

Kapitel 12: Auf dem Weg zu einer neuen Erzählung der Wechseljahre für innovative, ganzheitliche Unterstützung am Arbeitsplatz

Zeit für eine positive Sicht auf die Wechseljahre Wir wollen dieses Buch nicht beenden, ohne die positiven Aspekte der Wechseljahre zu betonen. Die Wechseljahre müssen keine negative Erfahrung sein. Sie sind ein wichtiger Lebensübergang, der die Chance bietet, das eigene Leben, Beziehungen und zukünftige Ambitionen mit neuer Energie zu beleben. Trotz der Herausforderungen, denen einige Frauen gegenüberstehen, finden viele, dass dies eine positive Zeit der Transformation ist. Diese ermächtigenden Möglichkeiten werden oft übersehen und verdienen größere Anerkennung.

Die Wechseljahre werden häufig mit einem extremen Fokus auf physische und psychische Gesundheitssymptome dargestellt und sie sind umgeben von Stigma und Stereotypen. Die soziale Wahrnehmung der Wechseljahre ist mit negativen Konnotationen behaftet, was zu den negativen Einstellungen und Wahrnehmungen der Frauen führt. Forschung zeigt deutlich, dass es keine universelle Erfahrung der Wechseljahre gibt; die Erfahrungen der Frauen werden stark vom sozialen Kontext und kulturellen Überzeugungen beeinflusst (Hickey et al. 2022). Aus diesem Grund heben wir in unserer MenoMATRIX die sozio-affektive Erfahrungsebene und die Notwendigkeit hervor, gesellschaftliche Narrative und Stereotype zu überdenken und zu ändern.

Der Fokus auf die negativen Aspekte der Wechseljahre stammt weitgehend aus der Forschung, die dazu neigt, nur nach diesen Aspekten zu suchen. Der Mangel an Forschung über die positiven Aspekte der Wechseljahre ist jedoch ein Versäumnis, das korrigiert werden sollte.

Trotz des gesellschaftlichen Stigmas um die Wechseljahre empfinden Frauen oft ambivalente Gefühle. Hickey et al. (2022) fanden heraus, dass eine systematische Überprüfung der Faktoren, die die Einstellungen zu den Wech-

seljahren beeinflussen, positivere Einstellungen nach den Wechseljahren im Vergleich zu davor ergab, was darauf hindeutet, dass negative gesellschaftlich vermittelte Erwartungen nicht immer den tatsächlichen Erfahrungen der Frauen entsprechen. Dennoch werden die positiven Aspekte der Wechseljahre in der medizinischen Literatur selten diskutiert, wo standardisierte Fragebögen sich nur auf negative Symptome und Erfahrungen fokussieren, ohne den Frauen die Möglichkeit zu geben, von positiven Erfahrungen zu berichten.

Trotzdem bietet die begrenzte Forschung, die positive Elemente untersucht hat, einige Einblicke:

- *Handhabbarer natürlicher Prozess:* Einige Forschungen zeigen, dass, obwohl die meisten Frauen während der Wechseljahre Veränderungen an ihren Körpern erleben, sie dies im Allgemeinen als handhabbaren natürlichen Prozess betrachten. Zum Beispiel fand eine US-amerikanische Langzeitstudie mit 2.565 Frauen mittleren Alters in den 1980er Jahren heraus, dass fast die Hälfte erleichtert (42 %) oder neutral (35 %) über die Wechseljahre war. Eine australische Querschnittserhebung mit 776 Frauen mittleren Alters im Jahr 2001 ergab, dass 90 % nicht durch die körperlichen oder psychologischen Veränderungen der Wechseljahre beunruhigt waren (beide zitiert in Hickey et al. 2022). Die MenoSupport-Umfrage (Rumler und Memmert 2023) in Deutschland zeigte auch, dass 19 % der Frauen die Wechseljahre als positiven emotionalen Prozess empfanden.
- *Wegfall von Beschwerden und Verpflichtungen:* Atkinson et al. (2021) zitieren Studien, die zeigen, dass Frauen die Wechseljahre als positiven Übergang zwischen den gebärfähigen Jahren und einer neuen Lebensphase ohne die Sorgen der monatlichen Menstruationsblutung und möglichen Schwangerschaftsverpflichtungen betrachten. Die Veränderungen, die Frauen während der Wechseljahre erleben, sind entscheidend, da die Phase danach trotz des lästigen Übergangs eine Zeit der Erneuerung und der Möglichkeiten sein kann. Frauen haben die Freiheit von Menstruation, prämenstruellen Symptomen und Verhütung als bedeutende positive Konsequenzen der Wechseljahre hervorgehoben.
- *Größeres Selbstbewusstsein und neue Lebensrolle:* Die Erzählung zu ändern, indem man die Wechseljahre normalisiert und die positiven oder neutralen Aspekte betont, zusammen mit Informationen zur Bewältigung störender Symptome, könnte Frauen dazu befähigen, die Wechseljahre mit größerem Selbstbewusstsein zu bewältigen (Hickey et al. 2022). Diese Phase wird von einigen als »eine Initiation in das, was die mächtigste, aufregendste

und erfüllendste Hälfte des Lebens einer Frau sein kann« (aus dem engl. zitiert aus Grandey, Gabriel und King 2020: 20, übersetzt von den Autorinnen) angesehen, wobei britische Frauen die Wechseljahre als transformativ für neue Lebensrollen beschreiben.

- *Erhöhtes Gesundheitsbewusstsein:* Darüber hinaus können die Wechseljahre eine wertvolle Gelegenheit für die Gesundheitsförderung darstellen. Die Perimenopause kann als eine Phase gestaltet werden, in der mehr Wert auf Vorsorgeuntersuchungen gelegt wird und die Patientinnen sich zu einem gesünderen Lebensstil für den Rest ihres Lebens motivieren. Das erhöhte Bewusstsein für zukünftige Gesundheitsrisiken und ausgeprägtere Symptome während der Wechseljahre können Frauen dazu ermutigen, Hilfe zu suchen und sich an gesundheitsfördernden Aktivitäten zu beteiligen. Diese Phase kann den Lebensstil positiv verändern, z. B. zu mehr Bewegung und Yoga zur Linderung von menopausal bedingten Beschwerden motivieren und damit zu gesteigerter Lebensqualität führen (Jayabharathi 2016).

Die Erkenntnisse zeigen: Wie jede Herausforderung bergen auch die Wechseljahre erhebliche Chancen für eine persönliche Weiterentwicklung.

Positive Aspekte der Wechseljahre in Bezug auf die Arbeit Auch wenn die vorhandenen Forschungen zum Arbeitsplatz selten über die positiven Aspekte der Wechseljahre berichten, gibt es wichtige Ausnahmen, die die oben diskutierten positiven Wirkungen spiegeln.

So gaben bei einer Umfrage des Social Issues Research Centre (2002) unter 200 Frauen im Vereinigten Königreich die befragten Frauen an, dass ihre Arbeitsfähigkeit und Karriereentwicklung von den Wechseljahren profitiert hätten. Dazu passen die Ergebnisse einer qualitativen australischen Studie von Kafanelis et al. (2009), die ermittelte, dass einige Teilnehmerinnen aufgrund der Wechseljahre selbstbewusster und durchsetzungsfähiger wurden (beide zitiert in Atkinson et al. 2021: 14).

Jack et al. (2016) stellten fest, dass die Wechseljahre für viele Frauen als »Überprüfungsperiode« diene, die von gesteigerter Kreativität, Einfallsreichtum und Selbstfürsorge geprägt war. Menopausale Veränderungen wurden mit neuen Möglichkeiten in Verbindung gebracht, einschließlich Karriereentwicklung, erneuter Selbstfokussierung, positivem Selbstbewusstsein und einem Energieschub sowie Ambitionen, die sie in die Zukunft trugen. Konkret wurden in der Umfrage von Jack et al. (2016) folgende Punkte hervorgehoben:

- *Neue Rolle am Arbeitsplatz:* Für einige bot die Menopause die Gelegenheit, die Vorteile der Identifikation als professionelle, ältere Frauen hervorzuheben, wodurch sie ihre Position innerhalb ihrer Organisationen neu behaupten, die Bedeutung der Arbeit für ihre Identität und ihr Glück neu bewerten und die sexistischen und altersbedingten Aspekte der Arbeitsplatzdynamik ansprechen konnten (:132). Diese Periode brachte ein Gefühl der Befreiung, nicht nur von den Menstruationszyklen, sondern auch von der Rolle der anpassungsfähigen jungen Frau. Frauen begannen, sich durch ihre eigene Perspektive anstatt durch die Erwartungen anderer zu sehen, und nahmen ihre ›altersvolle‹ Körperlichkeit an, was die Etablierung eines neuen beruflichen Selbst markierte. Menopausale Körper wurden als potenziell und fähig angesehen, was neue und kreative Lebensweisen förderte (:132).
- *Neue Einstellung zur Arbeit:* Einige Frauen fühlten sich ermächtigt, unbekannte Territorien zu betreten und ihre beruflichen Identitäten neu zu definieren, wobei sie ihre vorherigen Selbstwahrnehmungen neu ordneten (:134). Ihre überdachten Einstellungen zur Arbeit brachten ein anderes Gefühl der Ruhe und die Fähigkeit, sich auf neue Prioritäten zu konzentrieren, auch wenn dies manchmal aus Frustration heraus geschah. Eine Teilnehmerin der Studie merkte an, dass sie »keine Lust mehr hat, anderen zu gefallen« (:137).
- *Mehr Energie:* Teilnehmerinnen dieser Studie fühlten sich oft lebendig und gesund, voller Energie, machten Karrierefortschritte, waren wachstumsorientiert und ehrgeizig und warteten darauf, dass ihre Organisationen ihr Potenzial erkennen. Andere fühlten sich gezwungen, ihre Organisationen herauszufordern, indem sie kündigten, ihre Stimme erhoben oder ihre Position behaupteten (:137).

Diese Erkenntnisse zeigen, dass die Wechseljahre eine Zeit der Ermächtigung und Neudefinition für Frauen sein kann, indem sie traditionelle Stereotypen von Schwäche und Passivität in Frage stellt. Wenn Arbeitgebende diese positiven Aspekte berücksichtigen, können Arbeitsplätze besser auf die Stärken und Erfahrungen von Frauen in den Wechseljahren eingehen und davon profitieren alle Beteiligten.

Ein weiterer positiver Aspekt in Bezug auf die Arbeit, der in der Literatur hervorgehoben wird, ist die Möglichkeit, die die Wechseljahre Frauen bietet, Gemeinschaften an ihren Arbeitsplätzen zu diesem Thema zu schaffen. Jack et al. (2016) berichten, dass das Erkennen der Bedeutung sexueller Unterschiede und deren erheblicher Einfluss auf die menopausale Erfahrung die Sicht-

weise der Frauen auf sich selbst als sexuell unterschiedliche Individuen veränderte und neue Wege der Verbindung mit anderen Frauen eröffnete (:136). Verdonk, Bendien & Appelman (2022) stellen in ihrer Forschung fest, dass die Wechseljahre neue Allianzen mit Kolleginnen, Vorgesetzten und der Organisation selbst förderten. Diese Periode führte zur Schaffung neuer Verständnisse der Beziehungen von Frauen und hob das bemerkenswerte Schweigen um die Wechseljahre und die gemeinsamen körperlichen Erfahrungen unter Frauen hervor (: 488).

Wir argumentieren, dass es wichtig ist, dieses Element in zukünftigen Forschungsbemühungen zu berücksichtigen. Um langfristig die Narrative über die Wechseljahre zu ändern, sollte dies bereits bei den Forschern ansetzen mit einem Blick auch auf die positiven Aspekte.

Fazit Mit diesem Buch haben wir gezeigt, dass das Thema der Wechseljahre am Arbeitsplatz ein dringendes Thema ist, das aus verschiedenen Gründen, die von sozialer Gerechtigkeit und Gleichstellung bis hin zu wirtschaftlichen Vorteilen für die Organisation reichen, angegangen werden muss. Die Berücksichtigung der Wechseljahre kann die Mitarbeitengewinnung und -bindung verbessern, was in Zeiten des Fachkräftemangels von entscheidender Bedeutung ist.

Die Unsichtbarkeit von Frauen in den Wechseljahren in der Gesellschaft spiegelt sich am Arbeitsplatz wider, und dies muss sich ändern. Unsere Forschung zeigt deutlich, dass diesem Thema gesteigerte Aufmerksamkeit gewidmet werden muss, um den Herausforderungen der aktuellen Arbeitslandschaft gerecht zu werden.

In den letzten Jahren wurden positive Veränderungen beobachtet. Unsere Untersuchungen zeigen Verschiebungen nicht nur in der gesellschaftlichen Wahrnehmung, sondern auch bei den Frauen selbst, die zunehmend ermächtigt werden, ihre Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen. Frauen nehmen diese Phase an und fordern Anerkennung und Unterstützung von der Gesellschaft, den Gesundheitssystemen, Dienstleistern und ihren Arbeitgebern.

In dieser neuen Artikulation der Wechseljahresdebatte werden neue Wahrnehmungen und Narrative entwickelt. Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, zu diesem sich entwickelnden Diskurs beizutragen, indem sie eine ganzheitliche Sichtweise der Wechseljahre am Arbeitsplatz propagiert. Die Arbeit betont die multidimensionale Natur der Wechseljahreserfahrung und behandelt sowohl physische und psychische Gesundheit als auch sozio-affektive Elemente.

Darüber hinaus betonen wir die Bedeutung der Berücksichtigung sowohl individueller als auch organisatorischer Kontexte.

Es ist wichtig zu erkennen, dass die Wechseljahre die Arbeit und das Arbeitsleben von Frauen beeinflussen, aber auch die Arbeitsbedingungen haben einen tiefgreifenden Einfluss auf die Wechseljahre und darauf, wie Frauen sie innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes erleben. Arbeitgebende müssen die Verantwortung übernehmen, sicherzustellen, dass dieser Einfluss positiv ist.

Darüber hinaus haben wir die Bedeutung der Berücksichtigung der Vielfalt und der zeitlichen Dimension der Wechseljahre hervorgehoben. Diese Elemente sind besonders relevant für die Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, da sie klarstellen, dass keine Wechseljahreserfahrung der einer anderen Frau gleicht. Sowohl individuelle als auch organisatorische Faktoren prägen die Wechseljahre jeder Frau. Daher ist es notwendig, eine intersektionale Perspektive bei der Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen einzunehmen, um so viele Individuen wie möglich einzubeziehen und neue Marginalisierungen zu vermeiden. Außerdem erinnern sie uns daran, dass die Wechseljahre eine temporäre Situation sind, die sich im Laufe der Zeit verändert. Das bedeutet, dass die Unterstützung im Rahmen der Wechseljahre am Arbeitsplatz flexibel sein sollte. Sie sollte unterschiedliche Bedürfnisse entsprechend dem individuellen Kontext und der jeweiligen Wechseljahresphase berücksichtigen.

Aus diesen Gründen wird die Entwicklung und Implementierung effektiver Unterstützung bei Wechseljahren immer ein organisationsspezifischer Prozess sein.

Obwohl Fortschritte erzielt wurden und ein wachsendes Interesse erkennbar ist, müssen die Sichtbarkeit der Wechseljahre am Arbeitsplatz und die Entwicklung von Unterstützungsstrategien und -maßnahmen noch verbessert werden. Es besteht weiterhin Bedarf an wirklich ganzheitlicher Unterstützung. Wir müssen sicherstellen, dass die Unterstützung bei den Wechseljahren über oberflächliche Veränderungen hinausgeht und sich die Organisationskultur wirklich in eine Kultur der Wertschätzung und Zugehörigkeit verwandelt.

Im Rahmen des verfolgten ganzheitlichen Ansatzes wurden sechs Perspektiven, die wir in unserer MenoMATRIX vorstellen, für die organisationale Erhebung entwickelt: physisch, psychisch und sozio-affektiv, sowohl aus organisatorischer als auch aus individueller Perspektive. Wir haben eine zunehmende Berücksichtigung von psychischen neben den physischen Symptomen ge-

sehen. Zudem schlagen wir vor, dass ein grundlegender Wandel in der Wahrnehmung, der Ansprache und der Unterstützung auf sozio-affektiver Ebene sowohl in der Gesellschaft als auch in den Organisationen erforderlich ist.

Erst dann wird die Debatte um die Wechseljahre beginnen, die Gesamtheit der Erfahrung zu erfassen und eine echte Transformation zu ermöglichen. Dies erfordert einen längeren Prozess und eine Veränderung der internen Erwartungen und Narrative. In Bezug auf die Unterstützung bei den Wechseljahren bedeutet dies, über rein oberflächliche Veränderungen hinauszugehen zum Kern der durch die Wechseljahre erlebten Erfahrungen vorzudringen.

Echte Transformation erfordert Arbeit. Es ist jedoch wichtig und sinnvoll, dass wir als Gesellschaft und als inklusive, moderne Organisationen bereit sind, diese Arbeit zu leisten. Dieses Buch stellt einen ersten Schritt dar. Mit der Entwicklung unserer MenoMATRIX tragen wir ein konzeptionelles Rahmenwerk und ein Denkmodell für ein ganzheitliches, inklusives Verständnis und einen Ansatz zur veränderten Wahrnehmung der Wechseljahre bei. Gleichzeitig schlagen wir vor, über einen rein theoretischen Ansatz hinauszugehen. Daher bieten wir mit unserer MenoMAPP ein praktisches Werkzeug und Schritte, um diesen ganzheitlichen Ansatz in die organisatorische Realität zu übertragen und effektive und anwendbare Unterstützungsstrategien und -maßnahmen für die Wechseljahre zu entwickeln.

Es ist uns wichtig, das komplexe Thema nicht zu vereinfachen. Wir möchten über pauschale Vorschläge hinausgehen, die nur dazu dienen, Häkchen zu setzen und eine angemessene organisatorische Transformation vernachlässigen. Wir möchten sicherstellen, dass alle Aspekte der Wechseljahre und ihrer wechselseitigen Beziehung zur Arbeit erkannt und angegangen werden.

Nur weil wir ein komplexes Thema diskutieren, bedeutet das nicht, dass es schwierig sein muss, Schritte zur Entwicklung effektiver Maßnahmen und zur Schaffung wirkungsvoller Veränderungen zu unternehmen. In diesem Sinne ist die MenoMAPP als leicht verständlicher Leitfaden zu betrachten, der in diesem komplexen, aber lohnenden Prozess als Orientierung dienen kann.

Möglichkeiten für weitere Forschung In Deutschland besteht ein Bedarf an mehr Forschung zum Thema Wechseljahre aus verschiedenen Perspektiven. Bezüglich der Wechseljahre am Arbeitsplatz haben wir in der Literatur sechs Bereiche identifiziert, die als besonders relevant erscheinen.

Erstens ist es wichtig, das »**Systematische Übersehen**« (Verdonk, Bendien & Appelman, 2022: 491) anzugehen und zu untersuchen, warum ein Thema, das fast alle arbeitenden Frauen an einem Zeitpunkt in ihrem Berufsleben be-

trifft, systematisch in Forschung und organisatorischen Praktiken übersehen wird. Studien, die sich auf die spezifischen Faktoren des deutschen Kontextes konzentrieren, die zu dieser Situation beitragen, sind dringend erforderlich, um das Thema zu normalisieren und effektive Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

Zweitens benötigen wir qualitative Forschung zu den **tatsächlichen Erfahrungen von Frauen**, die am Arbeitsplatz die Wechseljahre durchleben. Obwohl mittlerweile erste quantitative Forschung in Deutschland durchgeführt wird, gibt es noch einen ernsthaften Mangel an qualitativen Daten. Es ist entscheidend, von den Frauen selbst sowie von ihren Kolleg:innen und Arbeitgebenden zu hören, um die Vielfalt der Wechseljahresexperiences im deutschen Kontext konkreter zu erfassen und die tatsächlichen Bedürfnisse festzustellen.

Drittens muss die Forschung, sowohl qualitativ als auch quantitativ, eine **intersektionale Perspektive** einnehmen. Es ist wichtig, das aufkommende Narrativ, das sich ausschließlich auf weiße, cisgeschlechtliche Frauen in sozial höher gestellten Berufen konzentriert, herauszufordern. Wir müssen untersuchen, wie individuelle Faktoren wie sozioökonomischer Hintergrund, Hautfarbe, sexuelle Diversität, Alter, Pflegeverantwortungen und die Art der Menopause (natürlich vs. nicht natürlich) sowie arbeitsbezogene Faktoren wie Berufsstatus, manuelle Arbeit, Arbeitsplatzunsicherheit und weibliche Repräsentation in der Organisation die Wechseljahre prägen. Innovative methodische und theoretische Rahmenwerke, insbesondere mit einem transdisziplinären Ansatz, könnten die vielfältige und facettenreiche Natur der Wechseljahre am Arbeitsplatz hervorheben.

Viertens müssen wir die **Rolle der Männer** in dieser Frage berücksichtigen und sie in die Debatte einbeziehen, um sicherzustellen, dass das Thema am Arbeitsplatz nicht nur als »Frauenthema« abgetan wird. Forschung ist erforderlich, um zu verstehen, wie Männer die Wechseljahre am Arbeitsplatz wahrnehmen und erleben, ihre Einstellungen dazu und ihre Bedürfnisse, um sich zu engagieren und zur organisatorischen Transformation beizutragen. Es ist auch wichtig, zwischen Männern in ihren Rollen als Kollegen oder Vorgesetzte zu unterscheiden, da dies signifikante Unterschiede aufdecken könnte.

Fünftens sind **langfristige und vergleichende Studien** unerlässlich. Wir müssen die langfristigen Auswirkungen der Wechseljahre am Arbeitsplatz aus verschiedenen Perspektiven verstehen, um bessere Unterstützungsmaßnahmen entwickeln und umsetzen zu können. Der Vergleich verschiedener Berufe, Sektoren und Arbeitskulturen über Statusgruppen hinweg würde erheblich zu diesem Ziel beitragen.

Sechstens ist Forschung zur **Wirksamkeit von Unterstützungsstrategien** für die Wechseljahre über einen längeren Zeitraum von entscheidender Bedeutung. Da wir davon ausgehen, dass mehr Organisationen die Notwendigkeit erkennen, Unterstützungsmaßnahmen für die Wechseljahre zu entwickeln und zu implementieren, wird es wichtig sein, deren Auswirkungen und Replizierbarkeit zu bewerten. Diese Forschung könnte die mögliche Nutzung von Technologie und deren Anwendungen zur Unterstützung der Wechseljahre (einschließlich Gamification-Formate), die Identifizierung der wirksamsten Trainingsprogramme hinsichtlich Inhalt und Durchführung, die Praktikabilität verschiedener Peer-Support-Modelle und die potenziellen Vorteile der Zusammenarbeit mit externen Partnern umfassen.

Wir schlagen vor, dass Organisationen mit zunehmender Forschung in diesen Bereichen ihre Unterstützungsstrategien für die Wechseljahre verfeinern und effektive, inklusive Maßnahmen entwickeln können, die allen Beteiligten zugutekommen.

Das Thema Wechseljahre wurde in Deutschland, wie in vielen anderen Gesellschaften, zu lange entweder ignoriert oder von Tabus und Stigmata umgeben. Diese Lebensphase sollte jedoch sowohl für Frauen als auch für Arbeitgebende als eine Chance gesehen werden—ein Neuanfang, der von Frauen reich, produktiv und vollständig gelebt werden kann und ihre Arbeitsleben verbessert. Mit der richtigen Unterstützung können arbeitende Frauen ihre allgemeine Gesundheit erhalten und sich entfalten, ihr volles Potenzial in der Lebensmitte und darüber hinaus erreichen. Arbeitgebende können eine entscheidende Rolle dabei spielen, die Erfahrung der Wechseljahre zu normalisieren und das Leben arbeitender Frauen zu verbessern, indem sie ganzheitliche, innovative Unterstützung bieten. Durch die Herausforderung gesellschaftlicher Narrative und die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen auf eine vielfältige Weise, die die Komplexität der Wechseljahre widerspiegelt, können Arbeitgebende Frauen helfen, diesen Übergang zuversichtlich und engagiert zu meistern.

Es ist an der Zeit, das Narrativ zu ändern und die Wechseljahre als kraftvollen Übergang zu erkennen, der neue Möglichkeiten für persönliches und berufliches Wachstum bietet. In diesem sich wandelnden Umfeld haben Arbeitgebende die einzigartige Möglichkeit, eine entscheidende Rolle dabei zu spielen, Frauen in dieser Lebensphase mit Ressourcen und Empowerment zu unterstützen. Davon profitieren sowohl die Frauen, die eine höhere Lebensqualität erfahren, als auch die Arbeitgebenden, deren Mitarbeiter:innen sich gesehen und gewertschätzt fühlen. Diese positiven Erfahrungen, sich selbst

und den Arbeitgebenden gegenüber, werden sicherlich in der Unternehmenskultur und zuletzt bei der Produktivität erkennbar und damit messbar werden. Unternehmen und Organisationen können auf diese Weise auch einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Wechseljahre im gesellschaftlichen Bewusstsein zu normalisieren. Wir hoffen, dass dieses Buch ihnen dabei eine Hilfe sein wird.