

# Wechseljahre und Arbeit – Eine dreiteilige Veranstaltungsreihe – Teil 2: Meno@BGM-Strategie

**Veranstaltungsdozentin: Nicole Dohrwardt**

02.06.2026



# Meno@BGM-Strategie

Weibliche Fachkräfte 40+ gewinnen und sichern

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

Referentin: Nicole Dohrwardt

# Agenda

- Hintergrund
- Einordnung der Menopause als strategisches Handlungsfeld im BGM
- Analyse betrieblicher Ausgangslagen und Bedarfe
- Handlungsfelder: Führung, Arbeitsgestaltung, Kommunikation, Angebote & Kultur
- Wirksamkeit messen
- Best-Practice-Beispiele
- Finanzierung und Unterstützung



# 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

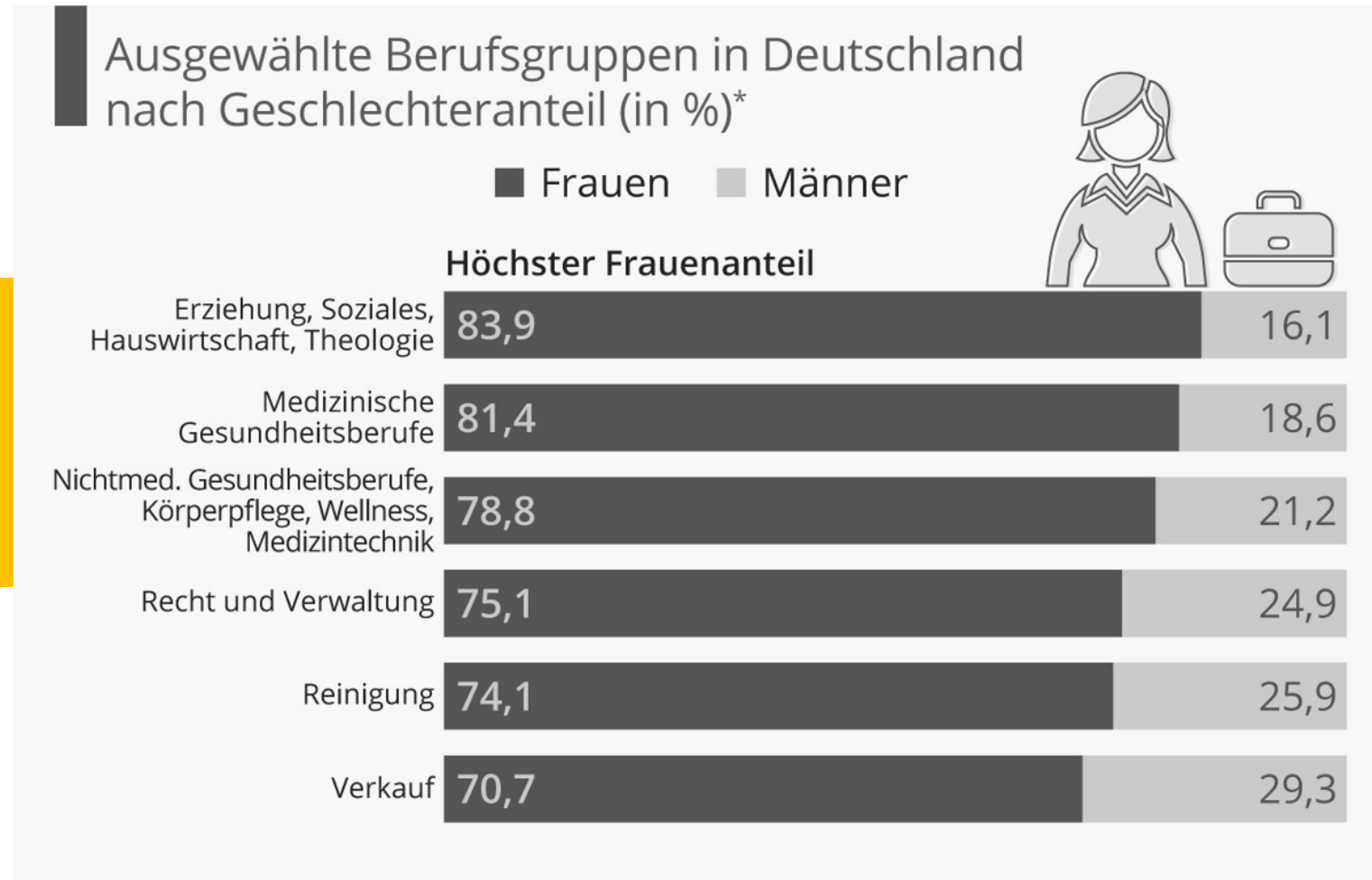
26,0%

reduzieren ihre Wochenarbeitszeit



# Wirtschaftsfaktor Frau

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



# 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%)

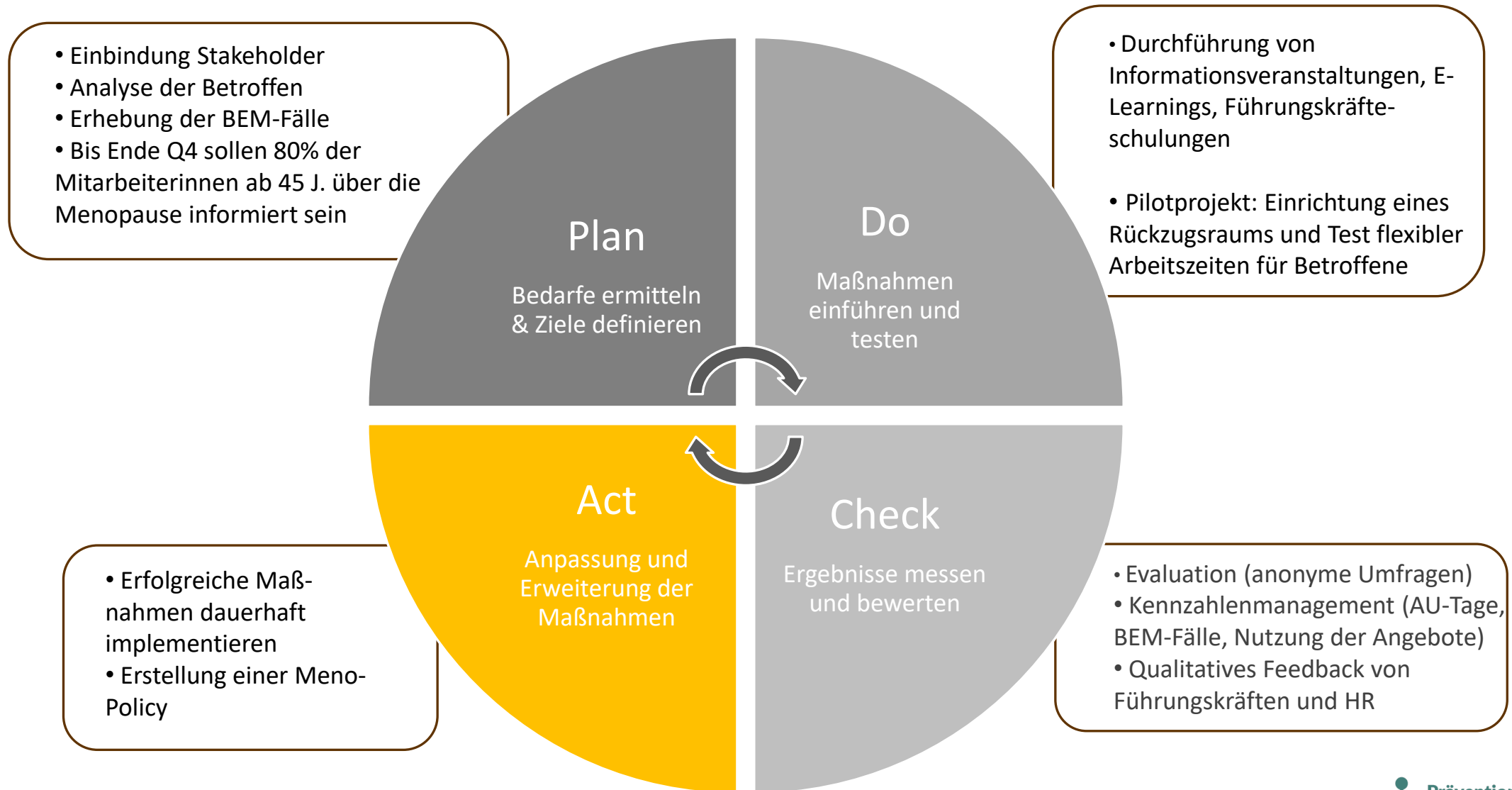
## Psychosoziale Veränderungen

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

A wooden rocket ship is positioned on a table, surrounded by several interlocking wooden gears. The scene is brightly lit, and the hands of several people are visible, interacting with the gears. The background is slightly blurred, showing a white chair and a shelf with books. The overall atmosphere is one of collaboration and strategic planning.

# BGM-Meno-Strategie

# Beispiel: BGM-PDCA-Zyklus



# Strategische Verankerung im Rahmen der Unternehmensziele

- Fachkräfte binden und gewinnen
- Arbeitsfähigkeit erhalten
- Fehlzeiten reduzieren
- Gleichstellung und Diversity stärken
- Arbeitgeberattraktivität erhöhen



Beispiel für ein strategisches Ziel:

„Wir fördern die Gesundheit aller Beschäftigten entlang ihrer Lebensphasen und schaffen gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für Frauen in der Lebensmitte.“

# Integration in bestehende Strukturen



Bereich	Verankerung
BGM	Gesundheitsfördernde Maßnahmen
Personalentwicklung	Führungskräfteschulungen
BEM	Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen
Arbeitsschutz	Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen
Diversity & Inclusion	Lebensphasenorientierte Personalpolitik
Personalgewinnung	Arbeitgeberattraktivität

**Wichtig:** Menopause sollte als Gesundheitsthema – wie z. B. Rückengesundheit - behandelt werden und nicht als Sonderprojekt.

# Bedarf ermitteln

- Altersstruktur der Belegschaft betrachten
- Krankenstandsdaten analysieren
- BEM-Fälle auswerten
- Mitarbeiterbefragungen durchführen
- Fokusgruppen oder Interviews nutzen



## Leitfragen im Kontext Wechseljahre:

1. Welche Belastungen erleben Beschäftigte?
2. Welche Unterstützung wünschen sie sich?
3. Welche Führungsthemen bestehen?

# Mögliche BGF-Maßnahmen



## Sensibilisierung & Aufklärung

- Newsletter
- Intranet
- Poster

## Verhältnisprävention

- Maßnahmen in der Arbeitsorganisation- und Ausstattung
- Meno-Gesundheitslotsin
- Förderung von Peer-Netzwerken
- Anpassung GBU-Psych im Kontext Wechseljahre

## Führungskräfteschulung

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

## Verhaltensprävention

- Angebote zu Stressmanagement, Ernährung, Bewegung und Schlafgesundheit im Kontext der Menopause
- Screenings Herz-Kreislauf-Gesundheit
- Kooperation mit Gesundheitsexperten, Gynäkologinnen, Psychologinnen und Trainerinnen

# Wirkung messbar machen



## Nutzungsquote

- Anzahl der geschulten Führungskräfte
- Teilnahmequote an Workshops, Vorträgen, Sprechstunden & Peer-Angeboten
- Bekanntheit der Maßnahmen

## Wirksamkeit für Mitarbeiterinnen

- Verbesserung der individuellen Gesundheitskompetenz
- Veränderung Syptombelastung (Fragebogen)
- wahrgenommene Arbeitsfähigkeit und Belastung

## Outcome für Unternehmen

- Fehlzeiten, BEM-Fälle
- Senkung Fluktuation, Senkung Reduktion von Stunden, Vermeidung vorzeitiger Ausstieg
- Entwicklung Mitarbeiterbindung, Teamklima, Präsentismus

# Best-Practice-Beispiele Deutschland

## SAP

- Arbeitet aktiv am Thema **diversity & health** – dazu gehören Wechseljahre als Bestandteil der Lebensphasenorientierung.
- Bietet **Webinare, Austauschformate und Gesundheitsangebote** für Frauen 40+.
- Sensibilisierung von Führungskräften als Teil der DEI-Strategie (**Diversity, Equality, Inclusion**).

## BARMER

- Führt Programme und Aufklärung zu frauenspezifischer Gesundheit im Unternehmen durch.
- Unterstützt Firmenkunden (andere Unternehmen) aktiv dabei, **Menopause-freundliche Maßnahmen** umzusetzen.
- Kooperiert mit Plattformen und Initiativen für Frauengesundheit.

## Deutsche Bahn

- Im Rahmen des BGM wird zunehmend auf **zielgruppenspezifische Angebote** gesetzt, darunter auch für Frauen 45+.
- Inhouse-Vorträge, Webinare, Infomaterialien – auch mit medizinischem Fachpersonal.

# Finanzierungs- und Unterstützungsmöglichkeiten



## Krankenkassen- förderung

Die Finanzierung bzw. Förderung von Maßnahmen muss im Vorfeld beantragt werden.

## Steuerbefreiung

Dem Arbeitgeber wird ein Freibetrag bis zu 600 Euro im Jahr pro Mitarbeiter für Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung zusätzlich zum Lohn eingeräumt.

## Berufsgenossen- schaften

Sie beraten und unterstützen Betriebe bei der Einführung und Weiterentwicklung eines BGM.

## Unfallversicherung

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung beraten, unterstützen und qualifizieren Betriebe bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

# Hands-on-Veranstaltungsreihe Wechseljahre und Arbeit



## **Meno&Care (Teil III)**

06.10.2026

11-12 Uhr

Wechseljahre verstehen – Beschwerden lindern

**Anmeldungen über das Präventionsnetzwerk Nord**

# Vielen Dank



## Female Health Management

BGM/BGF Frauengesundheit und Menopause  
Nicole Dohrwardt

Borsteler Chaussee 102  
22453 Hamburg

[www.femalehealthmanagement.com](http://www.femalehealthmanagement.com)  
[info@femalehealthmanagement.com](mailto:info@femalehealthmanagement.com)  
0174 – 336 40 51



Präventions- und Gesundheitsmanagerin BA  
Staatl. anerkannte Gesundheitspädagogin

# Weitere Angebote des Präventionsnetzwerks Nord

**Hands On:**

**Wechseljahre und Arbeit – Eine dreiteilige  
Veranstaltungsreihe – Teil 3: Meno@Care**

**Am Dienstag, 06. Oktober 2026  
von 11:00 – 12:00 Uhr  
online**



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



# Weitere Angebote des Präventionsnetzwerks Nord

**Meet Up:**

**Fachkräftemangel meistern: Wie Sie die Generation 50+ im Job halten**

**Am Donnerstag, 18. Juni 2026  
von 11:00 – 12:00 Uhr  
online**

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



# Weitere Angebote des Präventionsnetzwerks Nord

Themenreihe:

**Vom Reden ins Tun: Die Gefährdungsbeurteilung  
psychischer Belastung sicher und nachhaltig umsetzen**

**4 Module ab Dienstag, 08. September 2026  
von 08:00 – 10:30 Uhr  
online**

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



# Fachartikel & One Minute Wonder

Aktuelles Thema:  
Empathie



INHALT

- Begriffsbestimmung und Fallbeispiel
- Abgrenzung zu verwandten Konzepten
- Neurobiologische Perspektive
- Empathie als Übersetzungsleistung
- Wie Führungskräfte Empathie als Übersetzungsleistung fördern können
- Fort- und Weiterbildungen
- Gespräche mit Mitarbeitenden
- Empathisches Führungsverhalten
- Organisationale Verankerung

11.05.2026

## Empathie als Schlüssel zur Deeskalation von Gewalt

Gewalt gegenüber Mitarbeitenden im Gesundheitswesen nimmt zu. Studien zeigen, dass ein großer Anteil von Pflegekräften und medizinischem Personal im Laufe ihres Berufslebens verbale oder körperliche Gewalt sowie Belästigungen erlebt. Besonders betroffen sind Mitarbeitende in Notaufnahmen, psychiatrischen Einrichtungen und der Eingliederungshilfe. Aber auch Beschäftigte in der stationären und ambulanten Pflege.

Für Führungskräfte ergibt sich daraus eine doppelte Verantwortung: Einerseits ist es ihre Aufgabe, strukturelle Schutzmaßnahmen zu etablieren. Auf der anderen Seite gilt es, eine Organisationskultur zu fördern, in der Eskalationen frühzeitig erkannt und präventiv entschärft werden können. Empathie nimmt hier eine zentrale Rolle ein. Sie wirkt nicht nur deeskalierend, sondern ermöglicht ein tieferes Verständnis

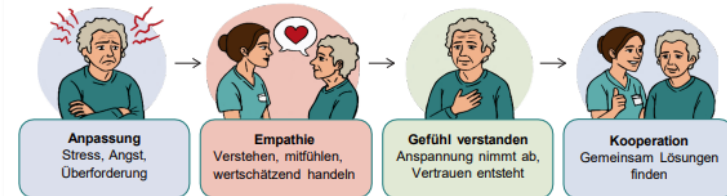
## One Minute Wonder

Eine Minute für eine gesunde Arbeitswelt

Empathie ist keine Technik. Empathie ist Haltung.

<p><b>Was bewirkt Empathie?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Schafft Vertrauen und Sicherheit</li> <li> Reduziert Stress und Aggression</li> <li> Fördert Kooperation und Verständnis</li> <li> Stärkt Beziehung und Zufriedenheit</li> </ul>	<p> <b>KOPF</b> Verstehen</p> <p> <b>HERZ</b> Mitfühlen</p> <p> <b>HAND</b> Handeln</p>	<p><b>Was ist Empathie nicht?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Kein Mitleid („die arme Person“)</li> <li> Keine Zustimmung (Muss nicht alles gut finden)</li> <li> Nicht jedes Problem lösen müssen</li> <li> Eigene Gefühle nicht verlieren</li> </ul>
--	---	--

So wirkt Empathie!



Wie geht Empathie?

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>„Wieso verhält sich die Person so?“</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Genau hinschauen!</li> <li>2. Wie fühlt sich die andere Person?</li> <li>3. Warum macht die Person das?</li> </ol> | <p><b>„Ich bin da – wir finden eine Lösung!“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ruhig sein und abwarten!</li> <li>✓ Gut zuhören und zeigen – ich verstehe dich</li> <li>✓ Einfache Wörter benutzen</li> <li>✓ Zusammen eine Lösung finden!</li> </ul> |
|--|---|

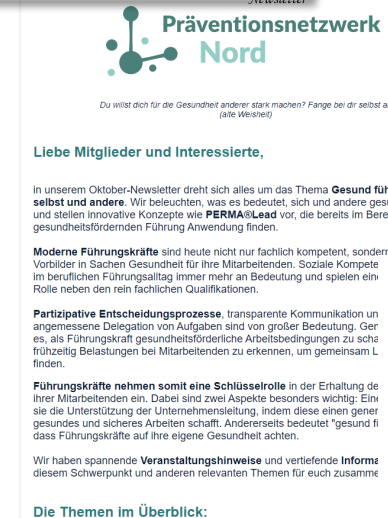
# Ihr Kontakt zu uns

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

Im Auftrag des **Präventionsnetzwerks Nord**

- E-Mail: [info@praeventionsnetzwerk-nord.de](mailto: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, 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" auch, 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

