

Gesundheitliche Auswirkungen bei Wissensarbeit – welche Rolle spielt das Geschlecht?

EWMD-Deutschlandkonferenz,
26.-28.09.2008 in Bad Sassendorf

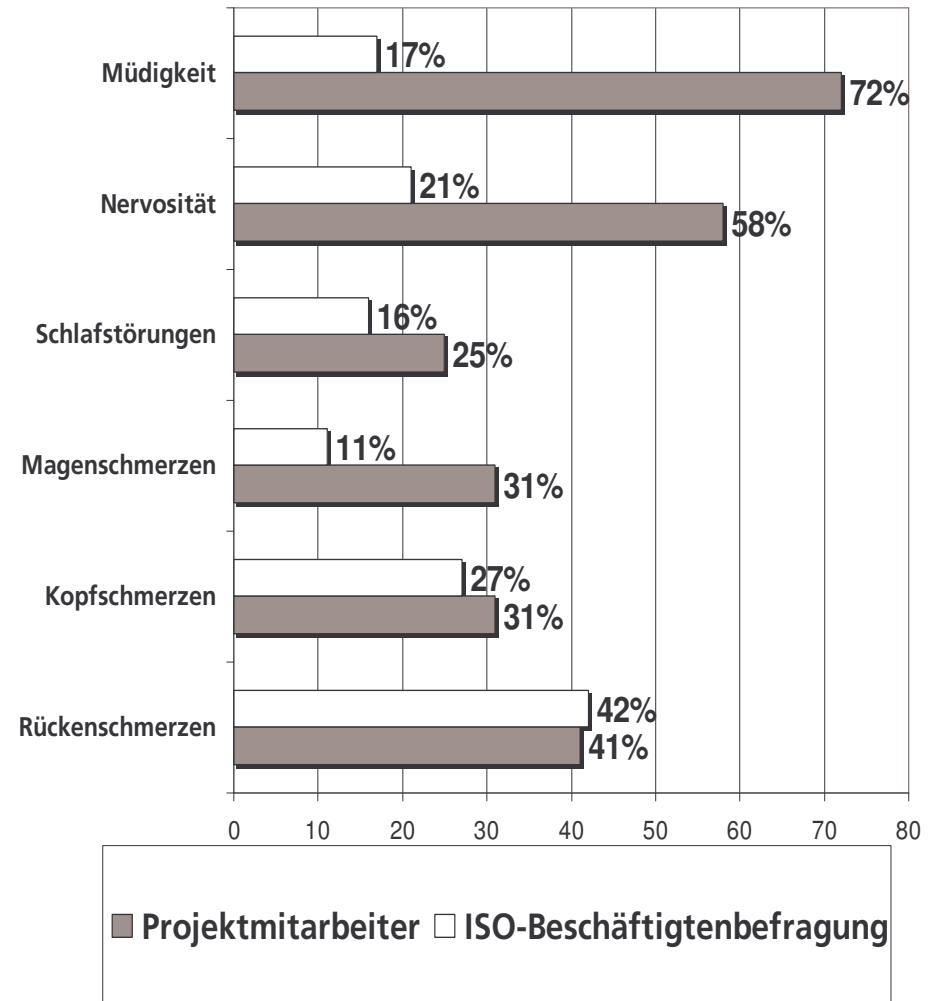
Dr. Anja Gerlmaier
Institut Arbeit und Qualifikation
an der Universität Duisburg/Essen

Ist Wissensarbeit „gute“ Arbeit?

- Wissensarbeit galt in den Arbeitswissenschaften lange Zeit als Paradebeispiel „guter“ Arbeit: geringe physikalische Belastung, hohe Lernanreize, geringer Grad an monotonen Tätigkeitsanteilen, viel Autonomie
- Berufsgruppen mit hohem Anteil geistig-schöpferischer Arbeit weisen vergleichsweise geringe Fehlzeiten und Frühverrentungsraten aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit auf
- „ ...je schwieriger, anspruchsvoller und qualifizierter ein Beruf oder eine Position ist, umso eher findet man ihn an der oberen Altersgrenze und umso eher liegt die tätigkeitsbedingte Altersgrenze sogar über der gesetzlichen Altersgrenze“ (Behrens 2001)

Neue Formen der Wissensarbeit: Die Schattenseiten der „guten“ Arbeit

- Mitarbeiter in IT-Projekten sind im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in hohem Maße Stress- und Burnout gefährdet
- Jeder Dritte weist Symptome des „Ausgebrannt-Seins“ auf
 - - 40% fühlen sich „immer“, weitere 48% „manchmal“ nach der Arbeit erschöpft
 - 24% haben weder am Wochenende noch nach stressreichen Arbeitsphasen die Möglichkeit, sich zu erholen
 - ähnliche Befundlagen finden sich in England, USA



(Quelle: Gerlmaier/Latniak, 2007)

Was ist Burnout?

Definition:

- Gefühl, durch die Arbeit ausgelaugt, erledigt, ausgebrannt zu sein. Es schließt die individuelle Befürchtung mit ein, emotional zu verhärten (Pflegeberufe z.B.).
- Burnout wird definiert als ein Prozess des Sich-Entleerens, das Erschöpfen der eigenen körperlichen und seelischen Reserven.
- Alle Berufsgruppen können von Burnout betroffen sein, insbesondere Personen in Interaktionsarbeit mit anderen Menschen.

Symptomatik:

- Gefühle exzessiver Müdigkeit und Energielosigkeit
- erhöhte „Dünnhäutigkeit“
- Demoralisierung
- Ungeduld, Gleichgültigkeit, Zynismus

Ursachen von Stress und Burnout: veränderte Rahmenbedingungen moderner Arbeit

Entgrenzung von Arbeit:

- sachlich: Arbeitsaufgaben werden kontextabhängig (z.B. von Kundenwünschen, vom Prozessverlauf)
- zeitlich: Arbeitszeiten bestimmen sich nach dem vereinbarten Ergebnis (abhängig vom Prozessverlauf)
- räumlich: häufig wechselnde Arbeitsorte

Internalisierung des Marktes:

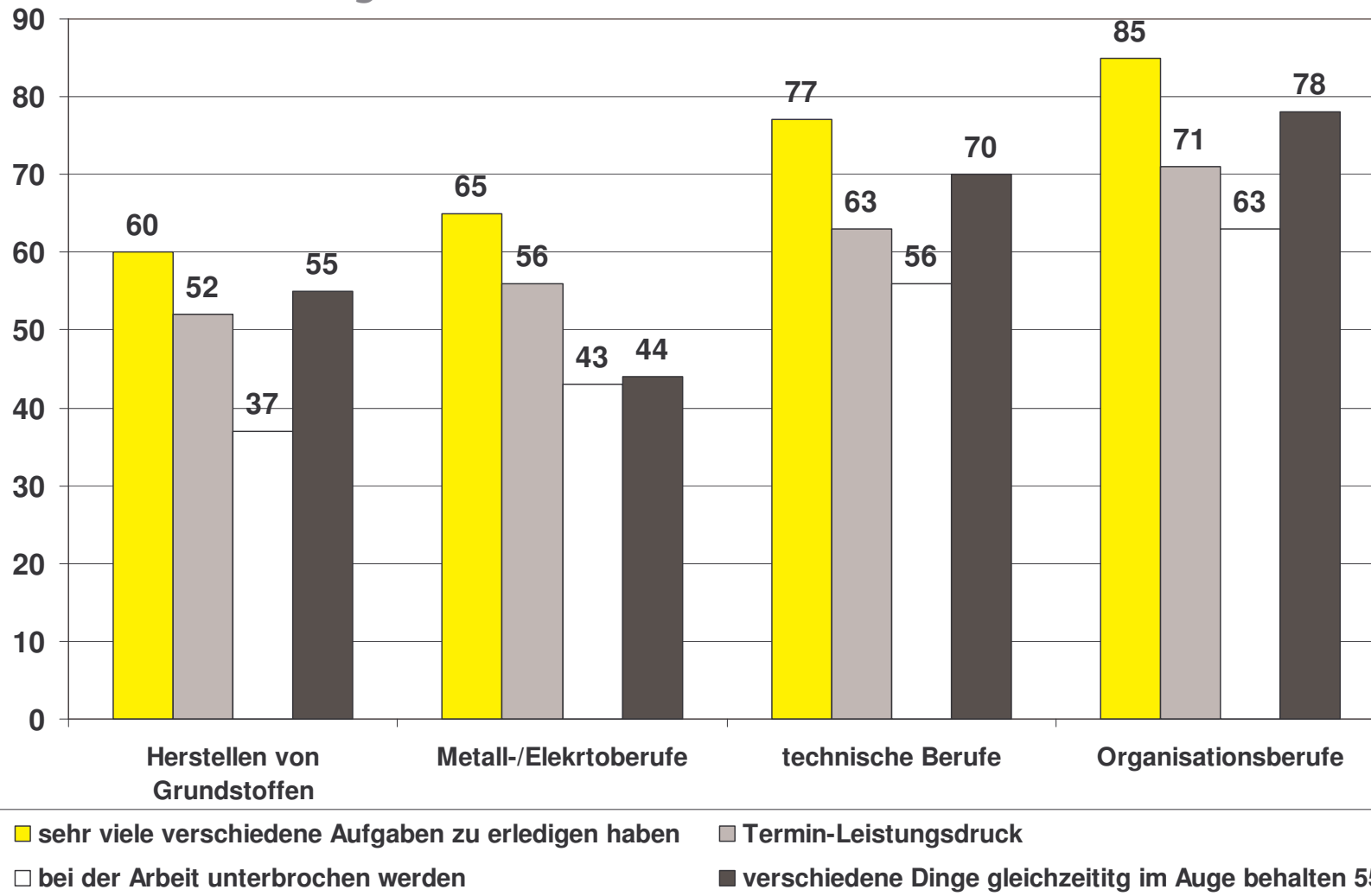
- Puffer- und Filterfunktionen des Managements in Hierarchien verschwinden
- Arbeitspersonen oder -gruppen werden zunehmend direkt den Anforderungen des Marktes ausgesetzt
- Verlagerung von Kontrollfunktionen auf (interne oder externe) Kunden

→ organisatorische Defizite werden zunehmend durch eine intensive Nutzung subjektiver Handlungskompetenzen kompensiert.

Ursachen von Arbeitsverdichtung und Stress bei Wissensarbeit:

- **Qualifikations- /Lernanforderungen nehmen bei steigender Arbeitsintensität weiter zu**
 - **Umwälzungen im Sozialgefüge von Unternehmen durch neue Geschäftsmodelle: mehr Einzelkämpfer beim Kunden, standort-übergreifende Vorgesetzte → weniger soziale Unterstützung/Orientierung**
 - **Skill-/Kapazitätsorientierter Personaleinsatz: Arbeit in verschiedenen Projekten/Aufgabenbereichen nimmt zu → erhöhter Koordinationsaufwand für Mitarbeiter, „Vermarktungsdruck“ auf dem internen Arbeitsmarkt**
 - **Internationalisierung von Geschäftsprozessen: Erwartung ständiger Erreichbarkeit gewinnt weiter an Bedeutung und wird durch neue IuK-Technologien gefördert**
- **Psychische Belastungen nehmen zu, gesundheitsförderliche Ressourcen in der Arbeit werden fragiler**

Verteilung psychischer Belastungen nach Berufen (Angaben in %)



Quelle: BIBB/BAUA (2006)

Stress und Geschlecht: Fragen

- ➔ Sind Männer und Frauen in neuen Wissensberufen unterschiedlich stark von Stress und Burnout betroffen?
- ➔ Welche Rolle spielen die individuellen Lebensumstände bei der Stressentstehung?
- ➔ Welchen Einfluss hat die Arbeitssituation?
- ➔ Was können WissensarbeiterInnen tun, um Stress zu vermeiden und die individuellen Ressourcen zu stärken?

Untersuchungsstichprobe

156 IT-Fachleute aus drei IT-Unternehmen, davon:

Weiblich: 40 (25%)

Anteil mit Kindern (0-12 Jahre): 11 (28%)

Anteil Projektleitungsfunktion: 7 (18%)

Anteil Personalverantwortung: 4 (10%)

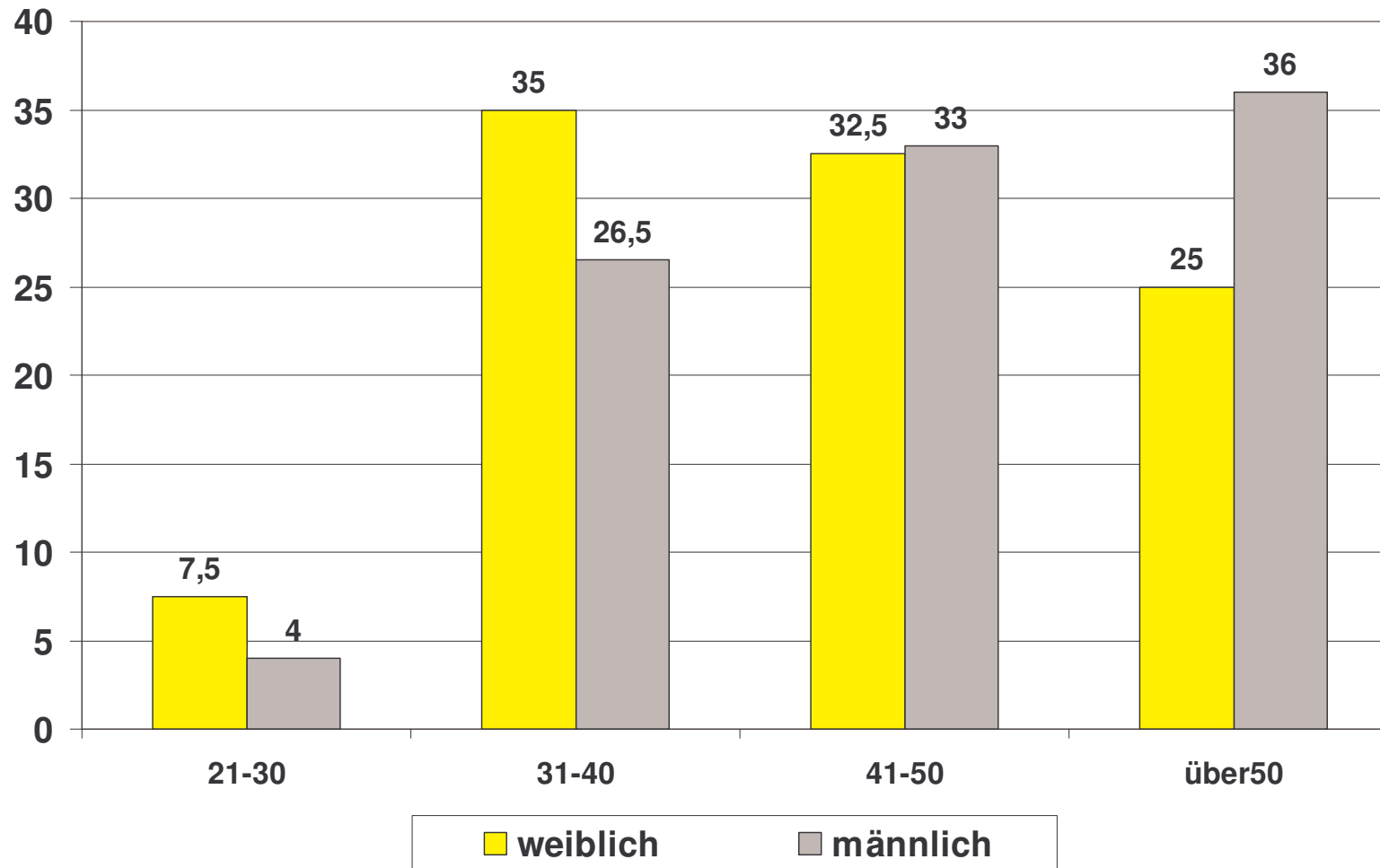
Männlich: 116 (75%)

Anteil mit Kindern (0-12 Jahre): 39 (34%)

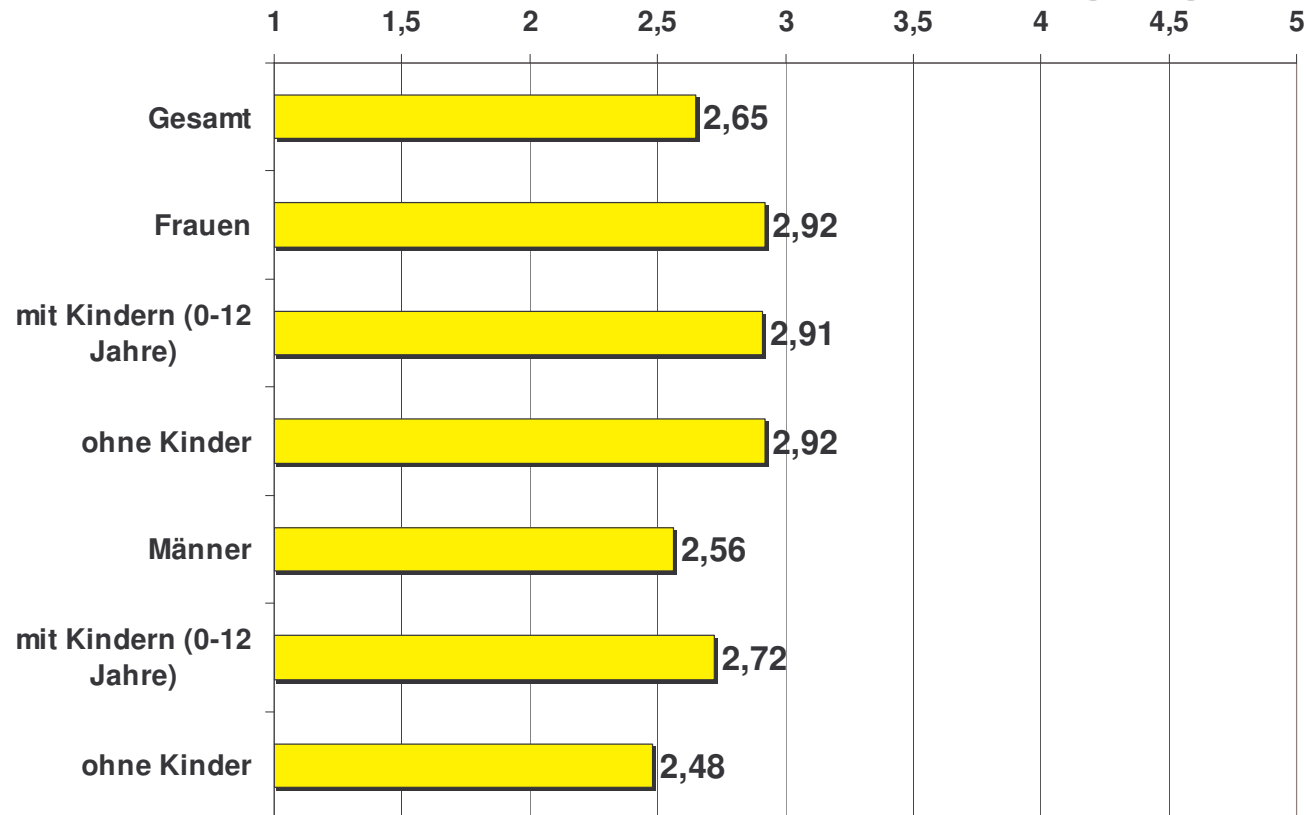
Anteil Projektleitungsfunktion: 22 (19%)

Anteil Personalverantwortung: 37 (32%)

Altersverteilung in der Stichprobe (Angaben in %)

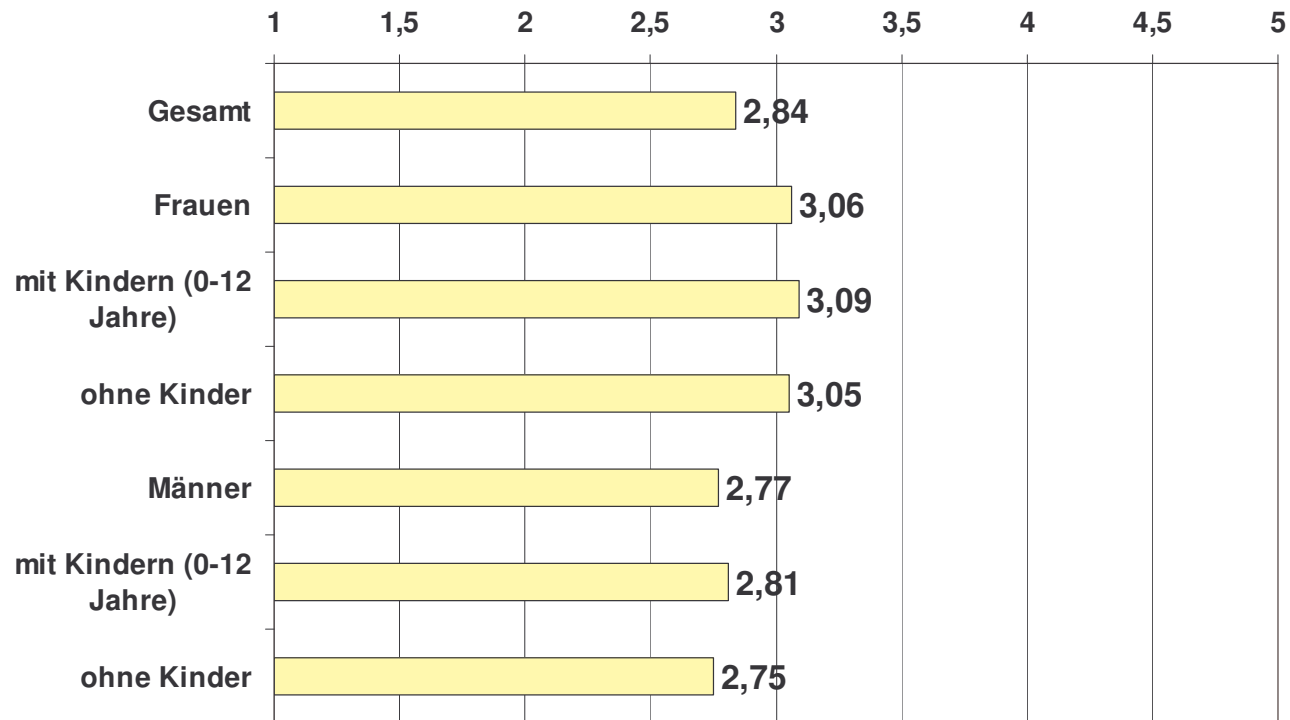


Erlebter Stress bei weiblichen und männlichen IT-Fachkräften (hohe Werte = hohe Ausprägung)



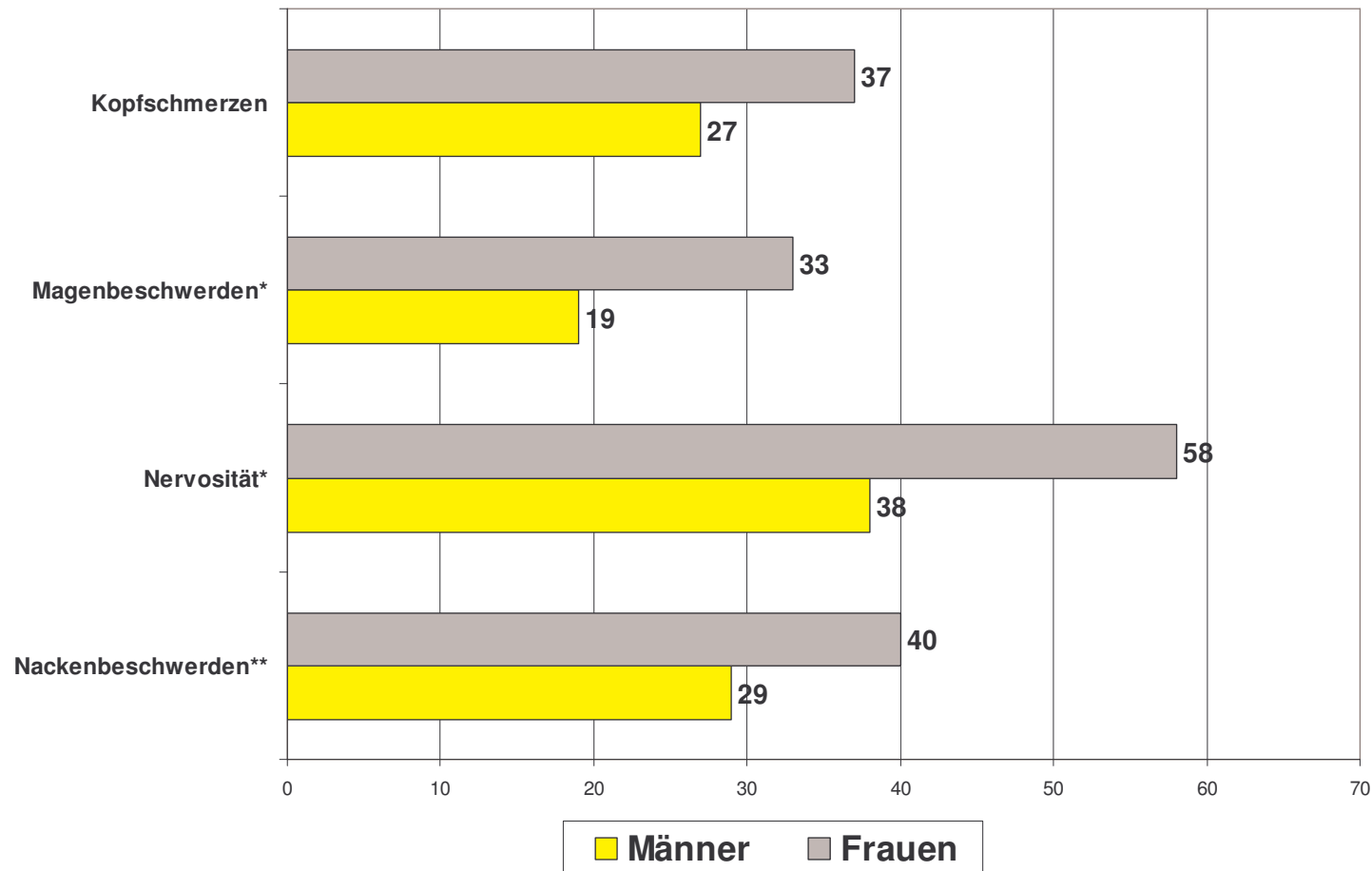
- Frauen erleben bedeutsam mehr Stress als Männer
- Väter und Mütter unterscheiden sich nicht im Stress-Niveau
- Das Stress-Niveau von IT-Fachfrauen mit und ohne Kinder ist vergleichbar hoch

Vergleich emotionaler Erschöpfung/Burnout (hohe Werte = hohe Ausprägung)



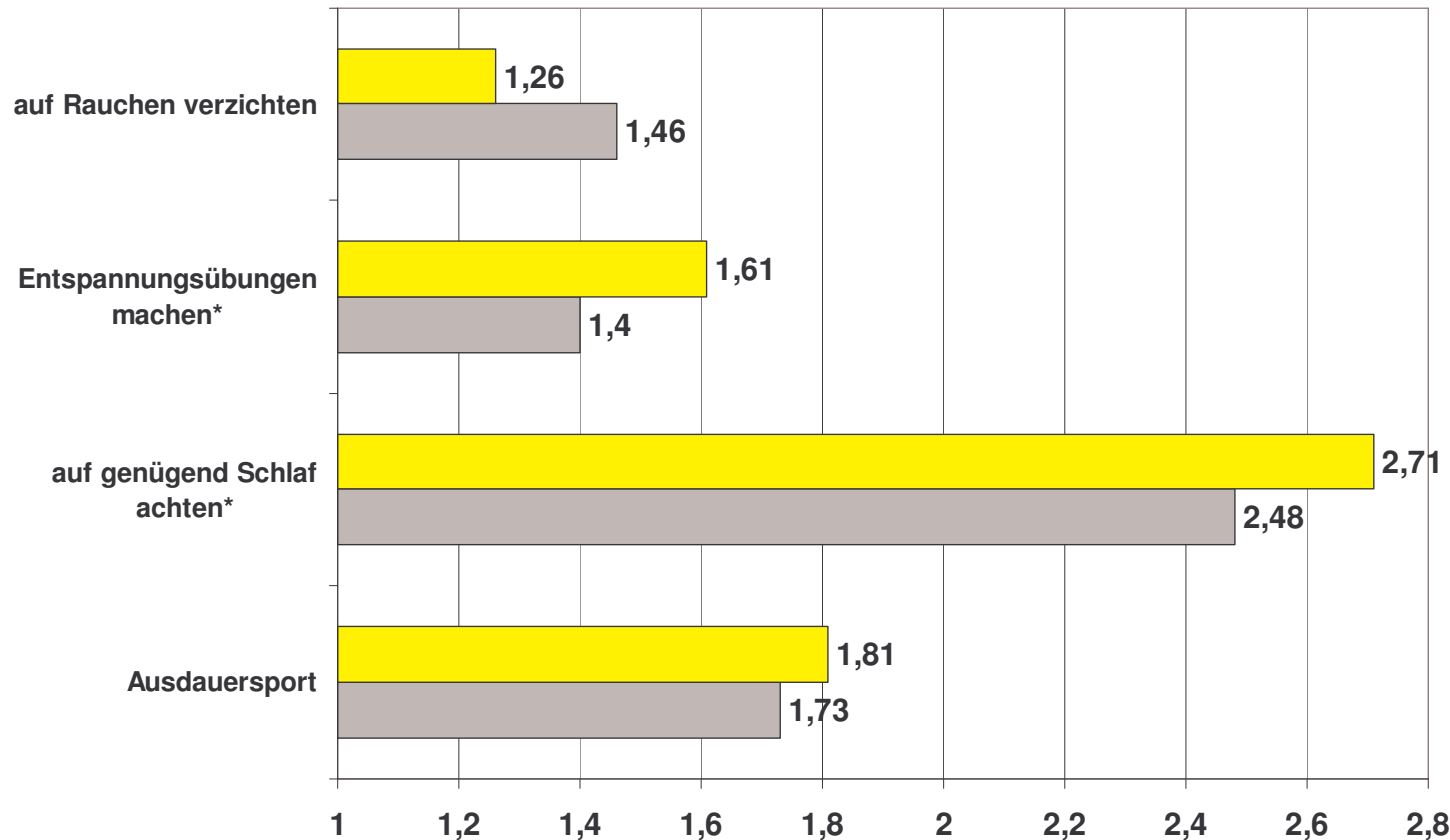
- Frauen weisen ein höheres Ausmaß an Burnout auf als Männer
- Weibliche IT-Fachkräfte ohne Kinder sind emotional erschöpfter als ihre kinderlosen Kollegen
- Väter und Mütter unterscheiden sich nicht im Ausmaß der Erschöpfung

Verteilung psychosomatischer Beschwerden (Angaben in %, ** hoch signifikant, * signifikant)



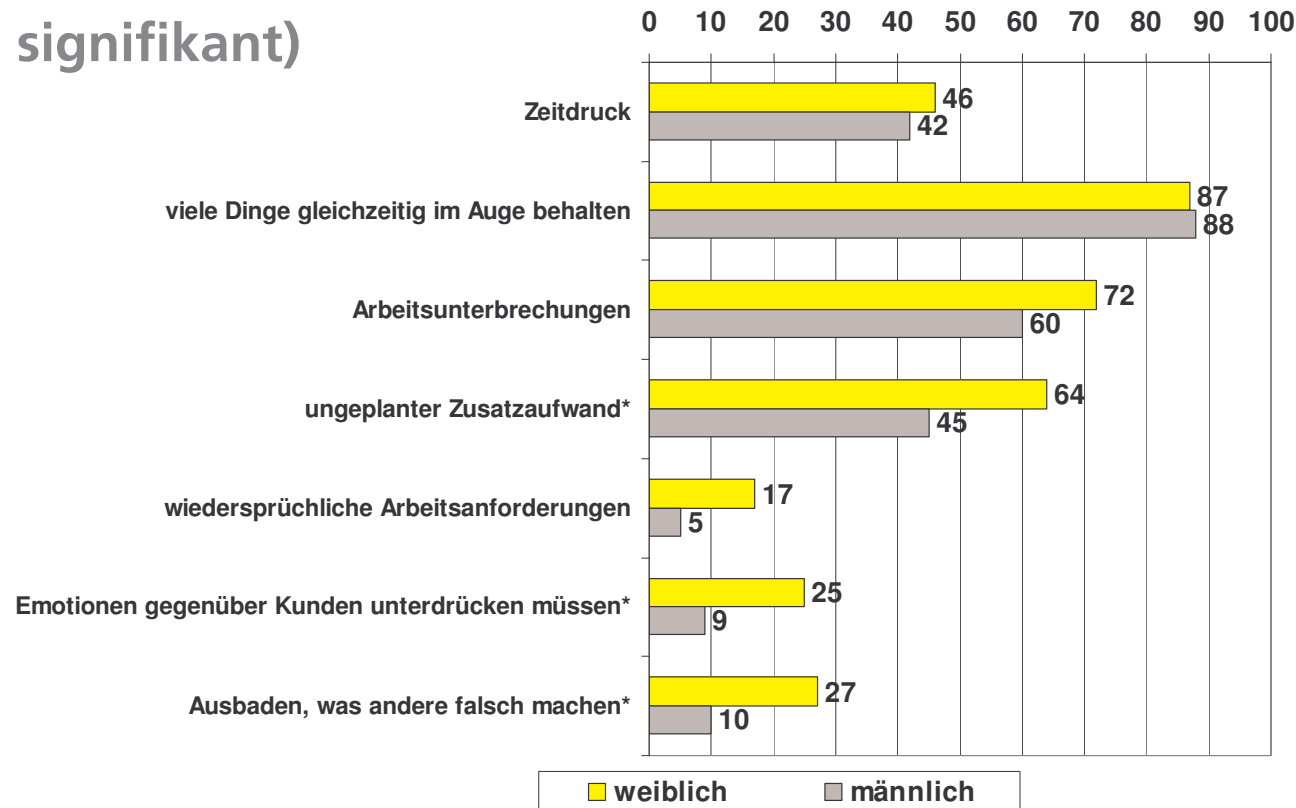
→ Frauen weisen bedeutsam mehr Magen- und Nackenbeschwerden auf als Männer, sie leiden häufiger unter Nervosität

Ausmaß gesundheitsförderlichen Verhaltens von weiblichen und männlichen IT-Fachkräften (** hoch signifikant, * signifikant)



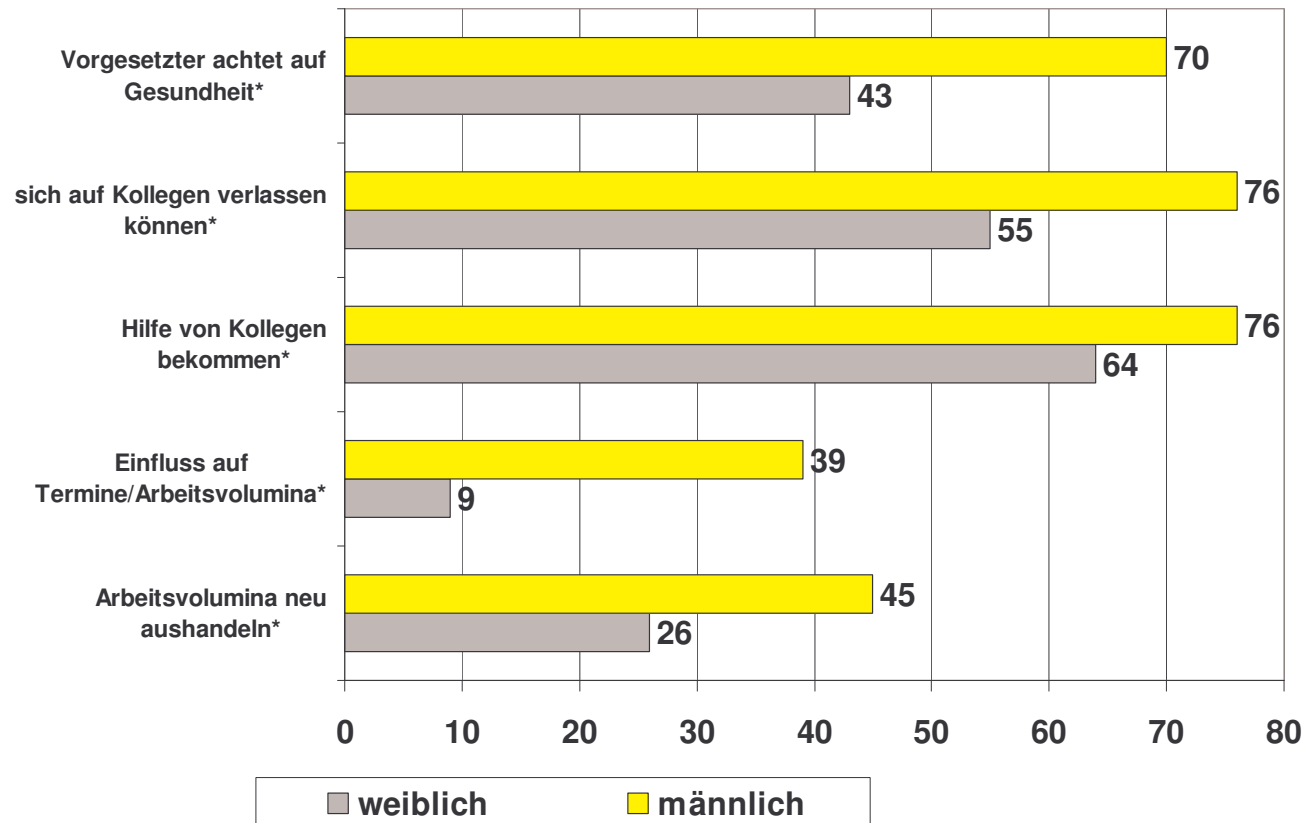
- Frauen achten bedeutsam mehr auf ausreichend Schlaf als Männer
- Frauen führen deutlich mehr Entspannungsübungen durch

Arbeitssituation männlicher und weiblicher IT Fachkräfte: psychische Belastungen (Angaben in %, ** hoch signifikant, * signifikant)



- Weibliche und männliche IT-Fachkräfte haben vergleichbar hohe Belastungen durch Zeitdruck, Unterbrechungen, Konzentrationsanforderungen
- Weibliche IT-Fachkräfte sind zusätzlich mehr sozio-emotionalen Belastungen und ungeplantem Zusatzaufwand ausgesetzt

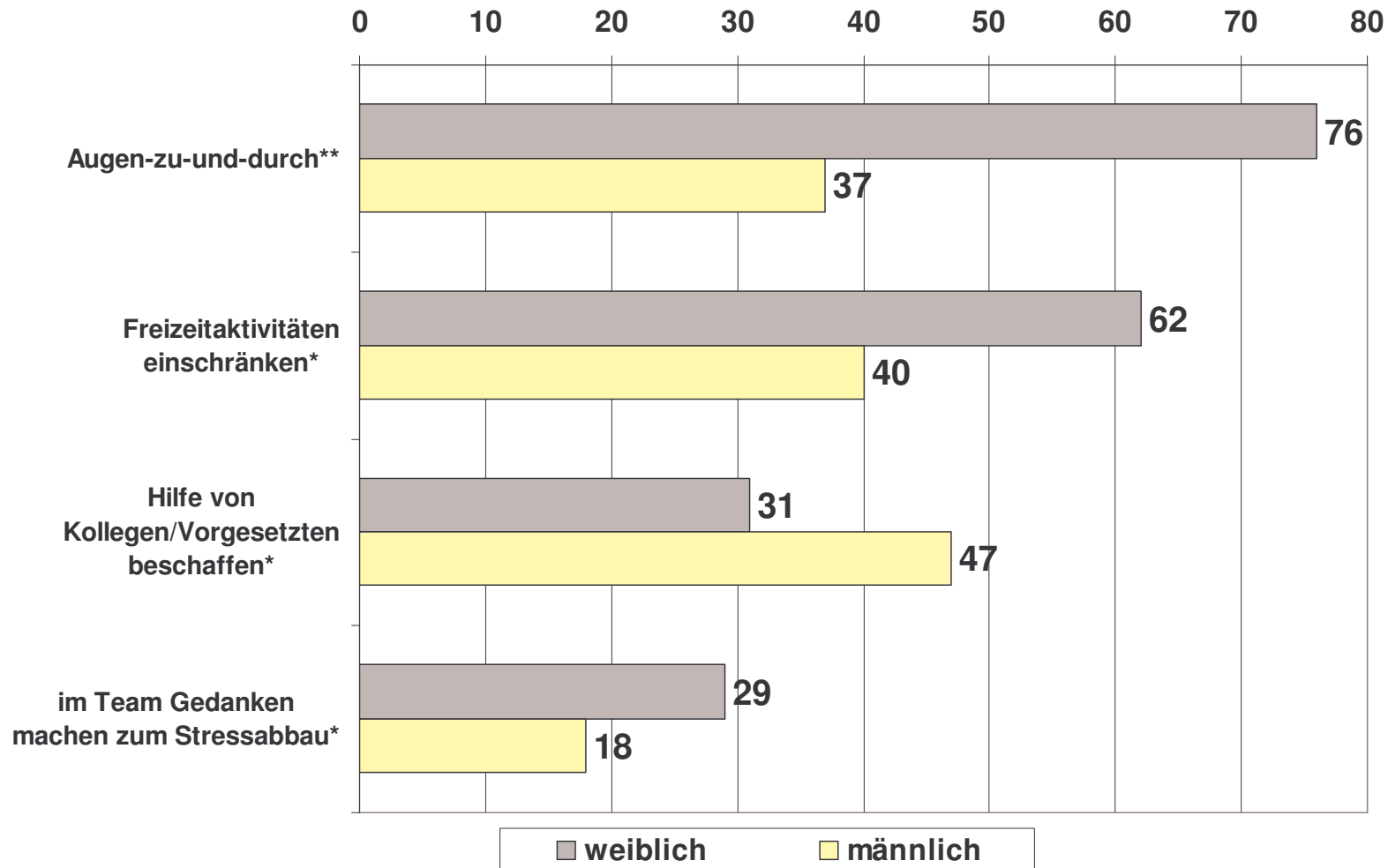
Vergleich von Ressourcen in der Arbeit (Angaben in %, ** hoch signifikant, * signifikant)



- Weibliche IT-Fachkräfte haben Tätigkeiten mit weniger Gestaltungsspielraum als ihre männlichen Kollegen
- Sie fühlen sich durch Vorgesetzte und Kollegen weniger unterstützt als männliche Kollegen

Bewältigung von Stress-Situationen im Vergleich

(Angaben in %, ** hoch signifikant, * signifikant)

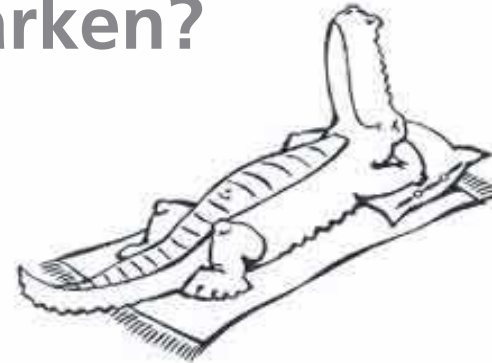


Zusammenfassung der Befunde

- Weibliche IT-Fachkräfte haben ein höheres Stress-Niveau und Burnout-Risiko als ihre Kollegen, sie leiden häufiger unter psychosomatischen Beschwerden
- Kinder im Haushalt haben bei den Frauen keinen Einfluss auf das Stresserleben, Väter sind jedoch gestresster als Kollegen ohne Kinder im Haushalt
- IT-Spezialistinnen sind in höherem Maße sozio-emotionalen Belastungen ausgesetzt als männliche Kollegen. Sie erleben zudem weniger Gestaltungsmacht und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz → Tätigkeitsprofile von weiblichen IT-Fachleuten haben ein höheres Belastungsrisiko
- Frauen engagieren sich viel im Bereich der individuellen Gesundheitsprävention, neigen aber im Vergleich zu ihren Kollegen eher dazu, Belastungen zu ertragen und individuell auszukompensieren anstatt sie bei Vorgesetzten anzusprechen oder sich Hilfe zu beschaffen

Was kann frau tun, um Stress zu vermeiden und individuelle Ressourcen zu stärken?

- Awareness schaffen für den eigenen Gesundheits-/Stresszustand
- Individuelles Belastungs-/Ressourcenscreening (allein/im Team) kann helfen, Stressfallen zu identifizieren und Ansatzpunkte für eine gesündere Arbeitsgestaltung zu finden
- Belastungssituationen gegenüber Team/Vorgesetzten thematisieren, Ziele zum Belastungsabbau vereinbaren, sich nicht „abwimmeln“ lassen
- Priorisieren, sich Grenzen der Arbeit setzen und einhalten, regelmäßig Pausen machen gerade bei Lastsituationen, positive Erlebnisse in der Freizeit zum Belastungsausgleich aktiv planen → zentrale Erfolgsfaktoren für mehr Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!