Presseinformation

Wechseljahre am Arbeitsplatz: Eine Chance für zukunftsorientierte Führung und Geschlechtergerechtigkeit

Die Umfrage meno@work

Die Wechseljahre sind eine Lebensphase, die jede Frau betrifft und oft erhebliche Auswirkungen auf Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit hat – nicht nur im Privat- sondern auch im Arbeitsleben. Dennoch bleibt dieses Thema in Unternehmen meist unsichtbar. Das zeigt die gemeinsame Umfrage meno@work von kununu und dem gemeinwohlorientierten Unternehmen the-change.org. Im September 2024 wurden durch das Marktforschungsinsitut bilendi 1.037 Menschen mit Personalverantwortung befragt, wie diese Phase das Arbeitsleben beeinflusst – und welche Chancen sich für Unternehmen bieten, wenn sie diese in den Fokus rücken.

Wechseljahre: Ein blinder Fleck in der Arbeitswelt

32 % der Personalverantwortlichen benennen die Reduzierung der Arbeitszeit bei Frauen zwischen 40 und 55 Jahren als größte Herausforderung in ihrem Unternehmen, gefolgt von häufigeren Abwesenheiten (21%) sowie längeren Ausfallzeiten z.B. Burnout (21%). Den vielfachen Grund für die Stundenreduzierung erkennen nur 21%. Bei erhöhter Abwesenheit immerhin 29%. Eine Lebensphase, die Millionen betrifft, im Arbeitsleben jedoch kaum thematisiert wird: die Wechseljahre. Dabei tragen Frauen in diesem Alter durch Erfahrung, Loyalität und Empathie maßgeblich zu Teamleistung, Mitarbeiterbindung und einem positiven Arbeitsklima* bei. 43% der Personalverantwortlichen spüren mit zunehmenden Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung deutlich die Herausforderungen, wie etwa die Auswirkungen von krankheitsbedingten Ausfällen, reduzierter Produktivität sowie Verlust der Arbeitskraft durch bspw. früheren Ruhestand oder Jobwechsel. 58% halten es für wichtig, diese Frauen zu halten und zu fördern. 47% betrachten die Wechseljahre jedoch überwiegend als private Angelegenheit.

Eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit

Nach wie vor werden Frauen mit erheblichen strukturellen Benachteiligungen konfrontiert: Nach Elternzeit und kontinuierlicher Care-Arbeit arbeiten sie häufig in Teilzeit. Und fast nahtlos an diese Lebensphase schließen sich heutzutage die Wechseljahre an. Neben der finanziellen Ungleichheit wird die gesellschaftliche sowie wirtschaftliche Teilhabe beeinträchtigt. 34 % der Befragten sehen die Unterstützung in den Wechseljahren als Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit.

„Wenn wir die Wechseljahre sichtbar zu machen, stoßen wir einen gesellschaftlichen Wandel an und machen sie zum Schlüssel für eine gesunde, leistungsfähige Arbeitskultur." erklärt Sonja Hachenberger, Initiatorin von meno@work sowie Gründerin von the-change.org, einem Kompetenzzentrum rund um die Wechseljahre.

Enttabuisierung als Schlüssel für Veränderung

40 % der Befragten sind überzeugt, dass eine offene Auseinandersetzung dazu beiträgt, die Wechseljahre zu entstigmatisieren. Ein transparenter Umgang schafft Verständnis, reduziert Vorurteile und fördert eine wertschätzende Unternehmenskultur.

„Ein offener Dialog über Wechseljahre zeigt, dass Vielfalt und Inklusion nicht nur Werte, sondern strategische Erfolgsfaktoren sind", so Hachenberger.

Wirtschaftlicher Gewinn durch soziale Verantwortung

Die Umfrage zeigt, dass Unternehmen, die Wechseljahre als strategisches Thema begreifen, langfristig profitieren können:

- 56 % der Befragten sehen eine stärkere Mitarbeiterbindung als Folge,
- 45 % heben eine gesteigerte Attraktivität als Arbeitgeber hervor,
- 43% als Bewältigung von demografischen Herausforderungen (z.B. überalterte Belegschaft, Fachkräftemangel)

Welche Maßnahmen können Unternehmen ergreifen?

Die Umfrage zeigt, dass Unternehmen bereits mit einfachen, aber effektiven Maßnahmen beginnen können:

1. **Aufklärung und Information:**
    - **44 %** der Befragten halten Schulungen und Workshops für Mitarbeitende und Führungskräfte für sinnvoll. Diese können Wissen über die Wechseljahre und deren Auswirkungen vermitteln, um Verständnis und Akzeptanz zu fördern.
2. **Sensibilisierung von Führungskräften:**
    - **40 %** fordern gezielte Trainings für Führungskräfte, um diese auf die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen in den Wechseljahren vorzubereiten und den Dialog zu fördern.
3. **Offene Kommunikation im Team:**
    - **34 %** betonen die Bedeutung einer offenen Unternehmenskultur, in der Wechseljahre kein Tabuthema sind. Regelmäßige Teamgespräche oder interne Kampagnen können dazu beitragen, das Thema zu normalisieren.

New Work braucht New Care

Lebensphasenorientierte Führung, die die Wechseljahre einbezieht, ist nicht nur eine Frage von „New Work“, sondern auch von „New Care“. Unternehmen, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden aktiv fördern, ergreifen gesundheitserhaltende Maßnahmen und übernehmen soziale Verantwortung, schaffen eine inklusive, zukunftsfähige Unternehmenskultur.

Wechseljahre als Treiber für Vielfalt und Innovation

Der offene Umgang mit den Wechseljahren am Arbeitsplatz bietet eine strategische Chance, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, wirtschaftliche Potenziale zu nutzen und eine Unternehmenskultur zu stärken, die Vielfalt und Vereinbarkeit in den Mittelpunkt stellt. Unternehmen, die heute aktiv werden, sichern sich nicht nur die Loyalität ihrer Mitarbeitenden, sondern auch einen klaren Wettbewerbsvorteil.

Hintergrund: Wechseljahre
Wechseljahre sind keine Krankheit, haben keine Abrechnungsziffer und werden in der gynäkologischen Facharztausbildung nur gestreift. Viele – gerade betroffene Frauen – wissen nicht, dass die Symptome bereits Jahre vor der eigentlichen Menopause (letzte Blutung) beginnen, in der so genannten Perimenopause, oft bereits mit Anfang 40. Bekannt sind meist nur Hitzewallungen. Es werden jedoch deutlich mehr Symptome mit den Wechseljahren in Verbindung gebracht, darunter depressive Verstimmungen, Schlafstörungen, Migräne, Herzrasen oder Gelenkschmerzen. Die meisten dieser Frauen bringen ihre Beschwerden nicht mit den Wechseljahren in Verbindung und haben in den meisten Fällen mehr als drei Jahre Beschwerden, bevor sie einen Arzt aufsuchen.

Über kununu
kununu ist die führende Arbeitgeber-Vergleichsplattform im deutschsprachigen Raum. Bislang haben Mitarbeiter:innen und Jobsuchende auf kununu.com mehr als 12 Millionen Workplace Insights in Form von Arbeitgeber-Bewertungen, Gehaltsangaben und Einschätzungen der Unternehmenskultur hinterlassen. Jobinteressierte finden auf der Plattform daher authentische, detaillierte und ungefilterte Einblicke in die Arbeitswelt. Arbeitgeber können sich auf kununu authentisch und transparent präsentieren, um genau die Talente anzusprechen, die am besten zu ihnen passen. kununu ist ein Tochterunternehmen der NEW WORK SE. Über 230 Mitarbeiter:innen arbeiten in Wien, Hamburg, Porto und München daran, gemeinsam mit Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern eine bessere Arbeitswelt für alle zu erschaffen. www.kununu.com

Über the-change.org
the-change.org wurde 2024 von der Soziologin Sonja Hachenberger gegründet, um die Wechseljahre aus der Tabuzone zu holen, den Dialog über das Thema zu fördern und den gesellschaftlichen Umgang damit zu verändern. Mithilfe von Umfragen und Studien identifiziert das gemeinwohlorientierte Unternehmen Handlungsfelder sowie Wissenslücken und möchte durch evidenzbasierte Maßnahmen die Lebensqualität und Sichtbarkeit von Frauen verbessern. the-change.org arbeitet eng mit Frauen, Unternehmen und der Öffentlichkeit zusammen, um die gesundheitlichen, gesellschaftlichen und ökonomischen Dimensionen des Themas sichtbar zu machen. Zum multidisziplinären Team von the-change.org gehören 18 Wissenschaftlerinnen, Psychologinnen, Medizinerinnen, Coaches und (Wechseljahre-) Beraterinnen.
https://the-change.org/

Kontakt:

The-change.org
Sonja Hachenberger
hachenberger@the-change.org
0178-8602447

*Welche dieser Stärken verbinden Sie besonders mit weiblichen Mitarbeiterinnen zwischen 40 und 55 Jahren in Ihrer Organisation? 50% Erfahrung, 50% Reife und Professionalität, 49% Loyalität und Beständigkeit, 45% Engagement, 44% Empathie, 43% Kommunikationsfähigkeit

In welchem Bereich haben Mitarbeiterinnen im Alter von 40-55 Jahren den größten positiven Einfluss auf Ihr Unternehmen: 48% Verbesserung der Teamleistung, 46% Förderung eines positiven Arbeitsumfeldes, 43% Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung