

Auf dem Weg zu einem gendersensiblen Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Frauenkarrieren und Frauengesundheit – Wie passt das zusammen?

Neues Rathaus Bielefeld, 15.11.2013

Dr. Uta Walter
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
an der Universität Bielefeld e.V. (ZWW)

Modern Times



Auf die Hirnleistung kommt es an!

In einer wissensintensiven Dienstleistungswirtschaft wird das **Gehirn** zum wichtigsten Organ für Arbeit und Gesundheit und **Kooperation** das wichtigste Arbeitsinstrument.



Veränderte Gesundheitsrisiken

Industrieproduktion → Risiken an der Mensch-Maschine-Schnittstelle

Dienstleistungserbringung → Risiken an der Mensch-Mensch-Schnittstelle

Gliederung:

- I. Herausforderung: Psychische Gesundheit
- II. Wie unterscheiden sich die Geschlechter?
- III. Empfehlungen für ein gendersensibles BGM
- IV. Auf die Führung kommt es an!

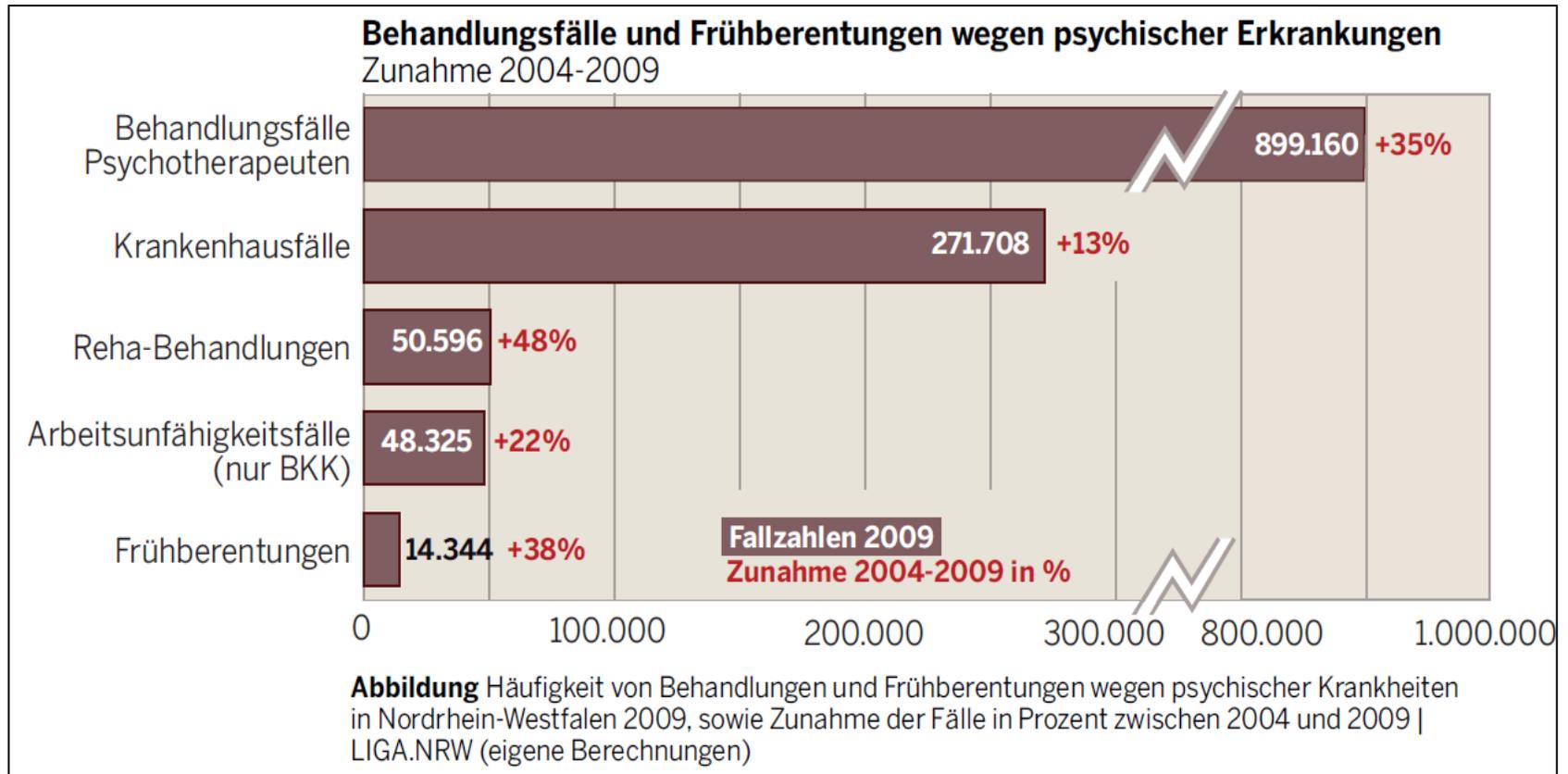
Gliederung:

- I. Herausforderung: Psychische Gesundheit
- II. Wie unterscheiden sich die Geschlechter?
- III. Empfehlungen für ein gendersensibles BGM
- IV. Auf die Führung kommt es an!

Burnout: Der neue Medienhype!

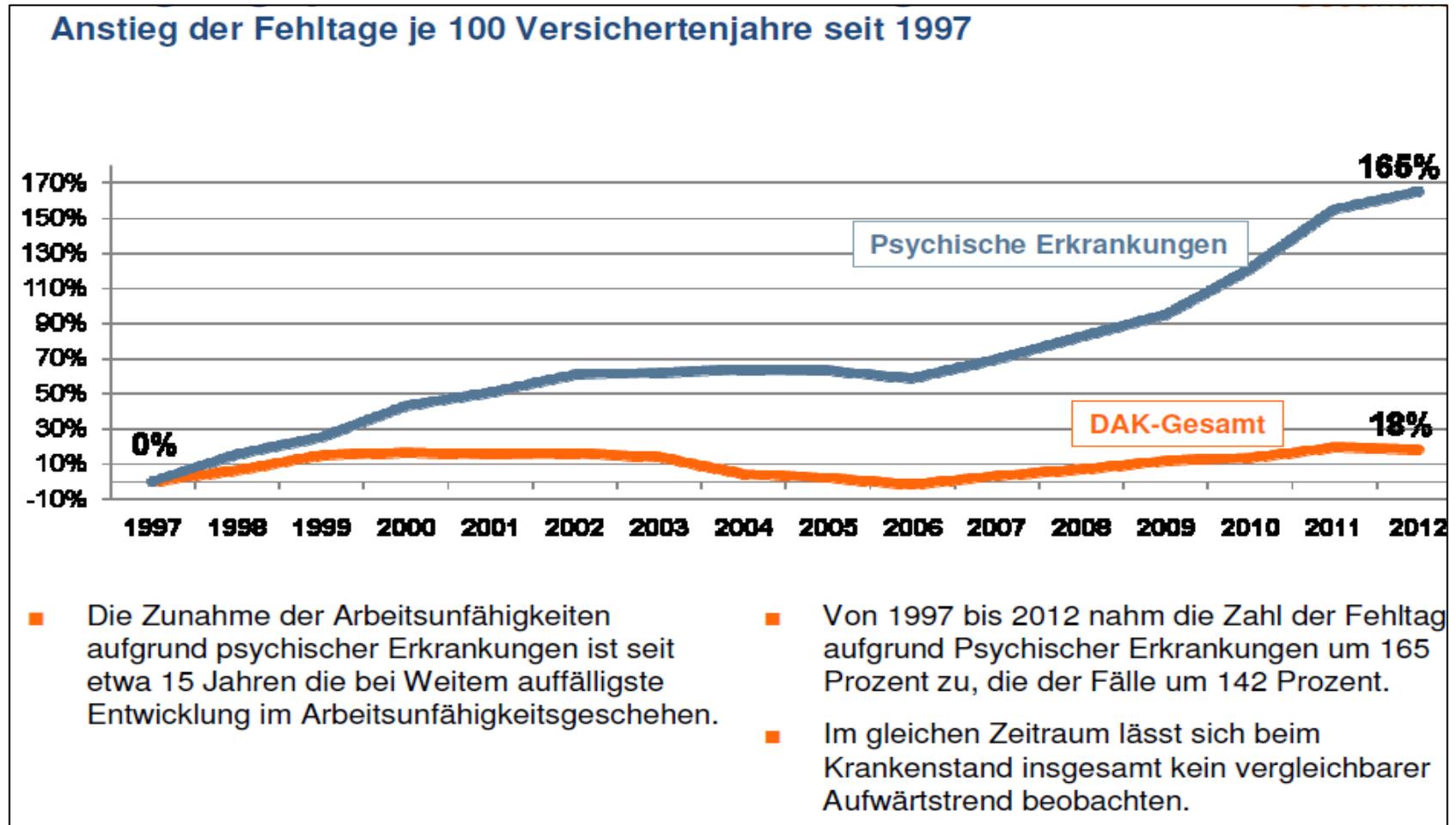


Zunahme psychischer Erkrankungen in NRW 2004-2009



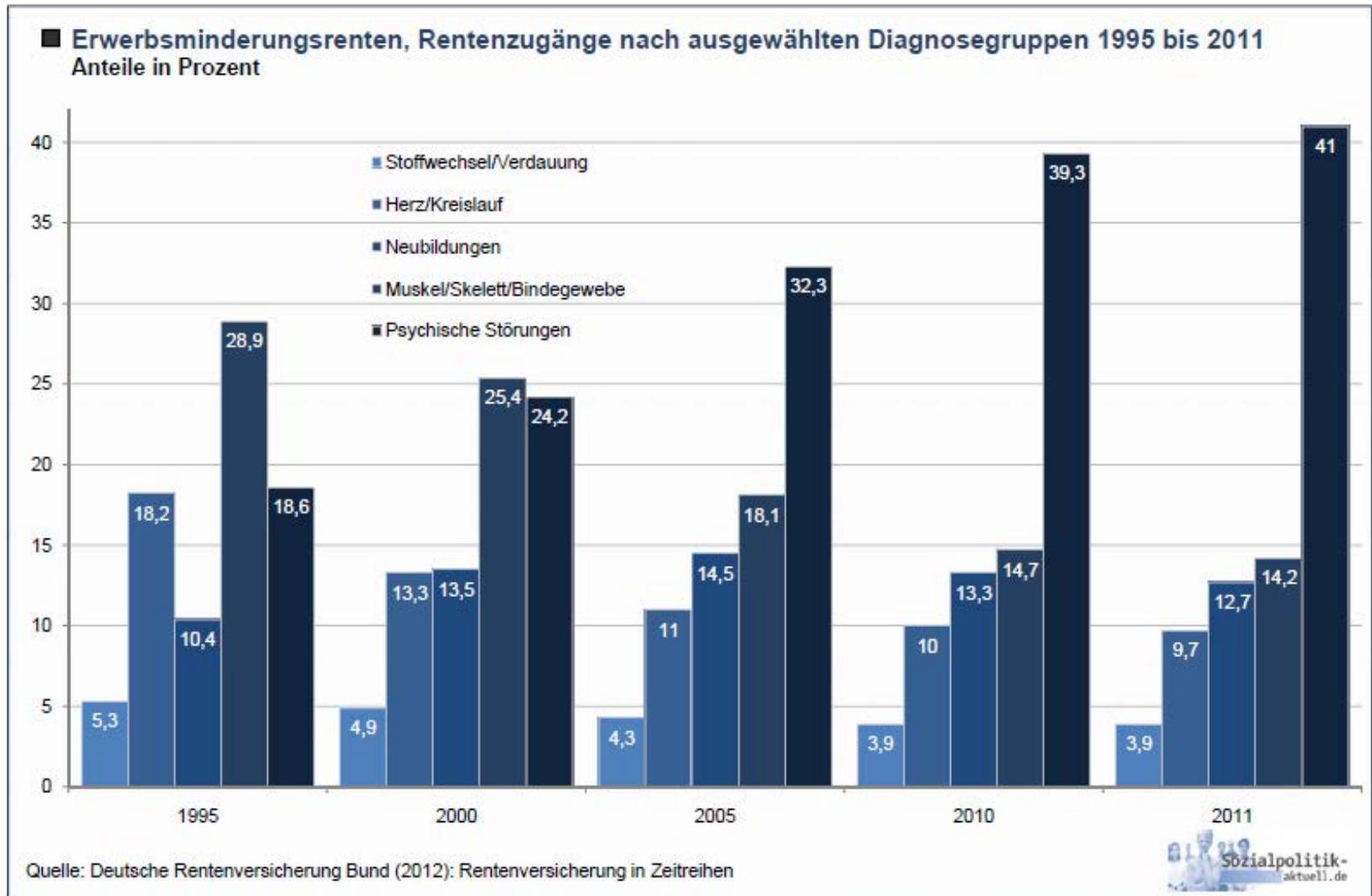
Quelle: Landesgesundheitsbericht NRW, 2011

Zunahme von AU-Tagen durch psychische Erkrankungen 1997-2012

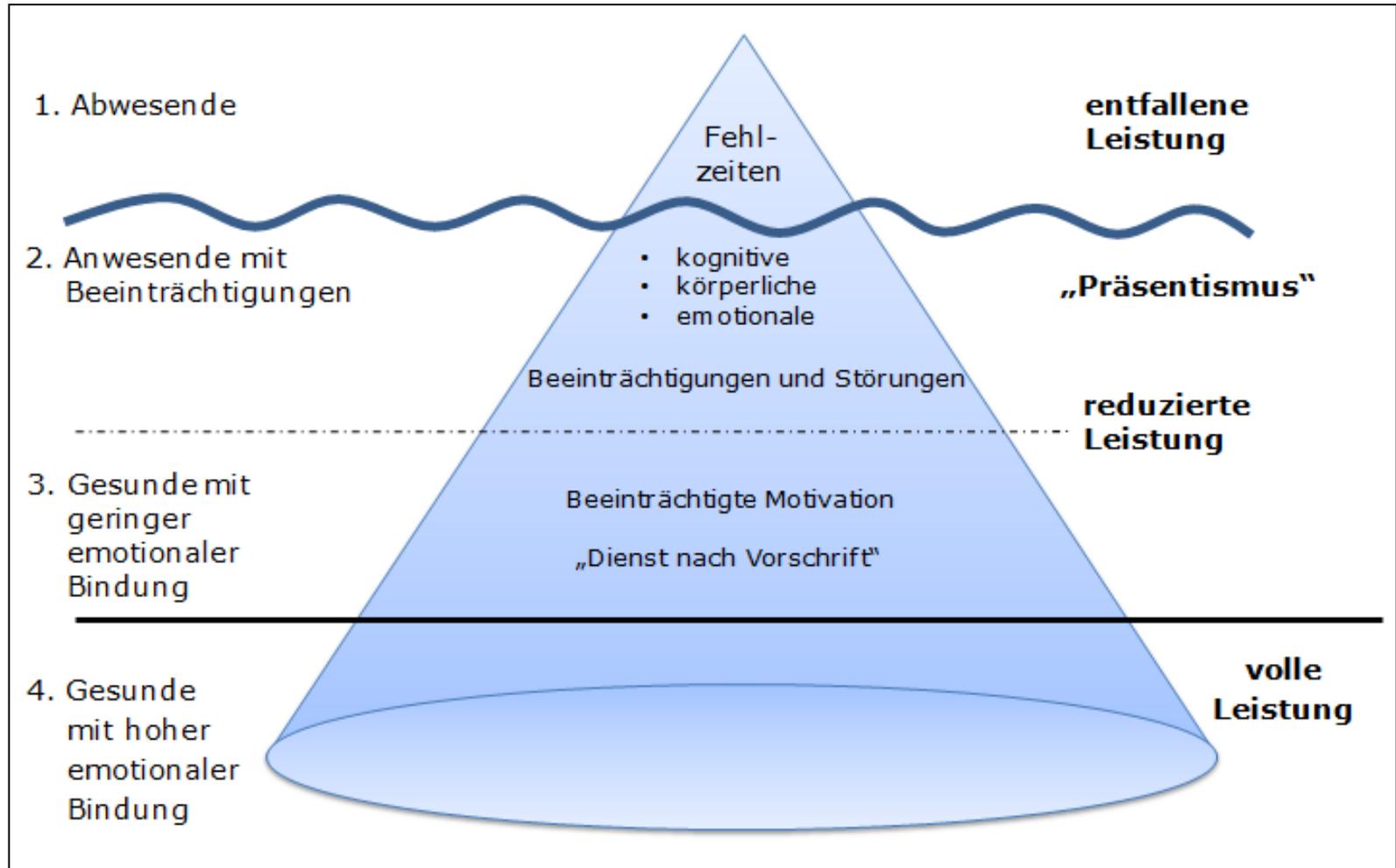


Quelle: DAK Gesundheitsreport 2013 , IGES Institut GmbH

Welche Krankheiten zu Erwerbsminderung führen



Unzureichendes Berichtswesen in den Betrieben



Gliederung:

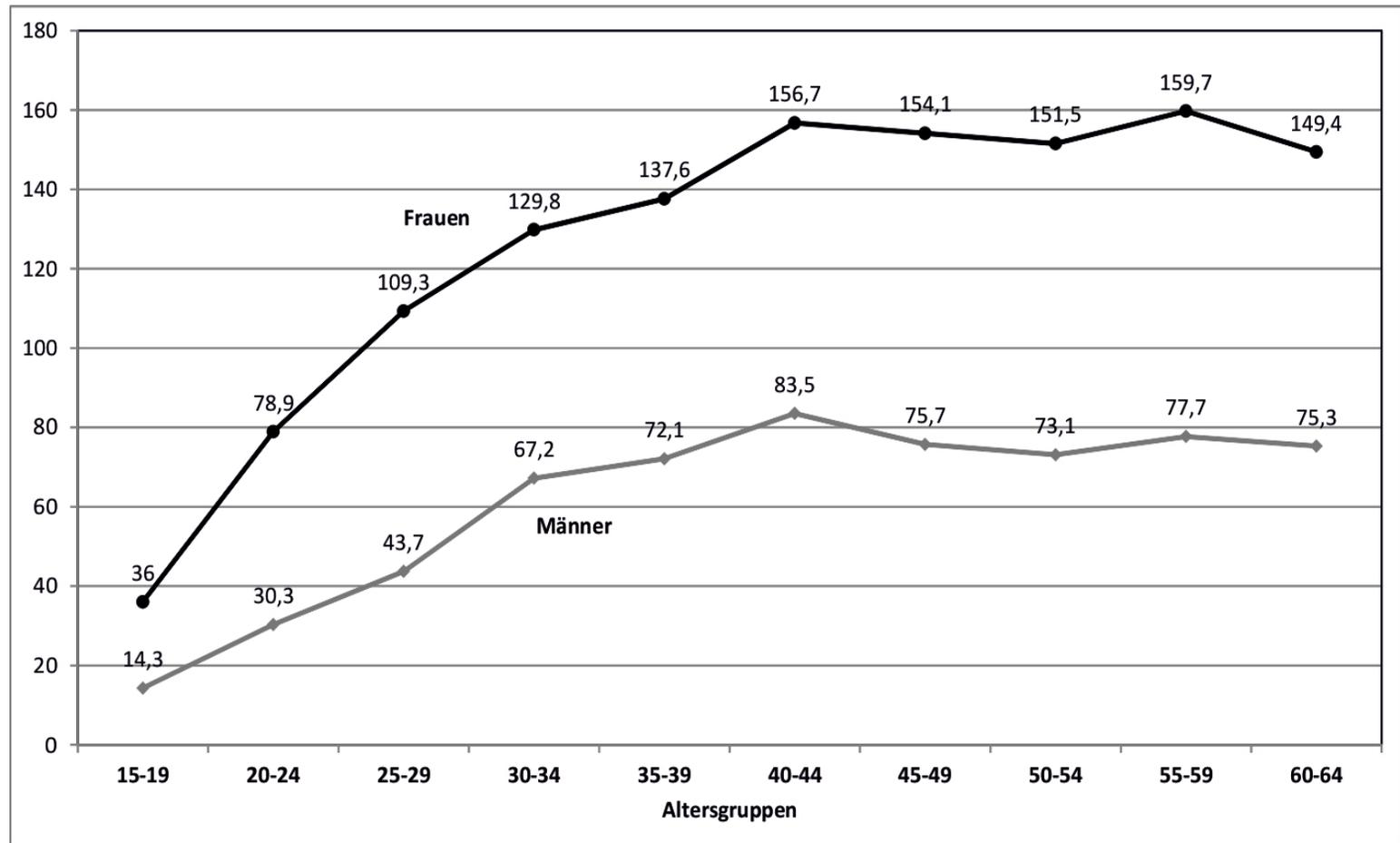
- I. Herausforderung: Psychische Gesundheit
- II. Wie unterscheiden sich die Geschlechter?**
- III. Empfehlungen für ein gendersensibles BGM
- IV. Auf die Führung kommt es an!

Wie unterscheiden sich die Geschlechter?

Alle bislang vorliegenden Daten dokumentieren eine hohe Prävalenz psychischer Beeinträchtigungen und eine deutlich **erhöhte Vulnerabilität von Frauen**.

Auch im internationalen Vergleich sind Frauen bei fast allen psychischen Störungsgruppen deutlich häufiger betroffen als Männer.

Wie unterscheiden sich die Geschlechter?



Arbeitsunfähigkeitstage der Diagnosegruppe Z73 je 1.000 Versicherte nach Alter und Geschlecht im Jahr 2011

Wie unterscheiden sich die Geschlechter?

Übereinstimmend mit anderen Forschungsergebnissen belegen Daten der Universität Bielefeld, dass psychische Beeinträchtigungen in erheblich geringerem Maße

- bei Männern
- bei Vorgesetzten
- in Produktionsbetrieben

auftreten – als bei Frauen, die abhängig beschäftigt sind und Dienstleistungen erbringen.

(Rixgens, Badura 2012)

Erklärungsansätze

Bezogen auf die dokumentierten Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden diskutiert:

- **Biologische** Faktoren (genetische, hormonelle Faktoren)
- **Psychische** Faktoren (Kognition, Emotion, Motivation)
- **Soziale** Faktoren (Arbeits- und Lebensbedingungen)

Offene Fragen (I)

- Welche **Wechselwirkungen** bestehen zwischen den sozialen, psychischen und biologischen Prozessen?
- Wie wirken diese sich aus auf **Gesundheit, Krankheit, Mortalität**?
- Wie wirken diese sich aus auf das **Verhalten** im **Privatleben** (z.B. Familie) und in der **Arbeitswelt**?

Offene Fragen (II)

- Wenn psychische Beeinträchtigungen ein **Prädiktor** für körperliche Erkrankungen und **Mortalität** sind, müssten die davon häufiger betroffenen Frauen auch eine höhere **Sterblichkeit** haben – **haben sie aber nicht!**
- Handelt es sich bei den Geschlechterunterschieden um ein Abbild der Realität, oder aber um Diagnoseinstrumenten geschuldete **Artefakte**?
- Tragen erwerbstätige Männer und Frauen tatsächlich ein geschlechtsspezifisch unterschiedliches Risiko für psychische Gesundheitsproblematiken, oder sind diese eine Folge der **Segregation des Arbeitsmarktes** und **unterschiedlicher Arbeitsbedingungen**?

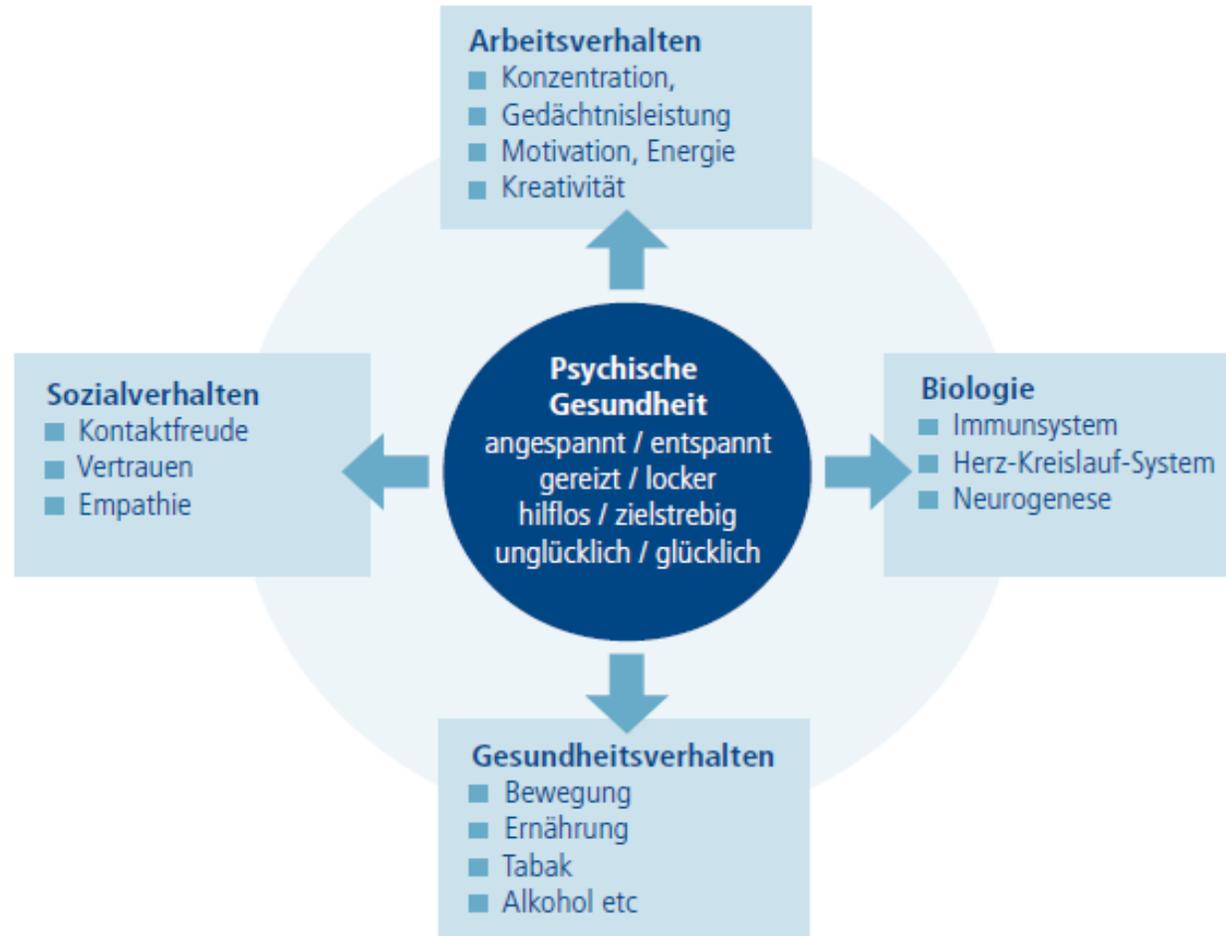
Gliederung:

- I. Herausforderung: Psychische Gesundheit
- II. Wie unterscheiden sich die Geschlechter?
- III. Empfehlungen für ein gendersensibles BGM**
- IV. Auf die Führung kommt es an!

Handlungsempfehlungen

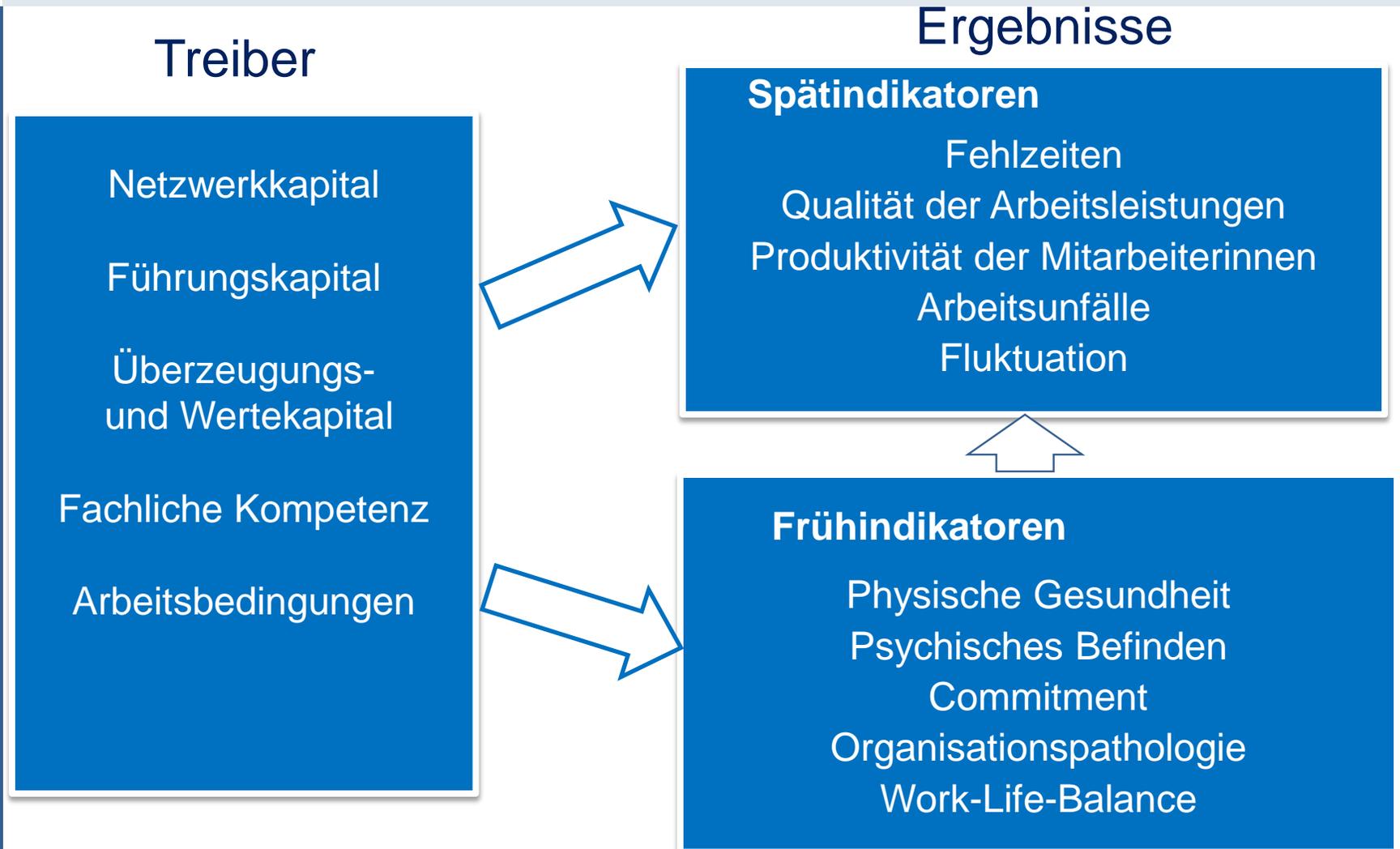
1. Entwicklung einer **Kultur der Achtsamkeit für Gesundheit.**
2. Investitionen in das **betriebliche Sozialkapital**
3. Aufbau eines leistungsfähigen **Betrieblichen Gesundheitsmanagements!**

Oberste Zielgröße: Psychische Gesundheit



1. Organisationsdiagnostik und Berichtswesen verbessern

Bielefelder Unternehmensmodell



Empfehlungen für ein gendersensibles BGM

2. Bedarfsgerechte, **zielgruppenspezifische Gesundheitsprojekte** durchführen und evaluieren

Zielgruppenadäquate Angebote



Zielgruppenadäquate Angebote



Gliederung:

- I. Herausforderung: Psychische Gesundheit
- II. Wie unterscheiden sich die Geschlechter?
- III. Empfehlungen für ein gendersensibles BGM
- IV. Auf die Führung kommt es an!**

Auf die Führung kommt es an!

Die Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit ist eine **Führungsaufgabe**, die nicht an Gesundheitsexperten delegierbar ist!

Auf die Führung kommt es an!

Achtsamkeit für Gesundheit bedeutet für **Führungskräfte:**

- Achtsam sein für die eigene Gesundheit
- Achtsam sein für die Gesundheit der Kollegen und Mitarbeiter
- Achtsam sein für die Wirkung auf andere
- Achtsam sein für Kooperation
- Achtsam sein für das Sozialvermögen

Auf die Führung kommt es an!

Der Schlüssel einer erfolgreichen Führungskraft ist ihre **soziale Intelligenz**:

„Gute Führung ... entsteht aus einem ehrlichen Interesse an den Menschen, auf deren Kooperation und Unterstützung eine Führungskraft angewiesen ist.“

(Goleman und Boyatzis 2009, S.36)

Auf die Führung kommt es an!

Wenn es zutrifft, dass Männer und Frauen anders mit ihren **Emotionen** umgehen und ein unterschiedliches **Problemlösungsverhalten** zeigen, dann sollte dies bei der Auswahl und Entwicklung der Führungskräfte sowie bei der Zusammensetzung von Teams und Konfliktlösung stärkere Berücksichtigung finden.

Auf die Führung kommt es an!

„Mir ist [...] bewusst geworden, dass Inspirieren und Motivieren bei vielen männlichen Kollegen eher rational abläuft und vielen Frauen das Talent gegeben ist, schwierige Führungsaufgaben auch anders, sehr viel individueller und persönlicher zu lösen“

(Thomas Sattelberger, SZ, 29.10.2012)

BGM-Qualifizierung an der Universität Bielefeld

- Einführungskurs BGM – 5 Tage
- Kompaktmodule – ca. 3 Monate
- Zertifikatsstudium – 12 Monate
- Masterstudiengang – 24 Monate

Alle Angebote sind berufsbegleitend sowie frei wähl- und kombinierbar.

Gefördert mit finanziellen Mitteln des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !