



Projekt Spagat – innovative
Gesundheitsförderung berufstätiger
Frauen:

Erfahrungen, Ergebnisse
und Reflexionen
eines Gesundheitsförderungsprojektes

Von der Anstrengung der Frauen, Berufstätigkeit
und private Verpflichtungen zu vereinbaren

Gabriele Schauer / Elfriede Pirolt

1 Warum wurde erstmals ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt speziell für Frauen durchgeführt?

1.1 Der Spagat zwischen „Beruf“ und „Privat“ als tägliches Kunststück

„Der Morgen ist stressig. Die Familie ist zu versorgen, die Tochter ist im Kindergarten abzuliefern, der Große muss pünktlich zur Schule. Wenn ich morgens den Betrieb betrete, habe ich bereits ein hartes Stück Arbeit hinter mir.“

„Natürlich schleppt man die Probleme von der Arbeit mit nach Hause. Ich hab oft ein schlechtes Gewissen, weil ich dann den Kindern gegenüber ungeduldig bin.“

„Für mich selbst bleibt keine Zeit; wenn ich etwas für mich selbst tun will, geht das nur auf Kosten des Schlafes.“

„Oft macht Unvorhergesehenes meine ganze Planung zunichte.“

„Ich könnte es mir nicht vorstellen, ‚nur‘ zu Hause zu sein. Mir ist der Kontakt zu den Kolleginnen wichtig – zu Hause würde mir die Decke auf den Kopf fallen.“

„Ich bin finanziell unabhängig. Wenn ich etwas Schönes sehe oder etwas für die Wohnung haben möchte, kann ich es kaufen, ohne meinen Mann fragen zu müssen.“

„Die Arbeit gibt mir Selbstbestätigung. Ich weiß, dass ich meine Leistung bringe und bin stolz darauf.“

Mit diesen Aussagen beschrieben berufstätige Frauen im Rahmen des Projektes **„Spagat – innovative Gesundheitsförderung berufstätiger Frauen“** (ein Kooperationsprojekt von **ppm** forschung + beratung und dem ÖGB Oberösterreich finanziert aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich) die Anstrengung, Berufstätigkeit und „private“ Verpflichtungen zu vereinbaren.

Erwerbstätige Frauen vollführen (verbunden mit einigen ‚Verrenkungen‘) täglich das Kunststück des Spagats, um den unterschiedlichen, teils widersprüchlichen Anforderungen aus Beruf, Familie und Gesellschaft gerecht zu werden. Die daraus resultierenden Doppel- und Mehrfachbelastungen führen zu Stress und Überforderung der einzelnen Frau, die (aufgrund fehlender emotionaler und gesellschaftlicher Unterstützung und schlechter Rahmenbedingungen) meist versuchen muss, individuelle Lösungen dafür zu finden und selbst mit diesen Problemen fertig zu werden.

Diese Thematik fand bisher im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte keinen Platz, da deren Inhalte auf den betrieblichen Rahmen beschränkt waren. Damit blieben jedoch auch gewichtige Belastungsfaktoren von Frauen ausgespart. Das Pilotprojekt **Spagat** hatte es sich daher zur Aufgabe gesetzt, innerhalb betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte erstmals derartige geschlechtsspezifische Fragen zu berücksichtigen.

1.2 Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich der Arbeitsbelastungen und in Fragen von Gesundheit und Krankheit

Die Lebenssituation berufstätiger Frauen wird durch die Erwerbsarbeit und den sogenannten „privaten“ Verpflichtungen bestimmt. Für Frauen stellen „Beruf“ und „Familie“ nicht nur zwei Lebens-, sondern vor allem zwei Arbeitsbereiche dar, die extrem unterschiedlich und komplementär organisiert und strukturiert sind und widersprüchliche, teils auch unerfüllbare, Anforderungen an sie stellen. Gleichzeitig sind beide Bereiche von einander abhängig und ergänzen sich wechselseitig. (Deutscher Frauengesundheitsbericht 2001, S. 365)

Die Summe der Anforderungen, die aus jeder dieser beiden Lebens- und Arbeitswelten an die einzelne Frau gestellt werden ist unerfüllbar und führt zu physischer und psychischer Überlastung.

Frauen und Männer unterscheiden sich sowohl hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen, die Gesundheit und Krankheit beeinflussen, als auch in der Art und Häufigkeit der Erkrankungen, in ihrem Umgang mit gesundheitlichen Belastungen sowie in der Inanspruchnahme gesundheitlicher Versorgungsleistungen. Gesundheitsschäden sind generell kaum auf einzelne, genau abgrenzbare Ursachen, sondern meist auf ein Bündel verschiedener Belastungen innerhalb und außerhalb der Arbeit zurückzuführen.

Daraus lässt sich schließen, dass in Fragen der Gesundheit berufstätiger Frauen deren gesamte Lebensrealität berücksichtigt werden muss und auch innerhalb betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte beiden Lebensbereichen (Erwerbsarbeit – Privatbereich) gleichrangige Bedeutung beizumessen ist.

2 Was waren Ziele und Aufgaben des Projektes Spagat?

Spagat hatte zum Ziel, die Belastungen berufstätiger Frauen im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte umfassend zu erheben, zu dokumentieren und Lösungen zu finden, die geeignet waren, diese Belastungen nachhaltig zu reduzieren. Frauenspezifische Gesundheitsfragen sollten in betriebliche Gesundheitsaktivitäten integriert werden.

Der Projektauftrag umfasste die Durchführung frauenspezifischer Gesundheitsförderungsprojekte in verschiedenen oberösterreichischen Betrieben (aus unterschiedlichen Branchen), die Schulung von Moderatorinnen sowie die Entwicklung eines Handbuchs, in dem die Erfahrungen aus der Projektarbeit dargestellt wurden und das als Hilfsmittel zur Durchführung ähnlicher Projekte dienen sollte.

Handbuch

„Gesundheitszirkelarbeit mit Frauen

- Erfahrungen, Tipps, Empfehlungen und Beispiele aus der Praxis“ (2001)

von Elfriede Pirolt und Gabriele Schauer

zu bestellen (um ATS 250,--/Euro 18,16 zuzüglich Versandkosten) bei:

ppm forschung+beratung

Kaplanhofstr. 1, 4020 Linz

Tel. 0732/78 20 78

email: ppm@ppm.at

3 Wie wurde das Projekt durchgeführt ?

Im Projektzeitraum von Jänner 2000 bis September 2001 wurden Gesundheitsförderungsprojekte in fünf oberösterreichischen Betrieben speziell für Frauen durchgeführt: Mit Reinigungsfrauen einer oberösterreichischen Gemeinde, mit drei Berufsgruppen (Reinigungs-, Pflege- und Küchenpersonal) eines Wohn- und Pflegeheimes für alte Menschen, mit Mitarbeiterinnen eines Call-Centers, mit dem Hilfspersonal einer Betriebsküche und mit Produktionsmitarbeiterinnen eines Lebensmittelherstellers.

In jedem Betrieb wurden dazu eigene Strukturen in Form eines Steuerungskreises und eines Gesundheitszirkels eingerichtet.

Gesundheitszirkel sind von der Unternehmensleitung beauftragte innerbetriebliche Arbeitskreise. Die Gesundheitszirkel des Projektes **Spagat** bestanden aus fünf bis zehn Personen einer hierarchischen Ebene (die Teilnahme formeller bzw. informeller Vorgesetzter war nicht vorgesehen). Sie trafen sich fünf bis sieben Mal für jeweils zwei bis zweieinhalb Stunden während der Arbeitszeit. Die Arbeit des Gesundheitszirkels wurde durch externe Moderatorinnen¹ unterstützt.

Ziel war es, belastende Arbeits- und Lebenssituationen zu identifizieren, zu analysieren und praxisnahe Vorschläge zu deren Lösung zu erarbeiten. Die Ergebnisse wurden nach Abschluss der Zirkel-Arbeit im Unternehmen präsentiert.

Der **Steuerungskreis** wird von der Unternehmensleitung eingesetzt und mit der Durchführung des Projektes beauftragt. In den Steuerungskreisen im Rahmen des Projekts **Spagat** waren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (Betriebsrat) sowie Personen, die mit Fragen der MitarbeiterInnengesundheit und –sicherheit betraut waren, vertreten. Der Steuerungskreis hatte die Aufgabe, nach Abschluss der Gesundheitszirkelarbeit die Umsetzbarkeit der Lösungsvorschläge zu prüfen und deren Implementierung vorzubereiten. Weiters hatte er dafür Sorge zu tragen, dass die Belegschaft laufend über den Fortschritt dieser Arbeit informiert wurde.

In seiner Ausrichtung folgte das Projekt **Spagat** den Empfehlungen der WHO (Weltgesundheitsorganisation), die es als wichtig erachtet, sowohl auf eine Veränderung des persönlichen Verhaltens als auch (unter aktiver Beteiligung der

¹ Moderiert wurden die Gesundheitszirkel von den beiden Projektmitarbeiterinnen und Verfasserinnen dieser Broschüre, Mag. Gabriele Schauer und Mag. Elfriede Pirolt (Kontaktadresse siehe Umschlag)

Betroffenen) auf die Schaffung gesundheitsförderlicher Lebenswelten abzielen. Um die Arbeitswelt gesundheitsförderlicher zu gestalten, sind meist Veränderungen der Arbeitsorganisation bzw. der Arbeitsabläufe erforderlich.

3.1 Spagat führte seine betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes unter folgenden (Mindest-)Bedingungen durch:

- Das Projekt musste von Unternehmensleitung, Betriebsrat und Betroffenen selbst gewünscht werden.
- Die Gesundheitszirkel fanden während der Arbeitszeit statt.
- Die Teilnahme an dem Gesundheitszirkel erfolgte freiwillig.
- Ein konstruktiver Umgang mit den Ergebnissen des Zirkels wurde zu Beginn zugesichert.
- Für eine ausreichende Information der Belegschaft und der Zirkel-TeilnehmerInnen über das Projekt, dessen Ergebnisse und deren Umsetzung wurde gesorgt.

4 Welche beruflichen Belastungen von Frauen erwiesen sich als Dauerbrenner?

4.1 Psychosoziale Belastungen

- Arbeitsplatzunsicherheit und die damit verbundene Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren
- Führungsverhalten: sehr oft sind Vorgesetzte zwar auf fachlichem Gebiet, jedoch nicht im Umgang mit Mitarbeiterinnen oder Teamfähigkeit geschult
- Probleme in Arbeitsorganisation und -ablauf entstehen z.B. durch unterschiedliche oder auch widersprüchliche Arbeitsanweisungen
- Zunehmender Zeit- und Leistungsdruck führt zu Stress und erschwert zudem bewusstes gesundheitsschonendes Arbeiten
- Personelle Unterbesetzungen führen in Betrieben oft dazu, dass berufstätige Frauen trotz Erkrankung arbeiten gehen
- Ein geringer Handlungsspielraum führt zu Unterforderung und dazu, dass vorhandene Fähigkeiten nicht eingebracht werden können.

In jeder Berufsgruppe bestand das Anliegen, die eigene Arbeit „gut“ zu machen: Verbesserungsvorschläge einbringen zu können, den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden, Wissen aus Aus- und Weiterbildungsangeboten umsetzen zu können.

Oft stehen starre Strukturen, enge Vorgaben und damit ein zu geringer Handlungsspielraum diesem Wunsch entgegen.

- Fehlende Mitsprachemöglichkeit, z.B. bei der Anschaffung neuer Arbeitsgeräte, in der Dienstplaneinteilung usw.

Nicht mitreden zu können, macht krank!

Arbeitszeit

- Enge Arbeitszeitvorgaben erschweren besonders Frauen mit Vereinbarkeitspflichten die Koordination beider Lebensbereiche. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitszeitvorgaben stehen einander häufig unkoordiniert und unkoodinierbar gegenüber.
- Der Wunsch nach mehr Teilzeitvarianten wird meist nicht erfüllt: 40 Stunden Arbeitszeit sind zu viel, 20 Stunden oft zu wenig.
- Willkürliche Überstundenregelungen: Es dürfen entweder keine Überstunden gemacht werden bzw. darf im Falle von Überstunden der dadurch entstehende Zeitausgleich nicht den persönlichen Bedürfnissen entsprechend konsumiert werden. Dadurch haben berufstätige Frauen noch weniger Spielraum für private Verpflichtungen bzw. für diverse „Notfälle“ wie z.B. Elternsprechtage, Handwerker, Heizungsableser, Behördengänge und andere, oft unvorhersehbare Situationen.
- Überraschend angeordnete Überstunden ziehen Probleme z.B. beim Abholen der Kinder nach sich.
- Benachteiligung und Diskriminierung von Teilzeitkräften durch Unterschiede im Entlohnungsschema, geringere Aufstiegsmöglichkeiten, erschwerem bzw. versperrtem Zugang zu Weiterbildungsangeboten.

„Teilzeit ermöglicht die Vereinbarkeit, benachteiligt Frauen aber in der Berufstätigkeit.“

Umgebungsbelastungen

- Unergonomische bzw. fehlende Arbeitsgeräte.
- Durch eine fehlende Einschulung im Umgang mit Desinfektions- und Putzmitteln wird das Gefährdungspotenzial erhöht.
- Im Produktionsbereich wurden Lärm, Nässe, Kälte, Zugluft, Hitze und mangelnde Belüftung als besonders gesundheitsbelastend angeführt.
- Schlecht funktionierende Klimaanlage wurden ebenfalls mehrmals als Problem genannt.

Körperliche Belastungen

- Schweres Heben und einseitige körperliche Belastungen im Reinigungs-, Produktions-, und Küchenbereich.
- Körperlich besonders anstrengende Arbeiten müssen(z.B. im Reinigungsbereich) oft alleine durchgeführt werden.

5 Was ist belastend an dem Spagat berufstätiger Frauen?

5.1 Zeitnot

Problem der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und außerberuflichen Verpflichtungen

Durch starre Arbeitszeitvorgaben wird den Frauen die Koordination beruflicher und „privater“ Verpflichtungen erschwert.

Nach wie vor besteht ein Mangel an Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren bzw. für schulpflichtige Kinder. Bereits vorhandene Betreuungseinrichtungen bieten oft nur unzureichende Öffnungszeiten an.

Besonders im ländlichen Raum sind berufstätige Frauen auf private Unterstützung (Großeltern, Partner, Nachbarn...) angewiesen, um Beruf und Betreuungspflichten vereinbaren zu können. Wenn keine private Unterstützung vorhanden ist, muss häufig die Berufstätigkeit beendet werden. Wenn Kindergarten oder Schule geschlossen sind (Ferien) oder bei längerer Krankheit eines Kindes bzw. anderer Familienangehöriger entstehen unlösbare Probleme.

Besonders Urlaubs- und Ferienzeiten erfordern ein hohes Maß an Planung und Organisation. Urlaubsregelungen nehmen teilweise zu wenig Rücksicht auf die Lebensrealitäten von Frauen.

Beide Lebensbereiche „unter einem Hut zu bringen“, erfordert einen hohen Planungs- und Organisationsaufwand und ist mit Zeitdruck und Stress verbunden. Durch den Eintritt zusätzlicher „unvorhergesehener Ereignisse“ wird die ganze Planung und Organisation zunichte gemacht – Stress und Überforderung nehmen weiter zu.

Oft sind nicht nur die direkten Anforderungen selbst belastend, sondern auch das ständig „Daran-denken-Müssen“, das „Sich-verantwortlich-Fühlen“, das Koordinieren, das Jonglieren mit Zeit oder die Angst vor unvorhersehbaren und nicht zu bewältigenden Situationen.

Keine Zeit für sich selbst

Berufstätige Frauen empfinden es als sehr belastend, keine bzw. sehr wenig freie Zeit für sich selbst und für die persönliche Regeneration zu haben. Es fehlt die „eigene Zeit“: Momente, die den Frauen alleine gehören, abseits von Kinder-, Partnerschafts- und Familienpflichten. *„Manchmal einfach das tun, was man möchte. Oder einfach manchmal nichts tun. Dass man sich einmal Zeit für sich nimmt und einfach nichts tut...“*

Die eigenen gesundheitlichen Bedürfnisse (nach ausreichendem Schlaf, nach Ruhe, Entspannung und selbstbestimmter Zeit) werden für „Arbeit für andere“, wie z.B. Kinder oder Partner zurückgestellt.

Auch sind Freizeitaktivitäten bzw. persönliche Freiräume häufig nur auf Kosten des Schlafes verwirklichtbar.

Zu wenig Zeit für Kinder: „Schlechtes Gewissen“

Als besonders belastend wird das Gefühl empfunden, aufgrund der beruflichen Verpflichtungen zu wenig Zeit für die Kinder zu haben. Anlässe für schlechtes Gewissen und Schuldgefühle gibt es viele:

- wenn Kinder Schulprobleme haben
- wenn sie nicht in den Kindergarten bzw. in den Hort gehen wollen
- wenn sie krank werden
- wenn sie alleine zuhause sind
- wenn das eigene Kind immer als letztes vom Kindergarten bzw. Hort abgeholt wird
- wenn...

Aber auch für gemeinsame Aktivitäten aller Familienmitglieder bleibt oft zu wenig Zeit. Es wird immer schwieriger, die individuellen Interessen und die verschiedenen Zeitpläne der Familienmitglieder zu koordinieren. Von diesem Problem sind nicht nur Mütter betroffen. Auch Frauen ohne Betreuungspflichten bestätigten, dass sie die eigenen Interessen oft hinter jenen von Lebenspartnern oder Freunden zurück stellen.

5.2 Überforderung durch die Fülle der Arbeit

Häufig werden Probleme von der Arbeit mit nach Hause genommen: *„Wenn man in der Arbeit viel Stress hat oder es Streitereien gibt, schleppt man die Probleme mit nach Hause und kann auch hier nicht abschalten.“*

Aber auch im Falle familiärer Probleme können diese nicht vor der Bürotüre oder vor dem Betriebstor abgestellt werden. Besonders belastend sind Probleme mit Kindern, Partnern oder kranken Familienmitgliedern.

Auch die Umstellung von „Berufsarbeit“ auf „Familienarbeit“ wird teilweise als belastend empfunden - es fällt schwer, von Hektik und Arbeitsdruck abzuschalten. Nur wenige Frauen haben die Möglichkeit einer „Erholungszeit“, um den Wechsel von einem Bereich in den anderen leichter bewältigen zu können: *„Zuhause geht die Arbeit gleich weiter. Kinder abholen, Essen kochen, Hausarbeit erledigen, auf die Wünsche und Bedürfnisse der anderen eingehen...“*

5.3 Aufteilung der Haus- und Familienarbeit

Ein Großteil der berufstätigen Frauen erhält sehr wenig bis keine Unterstützung bei der Haus- und Familienarbeit. Meist erledigen Frauen – entgegen ihrem Wunsch - die anstehenden Arbeiten selbst. Das ständige Einfordern der Mithilfe von Partner oder Kindern kostet Energie und führt

zu Ärger, Frustration und Konflikten. Nicht immer reicht die Kraft aus, Schritte der Veränderung zu setzen. *„Bevor ich dreimal rede und mich ärgere, erledige ich mir das selbst - das geht schneller und kostet mich weniger Nerven.“*

Oft fällt es Frauen auch schwer, mit anzusehen, wie umständlich, langsam oder „schlampig“ Hausarbeiten von anderen Familienmitgliedern erledigt werden.

6 Wie gelang es, das Kunststück des Spagats zu thematisieren?

In den meisten Gesundheitszirkeln war es nicht schwierig, den Spagat der Frauen zu thematisieren. Die Teilnehmerinnen erzählten sehr angeregt von ihrer Lebenssituation und den damit verbundenen Belastungen und brachten zum Ausdruck, dass sie über die Möglichkeit des Austausches froh waren. *„Tut das nicht gut, einmal mit anderen darüber zu reden?“* *„Es ist schon erleichternd zu hören, dass es anderen auch so geht...“*

Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, mussten die meisten Frauen individuelle Lösungen finden bzw. sich arrangieren, um die Widersprüche besser aushalten zu können. Beide Bereiche wurden sowohl als positiv als auch als negativ beschrieben. Ein Grund dafür kann in dem Rollenkonflikt zwischen Beruf und Familie gesehen werden, aber auch in der Situation selbst. Belastungen, die zum derzeitigen Zeitpunkt nicht veränderbar sind und daher ausgehalten werden „müssen“, werden zwar wahrgenommen, gleichzeitig wird jedoch versucht, diese zu verdrängen.

Diese Verdrängungsstrategie zeigte sich z.B. darin, dass viele Frauen Veränderungen bzw. Erleichterungen zu einem späteren Zeitpunkt erwarteten:

„Wenn die Kinder in der Schule sind, dann wird es leichter.“ *„Wenn ...“*

Dass sich diese Erwartungen und Hoffnungen nicht immer erfüllen, bestätigten die Erfahrungen der Frauen mit älteren Kindern. Die Belastungen ändern sich, sie werden jedoch kaum geringer.

7 Welche Lösungen zur Erleichterung des Spagats - im eigenen Verhalten, im Umfeld, von Seiten des Betriebes – wurden erarbeitet?

In zwei Zirkeln wurden die Probleme umfassend thematisiert, besprochen und Ideen für Veränderungen im eigenen Verhalten, im Umfeld und im Betrieb entwickelt.

In der Diskussion über Veränderungen im eigenen Verhalten ging es um „typisch weibliche Alltagskonzepte“: um die Rücknahme eigener Bedürfnisse und die daraus entstehenden Abhängigkeiten.

„Wenn ich einmal ‚Nein‘ sage, habe ich hinterher ein schlechtes Gewissen.“

„Ich versuche, bei der Aufgaben- und Arbeitsteilung im Haushalt Konflikte zu vermeiden, weil mir ein harmonisches Zuhause wichtig ist.“

„Ich fühle mich immer für alles verantwortlich und zuständig....“

Im persönlichen Umfeld wurden als mögliche bzw. bereits erprobte Veränderungsschritte genannt:

- Inanspruchnahme von Hilfe und Unterstützung von Freunden, Verwandten
- Inanspruchnahme professioneller Beratung
- Reduzierung der eigenen Ansprüche in Bezug auf Kinder, Hausarbeit, etc.
- Größere Unabhängigkeit gegenüber Ansprüche Dritter (Nachbarinnen, Freundinnen,...)

Vorschläge zur Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen:

- Betriebliche Ferienangebote für Kinder berufstätiger Mütter/Eltern wären erleichternd.
- Gleitzeitregelungen würden besonders am Morgen stressmindernd wirken.
- Mehr Teilzeitvarianten z.B. 30 Wochenstunden (derzeit nur 20 bzw. 40 Stunden möglich) würden den Bedürfnissen berufstätiger Frauen besser entsprechen.
- Eine betriebseigene Kinderbetreuung hätte den Vorteil der räumlichen Nähe und würde Wegzeiten sparen. Es wäre leichter möglich, Öffnungs- und Arbeitszeiten zu koordinieren.
- Die Möglichkeit, Essen im Betrieb zu kaufen, würde mittags bzw. abends den Stress mindern.
- Flexiblere Urlaubsregelungen, wie z.B. die Möglichkeit, im Sommer unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen zu können bzw. Überstunden als Zeitausgleich zu konsumieren würden die Erfüllung von Kinderbetreuungspflichten erleichtern.
- Bei der Dienstplaneinteilung und Urlaubsplanung sollte mehr Rücksicht auf die Bedürfnisse berufstätiger Frauen mit Betreuungspflichten genommen werden.

8 Was macht es schwierig, Lösungen für den Spagat zu finden?

In der Problembearbeitung zum Spagat der Frauen wurden in den verschiedenen Gesundheitszirkeln große Unterschiede sichtbar: Während in einigen Zirkeln intensiv an dieser Thematik gearbeitet wurde, war es in einem anderen Gesundheitszirkel schwierig, Probleme aus dem Privatbereich zu konkretisieren bzw.

Lösungsvorschläge zu finden. Es bestand die Tendenz, Probleme eher auf „die Arbeit“ zurückzuführen. Aussagen wie *„Wenn es in der Arbeit nicht so stressig wäre, wäre es auch zu Hause leichter“* machten deutlich, dass Frauen einen Zusammenhang zwischen häuslichen Problemen und Schwierigkeiten in der Arbeitswelt herstellten und sich von Veränderungen am Arbeitsplatz auch positive Auswirkungen auf den privaten Bereich erhofften.

Wir können nur Vermuten darüber anstellen, welche Gründe ausschlaggebend dafür waren, dass sich die Teilnehmerinnen eines Zirkels nicht auf diese Diskussion einließen, während in einem anderen Zirkel reges Interesse daran bestand:

- Vielleicht liegt einer der Gründe in einer unterschiedliche Einschätzung möglicher Auswirkungen dieser Diskussion. Es könnte z.B. die Angst bestehen, damit von betrieblichen Problemen „abzulenken“.
- Vielleicht wird die Umsetzbarkeit derartiger Lösungsvorschläge unterschiedlich eingeschätzt.
- Vielleicht liegt es daran, dass berufstätige Frauen sehr viel Energie dafür aufbringen müssen, in getrennten Welten zu leben. Diese Trennung hat Nachteile: z.B. funktionieren diese beiden Welten nach unterschiedlichen Mustern und verlangen eine ständige Umorientierung der Frauen.
- Vielleicht liegt es daran, dass Frauen die Anforderungen, die jeder Bereich an sie stellt, vor dem jeweils anderen Bereich „geheim“ halten: Sie erwarten sich keine Unterstützung und befürchten nachteilige Auswirkungen, wenn im Betrieb sogenannte „private“ Probleme (wie z.B. Schwierigkeiten, Betreuungspflichten und Arbeitszeit zu vereinbaren), bekannt werden.

In den Gesundheitszirkeln wurde deutlich sichtbar, dass die Bearbeitung arbeitsplatzbezogener Probleme meist leichter fällt als die Bearbeitung von Problemen, die aus dem Spagat der Frauen entstehen. Folgende Erklärungen bieten sich dazu an:

- Im Betrieb gibt es selten Ansprechpersonen für Vereinbarkeitsprobleme – damit ist der Adressat für Veränderungsvorschläge in diese Richtung unklar.
- In der Erarbeitung möglicher Lösungsvorschläge für den Privatbereich zeigte sich auch, dass Frauen nicht nur äußere Barrieren (strukturelle Rahmenbedingungen), sondern auch innere Barrieren (traditionelle Rollenbilder) zu überwinden haben, wie zum Beispiel den idealisierten Anspruch, eine „perfekte Mutter“, „Ehefrau/Lebensgefährtin“ und „selbständige/unabhängige Frau“ zu sein.
- Erschwerend ist weiters, dass im privaten Bereich persönlichen Beziehungen ein hoher Stellenwert zukommt. Probleme und Konflikte betreffen nicht „irgend jemanden“, sondern geliebte Menschen: *die* Tochter, *den* Sohn, *den* Partner, die Eltern. Verallgemeinerungen sind schwer akzeptabel, da sie der besonderen Beziehung nicht gerecht werden.
- Ein weiterer Hemmschuh für Veränderungen im privaten Bereich liegt darin, dass Frauen in der Bewältigung der hohen Arbeitsanforderungen auch Selbstbestätigung erfahren unter dem Motto ‚Seht her, was ich alles schaffe‘. *„Es ist alles eine Frage der Einteilung.“* *„Mein Haushalt ist immer so weit in Ordnung, dass jederzeit Besuch kommen kann, ohne dass ich mich genieren müsste.“*

Oft werden Frauen, die diese Arbeitsanforderungen scheinbar problemlos bewältigen, zum Vorbild erhoben. Jene, die diese Anforderungen nicht erfüllen, werden zu „selbst an ihre Probleme verantwortlich“ erklärt und **die betrieblichen, regionalen und allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als Mitverursacher ausser Acht gelassen.**

In einem Gesundheitszirkel spielten vordergründig die Probleme der Vereinbarkeit für die in dieser Firma beschäftigten Mitarbeiterinnen eine geringe bzw. keine Rolle. Entweder hatten Mitarbeiterinnen (noch) keine Kinder oder diese waren schon groß. **Erst durch genaues Hinsehen und Nachfragen zeigte sich, dass sich die Vereinbarkeitsproblematik aufgrund einer „natürlichen Selektion“ von selbst erledigt hatte:**

Bedingt durch starre Arbeitszeitregelungen (Schichtarbeit) und einem Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen (für unter 3jährige bzw. für Schulkinder) vor Ort waren Frauen auf private Unterstützung (Großeltern, Partner, Nachbarn...) angewiesen, um Beruf und Betreuung vereinbaren zu können. Nur jene, die vorab eine Lösung außerhalb des Betriebes fanden, konnten (weiter)arbeiten, wodurch das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen zum „privaten Problem“ erklärt und aus dem Betrieb ausgelagert wurde.

9 Welche Erkenntnisse ergaben sich aus dem Projekt Spagat?

9.1 Belastungen und Ressourcen der Erwerbsarbeit

Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel bestätigten, was aus vielen Untersuchungen über die Situation berufstätiger Frauen bekannt ist:

Berufstätigkeit gehört heute selbstverständlich zur Lebensplanung der Frauen; im Umgang mit den damit verbundenen Schwierigkeiten erhalten sie jedoch weder von Seite der Gesellschaft noch von ihrem jeweiligen Lebenspartner ausreichend Unterstützung. Frauen tragen vielmehr die Widersprüche, die aus der unterschiedlichen Natur der Lebensbereiche resultieren, mit sich selbst aus. Dies kann zur Überforderung führen und damit negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben.

Die Teilnehmerinnen der Gesundheitszirkel bestätigten aus persönlicher Erfahrung Untersuchungsergebnisse, wonach Kreislaufstörungen, Nervosität, Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen, Kreuz- und Rückenschmerzen, Unruhe, Niedergeschlagenheit und Mattigkeit zu den häufigsten Beschwerden von Frauen gehören.

Es wurden jedoch auch die positiven Seiten der Anstrengung, Beruf und private Verpflichtungen zu verbinden, deutlich:

- der Stolz auf das Geleistete - größere Zufriedenheit mit sich selbst und anderen
- ein höheres Selbstwertgefühl
- eine größere (finanzielle) Unabhängigkeit und mehr finanzieller Spielraum
- den Blickwinkel wechseln zu können (im jeweils anderen Bereich Abstand von beruflichen bzw. privaten Problemen zu gewinnen)
- der Tätigkeit im Haushalt (als ein „Fass ohne Boden“) durch die Berufstätigkeit Grenzen setzen zu können.

Diese Aussagen bestätigen, dass in der Koordination und Kombination der verschiedenen Lebensbereiche auch gesundheitliche Ressourcen liegen, die sich **unter bestimmten Bedingungen** positiv auf die Gesundheit von Frauen und ihre Weiterentwicklung auswirken können: Durch das Wechseln zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen können sich eine größere Variationsvielfalt, mehr Spielräume, Ausweich- und Kompensationsmöglichkeiten sowie Möglichkeiten der Sinnggebung und Identitätsbildung ergeben. Die Ergebnisse spiegeln aber auch die damit verbundenen Ambivalenzen wieder.

Wie eine Situation empfunden wird, hängt häufig von verschiedenen Faktoren ab, wie z.B. schulische und beruflichen Qualifikation, die Beteiligung am Erwerbsleben, lebensgeschichtliche Erfahrungen, berufliche und familiäre Orientierung sowie die Art der Partnerschaft. Dies führt dazu, dass vergleichbare Situationen als positiv stärkend oder als belastend erlebt werden können.

Hohe Identifikation mit der Arbeit

Unabhängig davon, in welchen Branchen oder Berufen die Frauen arbeiteten, war eine hohe Identifikation mit der Tätigkeit, den hergestellten Produkten und der Firma feststellbar. Dies zeigte sich z.B. darin, dass immer wieder der Wunsch geäußert wurde, „*die Arbeit gut machen zu wollen*“. Reinigungsfrauen machten z.B. deutlich, dass sie ihre Arbeit als werterhaltend betrachten und dass sie auch ihre Verantwortung gegenüber den NutzerInnen der Gebäude (SchülerInnen, LehrerInnen, BewohnerInnen) wahrnehmen möchten. Diesem Wunsch stehen jedoch sehr häufig die Strukturen der Arbeitsorganisation bzw. der zunehmende Zeit- und Leistungsdruck entgegen.

Der Gesundheitsbegriff

Die meisten Gesundheitszirkel-Teilnehmerinnen gingen von einem sehr weiten Gesundheitsbegriff aus, der sowohl die körperliche als auch die seelische und psychische Gesundheit umfasste.

Auf die Frage „Woran merke ich, dass ich gesund bin?“ sagten sie z.B. :

- „...*wenn ich vital und energiegeladen bin*“
- „...*wenn ich Freude an der Arbeit und Familie habe*“
- „...*wenn ich ausgeglichen bin*“
- „...*wenn ich mich rundherum wohl fühle*“
- „...*wenn ich freundlich sein kann*“

Wie läßt sich das Vorhandensein dieses (im Vergleich zu Männern) sehr weitem Gesundheitsbegriff erklären? Die Literatur führt den spezifisch weiblichen Lebenszusammenhang als Erklärungsmodell an: Frauen sind einerseits für die Gesunderhaltung der Familie zuständig, z.B. durch die Essenszubereitung, die Pflege und Verantwortung für kranke Familienmitglieder etc.. Damit wirken sie auch auf die Sozialisation und das Gesundheitsverhalten der nachwachsenden Generation ein.

Andererseits werden Frauen in unserer Kultur nach wie vor für die emotionale Stabilität der Familie verantwortlich gemacht. Unabhängig von den eigenen Gefühlszuständen sollen Frauen mit unvermindertem Energieaufwand die emotionalen Belastungen ihrer Angehörigen in allen Lebenslagen auffangen und Liebe, Geborgenheit und psychische Sicherheit vermitteln. Dieses Ungleichgewicht emotionaler Versorgungs- und Beziehungsarbeit führt jedoch wiederum zu einer qualitativ anderen Verausgabung von Gesundheit.

10 Schlussfolgerungen

- Das Projekt **Spagat** hat gezeigt, dass es sinnvoll und wichtig ist, innerhalb betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte geschlechtsspezifische Aspekte zu integrieren. Ohne diesen speziellen Anspruch wären viele Belastungen berufstätiger Frauen, die üblicherweise dem „Privatbereich“ zugeordnet werden, nicht thematisiert worden.
- Weiter zeigte sich, dass manche Probleme nur unter Berücksichtigung des gender-Aspektes analysierbar und bearbeitbar werden. Als Beispiele dafür kann der Reinigungsbereich angeführt werden, wo mit geschlechtsstereotypen Zuschreibungen (wie z.B. „Frauen sind ordentlich und reinlich“ oder „jede Frau kann putzen“) klare Arbeitsvorgaben bzw. Angebote für Aus- und Weiterbildungen verhindert werden.
- Frauen halten im Betrieb (oft aus gutem Grund) die Belastungen aus dem „privaten“ Bereich geheim. Dies ist in der dargestellten Form der Gesundheitszirkelarbeit zu respektieren.
- Berufstätige Frauen sind Expertinnen ihres Arbeits- und Lebensalltags. Im betrieblichen Rahmen haben sie jedoch kaum die Möglichkeit, ihren Meinungen und Ideen Gehör zu verschaffen. Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte können zum Ziel haben, Strukturen zu schaffen, die es ermöglichen, das vorhandene Problemlösungspotential der MitarbeiterInnen zu nutzen. Denn „nicht mitreden zu können, macht krank!“. Ziel ist es nicht, Lösungen nicht von aussen (als ExpertInnenwissen) einzubringen, sondern das bei den Betroffenen vorhandene Wissen „zu heben“ und in den Problembearbeitungsprozess einfließen zu lassen. Dies erhöht nicht nur die Identifikation der Belegschaft mit den erarbeiteten Lösungsvorschlägen, sondern wirkt sich positiv auf deren Qualität aus.



Spagat innovative
Gesundheitsförderung
berufstätiger Frauen

Ein Projekt von **ppm** forschung + beratung in Kooperation mit dem ÖGB
Oberösterreich, gefördert aus Mittel des Fonds Gesundes Österreich.



FONDS **GESUNDES
ÖSTERREICH**

ÖGB Oberösterreich

ppm
forschung + beratung

Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber: ppm forschung + beratung, Kaplanhofstr. 1, 4020 Linz

2001