

Kapitel 7: Psychische Ebene der MenoMATRIX

Die psychische Ebene ist die zweite Betrachtungsebene in unserer MenoMATRIX. In diesem Zusammenhang werden zwei zentrale Fragen gestellt: Erstens untersuchen wir die mentalen Symptome, die Frauen betreffen und die für die Arbeitsumgebung relevant sind und analysieren ihre Auswirkungen auf das Berufsleben. Zweitens prüfen wir, wie Symptome und Arbeitskontext sich wechselseitig beeinflussen.

Im Anschluss daran benennen wir auch hier mögliche Unterstützungsmaßnahmen seitens der Unternehmen (Verhältnis) als auch individuelle Bewältigungsstrategien für die Frauen in den Wechseljahren (Verhalten), die in der Literatur dargestellt werden.

7.1 Psychische Symptome der Wechseljahre, die für den Arbeitskontext relevant sind

Autoren wie z.B. Hickey (2017) betonen, dass schlechte Konzentration, Müdigkeit, ein schlechtes Gedächtnis, sich niedergeschlagen fühlen bzw. deprimiert sein und verringertes Selbstvertrauen die Symptome sind, die von den befragten Frauen als am problematischsten bei der Arbeit angesehen werden. Insbesondere wurden der sogenannte »Brain Fog« und Schlafschwierigkeiten in bestimmten Studien im Vergleich zu Hitzewallungen als herausfordernder bezeichnet (Bazeley et al. 2022). So berichten Bazeley et al. (2022), dass 77 % der Frauen sehr schwere psychische Symptome erleben, 69 % mit Angst oder Depression aufgrund der Wechseljahre zu kämpfen haben, 84 % mit Schlafproblemen ringen und 73 % auf Brain Fog stoßen.

In diesem Abschnitt konzentrieren wir uns auf folgende psychische Symptome – schlechte Konzentration, Müdigkeit, schlechtes Gedächtnis, sich niedergeschlagen oder depressiv fühlen und verringertes Selbstvertrauen – basie-

rend auf ihrem signifikanten Einfluss auf die Arbeit (Kopenhager & Guidozzi 2015; Hickey 2017; Rees et al. 2021). Einige der genannten Symptome könnten auch unter der physischen Erfahrensebene besprochen werden, wir haben uns jedoch entschieden, sie der psychischen Erfahrensebene zuzuordnen. Auch wenn diese Zuordnung nicht immer eindeutig sein mag, weisen wir hier noch einmal darauf hin, dass die Einteilung in die drei Ebenen einen tieferen und umfangreicheren Blick auf die Wechseljahreserfahrungen ermöglicht.

7.1.1 Schlechte Konzentration/schlechtes Gedächtnis/Gehirnnebel (Brain Fog)

Viele Frauen erleben während der Wechseljahre eine verminderte Fähigkeit, sich zu konzentrieren, Gedächtnisschwierigkeiten oder einen allgemeinen Zustand des Gehirnnebels, was ihre Arbeitsleistung negativ beeinflussen kann. Frauen berichten oft von subjektiven Bedenken hinsichtlich ‚Vergesslichkeit‘, die während dieser Übergangszeit im Vergleich zu anderen Phasen häufiger auftritt. Nach den vasomotorischen Symptomen ist dies gemäß Grandey, Gabriel & King (2020) das am häufigsten genannte Symptom.

Es wird angenommen, dass die Veränderung des Östrogenspiegels eine Rolle bei diesem Rückgang der kognitiven Funktion spielt, da dieser wichtige Aspekte der Gehirnverarbeitung und des Stoffwechsels beeinflusst.

Studienergebnisse deuten auch darauf hin, dass die Selbstwahrnehmung der Frauen zu den auftretenden Problemen beitragen kann. Forschungen zeigen, dass Frauen im mittleren Alter, die sich selbst als vergesslich wahrnehmen, bei objektiven kognitiven Tests schlechter abschneiden. Während die genauen Gründe für dieses Phänomen unklar bleiben, ist es eine Tatsache, dass viele Frauen während der Wechseljahre von kognitiven Schwierigkeiten berichten, was die Notwendigkeit unterstreicht, dass Arbeitsplätze dieses Problem anerkennen und Unterstützung bieten. Wichtig ist, dass kognitive Schwierigkeiten, die mit den Wechseljahren verbunden sind, vorübergehend sein können. So haben Studien gezeigt, dass die kognitive Funktion bei postmenopausalen Frauen tendenziell auf prämenopausale Niveaus zurückkehrt (Greendale et al. 2009). Daher ist es für die Bereitstellung von angemessener Unterstützung wichtig zu verstehen, dass diese Schwierigkeiten vorübergehend sind.

7.1.2 Schlafprobleme/Müdigkeit/Erschöpfung

Viele Frauen berichten von Schlafproblemen während der Wechseljahre. Sie erleben Schwierigkeiten, einzuschlafen oder wachen mehrmals in der Nacht aufgrund von Symptomen wie Nachtschweiß oder Angst auf. Zusätzlich empfinden sie den Schlaf von niedrigerer Qualität und fühlen sich unausgeruht. Schlafschwierigkeiten sind bei der Mehrheit der Frauen in den Wechseljahren verbreitet und stehen stark in Verbindung mit antisozialem Arbeitsverhalten (Grandey, Gabriel & King 2020).

Studien im Arbeitskontext deuten darauf hin, dass die Wechseljahre einen Mangel an Energie auslösen können, was wiederum dazu führen kann, dass Frauen in den Wechseljahren sich bei der Arbeit erschöpft fühlen. Diese Studienergebnisse betonen die Wichtigkeit, die Folgen der psychosozialen Erschöpfung während der Wechseljahre auf die Qualität des Arbeitslebens von Frauen zu betrachten, insbesondere in Bezug auf arbeitsbedingten Stress (Hardy 2018, Converso et al. 2019, Butler 2020, Beck 2020).

Chronische, langfristige arbeitsbedingte Erschöpfung kann zudem zu Stress oder Burnout führen und gesundheitliche Beschwerden, die mit einem Burnout verbunden sind, können denen der Wechseljahre ähneln: Müdigkeit, Schlafprobleme, kognitive Probleme wie Konzentrations- und Gedächtnisschwierigkeiten, Grübeln, Reizbarkeit und emotionale Instabilität. Wechseljahre und Burnout werden leicht verwechselt, sowohl von Frauen selbst als auch von Gesundheitsfachkräften, was eine angemessene Gesundheitsversorgung verzögern kann (Verdonk, Bendien & Appelman 2022).

Converso et al. (2019) argumentieren auch, dass die Wechseljahre und die damit verbundenen Veränderungen in den physischen, psychologischen und kognitiven Bereichen die berufliche Ausgebrantheit beeinflussen können. Beispielsweise kann eine Abnahme der körperlichen Stärke in Verbindung mit Schlafschwierigkeiten und Müdigkeit dazu führen, dass Frauen weniger psychophysische Energie für die Ausführung der Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht. Ferner kann eine Zunahme des Niveaus der emotionalen Erschöpfung die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen beeinflussen, einschließlich jener mit Kolleg:innen und Kund:innen. Schließlich können Nervosität und Reizbarkeit negative Einstellungen gegenüber diesen verstärken.

7.1.3 Niedergeschlagenheit oder Depression

Forschungen aus zwei US-amerikanischen nationalen Studien legen nahe, dass Frauen in den Wechseljahren eher von Depressionen berichten als ihre prämenopausalen Kolleginnen (Grandey, Gabriel & King 2020). Zusätzlich haben Frauen in den Wechseljahren mit einer Vorgeschichte von Depressionen oder mit körperlichen Gesundheitsproblemen ein höheres Risiko, eine depressive Erkrankung zu entwickeln. Frauen in den Wechseljahren berichten nicht nur häufiger von Depressionen als nicht-menopausale Frauen, sondern zeigen auch vermehrt unterschiedliche Symptome wie Schlafstörungen, Wut, Feindseligkeit, Müdigkeit, Trägheit und verschiedene unspezifische somatische Symptome.

Die Anfälligkeit für Depressionen während der Wechseljahre wird durch die Interaktion von verschiedenen Elementen erklärt:

- *Hormonelle Veränderungen:* Das Ausmaß von Schmerz oder Unbehagen spielt eine Rolle im Zusammenhang mit dem Auftreten von Depressionen (Grandey, Gabriel & King 2020).
- *Stress:* Stress, der aus der Lebenssituation einer Frau resultiert (z.B. Verlust der Jugend, Wechseljahressymptome, Verlust der Reproduktionsfähigkeit) und berufliche Herausforderungen (z.B. Konkurrenz durch jüngere Kolleg:innen) sind bedeutende Faktoren bei der Auslösung von Stimmungsstörungen, einschließlich Depression.
- *Einstellung der Frau:* Studien legen nahe, dass der Beginn von Depressionen während der Wechseljahre erheblich von der Einstellung einer Frau zu den Wechseljahren selbst vor dem Eintritt in diese Lebensphase abhängt.

7.1.4 Verringertes Selbstvertrauen

Verringertes Selbstvertrauen hat sowohl eine psychische als auch eine sozio-affektive Komponente (und wir diskutieren dieses daher in beiden Abschnitten). Dies liegt daran, dass es ein verringertes Selbstvertrauen gibt, das aus der mentalen Arbeit des Managements physischer Symptome resultiert, und ein verringertes Selbstvertrauen, das seine Wurzeln in den sozialen Interaktionen und der sozio-affektiven Umgebung hat, in der die Frauen ihre Wechseljahre durchlaufen.

Beschwerden in den Wechseljahren können Unsicherheit, Angst und Scham hervorrufen. Zum Beispiel haben wir in Abschnitt 6.1.1 (körperliche

Symptome) festgestellt, wie insbesondere Hitzewallungen als problematisch am Arbeitsplatz erlebt werden, da sie das Selbstvertrauen der Frauen beeinträchtigen und ein gewünschtes professionelles Bild schädigen, insbesondere für Frauen mit anspruchsvollen Jobs und Verantwortlichkeiten (Verdonk, Bendien & Appelman 2022). Darüber hinaus könnte das Arbeiten mit jüngeren und/oder männlichen Kollegen sowie Kunden die Angst einer Frau in den Wechseljahren um ihre Selbstpräsentation verstärken (Brewis 2020).

7.1.5 Stress

Wechseljahre und Stress haben eine facettenreiche Beziehung. Studien deuten darauf hin, dass das Erleben von Stress Wechseljahressymptome verschlimmern kann, während gleichzeitig das Verbergen dieser Symptome selbst zu einer Quelle für Stress werden kann (Verdonk, Bendien & Appelman 2022). Ähnlich kann die Verringerung arbeitsbedingten Stresses Wechseljahressymptome lindern (Martelli et al. 2021).

Arbeitsstress wurde als einer der primären Risikofaktoren für eine niedrigere Lebensqualität unter Frauen in den Wechseljahren identifiziert, da er die kognitive Funktion beeinflusst. Was aber trägt zu arbeitsbedingtem Stress bei? Faktoren wie ungünstige soziale Interaktionen bei der Arbeit, Mangel an Anerkennung und Unterstützung sowie die psychologische Belastung, die aus der Komplexität der Aufgaben resultieren kann, gehören zu den Hauptgründen für arbeitsbedingten Stress.

Obwohl Hinweise darauf bestehen, dass eine Unterscheidung zwischen Berufen und Funktionsniveaus vorteilhaft ist, haben Studien insgesamt gezeigt, dass Arbeitsbedingungen, die durch hohe Arbeitsanforderungen und geringe Autonomie gekennzeichnet sind, dazu führen, dass Frauen im Alter von 50–64 Jahren einen hohen Erholungsbedarf melden (Verdonk, Bendien & Appelman 2022).

7.2 Verhältnis – Maßnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit durch die Organisation

Organisationen sollten proaktive Schritte unternehmen, um ihre Mitarbeiterinnen in Bezug auf ihre psychische Gesundheit und ihre mentale Vorbereitung auf die Wechseljahre zu unterstützen. Sie sollten die Auswirkungen der Wechseljahre auf die psychische Gesundheit von Frauen erkennen und Unter-

stützung zur Bewältigung der Symptome durch umfassende Unterstützungs- systeme bieten.

Probleme wie Konzentrationsmangel, Gedächtnisstörungen und Gehirn- nebel können durch verschiedene Maßnahmen reduziert werden.

- *Flexibilisierung der Arbeit:* Die erste und effektivste Maßnahme ist die Bereit- stellung von flexiblen Arbeitszeiten und die Möglichkeit von Heimarbeit, sodass Frauen ihre Arbeitsbelastung während Zeiten geringerer Konzen- tration, Stimmungsschwankungen und Erschöpfung arrangieren können. Innovative Arbeitsformate, die Peer-Unterstützung ermöglichen, sollten in Betracht gezogen werden, wie z.B. Tandems, Buddy-Systeme oder Job- sharing. Es ist wichtig zu betonen, dass die meisten Wechseljahressympto- me vorübergehend sind, sodass der Bedarf an dieser Unterstützung wahr- scheinlich nur vorübergehend sein wird. Daher sollten sie flexibel, auf Ab- ruf und kurzfristig bereitgestellt werden.
- *Ruhepausen:* Zur Erholung und Regeneration sollten Frauen regelmäßig zu psychischen Pausen ermutigt werden. Die Möglichkeit, sich während der Arbeitszeit für eine kurze Meditation oder eine Ruhepause zurückzu- ziehen, kann besonders vorteilhaft sein. Die Bereitstellung von speziellen Räumen, wie z.B. Ruheräumen, ermöglicht es den Mitarbeitenden, eine Pause einzulegen und neue Energie zu tanken, was besonders hilfreich für diejenigen ist, die unter Schlafstörungen oder Stress leiden.
- *Psychologische Beratung und Unterstützung:* Organisationen sollten auch den Zugang zu psychologischer Beratung und Unterstützung fördern.
 - Das Angebot von kognitiver Verhaltenstherapie zur Selbsthilfe für be- rufstätige Frauen, die auf das Management von Wechseljahressympto- men am Arbeitsplatz abzielt, hat sich als wirksam erwiesen um physi- sche und psychische Symptome wie Hitzewallungen und Stimmungs- schwankungen zu reduzieren, arbeitsbezogene mentale Ressourcen zu verbessern sowie Konzentrations- und Entscheidungsfähigkeiten zu steigern (Griffiths 2017). Frauen, die eine kognitive Verhaltenstherapie durchliefen, berichten von verbesserten sozialen Interaktionen und ei- ner höheren Lebensqualität (Rodrigo 2023).
 - Da es eine starke Verbindung zwischen Wechseljahressymptomen und Burnout gibt, sollten Schulungen und Beratungen im Zusammenhang mit Burnout an die möglichen Zusammenhänge mit den Wechsel- jahren angepasst werden. Organisationen sollten sicherstellen, dass Einzelpersonen leicht Zugang zu Beratung und psychologischer Un-

terstützung haben und sie dazu ermutigen, diese in Anspruch zu nehmen.

- *Stressbewältigung und Stärkung der persönlichen Ressourcen:* Andere wirksame Interventionen konzentrieren sich auf die Stärkung persönlicher Ressourcen wie Selbstwirksamkeit, Optimismus und Resilienz, einschließlich Achtsamkeitskursen oder psychologischen Unterstützungsdienssten. Ein Programm mit Namen »Mindfulness-Based Stress Reduction« (MBSR) hat sich als wirksame Methode zur Reduzierung von Wechseljahressymptomen, Angst und Depression erwiesen (Viotti et al. 2021). Ferner können sich innovative Methoden wie Atemarbeit und Yoga positiv auf die mentale und physische Erfahrung der Wechseljahre auswirken (Rodrigo 2023). Frauen können lernen, ihren Stress bei der Arbeit zu bewältigen und das Angebot von Kursen und Workshops zur Stressbewältigung, Achtsamkeitstraining sowie anderen Meditations- und Atemtechniken können dabei hilfreich sein. Laut Rodrigo (2023) reduziert die alte Praxis des Raja Yoga, die sich auf Atmung und Entspannung konzentriert, effektiv die Symptome der Wechseljahre und bietet eine nicht-pharmazeutische Methode zur Bewältigung dieses Lebensabschnitts.
- *Informationen über die Wechseljahre:* Frauen, die über die Wechseljahre informiert sind, sind besser auf diese Erfahrung vorbereitet, können besser für sich selbst sorgen und die Unterstützung einfordern, die sie benötigen. Leider mangelt es allgemein an Wissen über Wechseljahressymptome und deren unvorhersehbare Natur bei den betroffenen Frauen selbst (Stefan 2020) und ein erheblicher Teil der Frauen in den Wechseljahren sucht nicht nach medizinischer Beratung oder Informationen über ihre Symptome (Bazeley et al. 2022). Die weit verbreitete Unvorbereitetheit und das begrenzte Wissen über die Wechseljahre z.B. bei Frauen in den USA und Irland, zusammen mit gesellschaftlichen Stigmen und unzureichender medizinischer Beratung, trägt zu negativen Erwartungen und Erfahrungen bei den Wechseljahren bei (Hickey et al. 2022) als auch oft zu unerwarteten Herausforderungen am Arbeitsplatz (Griffiths 2017), wo die Mehrheit der Befragten ein Fehlen von Unterstützung berichtet (Beck 2020).

Organisationen sollten Informationsquellen und Schulungen bereitstellen. Diese sollten leicht zugänglich sein, Informationen für alle Stadien der Wechseljahre enthalten und Selbstbewältigungsstrategien bieten, die Frauen leicht selbst umsetzen können.

- *Beratung und Bildungsangebote für die Frauen:* Ergebnisse der »British Occupational Health Research Foundation« von 2010, zitiert von Kopenhagen und Guidozzi (2015), offenbarten, dass sich die meisten Frauen schlecht auf die Wechseljahre vorbereitet fühlen, insbesondere in Bezug auf deren Bewältigung bei der Arbeit, und betonten die Notwendigkeit von Beratung. Schulungen, die speziell für Frauen innerhalb der Organisation konzipiert sind, sollten Informationen und Quellen der Unterstützung am Arbeitsplatz umfassen (Hardy et al. 2017). Die Entwicklung evidenzbasierter, frauenzentrierter Informationen oder Selbsthilfeleitfäden zur Bewältigung von Wechseljahressymptomen ist wesentlich und macht sie Mitarbeitenden zugänglich und begreifbar. Fachkräfte im Bereich der psychischen Gesundheit besitzen die Expertise, die Entwicklung dieser Leitfäden zu unterstützen, idealerweise einschließlich Links zu Online-Ressourcen wie Psychoedukation, Beratung, Unterstützung und Informationen über nicht-pharmakologische und pharmakologische Therapien (Cronin et al. 2021).
- *Bildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende:* Eine in Großbritannien durchgeführte Umfrage unter 500 Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten ergab, dass fast die Hälfte (45 %) berichtete, dass Führungskräfte sich der Auswirkungen der Wechseljahre auf Frauen bei der Arbeit nicht bewusst seien, wobei nur 2 % sie als Teil ihrer Gesundheits- und Sicherheitsvorsorge ansahen (Hickey 2017: 208). Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit von Informations- und Bildungsprogrammen, sowohl für Frauen als auch für Personalverantwortliche. Forschungen von Hardy et al. (2017) heben hervor, dass Schulungen und Bewusstseinsbildung wichtig für die Transformation von Organisationen in wechseljahresfreundlichere Umgebungen sind und schlagen vor, dass sie unter dem »Diversitäts-Dach« integriert werden sollten, aber nicht darauf beschränkt sein sollten.
- *Wechseljahresschulungen sollten über längere Zeiträume getestet und erforscht werden:* Darüber hinaus besteht Konsens darüber, dass mehr Forschung hinsichtlich der Bewertung von Maßnahmen benötigt wird. Dies impliziert, dass Organisationen ihre Schulungsprogramme und Informationsverbreitungsformate kontinuierlich evaluieren und entsprechend anpassen sollten, um sicherzustellen, dass sie eine positive Wirkung ausüben.

Verschiedene Bildungsangebote werden diskutiert:

- *Integration in bestehende Programme:* Rees et al. (2021) schlagen vor, dass Arbeitgebende sicherstellen sollten, dass Gesundheits- und Wohlbefindensrichtlinien, die die Frauen in den Wechseljahren unterstützen, in Einführungs-, Schulungs- und Entwicklungsprogramme für neues und bestehendes Personal aufgenommen werden. Schulungsinitiativen sollten die Wechseljahre thematisieren und Wissen, Vertrauen und Fähigkeiten zum Thema vermitteln (Hardy et al. 2017). Darüber hinaus sollten diese Schulungen nicht nur an Führungskräfte gerichtet sein, sondern das Personal auf allen Ebenen umfassen, insbesondere diejenigen in Schlüsselpositionen, die Unterstützung anbieten können (Hardy et al. 2017; Hardy et al. 2018b).
- *Online-Schulungen:* Griffiths (2017) schlägt Online-Schulungsprogramme vor, die darauf abzielen, das Bewusstsein für die Wechseljahre zu erhöhen, Strategien zur Unterstützung von Frauen, die Schwierigkeiten erfahren, bereitzustellen und das Vertrauen der Führungskräfte zu stärken, die Wechseljahre mit ihrem Personal zu besprechen. Ähnlich empfehlen Converso et al. (2019) Schulungssitzungen, die sich auf die Entwicklung von Führungsfähigkeiten und Team-Building-Interventionen konzentrieren, um die Teamarbeit zu fördern. Hardy et al. (2019) führten eine Studie durch, die ein webbasiertes Schulungsprogramm für Führungskräfte testete, das Videos, Quizfragen und ergänzende Materialien umfasste. Die Schulung, die ungefähr 30 Minuten dauerte, führte zu verbessertem Wissen, Bewusstsein und Verständnis der Wechseljahre unter den Teilnehmenden. Das Feedback zeigte eine erhöhte Bereitschaft, menopausale Frauen zu unterstützen und Gespräche über die Wechseljahre bei der Arbeit zu initiieren. Besonders gelobt wurden echte Erfahrungsberichte und Rollenspielszenarien für die Verbesserung des Engagements und des Verständnisses. Die Autor:innen kamen zu dem Schluss, dass solche Online-Schulungen das Bewusstsein und das Vertrauen von Vorgesetzten effektiv stärken und dadurch Frauen unterstützen, die Wechseljahressymptome erleben (Hardy et al. 2019).

Um Frauen mit ihren Problemen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz individuell zu unterstützen empfiehlt sich die Schaffung eines festgelegten Ortes (entweder eine festgelegte Person oder einen Champion oder einen Website-/Intranet-Service), den Frauen konsultieren können, an dem sie über alle Unterstützungsmöglichkeiten informiert werden, die die Organisation bietet, und dann individuell einen maßgeschneiderten Unterstützungsplan zusam-

menstellen können. Die ideale Situation wäre, beide Arten von Zugängen zu haben. So können Frauen, die das Bedürfnis haben, mit einer anderen Person zu kommunizieren und diese Art der Unterstützung anzufragen, darauf zugreifen. Andererseits können Frauen, die den Status ihrer Wechseljahre nicht offenlegen möchten, Informationen und Ressourcen online auf private Weise abrufen.

Je nach Größe der Organisation sind viele dieser Maßnahmen möglicherweise bereits verfügbar und implementiert. In diesem Fall ist es nicht notwendig, spezielle Schulungen nur für die Wechseljahre einzuführen (obwohl dies eine gute Option sein kann, wenn das Budget dies zulässt). Es wird jedoch dringend empfohlen, das Thema Wechseljahre und die damit verbundenen besonderen Herausforderungen in bestehende Schulungen zu integrieren und sicherzustellen, dass die Ausbilder:innen und Fachkräfte sensibel und informiert über das Thema sind.

MenoMATRIX, Feld 2. Verhältnis Psychisch: Wie Arbeitgebende die psychische Gesundheit während der Wechseljahre unterstützen können

- Die Auswirkungen der Wechseljahre auf die psychische Gesundheit erkennen und ansprechen
- Flexible Arbeit: flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit
- Innovative Arbeitsformate in Betracht ziehen (z.B. Tandems, Buddy-Systeme, Jobsharing)
- Regelmäßige mentale Pausen fördern und Ruheräume zur Verfügung stellen
- Zugang zu psychologischer Beratung und kognitiver Verhaltenstherapie (CBT) fördern
- Burnout-Präventionsschulungen und Beratungen an die Wechseljahre anpassen
- Stressbewältigungstechniken, Meditation, achtsamkeitsbasierte Schulung, Atemarbeit und/oder Yoga anbieten
- Wechseljahresthemen in bestehende Programme zur psychischen Gesundheit integrieren
- Sicherstellen, dass Trainer:innen und Moderator:innen von psychischen Gesundheitsformaten sensibel und informiert über Wechseljahresthemen sind

- Umfassende Schulungsprogramme entwickeln, die Bewusstsein für die Wechseljahre und Strategien zur Unterstützung am Arbeitsplatz thematisieren
- Schulungen speziell auf verschiedene Interessengruppen zuschneiden, einschließlich Führungskräfte, Mitarbeiter:innen und Frauen, die Menopause-Symptome erleben
- Vielfältige Schulungsformate wie Online-Kurse, Workshops und Expert:innen-Vorträge nutzen
- Unterstützung bei den Wechseljahren in Gesundheits- und Wohlbefinden-Richtlinien sowie laufende Schulungsinitiativen integrieren
- Schulungsprogramme kontinuierlich basierend auf Feedback und Forschungsergebnissen evaluieren und anpassen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

7.3 Verhalten – Individuelle Bewältigungsstrategien auf psychischer Ebene

In Bezug auf die psychische Gesundheit sollten Frauen ihre Symptome erkennen und beurteilen können, wie diese ihre Arbeit beeinflussen.

Frauen sollten sich über die Wechseljahre aufklären, sowohl am Arbeitsplatz als auch durch öffentliche Informationskampagnen (Hardy et al. 2017; Hardy et al. 2018b). Sie können sich selbst unterstützen, indem sie an Schulungen teilnehmen und Informationsquellen nutzen, die umfassendes Wissen über die Wechseljahre in allen ihren Phasen bereitstellen und den Prozess normalisieren. Darüber hinaus sollten Frauen die vom Arbeitsplatz bereitgestellten psychischen Unterstützungsmaßnahmen nutzen, einschließlich psychologischer Beratung und Coaching. Die Literatur legt nahe, dass die Anwendung von Elementen der kognitiven Verhaltenstherapie sowohl die physischen als auch die psychischen Symptome der Wechseljahre positiv beeinflussen kann. Frauen sollten, wenn sie möchten, auch an allen Schulungen teilnehmen, die der Arbeitsplatz bietet, um ihre persönlichen Ressourcen zu verbessern und sie dabei unterstützen, positive Einstellungen zum Altern und zum Stressmanagement bei der Arbeit zu fördern. Darüber hinaus sollten Frauen auf Leit-

fäden zur Selbsthilfe in schriftlicher Form zur Bewältigung von Symptomen, Listen von Expert:innen und andere Online-Ressourcen zurückgreifen.

Schließlich sollten Frauen auch ihre Unterstützung bei der Arbeit mitgestalten, indem sie Bewertungen und Feedback zu allen Angeboten oder Maßnahmen, die von den Arbeitgebenden zu den Wechseljahren entwickelt wurden, bereitstellen und Anpassungen und Änderungen nach Bedarf vorschlagen.

MenoMATRIX, Feld 5.

Verhalten Psychisch: Wie Frauen ihre psychische Gesundheit pflegen und sich mental auf die Wechseljahre vorbereiten können

- Flexible Arbeitszeiten und innovative Jobsharing-Modelle für begrenzte Zeiträume anfordern
- »Ruheräume« für Pausen nutzen
- Bereitstellung von Feedback und Bewertungen, damit Schulungen und Informationsformate verbessert und den tatsächlichen Bedürfnissen angepasst werden können
- Stressprävention und -bewältigung: An Stressbewältigungskursen, Achtsamkeitstraining sowie Entspannungs- und Atemübungen wie Raja Yoga teilnehmen
- Teilnahme an Schulungsprogrammen, die Aufmerksamkeit für die Wechseljahre und Unterstützungsstrategien am Arbeitsplatz thematisieren
- Umsetzung des Erlernten und Anforderung fehlender Informationen
- Psychologische Unterstützung und kognitive Verhaltenstherapie (CBT) in Anspruch nehmen, wenn notwendig
- Erstellung eines maßgeschneiderten Plans für ihre spezifischen Bedürfnisse basierend auf den von Arbeitgebenden angebotenen Ressourcen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.