschutz 2010/2011/2012
 - Psychische Belastungen als ein wesentliches Handlungsfeld benannt
 - Geschlechteraspekte sollen in Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden
 - Bedarf an Handlungsanleitung, Schulung und Beratung
- Informationsgrundlage „Geschlechtersensibilität bei Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ im Auftrag des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) für Arbeitsschutzbehörden
- Leitfaden zum Generationen-Management: „Gute Arbeit für Frauen. Gute Arbeit für Männer.“ (Arbeiterkammer Vorarlberg, Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)
- iga.Report 35: Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender

Weitere Informationen



Berichte und Beschlüsse der Gleichstellungs- und FrauenministerInnenkonferenz:

- <http://www.hsm.hessen.de> -> Frauen -> Arbeitsschutz
- <http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/GFMK-Beschluesse.html>

LASI-Informationsgrundlage:

- <http://www.hamburg.de/contentblob/3981656/data/asmk-89-2012.pdf>

Leitfaden zum Generationen-Management:

- http://media.arbeiterkammer.at/vbg/PDF/GenMan_GuteArbeit_2013.pdf

Weitere Informationen



- Michael Gümbel/Sonja Nielbock (2012): Die Last der Stereotype. Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen im Betrieb, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 267.
- Sonja Nielbock/Michael Gümbel (2018): Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, 3. Aufl. Download unter: http://www.sujet.org/download/Genderstress_Arbeitsbedingungen-beurteilen_Auflage-2018.pdf