

Teil B:

Die MenoMATRIX

Teil B dieses Buches widmet sich der Einführung und detaillierten Erklärung der MenoMATRIX, einem konzeptionellen Rahmen für einen ganzheitlichen Umgang mit den Wechseljahren im organisatorischen Kontext.

In Kapitel 5 wird die MenoMATRIX vorgestellt, die zwei wesentliche Dimensionen berücksichtigt: die Erfahrensebenen physisch, psychisch und sozio-affektiv und die Maßnahmenebenen Verhältnis – Maßnahmen durch die Organisation und Verhalten – Maßnahmen durch die Frau. Zusätzlich beleuchten wir die Bedeutung von Intersektionalität und Zeit bei der Anwendung der Matrix. Diese umfassende Perspektive ermöglicht es, die vielfältigen Erfahrungen und Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren angemessen zu berücksichtigen und effektive Unterstützungsstrategien zu entwickeln.

In Kapitel 6 widmen wir uns der physischen Ebene der MenoMATRIX. Hier werden die physischen Symptome der Wechseljahre betrachtet, die in der Literatur als relevant für den Arbeitskontext hervorgehoben werden. Dazu gehören vasomotorische Symptome, muskuloskelettale Beschwerden, unregelmäßige Perioden und starke Blutungen, Gewichtszunahme und das urogenitale Menopausensyndrom. Wir zeigen auf, wie diese physischen Symptome die Arbeit und wie die Arbeit diese Symptome beeinflussen können und wie, basierend auf der Literatur, die physische Arbeitsumgebung angepasst werden kann, um die Belastungen durch die Wechseljahre zu mindern und die Gesundheit und das Wohlbefinden der betroffenen Frauen zu fördern. Darüber hinaus betrachten wir, welche individuellen Bewältigungsstrategien Frauen anwenden, um diese Herausforderungen zu meistern. Insgesamt fassen wir in diesem Kapitel die bestehenden Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Literatur über die physische Ebene auf Verhältnis- und Verhaltensebene zusammen.

Kapitel 7 befasst sich mit der psychischen Ebene der MenoMATRIX. Hier beleuchten wir die psychischen Symptome der Wechseljahre, die in der Literatur als relevant für den Arbeitskontext hervorgehoben werden. Dazu gehören schlechte Konzentration, Gedächtnisprobleme, Gehirnnebel, Schlafprobleme, Müdigkeit, Niedergeschlagenheit oder Depression, verringertes Selbstvertrauen und Stress. Wir zeigen auf, wie diese psychischen Symptome die Arbeit beeinflussen können und wie die Arbeit diese Symptome verstärken oder abmildern kann. Zudem stellen wir dar, welche Maßnahmen die Unternehmen, basierend auf der Literatur, ergreifen können, um die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen zu fördern, einschließlich Beratung, Informationsangeboten und speziellen Trainingsprogrammen. Ebenso zeigen wir, welche individuellen Bewältigungsstrategien Frauen anwenden können, um mit diesen psychischen Herausforderungen umzugehen.

In Kapitel 8 wenden wir uns der sozio-affektiven Ebene der MenoMATRIX zu. Wir untersuchen die sozialen Narrative und weit verbreiteten geschlechtspezifischen Stereotypen über das Altern und die Wechseljahre sowie das damit verbundene Stigma und die soziale Beschämung, die die Wechseljahre zu einem Tabu machen. Des Weiteren betrachten wir die Veränderungen sozialer Rollen und Beziehungen, das Zugehörigkeitsgefühl und Gefühle der Isolation, den Rückgang des persönlichen Selbstvertrauens und des Selbstwirksamkeitsempfindens sowie die Herausforderungen im Zusammenhang mit Selbstidentität und Körperbild. Wir zeigen, wie der Arbeitsplatz Unterstützung bieten kann. Dies umfasst emotionale Unterstützung durch die Verbesserung der Unternehmenskultur, das Brechen des Tabus und die Eröffnung von Gesprächen sowie formelle und informelle Unterstützungsangebote. Zudem stellen wir individuelle Bewältigungsstrategien vor, die Frauen auf der sozio-affektiven Ebene anwenden können.

Durch die detaillierte Betrachtung der physischen, psychischen und sozio-affektiven Ebene der Wechseljahre und der entsprechenden Maßnahmen seitens der Unternehmen (Verhältnis) und der Frauen (Verhalten) zeigen wir in diesem Teil B, wie die MenoMATRIX als ganzheitlicher Rahmen genutzt werden kann, um das Erleben der Wechseljahre am Arbeitsplatz umfassend zu betrachten und effektive Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.