

## Kapitel 5: Zusammensetzung der MenoMATRIX

---

Die vorangegangenen Kapitel haben gezeigt, dass es eine Vielzahl von Symptomen gibt, die einen negativen Einfluss auf die Arbeitsergebnisse von Frauen in den Wechseljahren haben können. Hinzu kommt der Einfluss der Arbeit und der Arbeitsumgebung, die in einer wechselseitigen Beziehung mit den Wechseljahressymptomen stehen. Die Literatur zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz bietet einige hilfreiche Erkenntnisse, jedoch liegt der Schwerpunkt der Erfassung, Analyse und Handlungsempfehlung auf den physischen und zum Teil den psychischen Symptomen der Frauen. Es fehlt somit die Berücksichtigung der sozio-affektiven Ebene, die neben den sozialen Beziehungen auch die emotionale Wirkung auf die Frauen berücksichtigt. Diese Lücke führt dazu, dass derzeit ein umfassender Ansatz zur Erfassung und Analyse der Herausforderungen der Wechseljahre am Arbeitsplatz und damit auch ein umfassendes BGM-Konzept zum Umgang mit den Wechseljahren fehlt. Diese Lücke führte uns zur Entwicklung der MenoMATRIX, einem konzeptionellen Rahmen für einen ganzheitlichen Umgang mit den Wechseljahren im organisatorischen Kontext.

Die MenoMATRIX berücksichtigt zwei Dimensionen, die Erfahrensebenen: physisch, psychisch und sozio-affektiv und die Maßnahmenebenen: Verhältnis (durch die Organisation) und Verhalten (durch die Frau). Durch die Kombination der Erfahrensebenen mit den aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement bekannten zwei Maßnahmenebenen (siehe Kapitel 4), entstehen die sechs Felder der MenoMATRIX, die in der folgenden Abbildung graphisch dargestellt wird.

Abbildung 6: MenoMATRIX.

MenoMATRIX		MAßNAHMENEBENE	
		VERHÄLTNIS MAßNAHMEN, DIE UNTERNEHMEN ANBIETEN KÖNNEN	VERHALTEN MAßNAHMEN, DIE FRAUEN SELBST ERGREIFEN KÖNNEN
ERFAHRENEBENE	PHYSISCH	1	4
	PSYCHISCH	2	5
	SOZIO-AFFEKTIV	3	6

Quelle: Eigene Darstellung.

Die drei Erfahrensebenen haben bisher in der Forschung und Literatur sehr unterschiedliche Beachtung gefunden:

- Die *physische Erfahrensebene* wurde in den letzten Jahren umfangreich erforscht und die typischen körperlichen Wechseljahressymptome identifiziert (siehe Kapitel 2 und Kapitel 6). Auch in der Literatur zur Unterstützung der Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz hat die physische Ebene die meiste Aufmerksamkeit erhalten mit Erkenntnissen zu typischen Symptomen wie Hitzewallungen und der entsprechenden Anpassung der Arbeitsumgebung. Die Aufmerksamkeit bei der Erfassung und Analyse von Wechseljahresherausforderungen richtet sich sowohl auf den »Körper« der Organisation, der Arbeitsorganisation als auch den physischen Körper der Frauen. Entsprechend sind die Handlungsempfehlungen oft auf direkte Linderung der physischen Symptome reduziert.
- Die *psychische Erfahrensebene* wurde traditionell deutlich weniger beachtet und erst jüngst wurde gefordert, dass der psychische Aspekt genauso ernst genommen werden muss wie der physische (Sang et al. 2021). Die psychische Erfahrensebene richtet die Aufmerksamkeit bei der Erfassung und Analyse von Wechseljahresherausforderungen darauf, wie Frauen die Wechseljahre mental erleben und wie der Arbeitsplatz dieses Erleben beeinflusst. Dabei werden auch Themen der mentalen Gesundheit wie

Angst, Stress und Depressionen berücksichtigt. Die Einbeziehung dieser Ebene führt zu zusätzlichen Handlungsempfehlungen.

- Die *sozio-affektive Erfahrungsebene* ist aus unserer Perspektive bisher nicht ausreichend berücksichtigt worden. Diese Erfahrungsebene berücksichtigt die sozialen Beziehungen der Frauen sowie die daraus entstehenden Emotionen (Affekt). Hinsichtlich der sozialen Beziehungen analysieren wir sich ändernde soziale Rollen und Verpflichtungen, die Frauen gleichzeitig mit dem Übergang in die Wechseljahre erfahren, neben bestehenden sozialen Narrativen und Werten über Weiblichkeit und Altern. Diese Faktoren, die im sozialen und kulturellen Umfeld der Frauen bestehen bzw. gebildet werden, prägen sowohl die sozialen Interaktionen als auch das emotionale Empfinden und den privaten Bereich von Frauen. Diese Aspekte blieben bisher in der Erfassung und Analyse von Wechseljahresherausforderungen und in den Handlungsempfehlungen für die Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz weitestgehend unberücksichtigt. Diese »Lücke« zeigt sich sehr deutlich darin, dass diese Themen so gut wie gar nicht in Umfragen zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz zu finden sind.

Alle drei Ebenen physisch, psychisch und sozio-affektiv werden in der MenoMATRIX als gleichermaßen wichtig erachtet. Diese gleichwertige Berücksichtigung aller drei Ebenen ist ein weiterer innovativer Aspekt unserer Herangehensweise. Wir erkennen an, dass in der Praxis die physischen, psychischen und sozio-affektiven Aspekte eng miteinander verflochten sind, was es im Einzelfall schwierig machen kann, klare Grenzen zu ziehen. Dennoch halten wir die Trennung und gleichzeitige Berücksichtigung der drei Ebenen für sehr hilfreich, da die Perspektivenwechsel einen tieferen und umfangreicheren Blick auf die Wechseljahreserfahrungen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und damit eine effektivere Entwicklung von Maßnahmen ermöglichen.

Die zwei Maßnahmenebenen Verhältnis und Verhalten unterscheiden, wer aktiv wird, so dass sich für jede Erfahrungsebene ein unterschiedlicher Satz von Maßnahmen mit unterschiedlichen Adressaten ergibt:

- *Verhältnis – Maßnahmen für die Organisation:* Die erste Ebene bezieht sich auf Maßnahmen zur Veränderung im Kontext oder System, in unserem Fall das Unternehmen, in dem die betroffenen Frauen arbeiten. Verhältnismaßnahmen umfassen daher alle Interventionen, die das Unternehmen

anbieten kann, um Frauen zu unterstützen, wie klimatisierte Räume, flexible Arbeitszeiten oder die Sensibilisierung für das Thema unter Führungskräften.

- *Verhalten – Maßnahmen für die Frau:* Die zweite Ebene konzentriert sich auf das Verhalten von Individuen oder Gruppen. In unserem Fall sind dies die von den Wechseljahren betroffenen Frauen im Unternehmen. Verhaltensorientierte Maßnahmen umfassen daher alle Interventionen, die Frauen selbst durchführen können, wie Stressprävention, Ernährungsumstellung oder Sport.

Die MenoMATRIX bildet somit einen ganzheitlichen Rahmen, der eine umfassende Analyse und darauf basierende Vorschläge zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz ermöglicht.

Durch die Berücksichtigung der drei Erfahrensebenen und der zwei verschiedenen Maßnahmenadressaten wird der Blick auf die Wechseljahresherausforderungen erweitert. Eine weitere Herausforderung bei der Entwicklung von geeigneten Maßnahmen ist die große Bandbreite der konkreten Erfahrungen einer Frau in einer Organisation. Diese Heterogenität ergibt sich daraus, dass nicht nur die konkreten Wechseljahreserfahrungen sehr individuell und zudem über die Zeit unterschiedlich sind, sondern auch daraus, dass die erlebten Erfahrungen von Aspekten der gesellschaftlichen Positionierung beeinflusst sein können (Intersektionalität<sup>1</sup>).

Eine intersektionale Perspektive berücksichtigt daher nicht nur die Symptome der Wechseljahre, sondern darüber hinaus auch die sich überschneidenden Kategorien wie Alter, sozioökonomischer Status und sexuelle Identität. Frauen aus marginalisierten sozioökonomischen Hintergründen könnten beispielsweise unter stärkeren Symptomen leiden und weniger Zugang zu Ressourcen haben. Daraus kann sich ein konkreter Bedarf ergeben, diesen betroffenen Frauen wesentlich konkretere und aktivere Unterstützung anzubieten, als es für andere Gruppen von Frauen erforderlich ist. Aktuelle Richtli-

---

1 Das Konzept der Intersektionalität, eingeführt von Kimberlé Crenshaw im Jahr 1989, bezeichnet dass z.B. soziale Identitäten wie Geschlecht, Alter oder sozioökonomischer Status sich überschneiden und miteinander interagieren. Es betont die miteinander verbundene Natur dieser Identitäten und hebt hervor, dass sie nicht isoliert voneinander verstanden werden können und Erfahrungen von Diskriminierung und Privilegien schaffen können. Ein intersektionaler Ansatz ermöglicht es uns, die Vielzahl von Faktoren zu berücksichtigen, die die Wechseljahre von Frauen aufgrund ihrer verschiedenen sozialen Identitäten beeinflussen.

nien und Forschung berücksichtigen oft nicht die Realitäten von Frauen aus unterschiedlichen sozioökonomischen Hintergründen (Butler 2020). Es gibt ein weit verbreitetes Narrativ über die »stereotypische« menopausale Frau – weiß, cisgender, wohlhabend und in einer Führungsposition – was viele der von Frauen erlebten Erfahrungen nicht einschließt. Somit kann die Verwendung dieses Stereotyps die Erfahrungen vieler Frauen unsichtbar machen.

Dies bedeutet auf der Maßnahmenebene, dass es regelmäßig nicht mit einer allgemeinen Maßnahme getan ist, sondern die Erfassung der konkreten Erfahrungen eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung von geeigneten Maßnahmen ist. Zudem erfordern die Unterschiedlichkeit und Dynamik einen flexiblen und anpassungsfähigen Ansatz, mit dem inklusive und effektive Maßnahmen geschaffen werden, die den vielfältigen Bedürfnissen aller Frauen am Arbeitsplatz gerecht werden.

Um Organisationen und Frauen zu unterstützen, werden im Folgenden zunächst die bekannten Erfahrungen von Frauen, bezogen auf die konkrete Erfahrensebene, dargestellt und dann für diese Erfahrensebene konkrete beispielhafte Maßnahmen aus der Literatur, die die Organisation und die Frau ergreifen kann, um die jeweilige Erfahrensebene zu verbessern, diskutiert. Sowohl die untersuchten Erfahrungen wie auch die Maßnahmen sind durch die bisherigen Forschungsschwerpunkte unterschiedlich stark repräsentiert. Die folgende Darstellung kann daher nur inhaltliche Anregungen geben. Für die Implementierung in einer Organisation ist es sinnvoll, die konkreten Herausforderungen der mitarbeitenden Frauen in den Wechseljahren zu erfassen, um sicherzustellen, dass die Maßnahmenvorschläge auch zielgerichtet sind. Hierfür bieten sowohl unsere MenoMATRIX als auch unsere MenoMAPP in Kapitel 11 eine Hilfestellung.

