



Zürcher Forum P&G, Wechseljahre, 18. November 2024

Parallelveranstaltung 2

Wechseljahre am Arbeitsplatz

FORUM
BGM Zürich

Programm

- **Begrüssung**
Eva Keller-Hunkeler, Leiterin Forum BGM Zürich
- **Handlungskonzept**
Dr. Jennifer Chan de Avila, Betroffene, Forscherin,
Beraterin & Meno Doula
- **Fragen und Diskussion**



**Herzlich
willkommen!**

Trägerorganisationen Forum BGM Zürich

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*



SVA Zürich

suva

Unterstützt durch:



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Das Forum BGM Zürich

Für:

- mehr & besseres **betriebliches Gesundheitsmanagement** im Kanton Zürich
- eine **gesunde** erwerbstätige **Bevölkerung**
- einen starken **Wirtschaftsstandort**

Indem wir:

- auf unserer **Website** Wissen rund ums BGM vermitteln, u.a. Praxisbeispiele & Podcasts (z.B. Wechseljahre am Arbeitsplatz)
- **Veranstaltungen** zur Sensibilisierung für das Thema «Gesundheit im Betrieb» organisieren (Tipp: Frühstückstreffen mit Praxis-Inputs am 25.02.2025)
- **Zugänge** schaffen & uns vernetzen
- Kostenlose **Erstgespräche** anbieten
- **Projekte** entwickeln & koordinieren

Wir ...

... und Sie!

Wechseljahre am Arbeitsplatz: Handlungskonzept für innovatives betriebliches Gesundheitsmanagement

Dr. Jennifer Chan de Avila
Zürcher Forum P&G
18. November 2024



Kanton Zürich
Gesundheitsdirektion

Prävention und
Gesundheitsförderung

Wechseljahre am Arbeitsplatz



- Wechseljahre: eine **natürliche Lebensphase** mit individuellen Erfahrungen.
- Rund **75% der Frauen erleben Symptome** wie Hitzewallungen, Schlafstörungen, kognitive und emotionale Herausforderungen.
- Wechseljahre beeinflussen **Arbeitsleistung, Produktivität** und **Karriereentscheidungen**.
- **Stigma** und **fehlende Unterstützung**.
- Arbeit und Wechseljahre haben eine **wechselseitige Einflussbeziehung**.

Die Perspektive der Unternehmen



- **Geringes Wissen**
- **Tabuthema**
- Wechseljahre als **Privatangelegenheit**

Bedeutung der Zielgruppe Frauen 40–55 Jahre



- **Wichtige Zielgruppe**
- **Rekrutierungspotenzial**
- **Bedeutung der Bindung**
- **Besondere Stärken**

*1 Mio. Frauen im Alter von 45 bis 55 Jahren in der Schweiz

Herausforderungen für Unternehmen



- Stundenreduzierung
- Erhöhter Bedarf an flexiblen Arbeitsregelungen
- Leistungsmanagement aufgrund schwankender Gesundheit oder Energie
- Erhöhte Abwesenheit
- Längere Abwesenheitszeiten (z.B. Burnout)

Warum Unterstützung in den Wechseljahren zählt

- **Wirtschaftlicher Nutzen**
- **Demografische Realität**
- **Soziale Verantwortung**
- **Rechtliche Verpflichtung**



Privat oder Unternehmenssache?



Die meisten Unternehmen bieten noch keine Unterstützungsmaßnahmen an.

- Hindernisse für Maßnahmen:
 - Als **private Angelegenheit** gesehen
 - **Mangelndes Bewusstsein**
 - **Fehlendes Wissen** zur Umsetzung
 - **Angst** oder Unsicherheit
 - Angst vor **Stigmatisierung**
 - Keine gemeldeten Fälle (!!!)

Unsere Forschung

- MenoSupport Projekt (2022-2024)@ **HTW Berlin**
- Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren - **MenoMATRIX**
- Entwicklung eines Handlungsleitfadens zur Umsetzung einesmenopausenfreundlichen, innovativen BGMs – **MenoMAPP**



Die MenoMATRIX



- Erstes umfassendes Konzept im deutschsprachigen Raum zur Unterstützung von Arbeitnehmer in den Wechseljahren am Arbeitsplatz.
- Komponenten:
 - **Sechsfeld-Matrix**, die physische, psychische und sozio-emotionale Bedürfnisse abdeckt.
 - Kombination aus persönlichen (**Verhalten**) und organisatorischen (**Verhältnis**) Interventionen.

Verhältnis: Was Organisationen tun können



Organisationen können Frauen während des Übergangs in die Wechseljahre unterstützen, indem sie in drei Dimensionen aktiv werden: **physisch**, **psychisch** und **sozio-affektiv**.

- Physische Dimension: Anpassungen an die **physische Arbeitsumgebung**.
- Psychische Dimension: Initiativen zur **mentalenen Gesundheit**, Beratung und **Bildung**.
- Sozio-affektive Dimension: Transformation der **Arbeitsplatzkultur** hin zu einem Gefühl von Zugehörigkeit und **Wertschätzung**, **Entstigmatisierung** geschlechtsspezifischer Wahrnehmungen von Alter und Wechseljahren sowie **Umprogrammierung** gesellschaftlicher Narrative, Wertschätzung persönlicher **Erfahrungen und Weisheit**, Förderung von **Austausch und Gemeinschaft**.

MenoMAPP

Was? Ein vierstufiger Prozess zur Integration von Wechseljahresunterstützung am Arbeitsplatz.

Phasen:

- 1.Messen:** Bedürfnisse bewerten.
- 2.Analysieren:** Lücken identifizieren.
- 3.Planen:** Aktionspläne entwickeln.
- 4.Praktizieren:** Implementieren und anpassen.

Hilft Unternehmen, die Unterstützung bei den Wechseljahren in Gesundheitsmanagementstrategien zu integrieren.

Wichtig



- Evaluation!!!!
- Personalisierung
- Externe Partnerschaften
- Technologie
- Benchmarking
- Inklusivität und Intersektionalität

Positive Aspekte der Wechseljahre am Arbeitsplatz

- Größeres Durchsetzungsvermögen und mehr Selbstbewusstsein.
- Wechseljahre als Zeit für Kreativität und berufliche Weiterentwicklung.
- Neujustierung der beruflichen Rolle und Auseinandersetzung mit Vorurteilen am Arbeitsplatz.
- Befreiung von traditionellen Rollen, Förderung eines neuen beruflichen Selbst.
- Aufbau von Allianzen und Förderung der Gemeinschaft.
- Mehr Durchsetzungsvermögen und Weisheit – ideal für Führungspositionen.

Kontakt

Dr. Jennifer Chan de Avila

www.lamenodoula.com



Diskussionsrunde

1. Welche **Veränderung könnte den grössten Unterschied** bei der Unterstützung der Wechseljahre am Arbeitsplatz machen?
2. Welche einfache Massnahme könnte Ihr **Unternehmen jetzt ergreifen**, um Mitarbeitende in den Wechseljahren besser zu unterstützen?
3. Wie kann Ihr Unternehmen beginnen, **Gespräche** über die Wechseljahre zu normalisieren?
4. Welche **Art von Unterstützung** (z. B. flexible Arbeitszeiten, mentale Gesundheitsressourcen) wäre am praktischsten umzusetzen?
5. Wie könnte Ihr Unternehmen, ohne grossen Aufwand, den **Fortschritt bei der Unterstützung** der Wechseljahre verfolgen?
6. Welche **Hindernisse** könnten Unternehmen bei der Unterstützung von Mitarbeitenden in den Wechseljahren erleben?
7. Welche **Dimension der MenoMATRIX** (physisch, mental, sozio-affektiv) ist für Ihr Unternehmen am wichtigsten? Warum?
8. Was **benötigen Sie**, um Unterstützung für die Wechseljahre in Ihrem Unternehmen zu lancieren (z. B. Ressourcen, Wissen, Unterstützung der Führungsebene)?
9. Wie kann Ihr Unternehmen sicherstellen, dass die Unterstützung in den Wechseljahren nicht nur als „Frauenthema“ betrachtet wird & das **Verständnis & die Unterstützung von Männern** einbezieht?
10. Welche **Rollen- & Tätigkeits-Unterschiede gibt es unter den Frauen** in Ihrem Unternehmen & wie könnten diese Unterschiede die Art der Unterstützung beeinflussen, die sie benötigen oder auf die sie Zugriff haben?

Take-Aways der Teilnehmenden I

1. Welche **Veränderung könnte den grössten Unterschied** bei der Unterstützung der Wechseljahre am Arbeitsplatz machen?
 - Überhaupt thematisieren, Offenheit zulassen
 - Aufklärung aller Mitarbeitenden
 - Peer-Teams bilden, um spezifische Themen aufzugreifen
2. Welche einfache Massnahme könnte Ihr **Unternehmen jetzt ergreifen**, um Mitarbeitende in den Wechseljahren besser zu unterstützen?
 - Rückzugsorte/Ruheräume ermöglichen
 - Gesundheit unaufgeregt zum Thema machen für alle (Energie, Belastungen), im Team ansprechen, im MA-Gespräch oder Bila ansprechen
 - Jokertage für alle (wie in der Schule, Paragraph 36)
3. Wie kann Ihr Unternehmen beginnen, **Gespräche** über die Wechseljahre zu normalisieren?
 - Via HR? Integrieren in Personalprozesse, eine Person bestimmen, die das Thema aufnimmt
4. Welche **Art von Unterstützung** (z. B. flexible Arbeitszeiten, mentale Gesundheitsressourcen) wäre am praktischsten umzusetzen?
 - Viele Belastungen treffen aufeinander, sehr individuell und vielschichtig
 - Informationen für alle, zur Verfügung stellen, einfachen Zugang ermöglichen
 - Ansprechperson bestimmen, Zuständigkeiten benennen

Take-Aways der Teilnehmenden II

5. Wie könnte Ihr Unternehmen, ohne grossen Aufwand, den **Fortschritt bei der Unterstützung** der Wechseljahre verfolgen?
 - Dialog fördern, Jahresgespräche
 - Themenschwerpunkte für Kommunikation oder Massnahmen im Unternehmen
 - Standortbestimmung Betrieb, konkrete Massnahmen, Evaluation & Auswertung in Zahlen
 - Langzeitabsenzen, Case Managements begleiten
 - Peer-Groups-Austausch
6. Welche **Hindernisse** könnten Unternehmen bei der Unterstützung von Mitarbeitenden in den Wechseljahren erleben?
 - Ressourcen (finanziell, zeitlich)
 - Hemmschwelle, Stigma?, Offenheit der Mitarbeiterinnen selbst
 - Diskriminierung auch von Seiten älterer Mitarbeiterinnen
 - Grundlegende Kulturfrage
7. Welche **Dimension der MenoMATRIX** (physisch, mental, sozio-affektiv) ist für Ihr Unternehmen am wichtigsten? Warum?
 - Aufklärung, Kultur an sich
 - Wechselseitige Beziehung der Dimensionen

Take-Aways der Teilnehmenden III

8. Was **benötigen Sie**, um Unterstützung für die Wechseljahre in Ihrem Unternehmen zu lancieren (z. B. Ressourcen, Wissen, Unterstützung der Führungsebene)?
 - Wissen, Handlungskompetenz & Selbstwirksamkeit stärken, Frauen untereinander (Gesprächsgruppen, miteinander gestärkt sein), offener Austausch darüber
 - Externe Fachpersonen zuziehen → Wording, um Ängste abzubauen & Führungskräfte schulen
 - Argumentation über Zahlen
9. Wie kann Ihr Unternehmen sicherstellen, dass die Unterstützung in den Wechseljahren nicht nur als „Frauenthema“ betrachtet wird & das **Verständnis & die Unterstützung von Männern** einbezieht?
 - Informationen für alle, Zugänglichkeit für alle, generelle Gesundheitsthemen aufgreifen
 - Führungskräfte sensibilisieren, Zahlen, Statistiken
 - Auch Männerthemen aufgreifen, Massnahmen sollten für alle gelten & alle sollten profitieren
 - Generell Offenheit fördern, zulassen, für alle Themen, davon profitieren alle
10. Welche **Rollen- & Tätigkeits-Unterschiede gibt es unter den Frauen** in Ihrem Unternehmen & wie könnten diese Unterschiede die Art der Unterstützung beeinflussen, die sie benötigen oder auf die sie Zugriff haben?
 - Sehr unterschiedlich je nach Betrieb
 - Themen, Anliegen, Bedürfnisse je nach Tätigkeit & Grösse verschieden
 - Betrifft auch andere Gesundheitsbereiche; dies sollte in der konkreten Betriebskultur & in den Massnahmen berücksichtigt werden

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Melden Sie sich für den Newsletter an:



Folgen Sie uns auf LinkedIn:



Bleiben Sie auf dem Laufenden!