

Menopause und Arbeit

Durchbrechen Sie das Tabu

.....
Externer Dienst für Gefahrenverhütung & Schutz am Arbeitsplatz





Übersicht



> Wozu über Menopause und Arbeit sprechen?



> (Peri)Menopause und Arbeit: So lässt sich beides perfekt kombinieren!



> Wie können Sie offen über die (Peri)Menopause sprechen?



> Eine Politik zum Wohlbefinden bei der Arbeit in den Wechseljahren: welche Herangehensweise?



1

WOZU ÜBER MENOPAUSE UND ARBEIT SPRECHEN?

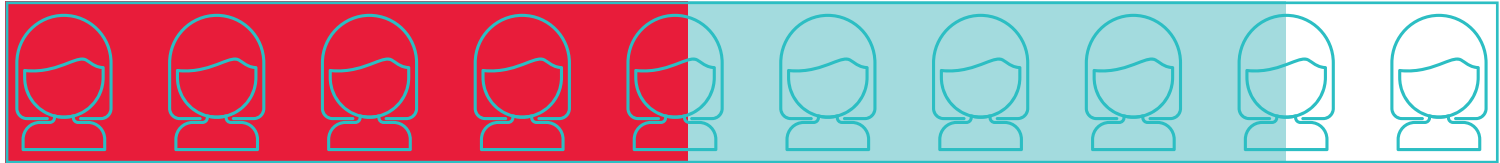
21% aller Jobs in Belgien werden gegenwärtig von Frauen ausgeübt, die in der (Peri)Menopause sind.

Menopause. Das M-Wort. Selbst heute noch allzu oft ein Tabu, insbesondere am Arbeitsplatz.

Dennoch oder gerade deshalb ist es dringend notwendig, diesem Thema mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Der Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt ist stark angestiegen, und damit auch der Anteil der Frauen, die arbeitstätig und in der (Peri)Menopause sind.

Es ist also an der Zeit, genauer hinzuschauen und das Thema anzugehen. Die hormonellen Veränderungen im Körper einer Frau während der (Peri)Menopause können mehrere Jahre lang körperliche, kognitive und mentale Beschwerden bereiten. Und diese Beschwerden lassen sich nicht einfach am Eingang Ihres Unternehmens oder Ihrer Einrichtung ablegen. Sie machen sich auch bei der Arbeit bemerkbar.

Zusammen mit der UGent hat Securex die erste Befragung in Belgien zum Zusammenhang zwischen Arbeit und menopausalen Beschwerden durchgeführt. **Diese Befragung ergab, dass 86 % der Frauen in den Wechseljahren Beschwerden haben und 53 % von ihnen bei der Arbeit unter dieser Belastung leiden.**

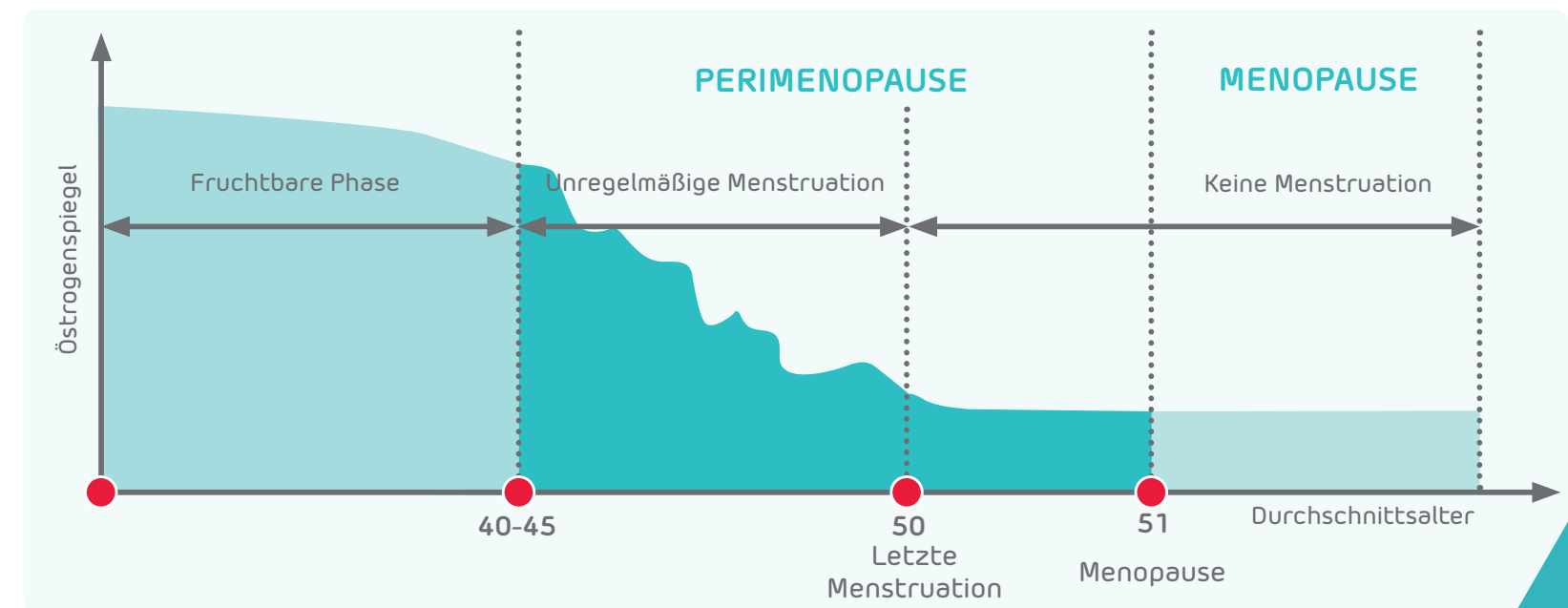


Diese Gruppe Arbeitnehmerinnen hat einen **höheren Erholungsbedarf** (sie sind am Ende des Arbeitstages stärker ermüdet als sonst) und weisen ein höheres Risiko für **Burnout-Beschwerden** und **krankheitsbedingte Fehlzeiten** auf.

Eine unlängst veröffentlichte britische Studie (Menopause and the workplace, Fawcett Society, 2022) unter mehr als 4.000 weiblichen Arbeitnehmern in der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen hat ergeben, dass **10 % von ihnen wegen (peri)menopausaler Beschwerden nach einer anderen Arbeit suchen**. Dass 90 % diesen Schritt ihrerseits nicht in Betracht ziehen, ist ein geringer Trost, weil auf der anderen Seite ein erheblicher Talentverlust droht.

Ein Grund mehr also, diese Problematik in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Einrichtung anzugehen und Lösungen anzubieten, damit Arbeitnehmerinnen ihre Talente weiterhin bei Ihnen einbringen und nicht abwandern. **Denn das lässt sich vermeiden.**

Bevor wir darlegen, was Sie als Arbeitgeber tun können, um Hilfe gegen diese Beschwerden zu bieten, möchten wir kurz zusammenfassen, worum es genau geht.



Hormonelle Umstellung



MENOPAUSE

Die **Menopause** bedeutet das Ende der Fruchtbarkeit einer Frau. Es ist also **nicht wirklich eine „Pause“, sondern endgültig**. Die meisten Frauen erreichen die Menopause irgendwann im Alter zwischen 45 und 55 Jahren (mindestens 12 Monate keine Menstruation mehr). Bei manchen Frauen tritt dieser Zeitpunkt schon früher ein. 1 % der Frauen ist bei Eintritt der Menopause jünger als 40. Auch eine Krankheit oder medizinische Behandlung kann die Menopause auslösen.

PERIMENOPAUSE

Die **Perimenopause** ist die Übergangszeit vor der eigentlichen Menopause. Deshalb spricht man auch von den „Wechseljahren“. Es ist ein natürlicher Abschnitt im Leben einer Frau, der mehrere Jahre dauert (5 bis 10 Jahre).

Die Perimenopause ist eine Phase **intensiver hormoneller Veränderungen** im Körper einer Frau. Das wichtigste Hormon, das bei dieser Umstellung eine Rolle spielt, ist Östrogen, obwohl Progesteron und weitere Hormone ebenfalls beteiligt sind. Der Hormonspiegel sinkt und ist zudem starken Schwankungen unterworfen.

Nicht ohne Beschwerden

Frauen können in dieser vollkommen natürlichen Lebensphase mehrere Jahre lang unter gewissen Beschwerden leiden. Östrogen und Progesteron regeln nämlich **nicht nur die Fortpflanzungsorgane** der Frau, sondern haben auch eine Wirkung auf **zahlreiche andere Organe und Systeme im Körper**, wie Gehirn, Muskeln, Gelenke, Schlafsystem, Emotionsregulation ... Hier nur einige Beispiele für **häufig vorkommende Beschwerden**, die bei der Arbeit oft zur Belastung werden:

	Muskel- und Gelenkschmerzen
	Steifheit
	emotionale Dysregulation
	Fokusprobleme und Konzentrationsschwäche
	mangelnde Energie
	Schlafstörungen
	Gefühl der Unruhe
	Hitzewallungen
	depressive Verstimmungen
	Reizbarkeit



Immer noch wissen viele Menschen kaum etwas über die (Peri)Menopause. Selbst Frauen stellen nicht immer den Bezug zwischen ihren Beschwerden und den Wechseljahren her. So vergeht oft unnötige Zeit, bis sie die richtigen Lösungen suchen. Durch gezielte Information und Sensibilisierung finden sie schneller, was ihnen wirklich hilft, und können sie in diesem Lebensabschnitt neu aufblühen. Auch bei der Arbeit.

Zum Glück treten diese Beschwerden nicht jeden Tag auf. Oft ist es nur in einer bestimmten Phase des Hormonzyklus. Es gibt auch Zeiten, in denen die betroffenen Arbeitnehmerinnen fast oder völlig beschwerdefrei sind. Dennoch ist es für die meisten Frauen eine Phase in ihrer Laufbahn, die eine zusätzliche Belastung darstellt und mehrere Jahre andauern kann. Zudem besteht ein erhöhtes Risiko für bestimmte **Gesundheitsprobleme**, weil Östrogen als Schutzfaktor wegfällt:



Herz- und Gefäßerkrankungen



Osteoporose



Diabetes



Demenz

Ein neuer Lebensabschnitt mit vielen Qualitäten

Ist die Menopause erst einmal erreicht, beruhigt sich der Verlauf. Der Körper hat sich jetzt meist schon an die niedrigeren Spiegel an weiblichen Hormonen gewöhnt, und die Schwankungen sind vorbei. Außerdem bringt dieser neue Lebensabschnitt einen **grundlegenden Wandel und eine ganz andere Kraft** mit sich: Frauen stehen jetzt selbstbewusster im Leben, wissen um ihre Talente, treffen bewusste Entscheidungen und sind initiativfreudiger. Diese Qualitäten sind auch am Arbeitsplatz wichtig und wertvoll. **Es sind weise, starke Frauen mit jeder Menge Erfahrung, die Sie als Arbeitgeber nicht gerne verlieren.**



2

(PERI)MENOPAUSE UND ARBEIT: SO LÄSST SICH BEIDES PERFEKT KOMBINIEREN!

Ob eine Frau starke oder geringe (peri)menopausale Beschwerden hat, ist teilweise Zufall, hängt aber auch teilweise von bestimmten Faktoren ab.

Die Suche nach geeigneten Lösungen ist eine gemeinsame Verantwortung. Gewisse Schritte kann die Frau selbst unternehmen. Wichtig ist ein **gesunder Lebensstil**. Ernährung, Körperbewegung und Entspannung spielen hier eine große Rolle. Manche Frauen müssen auch Nahrungsergänzungsmittel oder Hormone einnehmen (Hormonersatztherapie), um das gewünschte Maß an Leistung und Lebensqualität zu halten.

Der richtige Umgang mit (peri)menopausalen Beschwerden ist aber nicht nur Aufgabe der betroffenen Mitarbeiterinnen selbst.

Auch die **Arbeitsumgebung** kann eine Hilfe sein. Die Securex-Befragung hat gezeigt, welche wesentlichen arbeitsbezogenen Aspekte einen Unterschied darin machen, ob menopausale Beschwerden bei der Arbeit zur Belastung werden oder nicht. Die Berücksichtigung solcher Aspekte kann die Beschwerden in dieser Lebensphase verringern und eine Win-Win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber schaffen.

1

Das Allerwichtigste ist eine gute Work-Life-Balance.

- Gleitende und flexible Arbeitszeiten können einen großen Unterschied bei Schlafstörungen oder Energiemangel machen.
- Dieser Faktor kann je nach Job unterschiedlich sein. Daher ist es wichtig, die Stundenpläne anzupassen und so zu gestalten, dass sie gut zu schaffen sind, um unnötigen (organisationsbedingten) Stress zu vermeiden.
- Achten Sie darauf, dass Ihre Arbeitnehmerinnen genügend Freiraum haben, um kleinere Pausen oder Urlaubstage einlegen zu können.

2

Wichtig ist auch, für eine machbare Arbeitsbelastung zu sorgen (körperlich, emotional und kognitiv).

- Sprechen Sie mit Ihren Arbeitnehmerinnen darüber, ob es ratsam ist, das Aufgabenpaket zu bestimmten Zeiten leicht anzupassen, damit nicht jemand durch (peri)menopausale Beschwerden komplett ausfällt.
- Denken wir beispielsweise an eine geringere Körperbelastung (bei Muskel- oder Gelenkschmerzen), keinen direkten Kundenkontakt (bei heftigen Hitzewallungen), etwas mehr Home-Office zur besseren Konzentration und Fokussierung ...

3

Von großem Wert ist zudem das soziale Kapital, das es zu unterstützen gilt.

- Eine Arbeitsumgebung, in der man sich wohl und sicher fühlt, in der man über heikle Themen sprechen kann und in der rücksichtsvoll nach angemessenen Lösungen gesucht wird, ist für jeden wichtig.
- Auch in Sachen (Peri)Menopause ist es von Vorteil, wenn die betroffenen Arbeitnehmerinnen offen mit ihren Kollegen oder Vorgesetzten darüber sprechen können, was ihnen schwer fällt und was helfen könnte.

4

Gezielte Arbeitsplatzgestaltung

- Vasomotorische Beschwerden (Hitzewallungen) lassen sich lindern, indem man auf ausreichende Frischluftzufuhr, gelegentliche Pausen und Mitbestimmung bei der Temperaturregelung achtet.
- Auch bei der Wahl der Arbeitskleidung ist Rücksicht auf diese Zielgruppe zu nehmen, das heißt möglichst Kleidung aus natürlichen Stoffen wie Baumwolle und Leinen, die in Schichten getragen werden kann.
- Stellen Sie einen Raum zur Verfügung, in dem sich Arbeitnehmerinnen nach einer Hitzewallung auffrischen oder umkleiden können.
- Fragen Sie die Arbeitnehmerinnen auch selbst, was ihnen wichtig ist und helfen kann.



Stress ist der Faktor, der die (peri)menopausalen Beschwerden am meisten verstärkt. Warum? Sowohl das Stresshormon Cortisol als auch Östrogen werden in der Nebenniere gebildet. Und zwar entweder das eine oder das andere. Der Anteil an weiblichen Hormonen sinkt also bei übermäßigem Stress noch stärker, was die (peri)menopausalen Beschwerden verschlimmert.

Wie Sie sehen, geht es hier um Dinge, die dem Leistungsniveau und Wohlbefinden jeder einzelnen Arbeitskraft zugutekommen. Und gerade in dieser Lebensphase sind solche Vorkehrungen besonders wichtig. Je mehr Ihr Unternehmen oder Ihre Einrichtung in eine gute Politik des Wohlbefindens investiert und ungesunden Stress vermeidet, desto mehr kommen die betroffenen Arbeitnehmerinnen in ihrem Job zur Entfaltung, auch in dieser Lebensphase

3

WIE KÖNNEN SIE OFFEN ÜBER DIE (PERI)MENOPAUSE SPRECHEN?

Die Securex-Befragung in Zusammenarbeit mit der UGent zeigt, dass **nur 12,5 %** der Frauen in der Menopause hierüber sprechen wollen, darüber zu sprechen wagen oder überhaupt darüber sprechen können. Bei denen, die am Arbeitsplatz über die Menopause sprechen können, ist die Wahrscheinlichkeit nur halb so hoch, dass sie einen erhöhten Erhounsbedarf haben oder Burnout-Symptome entwickeln.

Die Besprechung der Thematik ist natürlich kein Zwang, sondern die **freie Entscheidung** jeder betroffenen Frau. Manche Frauen haben auch gar keinen Bedarf, darüber zu sprechen.

Doch es kann helfen. Hin und wieder gemeinsam darüber lachen, ab und zu um Verständnis bitten oder Erfahrungen austauschen: Soziale Unterstützung ist eine wertvolle Hilfe und verhindert oft unnötigen Stress.

Am Arbeitsplatz darüber sprechen kann der erste Schritt zu einer Lösung sein. So kann auch - neben Verständnisbekundungen - die Arbeit oder die Arbeitszeitregelung vorübergehend leicht angepasst oder eine Reihe zusätzlicher Hilfen angeboten werden, teilweise mit erstaunlicher Wirkung.

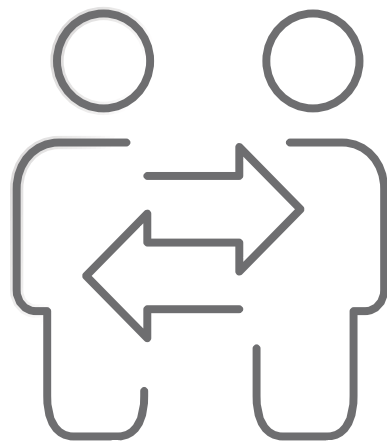
Für Frauen mit arbeitsbelastenden (peri)menopausalen Beschwerden kann es schon eine Hilfe sein, wenn die Arbeitsumgebung weiß, dass es kein gravierendes Gesundheits- oder Motivationsproblem ist, sondern etwas ganz Natürliches. Dass es „nichts weiter“ als eine hormonelle Umstellung ist.

Dennoch können manche Frauen nur schwer über das Thema sprechen. **Wie lässt sich die Gesprächsschwelle abbauen?**

Andere kennen sich mit
diesem Thema aus

Wissen, dass man mit
einer verständnisvollen,
nicht stigmatisierenden
Reaktion rechnen kann

Wissen, dass die
anderen bereit sind, mit
nach arbeitsbezogenen
Lösungen zu suchen



Tipps für Vorgesetzte:

- Ein(e) Vorgesetzte(r) muss in keinem Fall selber ansprechen und fragen, wie die Betroffene ihre (Peri)Menopause erlebt. Die Betroffenen müssen aber wissen, dass sie darüber sprechen können, wenn es ihnen oder ihrer Arbeit helfen kann.
- Schaffen Sie ein Klima der Sicherheit und des wohlwollenden Interesses, in dem die Betroffenen spüren, dass sie auch über Dinge sprechen können, die nicht direkt mit der Arbeit zu tun haben.
- Sprechen Sie die betroffenen Arbeitnehmerinnen an, wenn Sie gewisse Veränderungen feststellen, die Ihnen Sorge bereiten.
Gehen Sie dabei von Fakten aus (was Sie festgestellt haben) und nicht von Annahmen (also nicht: „Kann es sein, dass die Wechseljahre da eine Rolle spielen?“ oder „Woran kann das Ihrer Meinung nach liegen?“).
- Fragen Sie die Betroffenen, welche Lösungen Ihres Erachtens gegen die (peri)menopausalen Beschwerden bei der Arbeit helfen.
- Wenn Sie eine (vorübergehende) Anpassung der Arbeit in Betracht ziehen, besprechen Sie bitte gemeinsam, wie die Kollegen hierüber informiert werden sollten.





4

EINE POLITIK ZUM WOHL- BEFINDEN BEI DER ARBEIT IN DEN WECHSELJAHREN: WELCHE HERANGEHENSWEISE?

Das Thema „Menopause“ ist noch größtenteils ein Tabu, insbesondere am Arbeitsplatz. So kommt es, dass viele Arbeitgeber, Führungskräfte und Kolleg(inn)en nichts Näheres hierüber wissen.

Der **erste Schritt** eines jeden Arbeitgebers sollte daher sein, in **Sensibilisierung und Schulung zu investieren** und allem voran selbst zu begreifen, dass dies ein wichtiges Thema und fester Bestandteil der Politik zum Wohlbefinden bei der Arbeit ist.

Von unseren Nachbarländern ist Großbritannien hier am fortschrittlichsten. Dort ist es in Unternehmen und Einrichtungen bereits üblich, eine „Menopause Policy“ zu haben, damit alle Bescheid wissen und Unterstützung bieten.

In Belgien sind die nötigen Strukturen zwar schon vorhanden (z. B. das Gesetz über das Wohlbefinden bei der Arbeit und das KAA 104 „Beschäftigungsplan für ältere Arbeitnehmende“), doch das Thema „Menopause“ fehlt meist.

Sind Sie bereit, dieses Thema in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Einrichtung anzugehen? Wir empfehlen die folgende Herangehensweise, um **eine menopausefreundliche Arbeitsumgebung** zu schaffen:

- Durchbrechen Sie das Tabu und organisieren Sie Informationssitzungen und Schulungen zum Thema Menopause.
- Setzen Sie auf ein Klima des Wohlbefindens, mit machbarer Arbeit und einer guten Work-Life-Balance.
- Investieren Sie in ein gutes soziales Kapital, mit dem Ihre Arbeitnehmer sie selbst sein können und das es ihnen erlaubt, mit Kollegen und Vorgesetzten über das Wohlbefinden zu sprechen, es ausdrücklich dürfen und auch dazu ermutigt sind.
- Berücksichtigen Sie bei der Arbeitsplatzgestaltung auch die spezifischen Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen in der (Peri)Menopause.
- Organisieren Sie Workshops oder individuelle Coachings für einen optimalen Lebensstil in dieser Lebensphase (Ernährung, Körperbewegung, Schlaf, Entspannung).



Interesse, dieses Thema konkret anzugehen?



Klicken Sie hier und rufen Sie unser
Angebot zum Thema Menopause auf

Nutzen Sie unser Sensibilisierungsmaterial



Zu finden auf unserer Webseite
www.securex.be/publicaties

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf unter



health-safety@securex.be