

Gendersensible Betriebliche Gesundheitsförderung

17 Kriterien aus der Literatur und Beispiele aus der Praxis

Sylvia Gaiswinkler

27. Mai 2021

Black Box "Mann"?!

Männergerechtes Betriebliches Gesundheitsmanagement auf dem Prüfstand

Online-Workshop der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für
Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

Hintergrund

Warum Gendersensible Betriebliche Gesundheitsförderung?

- » Zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung zur besseren Zielerreichung versus Gießkannenprinzip
- » Gründe, sich mit Gender und Geschlecht in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu befassen, sind nach Pieck (2017) vor allem
 - » Erfüllung gesetzlicher Vorgaben
 - » Moralisch-ethische Ansprüche
 - » Ökonomischer Nutzen z.B. durch die Steigerung der eigenen Attraktivität als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber in Zeiten des demografischen Wandels und eines spürbaren Fachkräftemangels
- » Gesundheit hat ein Geschlecht
- » Gesundheitliche Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen, auch in betrieblichen Settings

Ziele

- » **Sensibilisierung** von Akteuren und Akteurinnen hinsichtlich der Dimension Gender und Geschlecht in BGF-Prozessen
- » **Verwendung** als Instrument der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements
- » Verwendung als **Checkliste** von Projektanstellungsphasen bis zu Phasen der Evaluation
- » Praxistaugliches Instrument
- » **Grundlage**, zur Weiterentwicklung gendersensibler BGF-Praxis (z. B. Entwicklung von Indikatoren zur Messung)

Methodik

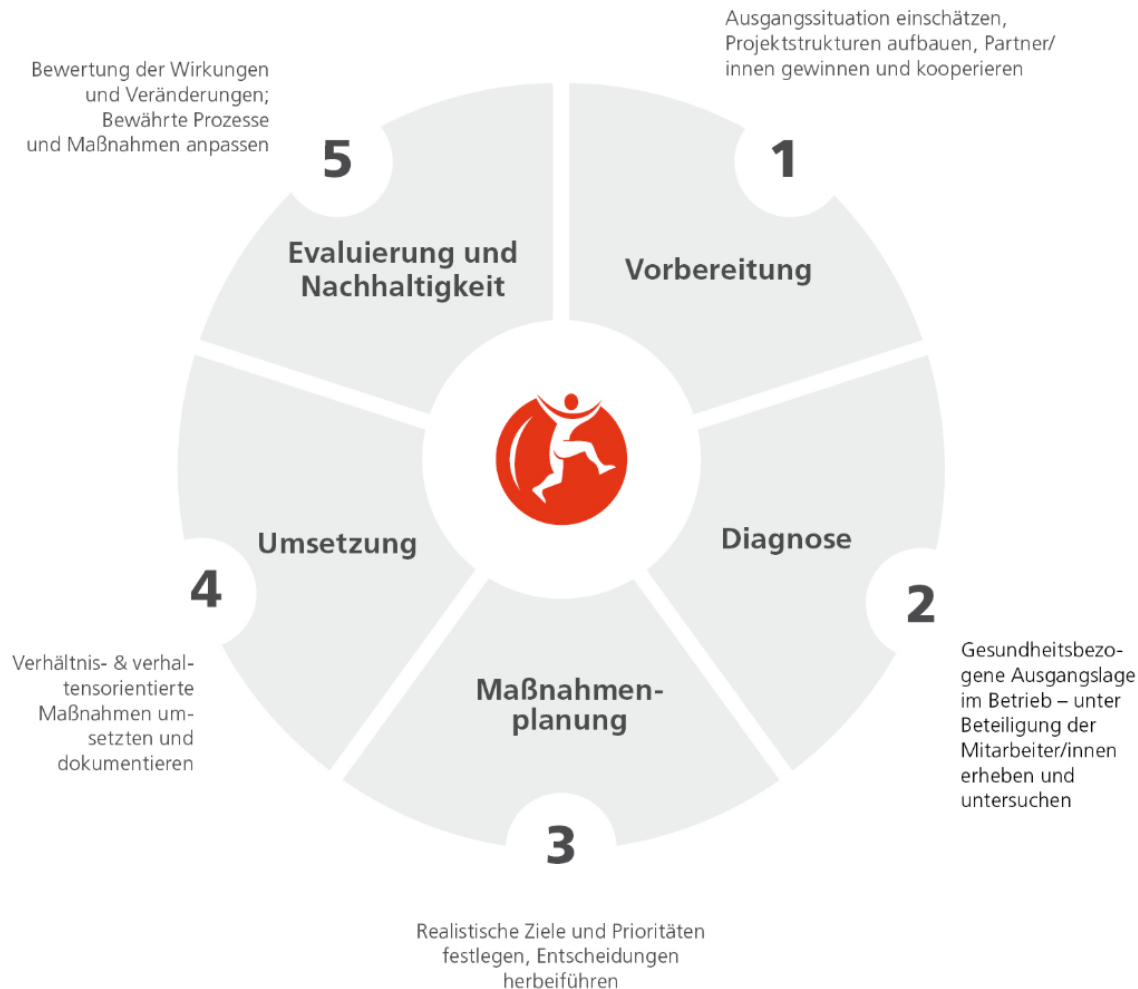
- » Orientierende Literatursuche
- » Eingeschlossene Literatur
 - » Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung, (Blattner/Mayer 2018), 5. aktualisierte Auflage
 - » Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung, Pieck (2013)
 - » Checkliste für Genderperspektiven, (Quint-Essenz 2014)
 - » Checkliste zur Überprüfung der Geschlechterdimension in Projektanträgen zur Gesundheitsförderung und Prävention, (Uni Bremen nach Jahn/Kolip 2002)
- » Recherche von Praxisbeispielen
- » Interviews

Methodik

Eingeschlossene Projekte

Projekttitle	Projektlaufzeit	Projektträger/in
Vielfältig & gesund	2013 – 2015	Wiener Krankenanstaltenverbund
Gesund in AKH	2013 – 2016	Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien
bsundrig gsund	2014 – 2016	Sutterlütty
Meine Gesundheit, mein Arbeitsplatz	2012 – 2014	Heiltherme Waltersdorf GmbH & Co.KG
Gesund arbeiten mit Männern	2011 – 2013	Männergesundheitszentrum MEN

Struktur nach Regelkreismodell BGF-Management Zyklus



17 KRITERIEN – 62 FRAGEN FÜR EINE GENDERSENSIBLE BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Phase: Vorbereitung

- » Verteilung von Männern und Frauen in der Projektorganisation
 - » *Ist die Geschlechterverteilung sichtbar gemacht?*

- » Recherchen zu Geschlechterunterschieden
 - » *Wurde zu Geschlechterunterschieden recherchiert?*

- » Partizipation von Männern und Frauen
 - » *Nehmen Frauen und Männer am Projekt gleichwertig teil?*

Phase: Vorbereitung

- » Zielformulierungen
 - » *Sind Ziele geschlechtsspezifisch formuliert?*

- » Berücksichtigung von Männern und Frauen
 - » *Sind unterschiedliche Arbeits- und Tätigkeitsbereiche berücksichtigt?*

- » Dokumentation formaler Kriterien
 - » *Sind Unterschiede dokumentiert?*

Phase: Diagnose

- » Datenerhebungen und –Auswertungen
 - » *Werden bei Erhebungen und Auswertungen die Geschlechter systematisch erfasst?*

- » Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen
 - » *Werden Belastungen und Ressourcen berücksichtigt?*
 - » *Werden unterschiedliche Lebenslagen berücksichtigt?*

- » Paritätische Strategieentwicklung

- » Auswirkungen von BGF–Maßnahmen
 - » *Werden Interventionen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer diskutiert?*

Phase: Maßnahmenplanung und Umsetzung

- » Maßnahmenplanung für Männer und Frauen
 - » *Findet eine Qualitätssicherung der Maßnahmen bzgl. gesundheitsförderlicher Auswirkungen auf Frauen und Männer statt?*
- » Sind unterschiedliche Lebensbereiche von Männern und Frauen berücksichtigt? (z. B. Mehrfachbelastungen durch Betreuungslasten)
- » Geschlechtersensible Methodenwahl
- » Geschlechtersensible Umsetzung
 - » *Sind UmsetzerInnen auf Gendersensibilität geschult?*

Phase: Evaluierung und Nachhaltigkeit

- » Ist die Evaluation nach geschlechterdifferenzierten Kriterien umgesetzt?
 - » *Ist das **Evaluationsinstrument gendersensibel** aufgesetzt?*

- » Geschlechterdifferenzierte Erfolgsmessung
 - » *Ist die **Erfolgsmessung an positive Ergebnisse** sowohl für **Männer** als auch für **Frauen** geknüpft?*

- » Ableitung von geschlechter- differenzierten Konsequenzen
 - » *Werden **Ergebnisse und Schlussfolgerungen** **geschlechterdifferenziert** abgeleitet*

Auszug – Checklist

Anhang II

In Anhang II findet sich die gesamte Kriterien- und Fragenliste zum Wissensband, gegliedert nach den Projektphasen, in tabellarischer Form.

Tab. 2: Phase Vorbereitung

Checklist-Fragen nach Gender Kriterium	Notiz
K1: Verteilung von Frauen und Männern in der Projektorganisation	
a) Sind Frauen und Männer gleichermaßen (paritätisch) in die Analyse der Ausgangssituation eingebunden (z. B. durch Instrumente wie Gesundheitszirkel, Arbeitssituations- und Prozessanalysen oder ähnliche Interviewverfahren)?	
b) Sind Frauen und Männer im Projektteam und in Begleitgremien angemessen vertreten?	
c) Wie ist die Geschlechterverteilung in der Projektleitung bzw. im Projektteam? Welche Bedeutung wird dieser Verteilung für den Erfolg des Projektes beigemessen? Ist die Zusammensetzung der Steuerungsgruppe, des BGF-Projektteams und der Workshops zur partizipativen Maßnahmenableitung repräsentativ?	
d) Sind Frauen und Männer aller Entscheidungsstufen gleichermaßen eingebunden?	
e) Werden das Geschlechterverhältnis im Projektteam und seine Auswirkungen auf die Projektarbeit periodisch reflektiert und besprochen?	
K2: Recherchen zu Geschlechterunterschieden	
f) Sind unterschiedliche Zugänge von weiblichen und männlichen Vertreterinnen/Vertretern der Zielgruppe(n) zum Thema recherchiert und dokumentiert?	
g) Gibt es für den Themenbereich Hinweise auf Geschlechterunterschiede? Welches sind die Gründe für die Unterschiede und welche Rolle spielen biologische und soziale Faktoren?	
h) Werden diese Unterschiede angemessen in die Konzeptentwicklung einbezogen? Falls nein, welche Anregungen würden Sie den Antragstellerinnen und Antragsteller geben wollen?	

Checklist-Fragen nach Gender Kriterium	Notiz	
K3: Partizipation von Frauen und Männern		
i) Partizipieren männliche und weibliche Vertreterinnen und Vertreter der Zielgruppe(n) am Projekt?		
j) Lassen sich bei Frauen und Männern unterschiedliche Teilnahmemotive am Projekt vermuten?		
K4: Zielformulierungen		
k) Lassen sich für Frauen und Männer unterschiedliche und/oder gemeinsame Projektziele benennen?		
l) Sind für das Projekt geschlechterbezogene Qualitätsziele formuliert?		
m) Müssen die Ziele des Projektes möglicherweise für Frauen/Mädchen bzw. Männer/Burschen unterschiedlich formuliert werden? Falls ja, inwiefern?		
n) Profitieren Mädchen/Frauen bzw. Männer/Burschen unterschiedlich von dem Projekt? Falls ja, wie müsste das Projekt geändert werden bzw. welche Ergänzungen wären nötig?		
o) Fördert die geplante Intervention die gesundheitliche Chancengleichheit von Frauen und Männer?		
p) Welchen Beitrag leistet das Projekt zum Abbau geschlechterbezogener Ungleichheit?		
K5: Berücksichtigung von Frauen und Männern		
q) Werden bei der Umsetzung von Maßnahmen burschen-/ männer-spezifische und mädchen-/frauenspezifische Anliegen gleichermaßen berücksichtigt?		
r) Werden, wenn nötig, Maßnahmen ergriffen, um Perspektiven von Frauen und Männern auf das Thema sicherzustellen?		
s) Ist das Informationsmaterial für Männer und Frauen gleichermaßen ansprechend?		
t) Wird bei der Planung der Vorgehensweise geprüft, ob und wann geschlechtsspezifische Interventionsmethoden erforderlich sind?		

Weiterführende Informationen

Gendersensible Betriebliche Gesundheitsförderung

Kriterien aus der Literatur und Beispiele aus der Praxis

Wissensband 16



Wissensband

Gaiswinkler, Sylvia (2020): **Gendersensible Betriebliche Gesundheitsförderung. Kriterien aus der Literatur und Beispiele aus der Praxis.** (Wissen16), GÖG/FGÖ – Gesundheit Österreich GmbH, Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich, Gert Lang (Hsg.), Wien

https://fgoe.org/sites/fgoe.org/files/2020-02/fgoe_gender_bgf_wissen_16_bfrei.pdf

FGÖ Betriebliche Gesundheitsförderung
https://fgoe.org/foerderschwerpunkt_bgf

Fond Gesundes Österreich
<https://fgoe.org/>

Kontakt

Sylvia Gaiswinkler, MA

Stubenring 6

1010 Wien

T: +43 1 515 61-307

M: +43 676 848 191-307

F: +43 1 513 84 72

E: sylvia.gaiswinkler@goeg.at

www.goeg.at

