

Kapitel 6: Physische Ebene der MenoMATRIX

Die erste Erfahrensebene, die wir in unserer MenoMATRIX betrachten, ist die physische Ebene. Die physische Erfahrensebene ist weitgehend erforscht was die Symptome angeht. Wir stellen zunächst die körperlichen Symptome dar, die für den Arbeitskontext relevant sind und untersuchen dann zusätzlich, wie der Arbeitskontext wiederum auf die Symptome wirkt. Im Anschluss daran stellen wir beispielhafte Bewältigungsstrategien aus der Literatur sowohl auf organisationaler Ebene (Verhältnis), d.h. wie Unternehmen die Frauen am Arbeitsplatz unterstützen können, als auch auf der individuellen Ebene (Verhalten), d.h. was Frauen selbst tun können, vor.

6.1 Physische Symptome der Wechseljahre, die für den Arbeitskontext relevant sind

In der Literatur werden folgende für den Arbeitskontext relevante physische Symptome identifiziert: vasomotorische Symptome (Hitzewallungen/Nachtschweiß), muskuloskelettale Schmerzen (Gelenk- und Knochenschmerzen), unregelmäßige Blutungen und Gewichtszunahme (Jafari 2017; Beck 2020). Die konkreten Ausprägungen dieser Symptome und bekannte Auswirkungen auf die Arbeit werden im Folgenden dargestellt.

6.1.1 Vasomotorische Symptome

Die am meisten erforschten körperlichen Symptome der Wechseljahre sind vasomotorische Symptome (VMS), die Hitzewallungen und Nachtschweiß umfassen. Hitzewallungen sind plötzliche und intensive Hitzegefühle, die typischerweise im Oberkörper, Hals und Gesicht empfunden werden, oft begleitet von Rötungen und Schwitzen. Nachtschweiß sind Episoden von übermäßi-

gem Schwitzen während des Schlafs, die zu gestörten Schlafmustern beitragen (Thurston & Joffe 2011).

Vasomotorische Symptome sind die in vielen Studien am häufigsten genannten Beschwerden:

- Laut den Ergebnissen der Studie »Study of Women's Health Across the Nation« (SWAN-Studie) berichten etwa 60–80 % der Frauen in den Vereinigten Staaten, während der Wechseljahre vasomotorische Symptome zu erleben (Gold et al. 2006).
- Obwohl die Zahlen je nach konsultierter Quelle variieren, wurde die Prävalenz von moderaten bis schweren vasomotorischen Symptomen in einer globalen Umfrage unter 11.771 Frauen im Jahr 2021 auf 16–40 % geschätzt, abhängig von der geografischen Lage (Hickey et al. 2022).
- Hardy et al. (2019) schätzen, dass 70–80 % der europäischen Frauen irgendwann während der Wechseljahre Hitzewallungen und Nachtschweiß erleben.

Normalerweise ist das Auftreten der VMS in der Perimenopause wahrscheinlich und höchstwahrscheinlich in der Postmenopause (siehe STRAW-Kriterien Kapitel 2). Die VMS dauern mehrere Jahre lang an und einige Frauen erleben sie auch noch nach dem 60. Lebensjahr.

Eine chirurgisch induzierte Menopause führt oft zum sofortigen Beginn von VMS und die Symptome können dann ausgeprägter sein als bei einer natürlich einsetzenden Menopause (Rees et al. 2021).

Die Schwere der Symptome hängt zudem nicht nur von der Änderung des Östrogenspiegels ab, sondern wird auch von Faktoren wie Genetik, physiologischen Veränderungen, Medikation, kulturellen Aspekten, individuellen Erfahrungen und Erwartungen beeinflusst (Olaolun & Shen 2020).

VMS haben Folgewirkungen, die die Lebensqualität der betroffenen Frau und auch die Arbeit beeinflussen. Darauf deuten verschiedene Forschungsergebnisse hin:

- VMS stören den Schlaf und beeinflussen die Stimmung. Sie sind zudem mit Müdigkeit/Energiemangel, Gedächtnisbeeinträchtigung und Angst eng verbunden (Jack et al. 2016).
- In verschiedenen Rankings darüber, welche Symptome die Arbeit am stärksten beeinflussen, gehören als körperliches Symptom nur Hitzewallungen zu den Top Fünf. Die wichtigsten sind Müdigkeit, Angst, Sorgen,

Schlaflosigkeit, schlechte Konzentration, sich niedergeschlagen fühlen/ Depression, geringes Selbstvertrauen und Schlafprobleme (Beck 2020 und Jack et al. 2016). Jedoch können Hitzewallungen zu all dem beitragen und auch speziellen Stress für Frauen verursachen, indem sie versuchen, sie bei der Arbeit zu verbergen.

- Eine Querschnittsstudie mit 354 US-amerikanischen Frauen zeigte, dass vasomotorische Symptome die höchste Priorität für die Behandlung während der Menopause hatten, noch vor Schlaf-, Konzentrations- und Müdigkeitsproblemen (Hickey et al. 2022).

Vasomotorische Symptome bei der Arbeit werden aufgrund von Gefühlen der Peinlichkeit und Sorgen darüber, wie andere sie wahrnehmen, als besonders schwierig zu handhaben wahrgenommen (Converso et al. 2019). Häufig werden sie mit Gefühlen der Verlegenheit assoziiert, was auf spöttische Kommentare der Arbeitskolleg:innen zurückzuführen sein mag (Butler 2020; Hardy et al. 2017; Jack et al. 2016). Das an diesen körperlichen Symptomen haftende Stigma und der wahrgenommene Kontrollverlust führen oft zu erheblichen Herausforderungen am Arbeitsplatz.

- *Frauen ändern die Arbeitspraktiken:* Die Studie von Jack et al. (2019) hob hervor, dass Frauen als Reaktion auf diese Symptome ihre Arbeitspraktiken ändern. Dies umfasst das aktive Vermeiden von Meetings oder Umgebungen, die sie als schwer zu ertragen empfinden, und spiegelt die tiefgreifende Auswirkung von vasomotorischen Symptomen auf berufliches Engagement und Leistung wider (Jack et al. 2019).
- *Es gibt einen Einfluss auf Engagement und Zufriedenheit:* VMS sind mit vermindertem Arbeitsengagement, geringer Arbeitszufriedenheit und organisatorischer Bindung verbunden. Das Erleben von Hitzewallungen bei der Arbeit kann auch das Selbstvertrauen beeinträchtigen und das Risiko einer Depression erhöhen (Hickey 2017). Nach Hardy et al. (2017) haben vasomotorische Symptome möglicherweise keinen direkten Einfluss auf die Arbeitsergebnisse. Sie sagen, dass einige Frauen zwar beeinträchtigte Arbeitsergebnisse melden, die Ursache jedoch unklar bleibt, sodass es sich unter Umständen auch um eine Selbstwahrnehmung der Frauen handelt und nicht um einen quantifizierbaren Fakt. Dennoch sind selbst Frauen, die berichten, während der Wechseljahre »gut zu funktionieren«, der Meinung, dass VMS ihre Arbeit beeinflussen (Hardy et al. 2017).

- *Es kommt zu Abwesenheiten:* Das Erleben von Hitzewallungen bei der Arbeit ist häufig mit der Absicht verbunden, den Arbeitsplatz zu verlassen (Hardy et al. 2018a). In einer kürzlich angelegten Untersuchung der Gesundheitsansprüche von American Fortune 500 Unternehmen wurde beobachtet, dass unter Frauen, die mit vasomotorischen Symptomen diagnostiziert wurden, eine höhere Zahl medizinisch bedingter Abwesenheitstage zu verzeichnen war als unter Frauen ähnlichen Alters ohne eine solche Diagnose.

6.1.2 Muskuloskelettale Beschwerden

Nur wenige Studien haben sich auf die muskuloskelettalen Symptome der Wechseljahre, also der Gelenk- und Muskelschmerzen, bei der Arbeit konzentriert. Die meisten Studien über Wechseljahre und Arbeit konzentrieren sich überproportional auf vasomotorische Symptome.

Diese Betonung auf VMS kann daran liegen, dass bestehende Forschungen sich oft auf Frauen in Büro- und hochrangigen Berufen konzentriert haben, wobei diejenigen Frauen in prekären oder körperlich anstrengenden manuellen Tätigkeiten vernachlässigt wurden (Yoeli, Macnaughton & McLusky 2021). Damit zusammenhängend spielt auch der soziokulturelle Kontext eine Rolle. Studien aus Nordamerika und Europa ergaben beispielsweise, dass die am häufigsten gemeldeten Beschwerden vasomotorische Symptome (VMS) sind, wie Hitzewallungen, Nachtschweiß, Herzklopfen und Migräne. Sie betreffen bis zu 75 % der älteren Frauen. Im Gegensatz dazu identifizieren Studien aus Asien, Afrika und Lateinamerika am häufigsten Symptome wie Gelenk- und Muskelschmerzen sowie körperliche und geistige Erschöpfung und Müdigkeit (Olaolorun & Shen 2020).

Dies impliziert, dass für Frauen in manuellen oder körperlich anstrengenden Berufen VMS nicht zu den Symptomen zählen, die die Arbeit am stärksten beeinflussen, sondern sie stattdessen eher unter muskuloskelettalen Beschwerden leiden, da körperliche Überlastung eher mit manueller Arbeit in Verbindung gebracht wird (Martelli et al. 2021). Die Unterrepräsentierung muskuloskelettaler Symptome in der Literatur veranschaulicht den allgemein anerkannten Mangel an Forschung zu den körperlichen Herausforderungen, mit denen menopausale Frauen bei manueller Arbeit konfrontiert sind (Yoeli, Macnaughton, & McLusky 2021). Im Rahmen der Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen bei der Arbeit ist es deshalb relevant, die Art der Arbeit zu berücksichtigen, in der Frauen tätig sind. Handelt es sich um Büroar-

beit oder eine manuelle Tätigkeit? Ist die Arbeit eher geistig oder körperlich anspruchsvoll?

6.1.3 Unregelmäßige Perioden/starke Blutungen

Unregelmäßige Blutungen während des menopausalen Übergangs sind ein häufiges und oft verwirrendes Phänomen für viele Frauen. Während der Körper hormonelle Schwankungen im Übergang zur Menopause durchläuft, wird der Menstruationszyklus unregelmäßig, was zu unvorhersehbaren und unregelmäßigen Blutungsmustern führt. Dies kann sich als Veränderungen in Dauer, Häufigkeit und Intensität des Menstruationsflusses manifestieren. Einige Frauen haben schwerere oder leichtere Perioden, während andere Episoden von Schmierblutungen zwischen den Zyklen erleben. Die zugrunde liegende Ursache wird den schwankenden Hormonspiegeln zugeschrieben, die die normale Regulierung des Menstruationszyklus beeinflussen.

Die für den menopausalen Übergang charakteristischen unregelmäßigen Blutungen können erhebliche Auswirkungen auf das Berufsleben einer Frau haben und zu Herausforderungen bei der Planung und Verwaltung von Arbeitsaufgaben führen. Frauen finden es mitunter schwierig, vorherzusagen, wann sie unerwartete Schmierblutungen oder stärkere Blutungen erleben werden, was möglicherweise zu Unterbrechungen der täglichen Aufgaben und Arbeitspläne und zu einer Quelle der Not am Arbeitsplatz führt.

Die Literatur zeigt, dass unregelmäßige Perioden zusätzliche Arbeit seitens der Frauen erfordern, um in einer Umgebung zu funktionieren, die nicht für einen menstruierenden Körper konzipiert ist. Wir vertreten deshalb die Ansicht, dass die Unterstützung in den Wechseljahren untrennbar mit der Unterstützung bei der Menstruation verbunden ist. Sang et al. (2021) haben den »unsichtbaren Aufwand« beschrieben, die der Umgang mit der Menstruation bei der Arbeit mit sich bringt. Dies umfasst das Management eines »undichten, unordentlichen, schmerzhaften Körpers«, den Zugang zu sanitären Einrichtungen, das Management von Stigma zusätzlich zum Management der regulären Arbeitsbelastung. Jobs, die eine körperliche Sichtbarkeit und Präsenz von Menschen erfordern (wie Lehren, Präsentieren oder Arbeit im Kundenservice), erhöhen den Mehraufwand und den Stress, den dies verursacht. Unregelmäßige Blutungen sind eine Quelle von Scham und Verlegenheit. »Das Stigma der Menstruation und der gynäkologischen Gesundheit im Allgemeinen war mit zusätzlicher Arbeit von Befragten verbunden, die berichteten, dass sie ihre normalen täglichen Aktivitäten bei der Arbeit änderten, um sich selbst

und andere vor dem Anblick oder Geruch von Menstruationsblut zu schützen. Diese Änderungen könnten erhebliche Störungen ihres täglichen Arbeitslebens verursachen« (aus dem engl. zitiert aus Sang et al. 2021: 9 übersetzt von den Autorinnen). Daher können das körperliche Unbehagen und der emotionale Stress, die mit unregelmäßigen Blutungen verbunden sind, die Konzentration und das allgemeine Wohlbefinden beeinträchtigen und potenziell die Produktivität und Arbeitszufriedenheit beeinflussen.

6.1.4 Gewichtszunahme

In der bestehenden Forschung zum Thema Wechseljahre existiert eine Lücke bezüglich Gewichtsveränderungen. Diese werden jedoch häufig von Frauen während der Wechseljahre genannt. Frauen erleben eine durchschnittliche Gewichtszunahme von 2,1 bis 5,1 kg während ihrer Wechseljahre. Darüber hinaus kann die Auswirkung von Osteoporose zu einem Verlust an Körpergröße führen, was die Sichtbarkeit einer Gewichtsveränderung verstärkt (Olaolurun & Shen 2020). Obwohl dieses Symptom in der Literatur nicht hervorgehoben wurde, gibt es einige Hinweise darauf, dass es Auswirkungen auf der sozio-affektiven Ebene haben könnte, wie wir später in Kapitel 8 besprechen werden.

Die Forschung, die den Einfluss von Gewichtsveränderungen auf das Arbeitsleben von Frauen untersucht, ist begrenzt. So betrachtet die Studie von Steffan (2020) die Erfahrungen der Teilnehmerinnen mit physischen Wechseljahressymptomen und deren direkte Auswirkungen im beruflichen Bereich. Viele Frauen in der Studie hoben die tiefgreifende Wirkung der Gewichtszunahme hervor und beschrieben, wie sie dazu gezwungen waren, ihren Körper bei der Arbeit zu verbergen, sowohl im übertragenen als auch im wörtlichen Sinne. Dieses Verborgene-Halten wurde sowohl durch ein geringes Vertrauensniveau als auch mit einem Gefühl des Identitätsverlusts innerhalb der beruflichen Umgebung begründet.

Obwohl weitere Forschung in diesem spezifischen Bereich notwendig ist, sollte das Thema Gewichtsschwankungen anerkannt und in Schulungs- und Wissenstransferinitiativen, die sich mit Wechseljahren befassen, einbezogen werden. Diese Berücksichtigung wird zu einem umfassenderen Verständnis der Herausforderungen beitragen, denen Frauen während der Wechseljahre in beruflichen Umgebungen gegenüberstehen.

6.1.5 Urogenitales Menopausensyndrom

Das »urogenitale Menopausensyndrom« (Genitourinary Syndrome of Menopause oder GSM auf Englisch) wird häufig mit vorherrschenden und lästigen Symptomen wie vaginaler Trockenheit in Verbindung gebracht. Es äußert sich jedoch auch in Harnsymptomen, einschließlich Harnblasenentleerungsstörungen (29 %), Dringlichkeit, Dranginkontinenz (28 %) sowie wiederkehrenden Harnwegsinfektionen und Stressinkontinenz (Angelou et al. 2020). Diese Symptome und der Stress, der mit ihrer Handhabung verbunden ist, sind im Arbeitskontext relevant.

Überraschenderweise wird das GSM auffallend wenig innerhalb der Literatur über die Wechseljahre und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz betrachtet. Trotz der Prävalenz, 15 % der perimenopausalen Frauen und signifikante 50–70 % der postmenopausalen Frauen sind betroffen (Angelou et al. 2020), besteht eine bemerkenswerte Stille bezüglich des GSM in beruflichen Kontexten. Im Gegensatz zu vasomotorischen Symptomen (VMS) verschlimmern sich die Auswirkungen des GSM im Laufe der Zeit, anstatt sich abzumildern oder ganz auszubleiben.

Das Fehlen von GSM im Diskurs kann möglicherweise auf gesellschaftlichen Tabus und Schamgefühlen bezüglich der Gesundheit von Frauen basieren. Eine Einbeziehung in die Forschung ist daher sinnvoll. Insbesondere sind qualitative Studien notwendig, um zu erforschen, wie Frauen die Herausforderungen, die das GSM am Arbeitsplatz mit sich bringt, meistern können und welche spezifischen Bedürfnisse damit einhergehen. Aus praktischer Sicht betonen wir die Bedeutung von leicht verfügbaren und angemessenen Toilettenanlagen und erkennen ihre entscheidende Rolle bei der Bewältigung der praktischen Aspekte der Handhabung von GSM-bezogenen Symptomen in einem professionellen Umfeld an. Das Schließen dieser Wissens- und Infrastruktur-lücke am Arbeitsplatz ist unerlässlich, um eine unterstützende und inklusive Umgebung für Frauen in den Wechseljahren zu fördern.

6.2 Einfluss der Arbeit auf die physischen Symptome der Wechseljahre

So wie die Symptome die Arbeit beeinflussen, gilt es auch umgekehrt: die Art und die Bedingungen der Arbeit können die körperlichen Symptome der Wechseljahre beeinflussen. Kopenhager und Guidozzi (2015) entdeckten, dass

der deutlichste Einfluss der Arbeit auf körperliche Symptome bei Hitzewallungen (53 %) zu sehen ist, gefolgt von Kopfschmerzen (46 %), Schwitzen (39 %), Schmerzen (30 %) sowie trockenen Augen und trockener Haut (29 %).

Ein Einfluss auf die Symptome kann sich sowohl aufgrund der Arbeitsorganisation und Umgebung ergeben wie auch aus der Art der Arbeit:

- *Arbeitsorganisation und Umgebung:* Verschiedene Aspekte der Arbeit können zur Verschlimmerung der Symptome beitragen, darunter unter anderem hohe Temperaturen, schlechte Belüftung, Arbeit in Gemeinschaftsbüros ohne ausreichende Kontrolle über die Raumtemperatur, Luftfeuchtigkeit, lange Arbeitszeiten (obwohl die Arbeitszeit an sich weniger Einfluss hatte), kurze oder sich ändernde Fristen, hohe Arbeitsbelastung und Interaktionen mit Kunden (Beck 2020). Uniformen am Arbeitsplatz können ebenfalls zur Symptomverschlimmerung beitragen. Beispielsweise können Uniformen aus synthetischen Materialien Hitzewallungen intensivieren, und helle Uniformen aufgrund des Potenzials für starke Blutungen zu potenzieller Verlegenheit führen (Atkinson et al. 2021).
- *Art der Arbeit:* Formelle Besprechungen, Präsentationen, die Ausführung hoch sichtbarer Aufgaben und anspruchsvolle Aufträge, die das Erlernen neuer Verfahren, genaue Aufmerksamkeit auf Details oder die Einhaltung enger Fristen erfordern, können zur Intensivierung von Hitzewallungen beitragen, da einige Personen diese Situationen als stressig wahrnehmen und Stress als möglicher Auslöser für verstärkte Hitzewallungen identifiziert wurde (Griffiths 2017).

Eine empirische Studie erfasst die Bedeutung der verschiedenen Faktoren und kommt zum Ergebnis, dass hohe Temperaturen am Arbeitsplatz (Nennung von 66 % der Befragten), schlechte Belüftung (50 %) und arbeitsbedingter Stress (49 %) am meisten zur Intensivierung von Symptomen beitragen. Unzureichende Toiletten- und Ruheräume, begrenzter Zugang zu Trinkwasser und unpraktische Arbeitszeiten wurden außerdem als Faktoren genannt, die Symptome verschlimmern (Kopenhager & Guidozzi 2015).

6.3 Verhältnis – Anpassung der physischen Arbeitsumgebung

Die physische Arbeitsumgebung hat einen relevanten Einfluss auf die Wechseljahressymptome. Es gibt dabei eine Vielfalt von möglichen Maßnahmen seitens der Organisation, die häufig auch leicht umsetzbar sind:

- *Temperatur- und Belüftungskontrolle:* Maßnahmen der Temperaturkontrolle können darin bestehen, warme oder heiße Arbeitsorte für Frauen zu vermeiden, oder die Belüftung und Temperatursteuerung zu verbessern (Hardy et al. 2017). Da Klimaanlage und Kontrolle über die Arbeitstemperatur dazu beitragen, die Berichterstattung über Symptome zu verringern (Griffiths 2017), ist es nützlich, Richtlinien und Verfahren zu entwickeln, die es Arbeitnehmenden erlauben, die physische Arbeitsumgebung entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse anzupassen. Dies könnte das Versetzen von Schreibtischen, der Einsatz von Ventilatoren, die Nähe zu Toilettenanlagen oder das Öffnen von Fenstern nach Belieben umfassen. Nachteilige Bedingungen, wie schlechte Belüftung, beengte Räume, unzureichende sanitäre/Ruhe-/Erfrischungseinrichtungen sowie schlechtes Arbeitsplatzdesign sind mit erhöhten Gesundheitsbeschwerden unter postmenopausalen Frauen verknüpft (Verdonk, Bendien & Appelman 2022).
- *Arbeitsorganisation:* Laut Jafari (1986) sollte ein Mangel an ausreichenden Ruhepausen, übermäßige Arbeitszeiten, Arbeitsumgebungen und Schichtpläne, die den Zugang zu natürlichem Licht behindern, sowie eingeschränkte Bewegungsfreiheit und überwiegend sitzende Arbeit vermieden werden. Weitere Faktoren, die Hitzewallungen verschlimmern könnten, sind formelle Meetings und hochsichtbare Arbeit, wie Präsentationen (Hardy et al. 2018b).
- *Rückzugsräume:* Hardy et al. (2018b) empfehlen den Zugang zu Trinkwasser, Toilettenanlagen sowie den Zugang zu Ruhebereichen und das Angebot von Umkleideeinrichtungen (mit Duschen, wenn möglich).
- *Arbeitskleidung:* Ein bedeutender Teil der Literatur betont auch die Relevanz von Arbeitskleidung, Kleiderordnungen und Uniformen und empfiehlt informelle, lockerere Uniformen aus thermisch komfortablen Stoffen. Allen Mitarbeitenden könnte die Möglichkeit geboten werden, optionale Schichten zu tragen und Krawatten oder Jacken abzulegen (Hardy et al. 2017; Hardy et al. 2018b). Bezüglich Arbeitskleidung und Uniformen ist es vorteilhaft, Stoffe zu wählen, die schnell trocknen und keine Flecken

zeigen, besonders in dunklen Farben. Die Wahl dunkler Stoffe für Stühle kann auch dazu beitragen, Frauen die Sorge um Leckagen zu erleichtern (Butler 2020).

- *Bereitstellung von Produkten:* Zur Linderung körperlicher Symptome wie unregelmäßige Perioden und starke Blutungen, die während der Perimenopause häufig sind, können Arbeitgebende Unterstützung in Form von Zugang zu Menstruationsprodukten oder zur Schmerzlinderung anbieten und darauf achten, dass die entsprechenden Räumlichkeiten zum Wechseln von Menstruationsprodukten und zur Bewältigung von Kontinenzproblemen bereitstehen.
- *Allgemeine Gesundheitsförderung und Schulungen:* Neben den genannten konkreten praktischen Einzelmaßnahmen können auch gesundheitsfördernde Schulungen, die nicht unbedingt nur auf den Wechseljahreskontext abgestimmt sein sollten, sehr hilfreich sein. Schließlich wird körperliche Inaktivität mit geringerer physischer und mentaler Gesundheit während und nach den Wechseljahren in Verbindung gebracht (Verburch et al. 2020). Arbeitgebende können Schulungen anbieten und Anreize setzen, um aktiver und körperlich gesünder zu werden. Dies könnte Anreize zur Einführung gesunder Verhaltensweisen wie regelmäßige aerobe und Widerstandsübungen, Ernährungsumstellungen und das Vermeiden von Alkohol und Nikotin beinhalten (Viotti et al. 2021).

Um die tatsächlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu ermitteln, ist eine Erhebung sinnvoll. Diese kann Bereiche identifizieren, in denen Verbesserungen in der physischen Umgebung angebracht und auch möglich sind.

MenoMATRIX, Feld 1.**Verhältnis Physisch: Was Arbeitgebende tun können, um die physische Arbeitsumgebung zu verbessern.**

- Den Einfluss der physischen Arbeitsumgebung auf Symptome erkennen
- Eine Risikobewertung durchführen, um Bereiche zu identifizieren, in denen die physische Umgebung die Arbeitsbedingungen für Frauen nachteilig beeinflussen könnte
- Auf Arbeitstemperatur und -belüftung achten und den Mitarbeiterinnen die Kontrolle über diese Faktoren geben
- Einfachen Zugang zu adäquaten Toiletten- und Umkleideeinrichtungen gewährleisten
- Überlegungen zu Arbeitskleidung, Uniformen und Kleiderordnungen
- Maßnahmen zur Unterstützung der Menstruation am Arbeitsplatz umsetzen
- Gesundheitsförderungsprogramme für das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen einführen

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Indem Arbeitgebende eine unterstützende Umgebung fördern, die die Gesundheit und Autonomie von Frauen priorisiert, können sie zu Wohlbefinden und Produktivität ihrer Mitarbeiterinnen während der Wechseljahre beitragen.

Idealerweise sollten Organisationen daher eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen anbieten und Frauen ermächtigen, die für sie am besten geeigneten auszuwählen. So können Frauen gesunde Bewältigungsstrategien entwickeln, die auf ihre individuellen Anforderungen zugeschnitten sind (siehe auch Steffan 2020).

6.4 Verhalten – Individuelle Bewältigungsstrategien auf physischer Ebene

Obwohl die bestehende Forschung überwiegend Anpassungen auf organisatorischer Ebene betont, um die Bedürfnisse von Frauen während der Wechseljahre zu unterstützen, ist es ebenfalls wichtig, im Sinne eines Empowerments

Frauen zu ermächtigen, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und Anpassungen vorzunehmen.

Bewusstsein schaffen Ein erster wichtiger Schritt ist es, dass die Frauen ein Bewusstsein für ihre physischen Symptome und deren Auswirkungen auf ihr Berufsleben entwickeln. Dieses Bewusstsein ist die Voraussetzung dafür, ihre spezifischen Unterstützungsbedürfnisse zu identifizieren.

Die Auseinandersetzung mit der individuellen Erfahrung der Körperlichkeit bei der Arbeit ist aus verschiedenen Gründen von Bedeutung.

- *Fehlendes Erkennen der Normalität der Veränderung:* Die Literatur zeigt, dass viele Frauen sich während der Wechseljahre von ihrem Körper entfremdet fühlen und oft eine medizinische Bestätigung ihres Zustands wegen mangelndem Wissen meiden. Sie können ein Gefühl internalisieren, als wäre etwas »falsch mit ihnen« (Steffan 2020).
- *Negative Bewertung der Veränderung:* Darüber hinaus gibt es eine verbreitete Tendenz unter Frauen, die Präsentation eines unveränderten Körpers bei der Arbeit über ihre eigene Gesundheit und Selbstfürsorge zu stellen. Die Wechseljahre werden oft als etwas betrachtet, das man ertragen muss, wobei Symptome minimiert werden. Frauen fühlen sich persönlich verantwortlich, mit menopausalen Symptomen umzugehen, ohne im Arbeitsumfeld Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen (Steffan 2020).

Analyse der Symptome und Nutzung der Angebote Frauen sollten ihre Symptome und deren Auswirkungen auf ihr Arbeitsumfeld analysieren und dann entweder die bereits von den Arbeitgebenden bereitgestellten Ressourcen nutzen oder ggf. notwendige Änderungen seitens der Arbeitgebenden einfordern, um ihre Bedürfnisse zu erfüllen.

Zudem sollten die Frauen selber Veränderungspotenzial identifizieren und Maßnahmen umsetzen, die ihr physisches Wohlbefinden während der Wechseljahre am Arbeitsplatz verbessern. Es gibt viele Beispiele für Maßnahmen, die die Frau selber ergreifen kann.

- *Arbeitsumgebung anpassen:* Viele vorgeschlagene Bewältigungsstrategien zielen darauf, die Temperatur und Belüftung im Arbeitsumfeld zu verwalten, um mit Temperaturschwankungen umzugehen, die durch VMS verursacht werden (Kopenhager & Guidozzi 2015).

- *Kleidung anpassen:* Weitere Selbstbewältigungsstrategien beinhalten Anpassungen der Kleidung, wie das Tragen von Schichten oder das Mitbringen von Ersatzkleidung nach Bedarf. Das Mitführen eines kleinen Sets mit Toilettenartikeln kann das Auffrischen im Laufe des Tages erleichtern.
- *Lebensstil und Ernährung anpassen:* Solche Anpassungen können einen signifikanten Einfluss auf physische Symptome haben, und Frauen sollten an den von Arbeitgebern bereitgestellten Trainingsprogrammen und Informationen über diätetische Anpassungen, die Symptome lindern könnten, Gebrauch machen.
- *Therapie erwägen:* Frauen sollten in Erwägung ziehen, mit aufgeklärten (Betriebs-)Ärzt:innen über die Möglichkeit einer Medikation, wie Hormontherapie (HT), zu sprechen. Die bestehende Literatur über Wechseljahre und Arbeitsplatz hebt die Bedeutung der Hormontherapie bei der Linderung physischer Symptome, insbesondere vasomotorischer Symptome, hervor. Wie von Jack et al. (2016), Griffiths (2017) und Bazeley et al. (2022) angemerkt, hat sich eine HT als entscheidende Maßnahme für viele Frauen erwiesen, die die Herausforderungen der Wechseljahre am Arbeitsplatz meistern. Insbesondere die Erkenntnisse aus dem Bericht der »British Occupational Health Research Foundation« von 2010, »Women's Experience of Working Through The Menopause«, wie in Kopenhagen & Guidozzi (2015) zitiert, zeigen, dass ein erheblicher Teil der Frauen, die unter belastenden physischen Symptomen leiden, eine HT wählen, um ihre Symptome zu lindern und ihre Arbeitsbelastung effektiv zu managen. Tatsächlich weist Hickey (2017) darauf hin, dass die Bewältigung arbeitsbedingter Anforderungen einer der Hauptgründe ist, die von Frauen in Großbritannien für den Beginn einer HT genannt werden. Es ist dabei wichtig zu beachten, dass die Entscheidung zur Verwendung von HT persönlich sein sollte, unter Abwägung von Nutzen und Risiko stattfinden sollte und nicht von Arbeitgebern beeinflusst werden darf.

MenoMATRIX, Feld 4.

Verhalten Physisch: Was Frauen tun können, um mit den physischen Symptomen bei der Arbeit umzugehen

- Informieren Sie sich über den Einfluss der physischen Arbeitsumgebung auf die Symptome
- Werden Sie sich der Möglichkeiten bewusst, die physische Umgebung mitzugestalten
- Nutzen Sie die von Arbeitgebenden bereitgestellten Maßnahmen zur Verbesserung der physischen Umgebung bei der Arbeit. Fordern und nutzen Sie Ventilatoren, wechseln Sie den Platz, bitten Sie um Plätze in der Nähe von Fenstern
- Nehmen Sie Anpassungen an Ihrer Kleidung vor
- Nehmen Sie Anpassungen an Ihrer Ernährung und Ihrem Lebensstil vor
- Konsultieren Sie Betriebsärzt:innen, falls verfügbar

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf der Literaturrecherche.

Im nächsten Kapitel gehen wir auf die psychischen Symptome in den Wechseljahren sowie deren Bewältigungsmöglichkeiten auf Verhältnis- und Verhaltensebene ein.