

Gender und Diversity im Gesundheitsmanagement

Mitbestimmt geht's mir besser!

Leitlinien für Gender und Diversity im Gesundheitsmanagement

- Beteiligung: Marginalisierten Gruppen eine Stimme geben! Organisieren Sie Dialog!
- Die Strukturen und Regeln der DOMINANTEN Kultur in den Blick nehmen - nicht die Eigenschaften von Personen/-gruppen!
- Die Verteilung von Belastungen und Ressourcen untersuchen! Das Ganze der Arbeit in den Blick nehmen: Ressourcenkonstellationen in Erwerbsarbeit und unbezahlter gesellschaftlich notwendiger Arbeit!
 - Wer trägt welche Last?
 - Wer verfügt über welche Ressourcen
- Methodisch: Stellen Sie (die richtigen) Fragen!

Fragestellungen

- Wie können geschlechtsspezifische Stereotype Stress verursachen und die Gesundheit belasten (neben anderen geschlechtsspezifischen Belastungsunterschieden)? Welche Rolle spielen andere Merkmale (z.B. Migrationshintergrund)?
- Wie kann der Personalrat die unterschiedlichen Bedürfnisse und Belastungen einer vielfältigen Mitarbeiterschaft aufgreifen?

Erkenntnisse aus der Geschlechterverhältnissforschung

Geschlecht ist ein gesellschaftliches Strukturprinzip

- Verrichtung gesellschaftlich notwendiger Arbeit
in Familie und Beruf
 - Belange der Familie werden seitens des Erwerbssystems unzureichend berücksichtigt
 - Teilzeit für Frauen, Überstunden für Männer ...
 - Stress durch fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Erkenntnisse aus der Geschlechterverhältnissforschung

Geschlechterstereotypisierende Deutungsmuster

- Geschlechtsrollenbilder verdecken Belastungen und den Zugang zu Ressourcen z.B.
 - ▶ „Monotonieresistenz“ von Frauen,
 - ▶ Männer haben keine Angst vor potenziell gewalttätigen Klienten
- Belästigung am Arbeitsplatz
- „Männlichkeit“ als Motor für riskantes Verhalten am Arbeitsplatz

Anforderungen an den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Fokus auf Belastungen *und Ressourcen*
 - Wesen der Tätigkeit erfassen z.B. psychosoziale Belastungen in der personenbezogenen Dienstleistung
 - Die ganze Arbeit in den Blick nehmen: Konstellationen von Belastungen und Ressourcen in Beruf *und* Familie
- Analyse von Situationen und kulturellen Regeln, die zur ungleichen Verteilung von Ressourcen/Belastungen führen - nicht willkürliche Suche nach „Unterschieden“ zwischen „Frau“ und „Mann“

Fazit: Strukturkonflikte im Betrieb bearbeiten!

- Gleichzeitige geschlechtliche Arbeitsteilung in Beruf und Familie
 - Gesamtbelastung und Verfügbarkeit der Ressourcen in den Blick nehmen
 - Perspektive auf die Gestaltung gesunder Arbeit kann sich nicht allein auf die Bedingungen innerhalb des Betriebes beschränken, typische Konflikte und Belastungen im Zusammenspiel z.B. mit Familie, Ehrenamt, Qualifizierungserfordernissen und Regenerations-/Freizeitbedürfnissen sind zu berücksichtigen
 - Mehrfachbelastungen
 - strukturelle wie kulturelle Barrieren für die Erwerbsarbeit von Frauen
 - unterschiedliche Verteilung von Ressourcen auf Frauen und Männer
 - eingeschränkte Möglichkeiten der Regeneration
 - Insbesondere in den Zeitstrukturen der Erwerbsarbeit liegen Hürden für Frauen (und Männer) mit familiären zeitlich bindenden Verpflichtungen.
 - Es müssen die strukturell unterschiedlichen Bedingungen der Arbeit von Frauen und Männern in den Blick genommen werden.
 - Situation statt persönliche Eigenschaften

Aus der Diversity-Perspektive

- Krell (2011) beschreibt die grundlegende Problematik mit der Unterscheidung in dominierte und dominante Gruppen. Die dominante Gruppe besetzt „die entscheidenden Positionen und prägt die Organisationskultur. Ihre Werte Normen und Verhaltensmuster werden zum Standard und damit zum Maßstab, an dem die Mitglieder der dominierten Gruppen gemessen werden und damit als abweichend und defizitär gelten“ (Hervorhebung durch AutorInnen, S. 6). Dabei muss die dominante Gruppe nicht die Mehrheit der Organisationsmitglieder stellen. Mitglieder der dominierten Gruppen bergen aufgrund ihrer Zuordnung zur Gruppe eine höhere Wahrscheinlichkeit diskriminiert zu werden.

Aus einer Diversity-Perspektive

- Im Fokus eines Handlungskonzeptes sollten somit die Mechanismen stehen, die an Unterscheidungsmerkmale anknüpfen und über Strukturen, Regeln und Prozesse zu einer Benachteiligung von Personengruppen führen. Der Ausgangspunkt des Konzeptes sind damit nicht die Eigenschaften von Personen, sondern die in der Organisation vorherrschenden Diskurse, Deutungsmuster und Unterscheidungen, die zu einer ungleichen Verteilung von Ressourcen führen/beitragen.

Psychische Belastungen und Ressourcen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Schröder 2013)

Beschäftigte mit Migrationshintergrund einer Vielzahl spezifischer Belastungen ausgesetzt sind.

- Soziale Unterprivilegierung: Verbleib in Tätigkeitsfeldern mit erhöhten Risiko für berufliche Gratifikationskrisen
- Stärker von Arbeitsplatzunsicherheit bedroht
- Geringere Aufstiegschancen
- Geringer Verfügbarkeit situativer Ressourcen wie Kontrolle
- Mangelnder Zugang zum gleichen Status wie die Mehrheitsbevölkerung negative Konsequenzen für das Wohlbefinden
- Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen.
- Mangelnde Verfügbarkeit sozialer Unterstützung