

Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

Birgit Pichler, Alexandra Münch-Beurle

4. Dreiländertagung

Betriebliche Gesundheitsförderung 2023

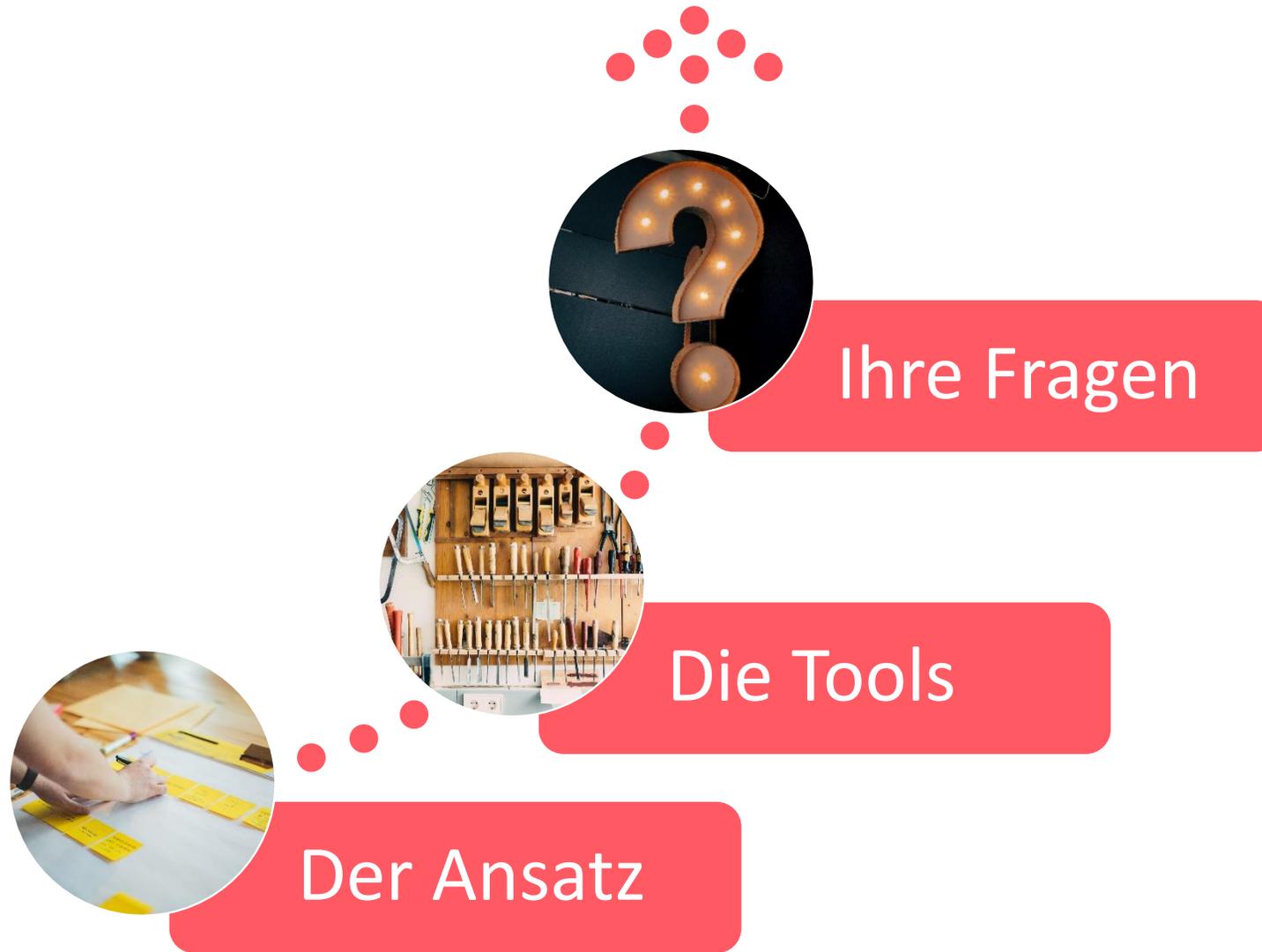
**Stadt
Wien**

Strategische
Gesundheitsversorgung

birgit pichler
Gesundheitsmanagement e.U.



Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann





DIVERSOS ASPECTOS

RECURSOS
DE LA CIUDAD

IDENTIDADES
DE LA CIUDAD
DE LA CIUDAD

UNA VISIÓN
Y PROCESO DE ASIMILACIÓN

UNA IDEA

IDENTIDADES
DE LA CIUDAD
DE LA CIUDAD

IDENTIDADES
DE LA CIUDAD
DE LA CIUDAD

SCSC
PARTICIPACIÓN
COMUNIDAD
CIVIL
CONTRIBUCIÓN
AL DESARROLLO
URBANO



30
25 INCH
63.5 CM
5.25 INCH
13.3 CM

Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

Die besondere gesundheitliche Situation von Frauen und Männern

Lebenserwartung



83,7 Jahre

Männer: 78,9 Jahre

Quelle: Statistik Austria (2020a) – Demografische Merkmale

Lebensjahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit



19,3 Jahre

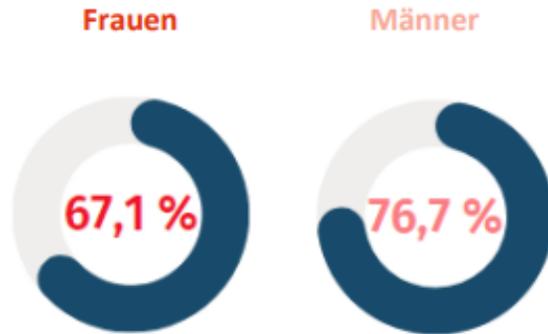
Männer: 16,2 Jahre

Frauen haben eine durchschnittliche Lebenserwartung von knapp 84 Jahren - davon verbringen sie nach selbsteingeschätztem Gesundheitszustand knapp 20 Jahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit.

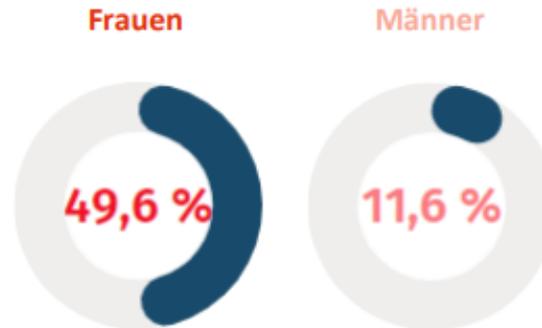
Quelle: Klimont, Jeanette (2020); Berechnung: GÖG

Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

Erwerbstätigenquote Frauen (15 bis 64 Jahre)



Teilzeitquote

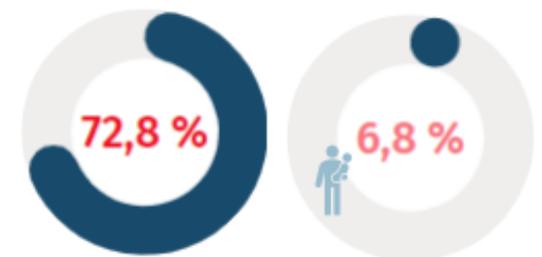


Quelle: Statistik Austria (2021c) – Gender-Statistiken 2021
Darstellung: GÖG

Grund für Teilzeitarbeit: Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen



Aktive Teilzeitquote Betreuung von Kindern unter 15 Jahren



Quelle: Statistik Austria (2021g) – Gender-Statistiken 2021
Darstellung: GÖG

Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

Frauen am Arbeitsmarkt:

- **Frauen arbeiten in Bereichen, die in Krisenzeiten vollsten Einsatz erfordern**
 - Handel, Pflege- und Gesundheitsbereich, Reinigungsbranche: Der überwiegende Teil der Beschäftigten ist weiblich – in Kindergärten sind es sogar über 90 Prozent
- **Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert** und erhalten für gleiche Leistung immer noch weniger Gehalt
→ weniger Zugang zu Ressourcen
- **„Frauenarbeit“ wird oft als Haushaltsnah gesehen**, körperliche und psychische Belastungen werden unterschätzt
- Berufskrankheiten werden seltener für Frauen anerkannt
- **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** betrifft 26,59 % aller Frauen zwischen 18 und 74 Jahren, die bereits mindestens einmal berufstätig waren. (Statistik Austria, „Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen und andere Formen von interpersoneller Gewalt“2021)

Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

Der Rahmen

- Wiener Programm für Frauengesundheit: „Gesundheitsförderung für Frauen in der Arbeitswelt“
- Wiener Gesundheitsziele 2025:
 - GZ 2 - „Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt stärken“
 - „Alter(n)sgerechtes Arbeiten in Wiener Betrieben fördern sowie lebensphasengerecht psychosoziale Gesundheit von erwerbstätigen Personen stärken“
- Aktionsplan Frauengesundheit 2017 (Bundesebene):
 - „Durch gerechte Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit die gesundheitliche Chancengerechtigkeit für Frauen fördern“
 - Maßnahme 22: „ Betrieblichen Gesundheitsförderung genderspezifisch Ausrichten“



Good Practice:

- „Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ (2013 – laufend); Projekt des FEM Süd & KAV-GED

Betriebliche Frauengesundheitsförderung

Ansätze, Methoden, Umsetzungshilfen

Pichler, Birgit; Korn, Karin; Münch-Beurle, Alexandra; Wolf, Hilde (2020).

Download:

<https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/pageview/3140818?query=betriebliche%20frauengesundheitsf%C3%B6rderung>



Wo ansetzen?

Geschlechterkompetenz ist die Fähigkeit und Motivation

- Geschlechterzuschreibungen (Entstehung sowie Auswirkungen) kritisch zu reflektieren.
- Das eigene Handeln auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit auszurichten.

Ansatzpunkte :

- Wollen, Wissen und Können innerbetrieblicher AkteurInnen unterstützen.
- Fokussierung auf Frauen im Sinne der Zielgruppenorientierung
- Frauenfördernder Ansatz als Beitrag zu gesundheitlicher Chancengerechtigkeit

Wer waren die Pilotbetriebe 2019 & 2020?

SAMARITERBUND
WIEN



FONDS (SOZIALES) WIEN
StaDt  Wien

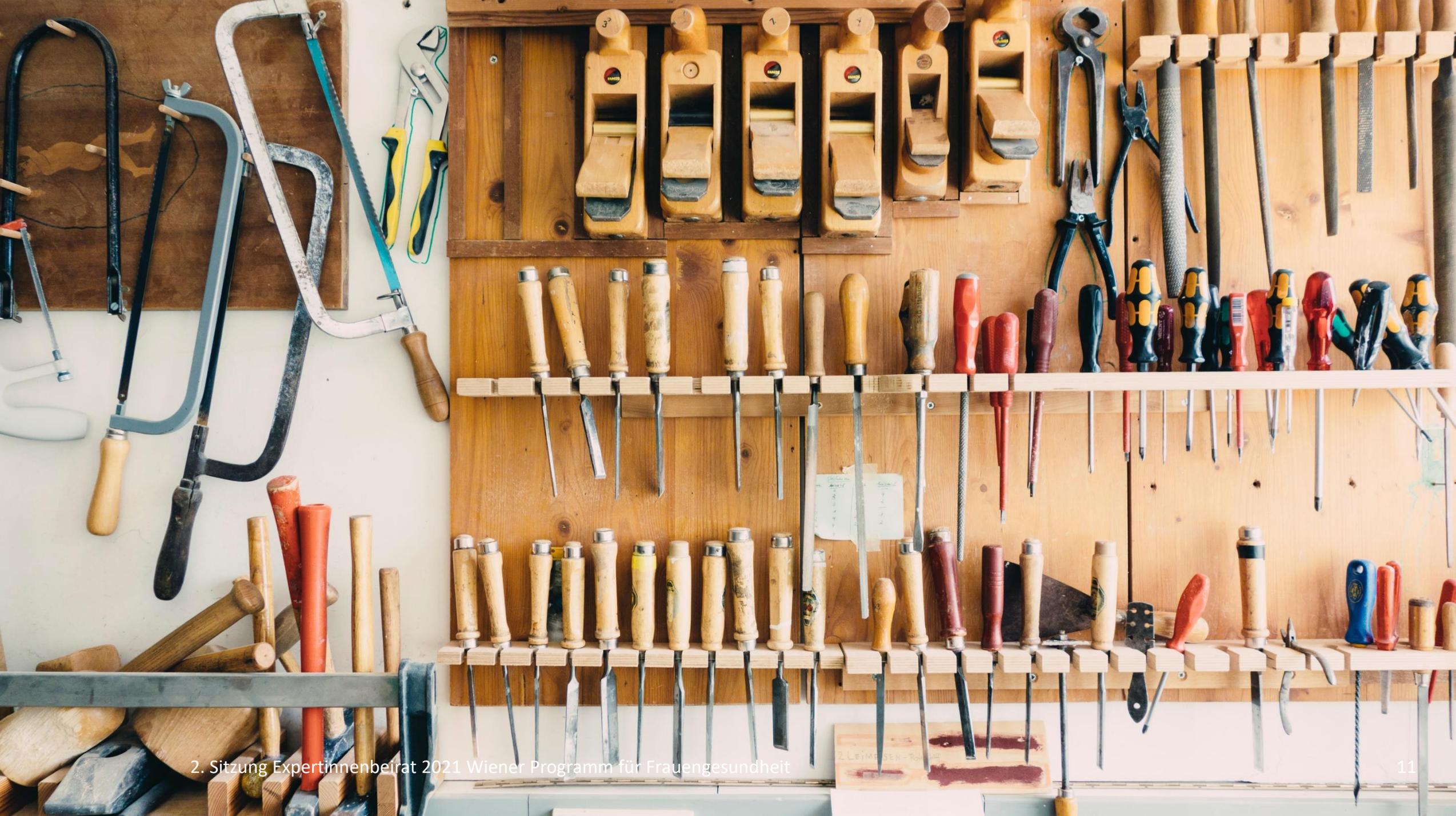


 Wiener
Gesundheitsverbund

 Für die
Stadt Wien

 Stadt
Wien

birgit pichler
Gesundheitsmanagement e.U.



INSIGHTS: Blick in die Toolbox

Den Boden bereiten durch kraftvolle Fragen an die Organisation

- ✓ Gibt es Ansätze zur Förderung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit in der Organisation?
- ✓ Werden die unterschiedlichen Ressourcen- und Belastungskonstellationen von Frauen und Männern in BGF/BEM/AnSch wahrgenommen bzw. berücksichtigt?
- ✓ Gibt es Maßnahmen zur Frauenförderung in der Organisation?
- ✓ Welchen Stellenwert hat Vereinbarkeit?
- ✓ Welche relevanten Akteur*innen gibt es in den Bereichen Gesundheit & Gleichstellung? In welchen Gremien sind diese organisiert? Wie viele Frauen/Männer sind in diesen Gremien vertreten?



Bildquelle: Fortytwo Mdu auf unsplash

INSIGHTS: Blick in die Toolbox

Persönliche Bilder reflektieren

- ✓ An was denke ich bei Frauen und Gesundheit?
- ✓ Frauen und Männer in der Arbeitswelt: Unterschiede? Gemeinsamkeiten?
- ✓ Mit welchem „Frauenbild“ bin ich groß geworden?
- ✓ Wer waren meine „Frauenvorbilder“?



Bildquelle: bbc creative auf unsplash

Persönliche Bilder reflektieren

Frauenbild:
- Mutter/Großmutter

Vorbilder:
Kabarettistinnen

MAMA → MITTAGESSEN
"Für die Kinder"

ERSE CUTE FÜHRUNG
"HAUSFRAU"
"Haushaltsvorstand"

"Starke, gleichberechtigte Partnerin"

als Frau selbständig sein & finanziell unabhängig

Mutter → unabhängig & mutig

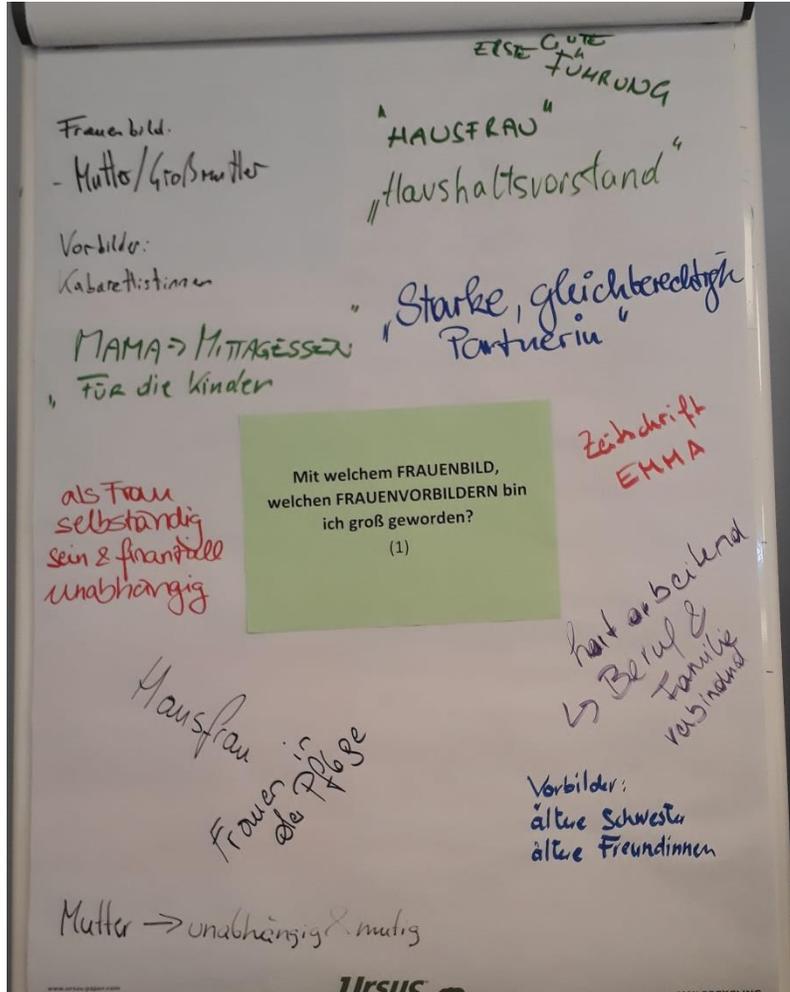
Hausfrau
Frauen in der Pflege

Vorbilder:
ältere Schwester
ältere Freundinnen

hant. & beidend
↳ Beruf & Familie verbunden

Zeichenschrift
EMMA

Mit welchem FRAUBILD, welchen FRAUVORBILDERN bin ich groß geworden? (1)



Frau = Gesundheits-/Sozialberufe
bzw. „za Haue“

Mann: Körperliche Berufe
Fahrungsrollen

FRAUEN 10 DER PFLEGE SEHE AUTONOMIE

Sozialbezogenheit, Ausdauer (bei Frauen)

Männer definieren sich über den Berufs-Erfolg

Thema
Bezahlung

FRAUEN und MÄNNER in der ARBEITSWELT:
Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Rollenbilder und -zuschreibungen, ... (2)

Frau = Arbeit unbezahlt (Familie) + bezahlte Berufsarbeit

Mann = bezahlte Berufsarbeit & Familienarbeit als Randthema

Mehrfachbelastung der Frauen (Beruf & Familie „schnupfen“)

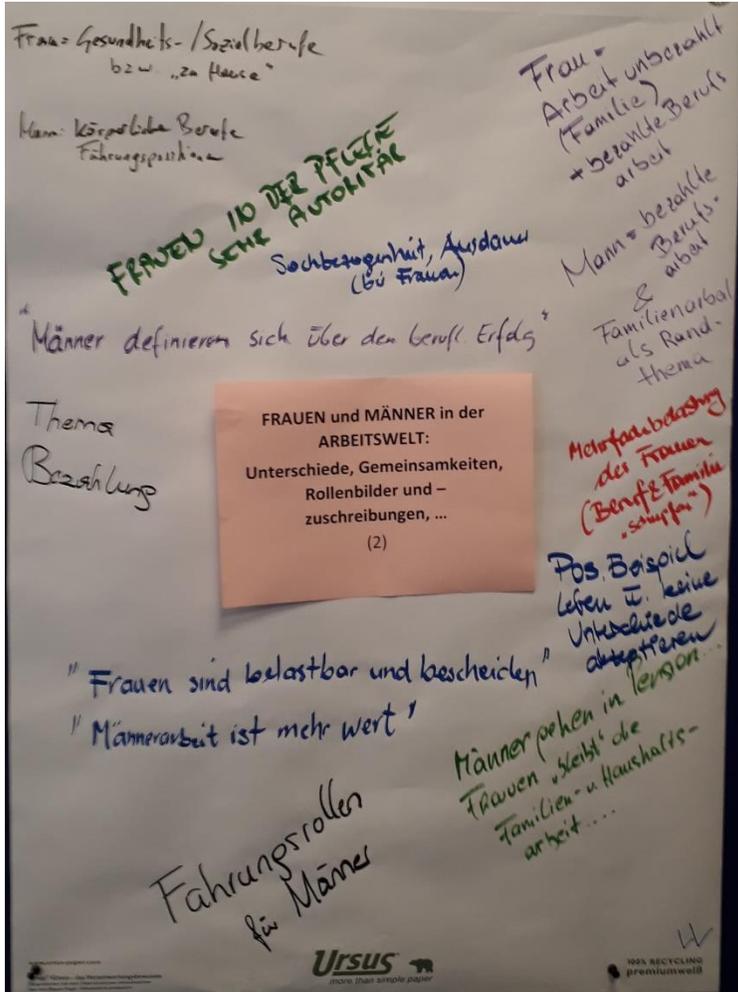
Pos. Beispiel leben & keine Unterschiede darstellen

"Frauen sind belastbar und bescheiden"
"Männerarbeit ist mehr wert"

Führungsrollen für Männer

Männer gehen in Familien- u. Hausarbeit...

URSUS



Verhütung

Immer über die CYCLEN gehen

Lebensphasen - Zyklus

Offenheit gg. sich & Grundhaltung

Frauenrat

Vorsorgeuntersuchung

Schwangerschaft (6-7 Tage)

Bewusster Zugang zum Thema

andere führen Reflektion!

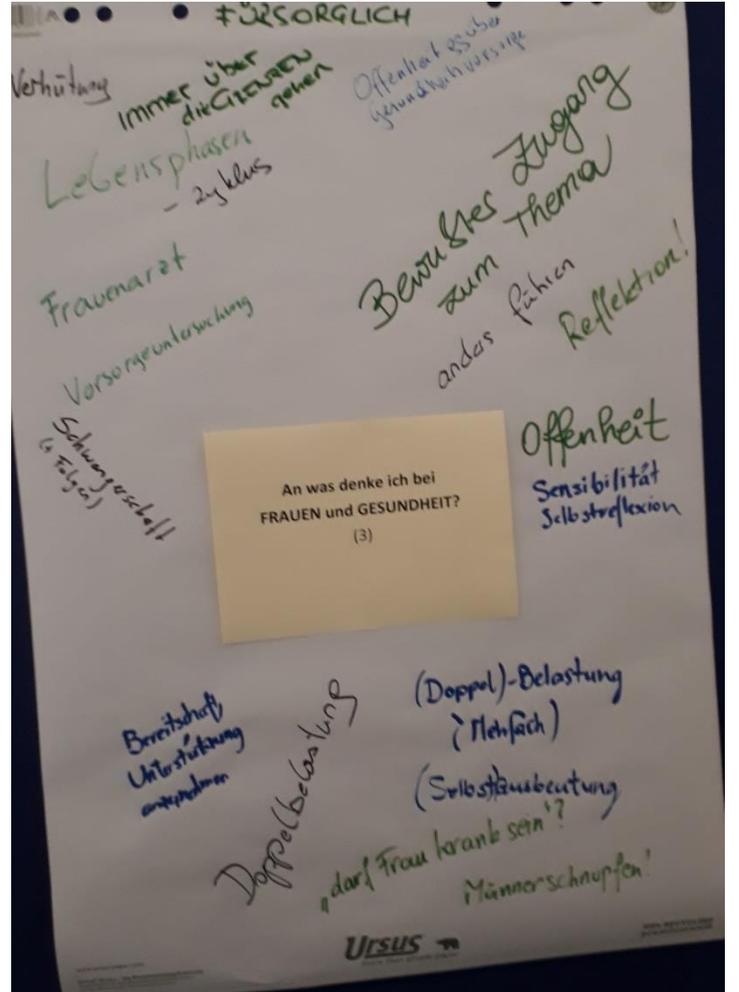
An was denke ich bei FRAUEN und GESUNDHEIT? (3)

Offenheit
Sensibilität
Selbstreflexion

Bereitschaft Unterstützung anzunehmen

Doppelbelastung (Doppel-)Belastung (Mehrfach) (Selbstausbeutung "darf Frau krank sein"? "Männerschnupfen")

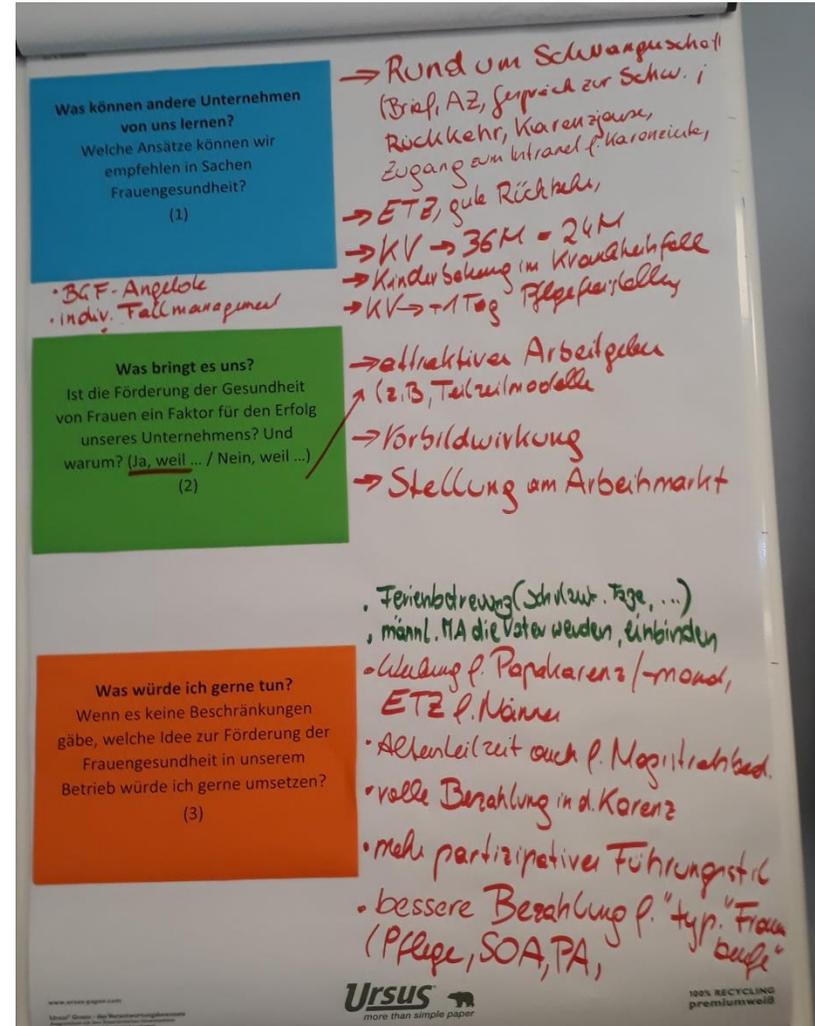
URSUS



Verborgenes sichtbar machen & neue Ideen entwickeln

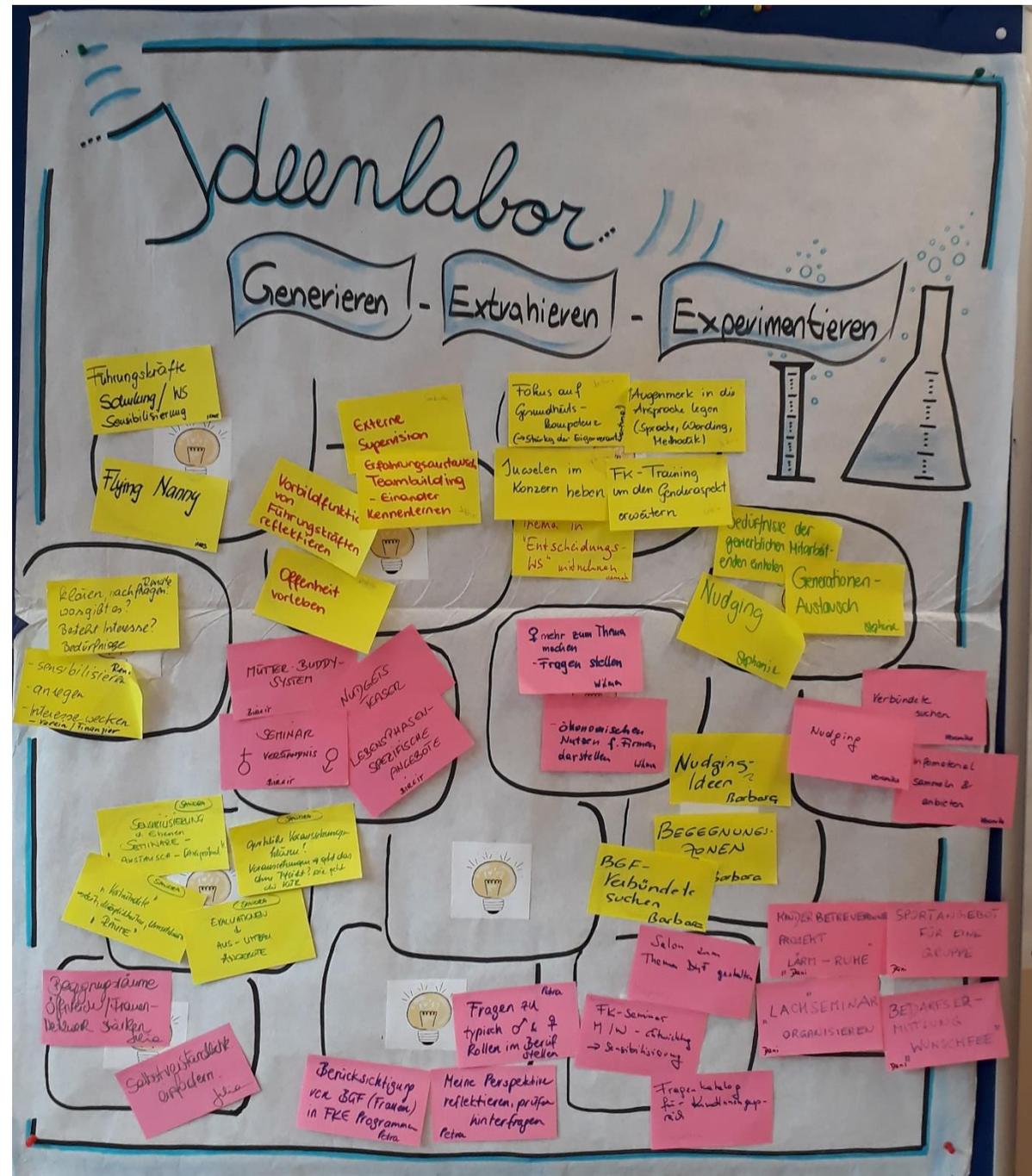
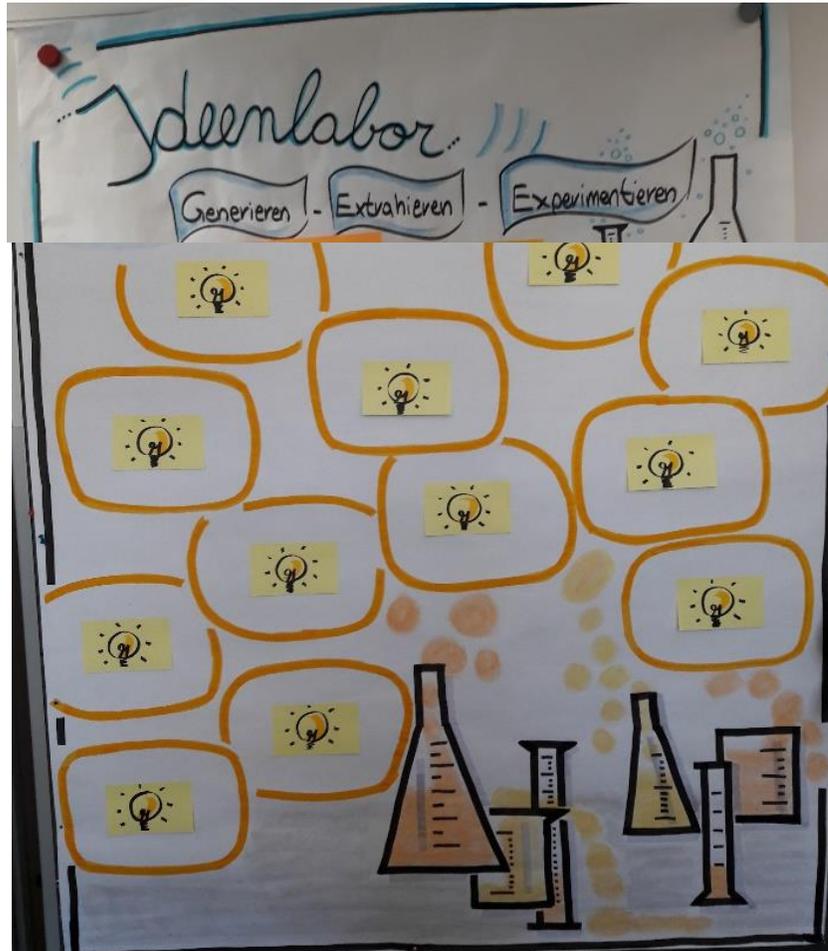
Betriebliche Frauengesundheitsförderung:

- ✓ Was können andere Unternehmen von uns lernen?
- ✓ Was bringt es uns?
- ✓ Wenn es keine Beschränkungen gäbe....was würde ich gerne umsetzen?

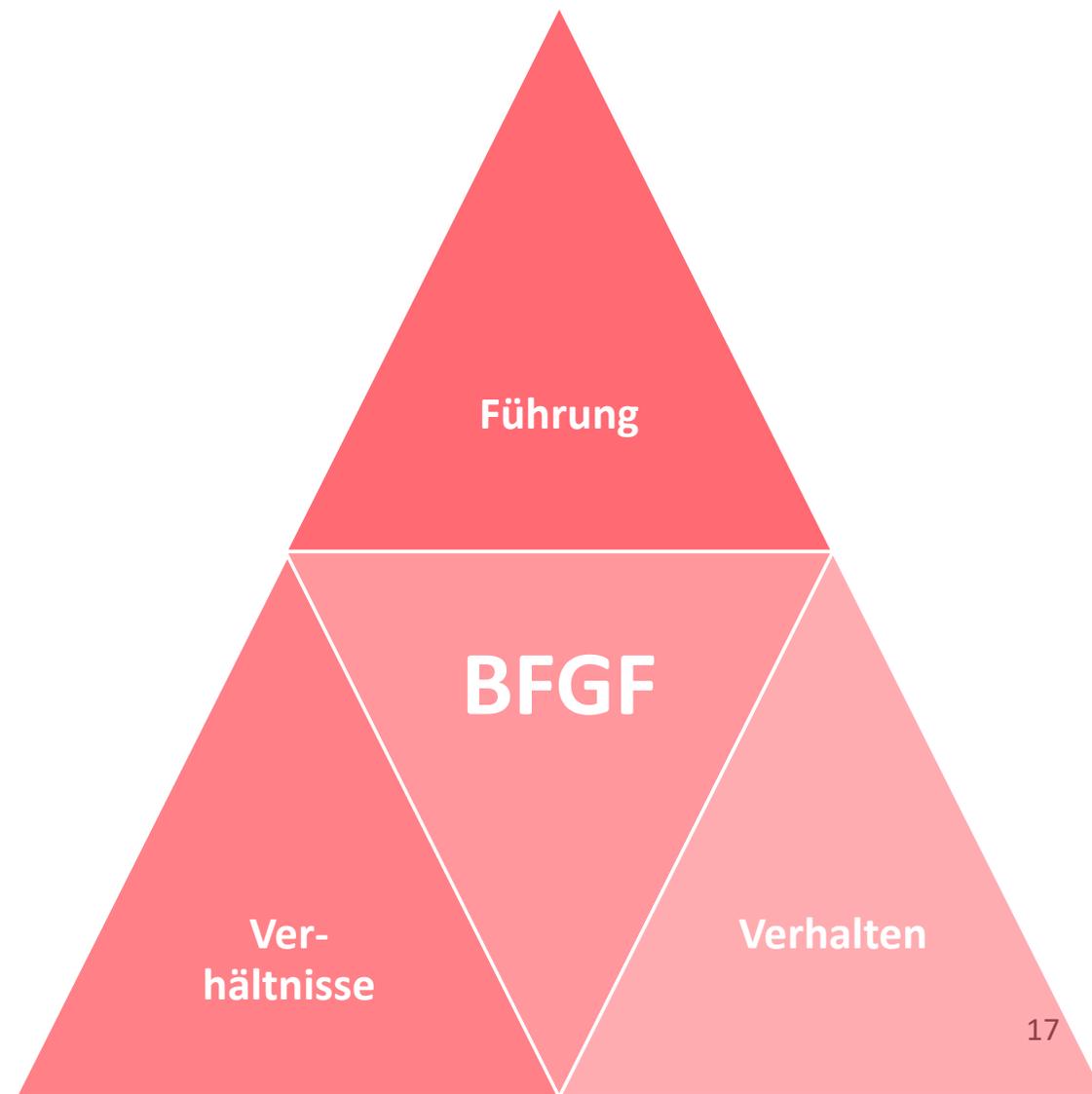
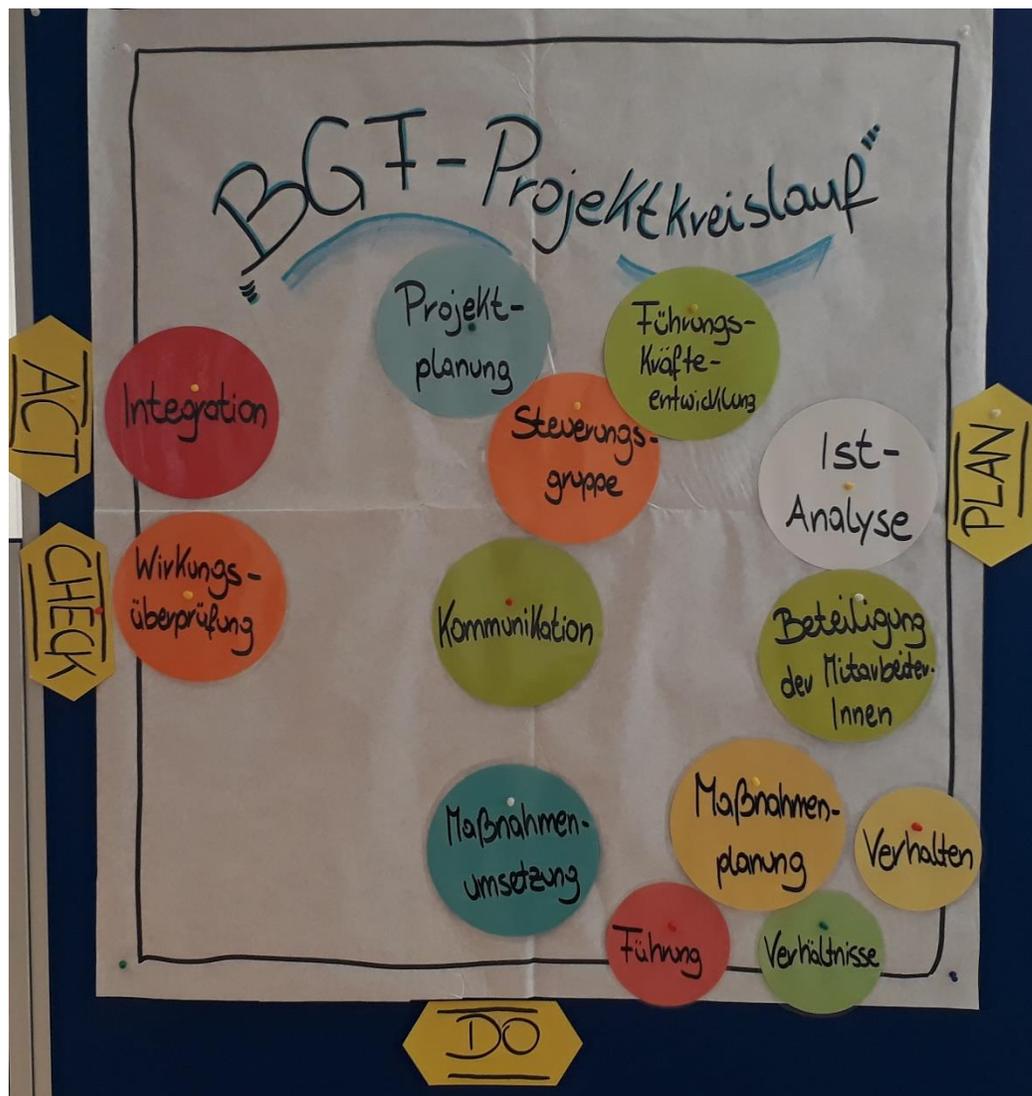


INSIGHTS: Blick in die Toolbox

Ab ins Ideenlabor

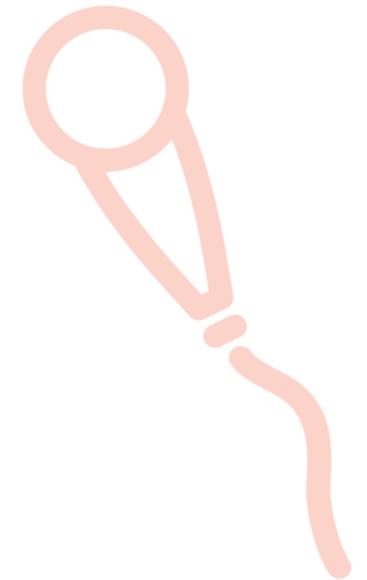


Von BGF zu BFGF: Frauengesundheit systematisch in der BGF verankern



Stimmen aus den Betrieben

- ❖ *„Wichtig ist auch, Stereotypen, wie z.B. „Frauen sind belastbarer“, entgegenzuwirken.“* Agnes Hanel & Verena Stadler-Handler, Fonds Soziales Wien
- ❖ *„Zu unseren Aktivitäten [...] zählen verschiedene verhaltensorientierte Maßnahmen wie z.B. die Pflege eines freundlichen und wertschätzenden Führungs- und Betriebsklima.“* Hermine Freitag, Arbeiter-Samariter-Bund Wien
- ❖ *„Auch eine aktive Gleichstellungspolitik gehört für das Unternehmen untrennbar zu einem kundInnenorientierte Dienstleistungsunternehmen.“*
Ina Pfneiszl, Simacek Facility Management Group
- ❖ *„Ziel dieser Strategie ist es, faire Gesundheitschancen für Frauen im eigenen Umfeld oder im gesamten Haus zu fördern.“* Reinhard Faber, Wiener Gesundheitsverbund





Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!



Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

Zum Weiterlesen:

Betriebliche Frauengesundheitsförderung. Ansätze, Methoden, Umsetzungshilfen. Pichler, Birgit; Korn, Karin; Münch-Beurle, Alexandra; Wolf, Hilde (2020).

Download:

<https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/pageview/3140818?query=betriebliche%20frauengesundheitsf%C3%B6rderung>

Gendersensible Betriebliche Gesundheitsförderung. Kriterien aus der Literatur und Beispiele aus der Praxis (Wissensband 16). Gaiswinkler, Sylvia (2020), Fonds Gesundes Österreich, Gesundheit Österreich, Wien

Download: <https://jasmin.goeg.at/id/eprint/1721>

Iga.Report 35. Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender

Download: <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-35>



Danke!

Birgit Pichler
Alexandra Münch-Beurle

Birgit Pichler Gesundheitsmanagement e.u.

Beratung Training Moderation

Stadtbüro: Rothkirchgasse 4/4/7 • A-1120 Wien
Gartenbüro: Annenhofstr. 71 • A-3032 Eichgraben
Tel. +43 699 123 654 06

office@birgitpichler.net
www.birgitpichler.net

Mag.^a Alexandra Münch-Beurle

Büro für Frauengesundheit und Gesundheitsziele

Wiener Programm für Frauengesundheit -
Magistratsabteilung 24 - Strategische
Gesundheitsversorgung

Tel. +43 1 4000 84182

alexandra.muench-beurle@wien.gv.at

www.frauengesundheit.wien.at

www.gesundheitsziele.wien.at

**Stadt
Wien**

Strategische
Gesundheitsversorgung

birgit pichler
Gesundheitsmanagement e.U.

