

## Teil A:

# Wechseljahre und Arbeit, ein Überblick über die Literatur

Der vorliegende Teil A dieses Buches bietet einen umfassenden Überblick über die Wechseljahre, insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz. Dieser Abschnitt bereitet den Boden für eine detaillierte Diskussion, indem er die Wechseljahre definiert, ihre Symptome untersucht und die Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit beleuchtet. Wir gehen auch auf Beiträge zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ein, die in unsere MenoMATRIX- und MenoMAPP in den Teilen B und C einfließen.

Kapitel 2 beginnt mit unserer Definition der Wechseljahre und berücksichtigt dabei verschiedene Perspektiven, um ein umfassendes Verständnis dieser Lebensphase zu vermitteln. Wir erforschen, wie die Wechseljahre aus medizinischer, sozialer und individueller Sicht wahrgenommen werden. Anschließend gehen wir auf die verschiedenen Symptome ein, die mit den Wechseljahren verbunden sind. Wir präsentieren bestehende Skalen wie die Menopause Rating Scale (MRS) und die Greene Climacteric Scale (GCS), argumentieren jedoch, dass diese ergänzt werden müssen, um ein umfassenderes Spektrum an Erfahrungen zu erfassen. Darüber hinaus betonen wir, dass die bestehenden Instrumente soziale und affektive Elemente unzureichend berücksichtigen, was die emotionale und soziale Dimension der Wechseljahre vernachlässigt. Dies ändern wir mit der Aufnahme dieser Ebene als gleichwertige Ebene neben der physischen und der psychischen Ebene in unserer MenoMATRIX.

In Kapitel 3 diskutieren wir die Notwendigkeit der Unterstützung bei den Wechseljahren am Arbeitsplatz anhand verschiedener Argumente. Das wirtschaftliche Argument betont die potenziellen Vorteile durch die Reduzierung der Kosten, die mit Absentismus und Präsentismus verbunden sind. Das demografische Argument hebt die Bedeutung der Unterstützung einer alternden Belegschaft hervor, um Produktivität und Wohlbefinden der Mitarbeitenden

zu erhalten. Aus der Perspektive der sozialen Verantwortung und Gerechtigkeit entspricht die Bereitstellung von Unterstützung den Prinzipien der Fairness und Inklusion und fördert ein unterstützendes Arbeitsumfeld. Zusätzlich unterstreicht das rechtliche Argument die zunehmende Anerkennung der Notwendigkeit, Frauen in den Wechseljahren innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu unterstützen.

Wir untersuchen dann die wechselseitige Beziehung zwischen Wechseljahren und Arbeit, indem wir betrachten, wie Arbeitsbedingungen und Stressfaktoren die Symptome der Wechseljahre verschlimmern können und wie die Wechseljahre die Arbeitsleistung, Arbeitsfähigkeit und Anwesenheit beeinflussen können. Themen wie Absentismus, Präsentismus und die verborgenen Kosten der Wechseljahre für die Arbeit werden analysiert, ebenso wie Diskussionen darüber, wie Stigma und Tabus rund um die Wechseljahre zu ungesunden Selbstmanagementpraktiken führen. Trotz dieser Herausforderungen heben wir auch die positiven Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeit hervor.

Kapitel 4 konzentriert sich auf Erkenntnisse aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, die besonders relevant für die Unterstützung bei den Wechseljahren sind. Diese Erkenntnisse bilden die konzeptionelle Basis unserer MenoMATRIX. Wir betonen, Gesundheit als ganzheitliches Konzept zu betrachten, das physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden umfasst. Die Bedeutung von Gesundheitskompetenz, Empowerment und Führung bei der Bewältigung der Wechseljahre am Arbeitsplatz wird diskutiert, ebenso wie Organisations- und Verhaltensinterventionen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit während der Wechseljahre. Durch diese Erkenntnisse können wir für einen ganzheitlichen und inklusiven Ansatz plädieren und die Notwendigkeit betonen, die Unterstützung der Wechseljahre in umfassendere Gesundheitsmaßnahmen zu integrieren.