

Herzlich Willkommen zu unserer Veranstaltung:

**Wechseljahre und Arbeit – Eine dreiteilige
Veranstaltungsreihe – Teil 1: Meno@work**

24.03.2026

Meno@work

WIE FÜHRUNGSKRÄFTE IHRE
MITARBEITERINNEN UNTERSTÜTZEN
KÖNNEN

Hands-on-Veranstaltungsreihe: Wechseljahre und Arbeit (Teil I)
2026

Referentin: Nicole Dohrwardt

Kosten der Wechseljahre

Berechnungen der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (2025)

9,4 Mrd.€

Kosten/Jahr aufgrund wechseljahresbedingter Auswirkungen

40 Mio.€

Fehltage pro Jahr

11 Mio.€

Frauen zwischen 40-59 Jahren in Deutschland

Warum ist das Thema Wechseljahre und Arbeit wichtig?

9 Mio. Frauen betreffen die Wechseljahre in Deutschland

13 Jahre dauern die Wechseljahre im Durchschnitt

Ø 7,4 Jahre Beschwerdedauer



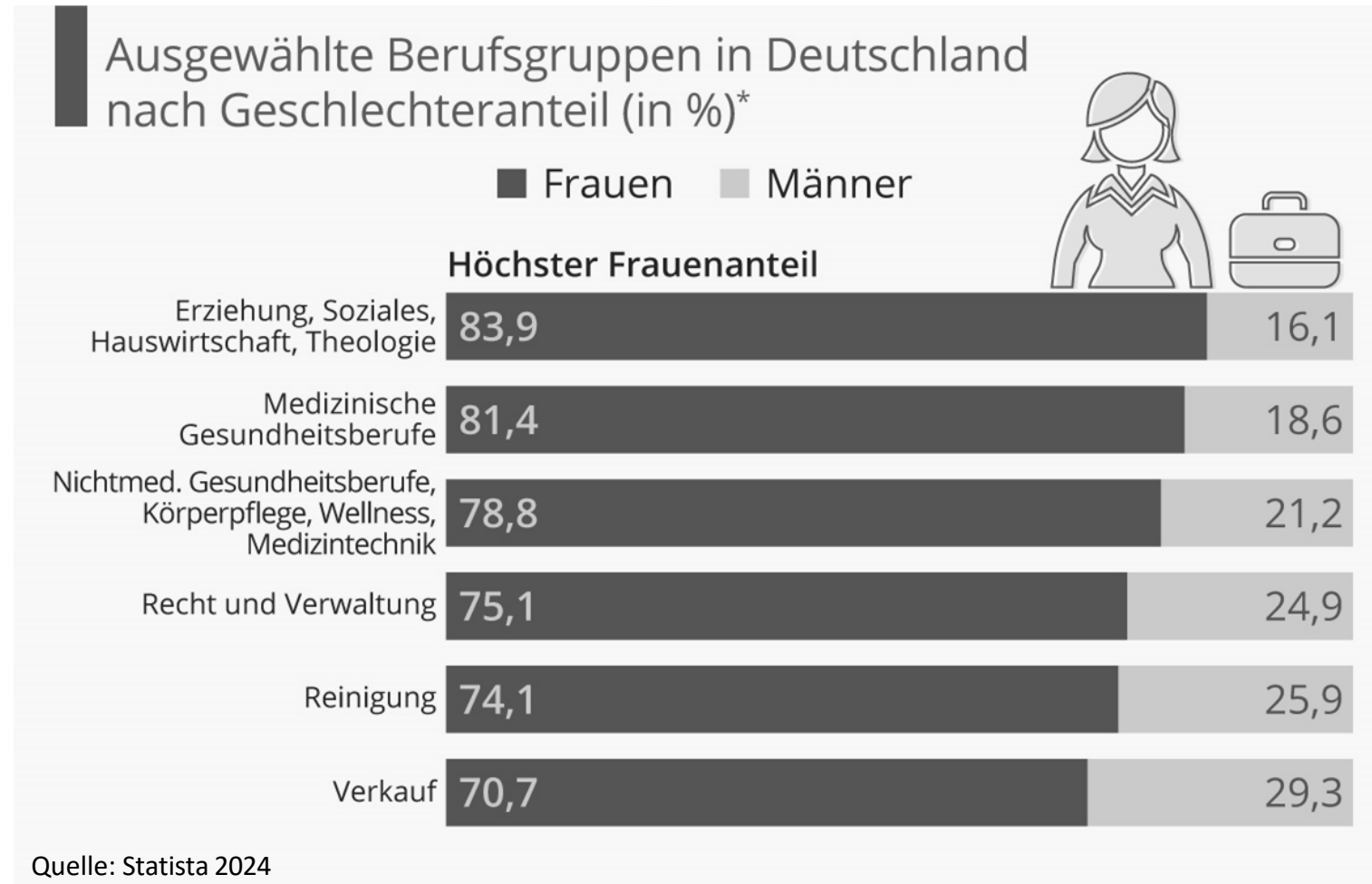
8 von 10 Frauen erleben Beschwerden in den Wechseljahren

1/3 der Frauen haben mittlere und 1/3 schwere Symptome

Wirtschaftsfaktor Frau



Arbeitskräftemangel in Deutschland kann sich Verlust der Frauen mittleren Alters nicht leisten!



Gefahr des Fachkräftemangels

Studie MenoSupport (2024):

Befragung von 2.119 Frauen (Durchschnittsalter 51 Jahre)

19,4%

möchten vorzeitig in Rente gehen

29,4%

melden sich krank oder nehmen unbezahlten Urlaub

26,0%

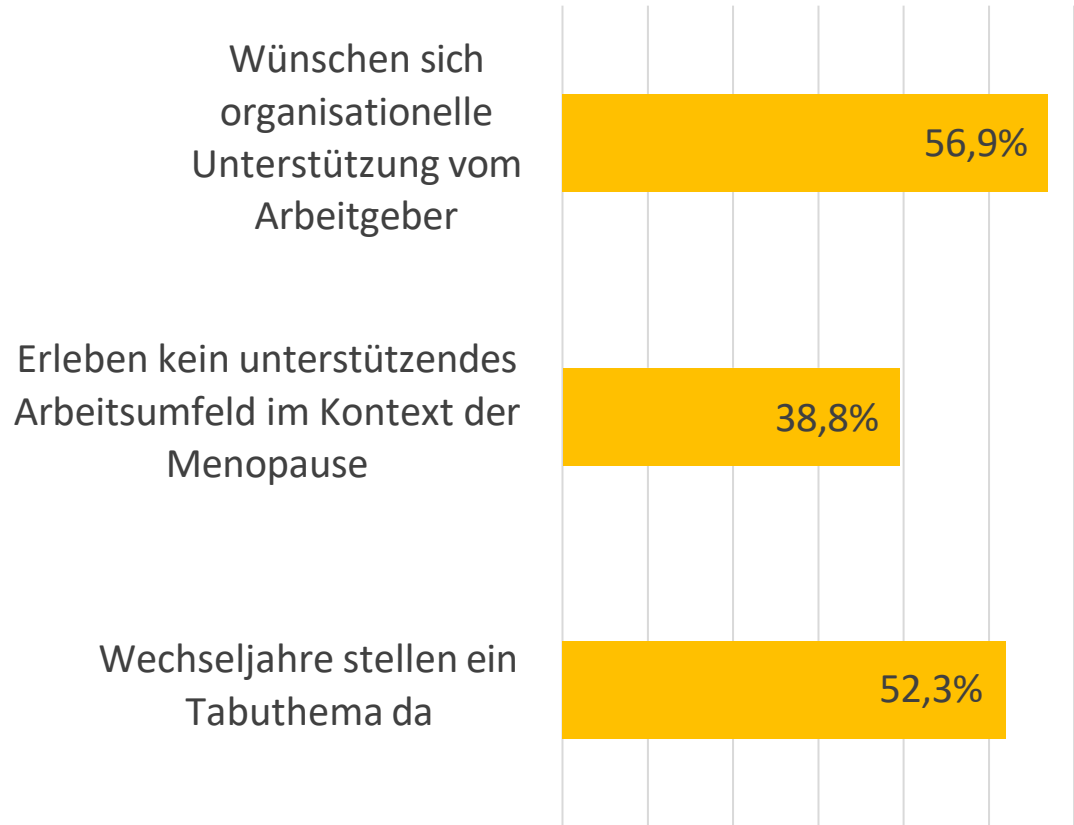
reduzieren ihre Wochenarbeitszeit



Wechseljahre am Arbeitsplatz

**MenoSupport-Studie
(2024)
Befragung von 2119
Frauen**

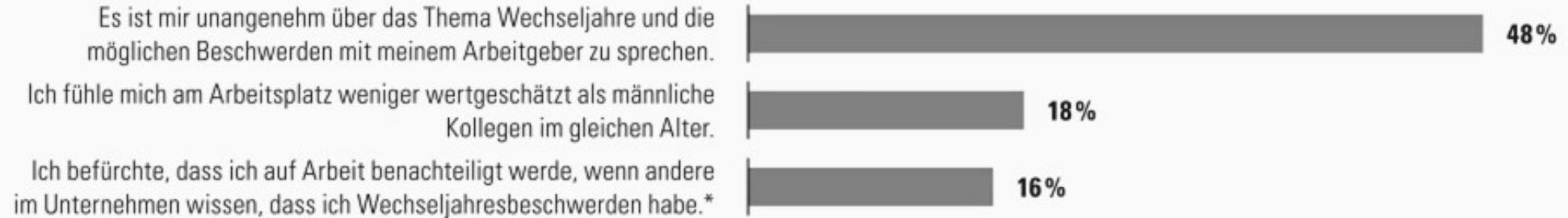
**Durchschnittsalter der
Teilnehmerinnen: 51
Jahre**



DAK-Whitepaper Wechseljahre 2025

Befragung von 2148 betroffenen Frauen

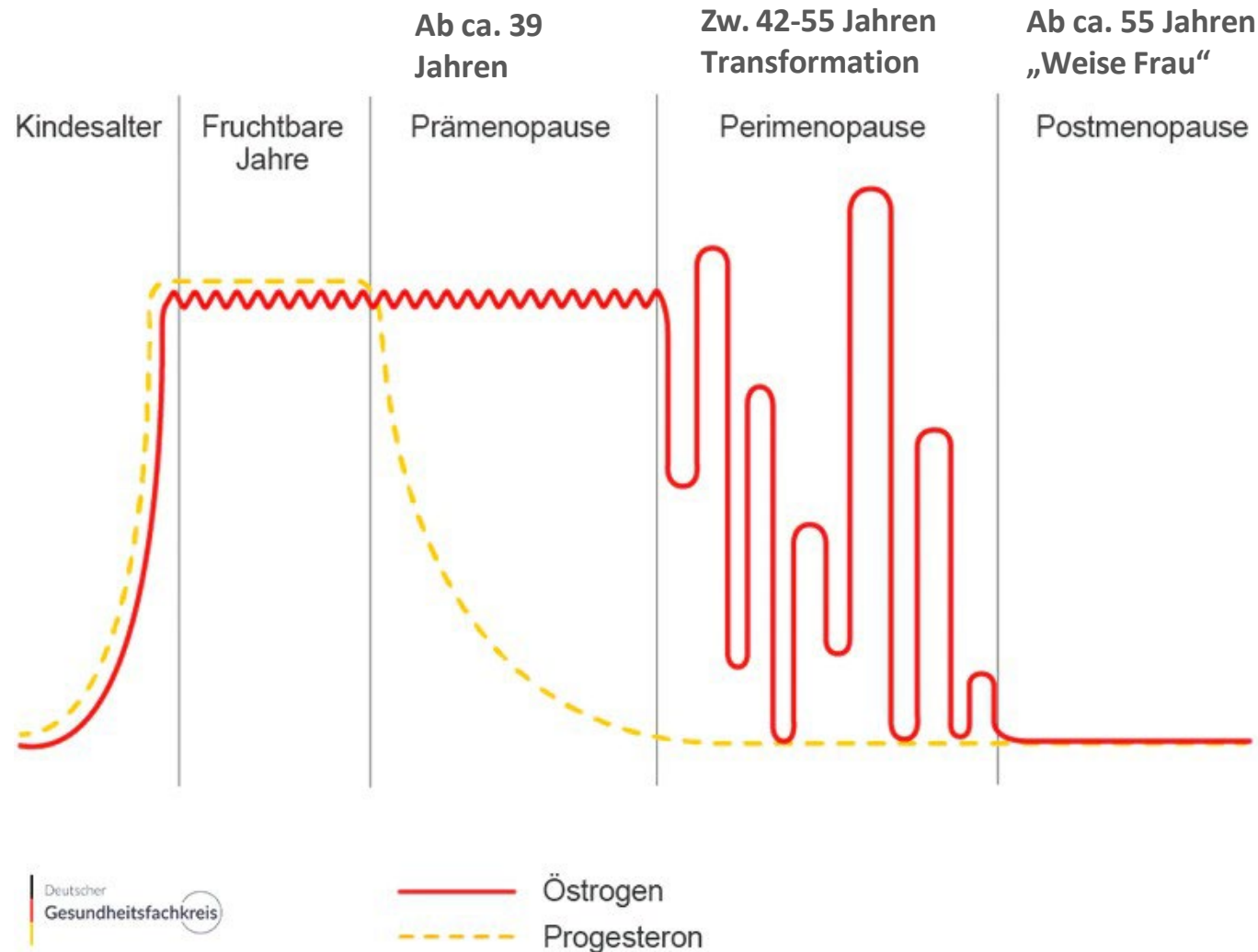
THEMA BERUFSLEBEN



A solid yellow vertical bar is positioned on the left side of the slide, extending from the top of the text area to the bottom.

Biologischer Hintergrund, Symptome und Arbeitsfähigkeit

The Change „Die Achterbahnfahrt“



Im mittleren Alter der Frau wechseln die Hormone, aber trotzdem ist meist ein normaler Zyklus vorhanden!

SWAN-Studie: Große US Frauengesundheits-Studie
Dauer über 16 Jahre
über 1.400 Frauen mit Hitzewallungen.

Ø Dauer Beschwerden 7,4 Jahre;
davon 4,5 Jahre nach Menopause
(letzte Blutung)

Hauptdarsteller im weiblichen Hormonsystem

Östrogen (Östradiol, Östron, Östriol)

- Psyche
- Schutz Atherosklerose
- Gehirnschutz
- Starke Knochen

→ „Schnelles Frauen-WLAN“
Östrogenrezeptoren überall im Körper

Progesteron (Gestagen)

- Aktiviert GABA-Rezeptoren im Gehirn, um Nervenlast zu entspannen
- Entwässernd
- Ausgleichend
- Schlaffördernd

→ Drang nach Ausgleich,
guter Schlaf und
Gelassenheit

Hormone werden hauptsächlich im Eierstock und zu geringen Teilen in Nebennierenrinde produziert. Nach der Menopause kaum noch messbare Spiegel.

Das neue „Normal“ in der Lebensmitte

- Leidensdruck der hormonellen Umstellung vergleichbar wie in Pubertät, Kontrollverlust, Frau erkennt sich nicht wieder
- Wunsch nach Selbstverwirklichung
- Kinder in der Pubertät oder ziehen aus dem Haus = Neuordnung des Lebens und des eigenen Selbstbildes
- Unterstützung und Pflege der Eltern
- Langjährige Partnerschaft steht auf dem Prüfstand
- Mental Load



Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz durch Wechseljahresbeschwerden

- Körperliche und geistige Erschöpfung (78,1%)
- Schlafstörungen (65,8%)
- Reizbarkeit (53,6%)
- Depressive Verstimmungen (46,3%)
- Hitzewallungen (44,8%)
- Gelenk- und Muskelbeschwerden (34%)
- Migräne/Kopfschmerzen (28,3%)

Quelle: MenoSupport (2024), DAK-Whitepaper Wechseljahre

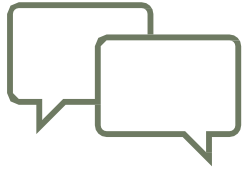


Psychosoziale Veränderungen

- seelische Herausforderungen durch den Auszug der Kinder und Neuausrichtung der Partnerschaft
- Pflegebedürftigkeit von Angehörigen

Was hilft den betroffenen
Frauen?

Lebensstil und Selbstfürsorge



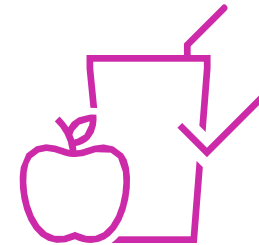
Aufklärung



Bewegung



**Stressmanagement
& Achtsamkeit**



Ernährung

Lösungsansätze für Unternehmen

BGM-Frauen in der Lebensmitte

Sensibilisierung & Aufklärung

Infokampagnen:

- Newsletter
- Intranet
- Poster
- Mailingaktionen
- Kick-off-Veranstaltung

Führungskräfteschulung

- Vortrag zur Sensibilisierung und Aufklärung
- Aufbau Vertrauenspersonen im Leitungsteam
- Erstellung Gesprächsleitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen

Verhältnisprävention

- Flexiblere Arbeitszeiten, Home-Office-Optionen
- Raumtemperatur, atmungsaktive Arbeitskleidung, Ruheräume
- Angepasste Pausenregelung
- Aufbau eines niedrigschwelligen Beratungsangebotes (Meno-Gesundheitslotsin)
- Förderung von Peer-Netzwerken
- Anpassung GBU-Psych im Kontext Wechseljahre

Verhaltensprävention

- Angebote zu Stressmanagement, Ernährung, Bewegung und Schlafgesundheit im Kontext der Menopause
- Kooperation mit Meno-Gesundheitsexperten, Gynäkologinnen, Psychologinnen und Trainerinnen

Vom Tabu zur Normalität

- **Dialogräume:** Offene Kommunikation zwischen Führung, HR, BGM & Gleichstellung.
- **Enttabuisierung:** Wechseljahre als normales Gesundheitsthema etablieren.
- **Sensibilisierung:** Mit Feingefühl – nicht alle sprechen offen darüber.
- **Best Practice:** Aus dem BGM-Thema Rückengesundheit lernen: sachlich & lösungsorientiert.
- **Normalisierung:** BGM-Maßnahmen sind akzeptiert – nicht „privat“.
- **Umsetzung:** Menopause-Programme ebenso pragmatisch umsetzen, wie z.B. Rückengesundheit.



Gesprächsleitfaden für Führungskräfte

1. **Aktives Zuhören & Empathie zeigen** „Danke, dass Sie das offen ansprechen. Ich weiß, dass das kein leichtes Thema ist, und genau deswegen schätze ich Ihren Mut und Ihr Vertrauen zu mir sehr.“
2. **Bedürfnis erfragen** „Was würden Sie sich aktuell wünschen, damit Sie Ihre Aufgaben weiterhin gut meistern können?“
3. **Klarheit in der Zusammenarbeit erhalten** „Je offener Sie in der kommenden Zeit kommunizieren, desto zielgerichteter können wir Wege erarbeiten, die sie unterstützen. Ich möchte, dass Sie weiter erfolgreich sind und dafür hilft es mir immens, wenn ich weiß, was Sie gerade brauchen.“

Führungskräfte stellen keine Beratungsfunktion dar – sondern bieten ein unterstützendes Umfeld im Rahmen der mitarbeiterzentrierten Führung.

Direkt umsetzbare Maßnahmen

1. **Sensibilisierung** im Führungsteam
2. **Flexiblere Dienstplangestaltung**
3. **Mikro-Pausen** im Arbeitsalltag ermöglichen
4. **Temperatur- & Raumoptimierung** (Ventilatoren, Dienstkleidung, Raumbelüftung)
5. **„Ansprechperson Gesundheit“** definieren
6. **Kurzformat-Schulung für Teamleitungen** (Grundlagen Wechseljahre, Gesprächsführung sensibler Themen, Umgang mit Arbeitsfähigkeit)
7. **Mini-Leitfaden für gesundheitsorientierte Gespräche**
8. **Schneller Zugang zu professioneller Beratung**
9. **Aufnahme** des Themas ins **BGM**



Wechsel in Fokus, Klarheit & Wirksamkeit

- **Expertise:** Fundierte Entscheidungen durch Berufs- & Lebenserfahrung
- **Souveränität:** Klare Kommunikation, Durchsetzungskraft, Gelassenheit
- **Effizienz:** Fokus auf das Wesentliche, wirkungsvolles Arbeiten
- **Emotionale Intelligenz:** Empathie, Konfliktstärke, Mentoring
- **Sinnorientierung:** Werte, Verantwortung & positiver Kulturbeitrag



Gesund arbeiten. Wirksam bleiben. Erfahren handeln.

A hand holding a magnifying glass with a brass handle and frame. The lens is focused on the word "Fragen?" which is centered within the lens. The background is a plain, light-colored surface.

Fragen?

Hands-on-Veranstaltungsreihe Wechseljahre und Arbeit



Meno@BGM-Strategie (Teil II)

02.06.2026

11 – 12 Uhr

Strategische Integration des Themas
Wechseljahre im BGM

Meno@Care (Teil III)

06.10.2026

11-12 Uhr

Best Practices verhaltenspräventiver
Maßnahmen

Anmeldungen über das Präventionsnetzwerk Nord



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

Weitere Angebote des Präventionsnetzwerks Nord

Meet Up:

**Das Potenzial eines Betrieblichen
Eingliederungsmanagements (BEM) als strategisches
Instrument zur Fachkräftebindung erkennen und umsetzen**

**Am Dienstag, 14. April 2026
von 10:30 – 12:30 Uhr
online**

Anmeldung und weitere Infos [hier](#) oder über



Fachartikel & One Minute Wonder

Präventionsnetzwerk Nord

One Minute Wonder

Teilen Sie Wissen - Stärken Sie Menschen

Aktuelles Thema:
Wissensmanagement



Wissen teilen beginnt mit kleinen, bewussten Handlungen:

- 1. Im Gespräch**
- Kurz weitergeben, was ich beobachtet habe
 - Kolleg:innen aktiv informieren („Achtet heute besonders auf...“)
 - Nachfragen stellen

- 2. In Besprechungen**
- Erfahrungen aus schwierigen Situation einbringen
 - Gute Lösungen teilen – nicht nur Probleme
 - Fehler als Lernchance offen ansprechen

- 3. Im Team**
- Neue Erkenntnisse aus Fortbildungen kurz zusammenfassen
 - Praktische Tipps weitergeben („Das hat gut funktioniert...“)

- 4. In der Dokumentation**
- Arbeit sorgfältig dokumentieren
 - Dateien und Dokumente auffindbar ablegen

Impulsfragen:

Was habe ich beobachtet, das ich weitergeben kann?
Welche Erfahrung könnte Kolleg:innen helfen?
Wen frage ich nach seinem Wissen?

Wissen teilen heißt:
Sicherheit erhöhen - Qualität sichern - Team stärken



INHALT

1. Explizites und implizites Wissen in den Blick nehmen
 - Explizites Wissen – die sichtbare Grundlage
 - Implizites Wissen – die unterschätzte Ressource
 - Übersicht der unterschiedlichen Wissensbereiche
2. Ganzheitliches Wissensmanagement gestalten
 - Beauftragte einbinden
 - Austausch ermöglichen
 - Vertrauenskultur schaffen
 - Wissen sichern bei Personalwechsel
 - Kompetenzentwicklung gestalten
 - Expertise und Kompetenzen würdigen

16.03.2026

Wissensmanagement aktiv gestalten – eine Führungsaufgabe

Dieser Beitrag zeigt auf, wie Führung im Gesundheits- und Sozialwesen mit umfassendem Wissensmanagement dazu beitragen kann, dass aus individuellen Kompetenzen und Know-how gemeinsames Lernen und damit ganzheitliches, organisatorisches Wissen aufgebaut werden kann. Es geht also nicht darum, ob Wissen vorhanden ist, sondern wie es kommuniziert, geteilt, weiterentwickelt und damit bestmöglich genutzt werden kann.

1. Explizites und implizites Wissen in den Blick nehmen

Fallbeispiel

Viele Führungskräfte kennen das: Eine erfahrene Fachkraft verlässt die Einrichtung nach vielen Jahren. Zusammen mit dem Qualitätsmanagement werden dabei formelle Kontakte, bewährte Menschenswissen und

Fachbeiträge & One Minute Wonder abrufbar unter: <https://praeventionsnetzwerk-nord.de/fachbeitraege/>

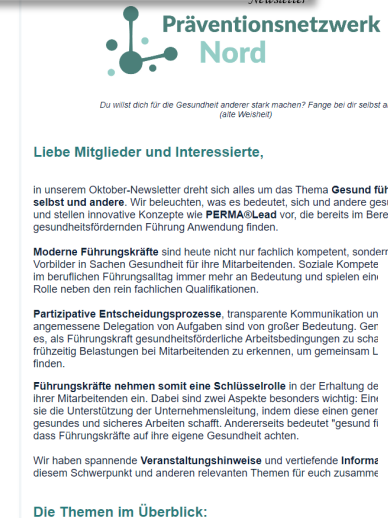
Ihr Kontakt zu uns

Name: *Farina Mund (Mitarbeiterin der BGW)*
E-Mail: PNWN@bgw-online.de

Im Auftrag des **Präventionsnetzwerks Nord**

- E-Mail: info@praeventionsnetzwerk-nord.de
- Folgen auf LinkedIn:
[www.linkedin.com/company/
pnwn-das-praeventionsnetzwerk-nord/posts/](http://www.linkedin.com/company/pnwn-das-praeventionsnetzwerk-nord/posts/)

Newsletter abonnieren:



Präventionsnetzwerk Nord

Du willst dich für die Gesundheit anderer stark machen? Fang bei dir selbst an. (alte Weisheit)

Liebe Mitglieder und Interessierte,

In unserem Oktober-Newsletter dreht sich alles um das Thema **Gesund führen – sich selbst und andere**. Wir beleuchten, was es bedeutet, sich und andere gesund zu führen und stellen innovative Konzepte wie **PERMA@Lead** vor, die bereits im Bereich der gesundheitsfördernden Führung Anwendung finden.

Moderne Führungskräfte sind heute nicht nur fachlich kompetent, sondern auch Vorbilder in Sachen Gesundheit für ihre Mitarbeitenden. Soziale Kompetenz im beruflichen Führungsalltag immer mehr an Bedeutung und spielen eine Rolle neben den rein fachlichen Qualifikationen.

Partizipative Entscheidungsprozesse, transparente Kommunikation und angemessene Delegation von Aufgaben sind von großer Bedeutung. Gerade es, als Führungskraft gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und frühzeitig Belastungen bei Mitarbeitenden zu erkennen, um gemeinsam Lösungen zu finden.

Führungskräfte nehmen somit eine Schlüsselrolle in der Erhaltung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden ein. Dabei sind zwei Aspekte besonders wichtig: Einerseits die Unterstützung der Unternehmensleitung, indem diese einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz schafft. Andererseits bedeutet "gesund führen" dass Führungskräfte auf ihre eigene Gesundheit achten.

Wir haben spannende **Veranstaltungshinweise** und vertiefende Informationen zu diesem Schwerpunkt und anderen relevanten Themen für euch zusammengestellt.

Die Themen im Überblick:

<https://praeventionsnetzwerk-nord.de/newsletter/>

Verabschiedung

