







Verunsicherung durch Umstrukturierung

Mein Interesse am Problem ist			Die Lösung des Problems ist				Summe Punkte	Reihung
<i>gering</i> (0)	<i>mittel</i> (5)	<i>hoch</i> (10)	<i>unwahrscheinlich</i> (0)	<i>sehr schwierig</i> (3)	<i>schwierig</i> (7)	<i>leicht</i> (10)		

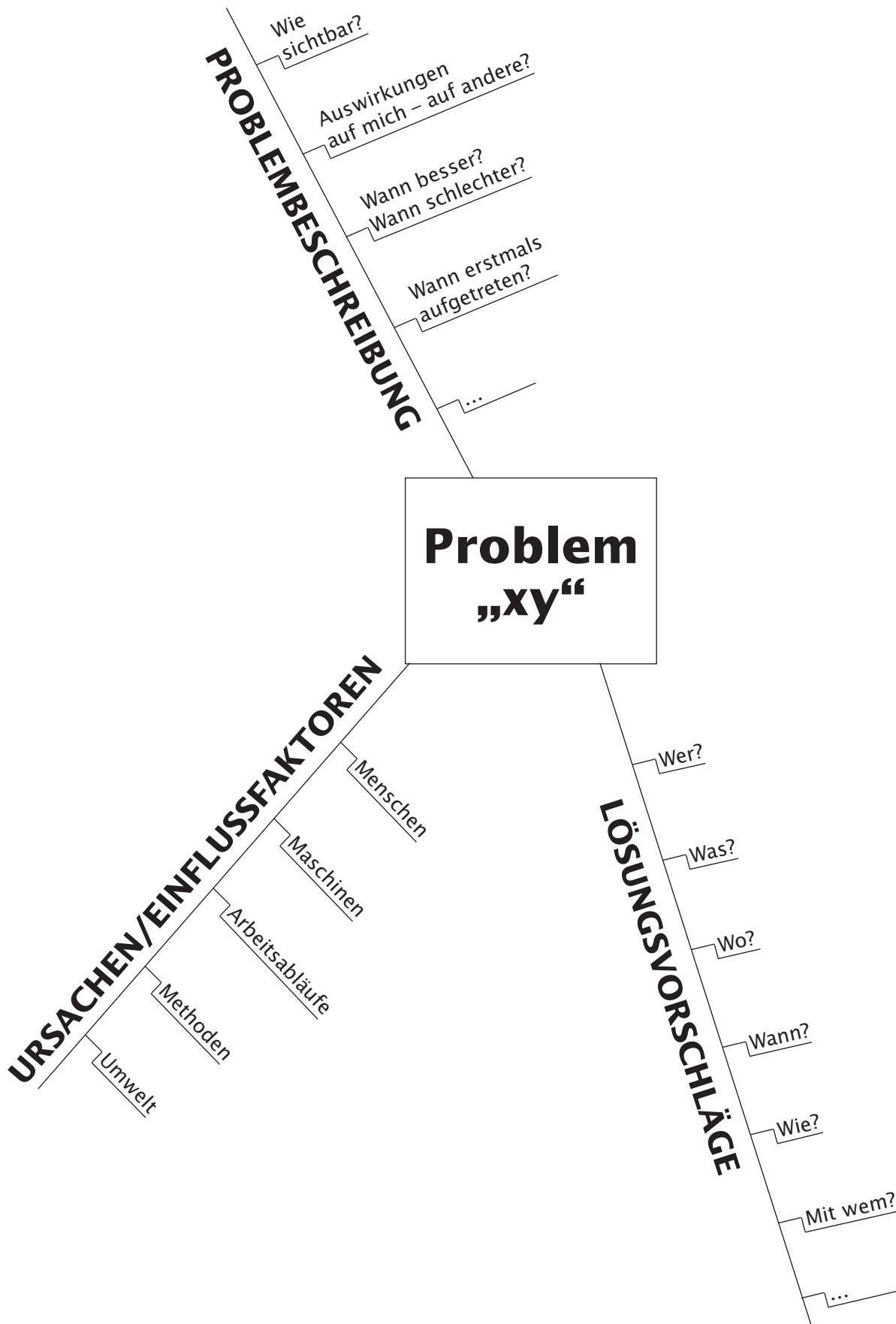
-  Ständige Angstmacherei und Schwarzmalerei
-  Keine Informationen darüber, was geplant ist (Zusammenlegung der Abteilungen, ...)
-  Der „neue“ Vorgesetzte ist nicht bekannt – macht unsicher
-  Keine Perspektive (z. B. Zeitraum von einem Jahr nicht vorhersehbar)

Benachteiligung der Teilzeitkräfte

Mein Interesse am Problem ist			Die Lösung des Problems ist				Summe Punkte	Reihung
<i>gering</i> (0)	<i>mittel</i> (5)	<i>hoch</i> (10)	<i>unwahrscheinlich</i> (0)	<i>sehr schwierig</i> (3)	<i>schwierig</i> (7)	<i>leicht</i> (10)		

-  Schlechtere Einstufung
-  Eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten

Schema einer Problembearbeitung



Problem: Verhalten von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeiterinnen

Problembeschreibung:

Das Verhalten von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeiterinnen wird in folgenden Fällen als problematisch empfunden:

Ungleichbehandlung

Mitarbeiterinnen stellen eine Ungleichbehandlung z. B. in folgenden Punkten fest:

- Arbeitsverteilung (wer macht ■■■■■? wer springt für Spätdienst – Fr. T. bzw. Fr. G. – ein?)
- Kontrolle (die Einhaltung des Arbeitsbeginns wird unterschiedlich genau kontrolliert)
- Urlaubsgenehmigung (Urlaube werden z. B. trotz Vertretungsbedarfs unterschiedlich genehmigt)

Zuständigkeiten und deren Einhaltung

- Vorgesetzte sollen ihre Funktion wahrnehmen. Das bedeutet auch, in die Arbeitsorganisation einzugreifen und damit einher gehende Konflikte auszutragen.
 - Mängel im Arbeitsauflauf wirken sich negativ auf die Kundenzufriedenheit aus; die Kunden beschwerten sich wiederum bei den Mitarbeiterinnen.
 - Wenn Mitarbeiterinnen Arbeiten, für die sie zuständig wären, nicht erledigen, entsteht für jene Kolleginnen, die länger da sind, Mehrarbeit, die sich wiederum in einer Verschlechterung des Gruppenklimas auswirkt.
- Arbeitsaufträge werden von Vorgesetzten nicht direkt erteilt, sondern über Kolleginnen.
- Hilfskräfte müssen z.B. ■■■■ bzw. ■■■■ (Anmerkung: Facharbeiten, die von ausgebildeten Kräften durchgeführt werden sollten) obwohl das nicht ihre Aufgabe ist.
- Problem „■■■■“:
Teilweise müssen Arbeiten wie z. B. „■■■■“ von Mitarbeiterinnen erledigt werden, die dafür nicht zuständig sind.
Diese Arbeiten werden nicht nachkontrolliert – Hilfspersonal wird jedoch für die Richtigkeit verantwortlich gemacht.

Lösungsmöglichkeiten:

- ✓ Vorgesetzte sollten in Fragen der „MitarbeiterInnenführung“ geschult werden.
- ✓ Die Arbeitsverteilung wird klar geregelt. Dabei wird auf eine gerechte Verteilung unbeliebter Arbeiten Rücksicht genommen. (siehe auch Problem: Zusammenarbeit/Gruppenklima/Arbeitsorganisation)

Problem: Zusammenarbeit/ Gruppenklima/Arbeitsorganisation

Unter den Mitarbeiterinnen wird ein unterschiedliches Ausmaß an Motivation festgestellt. Dies führt u. a. dazu, dass einerseits unterschiedliche Ansprüche an die Arbeit gestellt werden und andererseits wenig gegenseitige Hilfe gewährt wird.

Die Klarheit der Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeit hat immer mehr abgenommen. (War früher durch klare Hierarchie gegeben.) Dies führt wiederum dazu, dass sich Mitarbeiterinnen für die zu erledigenden Arbeiten unterschiedlich verantwortlich und zuständig fühlen, was sich wiederum auf das Bild, dass die Abteilung nach außen vermittelt, negativ auswirkt.

Weiters wird festgestellt, dass es sich negativ auf das Gruppenklima auswirkt, wenn sich Mitarbeiterinnen gegenseitig auf ihre Verantwortlichkeiten hinweisen und auf noch zu erledigende Arbeiten aufmerksam machen (siehe auch Problem: Verhalten von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeiterinnen)

Die Unklarheiten führen zu Problemen im Arbeitsablauf und der Arbeitsorganisation. (z. B. Stopps bei ■■■), was sich wiederum negativ auf die Kunden auswirkt.

Reibungen im Arbeitsablauf ergeben sich auch in folgenden Punkten:

- Bereitstellung von ■■■ ist stressig; Störungen beim Zählen wirken zusätzlich erschwerend.
- Platz und Zeit für Schreibarbeiten, um diese nicht neben dem ■■■ erledigen zu müssen.
- Zu spätes ■■■ verursacht Verzögerungen bei der ■■■.

Lösungsmöglichkeiten:

- ✓ Es ist eine Klärung der Kompetenzen und Zuständigkeiten erforderlich. Eine klare Aufgabenverteilung würde dazu führen, dass jede Mitarbeiterin weiß, wofür sie zuständig ist und sich dafür auch verantwortlich fühlt.
- ✓ Die neue Aufgabenverteilung wird in einer gemeinsamen Diskussion mit Herrn X (Abteilungsleiter) erstellt. Dabei sollen Reibungspunkte im Arbeitsablauf thematisiert und Lösungen dafür gefunden werden.
- ✓ Die Einhaltung dieser Aufgabenverteilung ist von den Vorgesetzten, nicht durch die gegenseitige Kontrolle der Mitarbeiterinnen zu prüfen.
- ✓ Betroffene Mitarbeiterinnen werden von den Vorgesetzten direkt angesprochen (siehe auch Problem: Verhalten von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeiterinnen)

Literatur

Becker-Schmidt, Regina (1987): „Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften“ In: Unterkirchner, Lilo/ Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Wien, 10–25

Becker-Schmidt, Regina (1993): „Ambivalenz und Nachträglichkeit: Perspektiven einer feministischen Biographieforschung“. In: Krüger, Marlis (Hg.): Was heißt hier eigentlich feministisch?: Zur theoretischen Diskussion der Geistes- und Sozialwissenschaften. Bremen, 81–92

Becker-Schmidt, Regina (1994): „Diskontinuität und Nachträglichkeit: Theoretische und methodische Überlegungen zur Erforschung weiblicher Lebensläufe“. In: Diezinger, Angelika/ Kitzer, Hedwig/Anker, Ingrid/Bingel, Irma/Haas Erika/Odierna, Simone (Hg.): Erfahrung mit Methode: Wege sozialwissenschaftlicher Frauenforschung. Freiburg i. B, 155–182

Beham M./Kränzl-Nagl R./Ortmair M.: Linzer Frauen Gesundheit: Lebensbedingungen von Frauen und ihre Bedeutung für deren Gesundheit. Linz, 1995

Betriebliche Gesundheitsförderung – Handbuch der österreichischen sozialen Krankenversicherungsträger. Hg: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger 1996

BTQ Niedersachsen (Hg.): Unternehmen Gesundheit. 1999

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Entwicklung in West- und Ostdeutschland. Berlin, 2001

Duden, Barbara u. a.: Jahrbuch für Kritische Medizin, Band 24, Argument-Verlag, 1995

Ernst, Andrea (1996): „Frauen und Gesundheit – Erfahrungen aus der Evaluationsstudie zum Modellversuch Gesundheitsbildung“. In: Grossmann, Ralph (Hg.): Gesundheitsförderung und Public Health – Öffentliche Gesundheit durch Organisation entwickeln. Wien, 249–262

Gesundes Österreich – Magazin für Gesundheitsförderung und Vorsorge, 2. Jahrgang Nr. 3, September 2000; Hg: Fonds Gesundes Österreich, Wien

IG Metall Vorstand, „Gesundheit schützen und fördern“. Frankfurt/Main, 1995

Klesse, Rosemarie/ Sonntag, Ute/ Brinkmann, Marita: Gesundheitshandeln von Frauen. Campus, 1992

Krüger, Helga (1993): „Die Gleichzeitigkeit von Traditionalität und Modernisierung – Weibliche Lebensführung zwischen Familien- und Berufsarbeit: Die Verschränkung zweier Lebensführungen in einer Person“. In: Krüger, Marlis (Hg.): Was heißt hier eigentlich feministisch?: Zur theoretischen Diskussion der Geistes- und Sozialwissenschaften. Bremen, 64–77

Sonntag, Ute/ Gerdes, Ursel: Frau und Gesundheit. Bis, 1992

Stahr, Ingeborg/ Jungk, Sabine (Hg.): Frauengesundheitsbildung. Juventa, 1991

Unternehmen Gesundheit, Hg: BTQ Niedersachsen 1999

Wifi Schriftenreihe Rationalisierung, Nr. 196 (1991): Quality Circle

