

Vorlageart: Berichtsvorlage
Federführung: Stabsstelle 4-0-10 / Strategien und Projekte
Verantwortung: Herr Jehn, Herr Schranz

Bedarfsabfrage bei den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Oberhausen zum Thema "Wechseljahre"; Auswertung und Maßnahmen

Beratungsfolge

12.03.2025	Gleichstellungsausschuss	Kenntnisnahme
31.03.2025	Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme
13.05.2025	Sozialausschuss	Kenntnisnahme

Bezug

Drucksache Nr. A/17/5111-02

Sachverhalt

1 Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 13.05.2024 über die Drucksache
2 A/17/5111-02 beraten und beschlossen, dass die Verwaltung eine Bedarfsanalyse
3 bei allen ihren Mitarbeitenden rund um das Thema "Wechseljahre" durchführen soll.
4 In dieser sollen über das betriebliche Gesundheitsmanagement Symptome, poten-
5 zielle Folgen der Wechseljahre und daraus resultierende Bedürfnisse der
6 Beschäftigten erfasst werden sowie diese Kriterien als fester Bestandteil in den
7 zukünftigen Mitarbeitendenbefragungen implementiert werden. Die Ergebnisse sollen
8 den zuständigen politischen Gremien anschließend zur Kenntnis gegeben werden
9 und die erhobenen Daten als Grundlage dienen, um Handlungsempfehlungen und
10 Maßnahmen abzuleiten. Die Ausarbeitung und Ausformung dieser Grundlage ist ab-
11 schließend den zuständigen politischen Gremien als Berichtsvorlage zu präsentieren.

12

13 Die Bedarfsanalyse wurde im Zeitraum vom 17.10.2024 bis zum 15.11.2024
14 durchgeführt. Der Aufruf zur Teilnahme an der Umfrage wurde über eine
15 Sonderausgabe des Newsletters des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
16 veröffentlicht. Es haben 256 Beschäftigte an der Umfrage teilgenommen. Davon
17 stammen 90,6 Prozent aus der Kernverwaltung sowie 9,4 Prozent aus
18 Eigenbetrieben der Stadt Oberhausen. Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden
19 beträgt 94,5 Prozent. 81,1 Prozent der Teilnehmenden sind älter als 40 Jahre. Für
20 die im Weiteren vorgestellten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation bedeutet
21 das, dass diese Maßnahmen insbesondere für weibliche Angehörige der
22 Kernverwaltung Relevanz haben.

23

Der Zeitraum der Wechseljahre wurde von ca. 93 Prozent in der Altersgruppe 40-55-jährig sowie von knapp 95 Prozent in der Altersgruppe ab 56 Jahren als belastender Prozess angegeben. Als größte Entlastung bei diesen Beschwerden wurde von knapp der Hälfte der Befragten Sport genannt, danach rangieren ärztliche Beratung sowie Entspannungstechniken auf Platz zwei (knapp 30 Prozent gaben dies als hilfreiche Maßnahmen an). Obwohl diese Entlastungen eher im privaten Bereich der Beschäftigten zu verorten sind, zeigt sich doch ein deutliches Potenzial, dass die Stadt Oberhausen als Arbeitgeberin den Betroffenen Maßnahmen zur Unterstützung anbieten kann. Im Rahmen der Umfrage wurden die Teilnehmenden gebeten, verschiedene arbeitgeberseitige Maßnahmen zu kategorisieren:

Welche der folgenden Maßnahmen bzw. Angebote zur Unterstützung in den Wechseljahren an Ihrem Arbeitsplatz würden Sie als hilfreich empfinden und sind ggf. verfügbar?

	hilfreich / verfügbar	hilfreich / nicht verfügbar	nicht hilfreich
Teleheimarbeit / Homeoffice / Mobiles Arbeiten	63,8	29,4	6,9
Flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeitbeschäftigung)	66,4	17,8	15,8
Gleitende Arbeitszeit	84,9	11,9	3,1
Flexible bzw. bedürfnisorientierte Organisation der Arbeitsaufgaben	43,9	43,9	12,1
Kurse zu Entspannungstechniken	31,2	57,4	11,3
Austauschmöglichkeiten	34,5	45,5	20,0
Offene Kommunikation	37,3	49,3	13,4
Schaffung von Arbeitsplatzrichtlinien, welche mögliche Maßnahmen zur Unterstützung während der Wechseljahre beschreiben	9,6	80,8	9,6
Sensibilisierung bei den Mitarbeitenden	20,4	68,7	10,9
Sensibilisierung bei den Führungskräften	15,9	75,5	8,6
Bewegungsangebote speziell für Frauen in den Wechseljahren	13,2	68,9	17,9
Psychologische / Psychosoziale Betreuung	12,5	62,5	25,0
Betriebsärztliche Betreuung zum Thema Wechseljahre	9,7	60,4	29,9
Hygieneartikel auf den Toiletten	13,2	52,2	34,6
Möglichkeit zum Arbeitsplatzwechsel (räumlich)	16,5	41,4	42,1
Informationsangebote	25,0	60,8	14,2
Betriebsärztliche Aufklärung	16,4	53,7	29,9

Frage an weibliche betroffene Teilnehmende, Angaben in Prozent

Positiv ist, dass bereits einige der als hilfreich angegebenen Maßnahmen für den größten Teil der Beschäftigten zur Verfügung stehen (in der oben abgebildeten Tabelle grün markiert). Zu beachten ist allerdings, dass nicht alle Betroffenen im gleichen Rahmen Zugriff auf die entsprechenden Maßnahmen haben, was oftmals mit den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes verknüpft ist.

Aufbauend auf den Rückmeldungen werden Maßnahmen priorisiert, die von mindestens 50 Prozent der Betroffenen als besonders hilfreich empfunden werden, aber bisher noch nicht zur Verfügung stehen. Es soll gezielte Unterstützung entwickelt werden, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entspricht und ihre Lebensqualität sowie Arbeitszufriedenheit steigert.

- Bewegungsangebote speziell für Frauen, Kurse zu Entspannungstechniken, Informationsangebote:

Hier werden spezifische Schwerpunkte in zukünftigen Newslettern des BGM gesetzt, auch im Format aktive Mittagspause wird auf das Thema in schwerpunktmäßigen Sonderausgaben eingegangen. Eine entsprechende Vorankündigung im Intranet wird erfolgen.

- Sensibilisierung bei den Mitarbeitenden:

Hier wird davon ausgegangen, dass die Sensibilisierung nicht betroffener Mitarbeitenden gemeint ist. Daher sollen Seminarangebote oder unterschwellige Informationsangebote wie z. B. über den BGM-Newsletter entwickelt werden.

- Sensibilisierung bei den Führungskräften:

Zur Umsetzung dieser Maßnahme ist angedacht, den Baustein „Gesunde Führung“ im Personalentwicklungskonzept einzuarbeiten, der auch im Hinblick auf das Thema Wechseljahre Impulse bieten soll.

- Hygieneartikeln in den Toilettenräumen:

Die Bereitstellung von Spendern für Hygieneartikel ist bereits nahezu abgeschlossen. So wurden in jedem Verwaltungsgebäude WC-Räumen (i. d. R. zentral in den Damen - WC im EG. Sofern dies kein barrierefreies WC ist, zusätzlich im entsprechend barrierefreien WC) mit entsprechenden Spendern ausgestattet, die Befüllung findet kurzum erstmalig statt. Die Spender werden regelmäßig nachgefüllt.

- Betriebs-/ amtsärztliche Aufklärung und Betreuung:

Diese wurden jeweils von ca. der Hälfte der betroffenen Befragten als hilfreich/nicht verfügbar angegeben. Entsprechende Beratungen stehen jedoch zur Verfügung, sodass sich Beschäftigte gerne bei Fragen und Aufklärungsbedarfen eigeninitiativ an die entsprechenden Stellen wenden können.

- Schaffung von Arbeitsplatzrichtlinien:

Das Thema Wechseljahre soll im Wirkungsbereich bereits bestehender oder aktuell in Aufstellung befindliche Dienstvereinbarungen (bspw. DV GLAZ) explizit ergänzt werden.

Auf dieser Grundlage ist beabsichtigt, einen Sondernewsletter des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu veröffentlichen, aus welchem die Auswertung der Bedarfsanalyse hervorgeht und in welchem die beabsichtigten Maßnahmen

87 beschrieben und angekündigt werden sollen.

88

89 Die Bedarfsabfrage hat deutlich gemacht, dass zumindest teilweise ein Bedarf an
90 mehr Information, Unterstützung und flexiblen Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende
91 in den Wechseljahren besteht. Durch die Umsetzung der vorgeschlagenen
92 Maßnahmen kann nicht nur das Wohlbefinden der betroffenen Mitarbeitenden
93 gefördert, sondern auch ein inklusives und gesundheitsbewusstes Arbeitsumfeld
94 geschaffen werden, das allen Mitarbeitenden zugutekommt.

Anlage/n

1 - Auswertung und Maßnahmen - Bedarfsanalyse zum Thema Wechseljahre-Version 4-0-
10_Anlage VV+Gremien

Auswertung zur Bedarfsanalyse zum Thema Wechseljahre

In der Zeit vom 17.10. bis 15.11.2024 wurde die Bedarfsanalyse zum Thema Wechseljahre durchgeführt.

I. Wesentliche Ergebnisse der Umfrage

1. Teilnehmenden- / Rücklaufquote

Der Aufruf zur Teilnahme an der Umfrage wurde über eine Sonderausgabe des Newsletters des Betrieblichen Gesundheitsmanagements veröffentlicht (Verfügbarkeit auch im Intranet der Stadt Oberhausen und im SBO Intranet sowie Aushänge). Es haben 256 Beschäftigte an der Umfrage teilgenommen. Davon stammen 90,6 Prozent aus der Kernverwaltung sowie 9,4 Prozent aus Eigenbetrieben der Stadt Oberhausen. Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden beträgt 94,5 Prozent. 80,1 Prozent der Teilnehmenden sind älter als 40 Jahre. Für die unter Nr. 3 vorgestellten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation bedeutet das, dass diese Maßnahmen insbesondere für weibliche Angehörige der Kernverwaltung Relevanz haben.

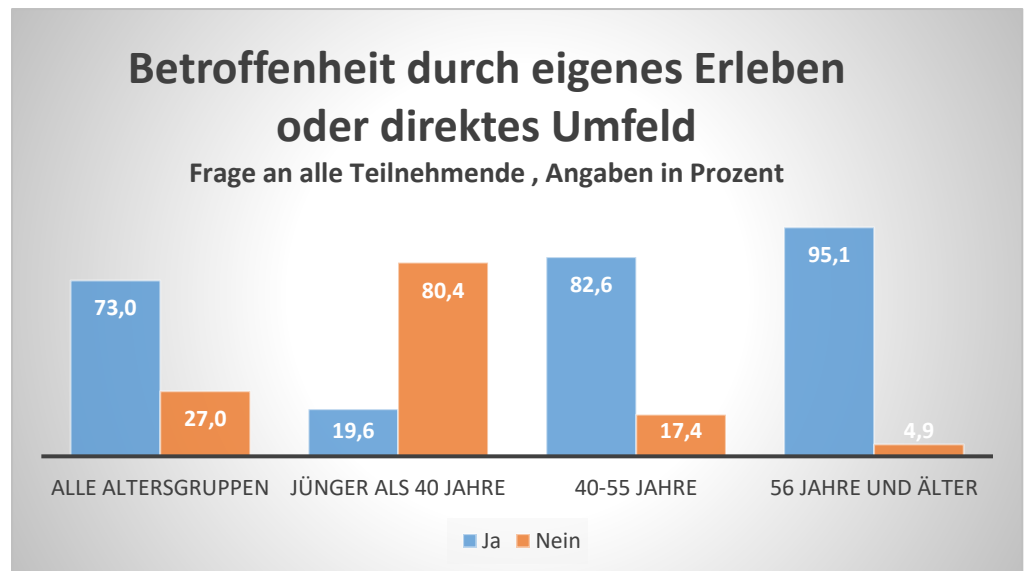
2. Rahmendaten -ausgewählte Ergebnisse im Überblick-

a. Sind Sie mit dem Thema Wechseljahre vertraut?

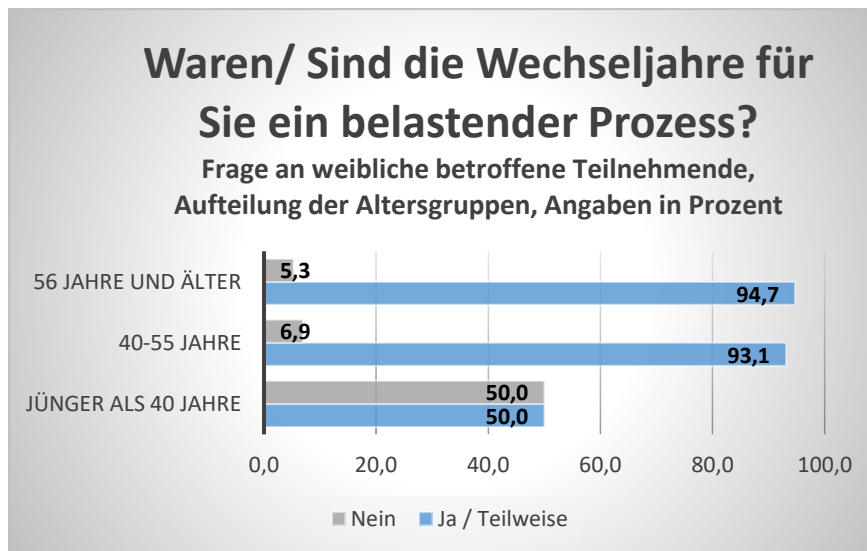
62,9 Prozent der Befragten geben an, dass sie entweder „voll und ganz“ (23,4 Prozent) oder „weitestgehend“ (39,5 Prozent) mit dem Thema vertraut sind. Dies korreliert mit dem hohen Anteil der Befragten, die über 40 Jahre alt sind, da das Thema üblicherweise in der Altersgruppe über 40 Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnt.

b. Waren oder sind Sie von den Wechseljahren -durch eigenes Erleben oder durch Ihr unmittelbares Umfeld- betroffen?

In der Darstellung ist erkennbar, dass in der Altersspanne 40-55 Jahre 82,6 Prozent und in der Altersgruppe ab 56 Jahren 95,1 Prozent der Beschäftigten betroffen sind. Diese Ergebnisse sind insoweit erwartbar, da in der jüngeren Altersgruppe die Wechseljahre meist noch kein persönliches Thema sind, sie zeigen aber auch die hohe Relevanz in der Altersgruppe ab 40.



c. Waren oder sind die Wechseljahre für Sie ein belastender Prozess?



In der Auswertung dieser Frage zeigt sich, dass in der Altersgruppe der vom Prozess der Wechseljahre unmittelbar Betroffenen auch eine hohe Belastung wahrgenommen wird. Dabei empfinden die 40-55-Jährigen die Wechseljahre nahezu gleich belastend (93,1 Prozent) wie die Altersgruppe der über 56-Jährigen (94,7 Prozent).

d. Wünschen Sie sich eine offenere Kommunikation zum Thema Wechseljahre an Ihrem Arbeitsplatz?



Ca. 44 Prozent der Befragten wünschen sich eine offenere Kommunikation zum Thema Wechseljahre an ihrem Arbeitsplatz, was auf ein Bedürfnis nach mehr Unterstützung und Gesprächsmöglichkeiten hinweist. Gleichzeitig gibt es einen hohen Anteil von knapp 39 Prozent Unsicheren

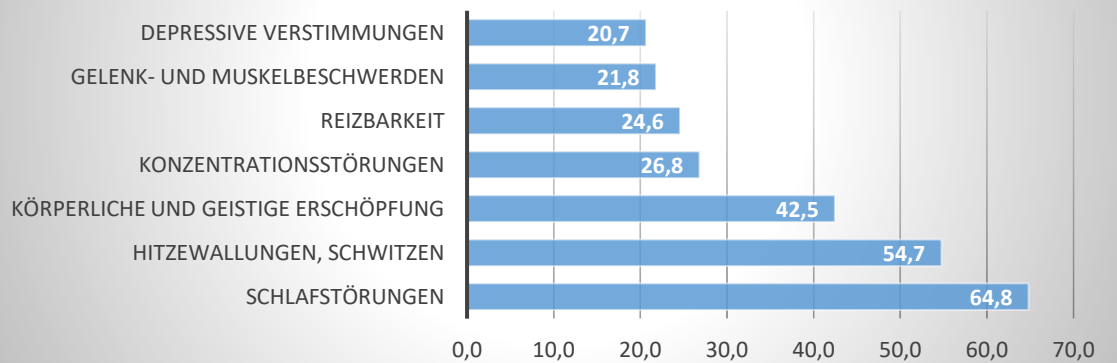
sowie einen Anteil von ca. 17 Prozent Ablehnenden, was auf unterschiedliche Bedürfnisse hinweist.

e. Von welchen Wechseljahresbeschwerden sind oder waren Sie am häufigsten betroffen? Bitte kreuzen Sie die drei häufigsten an.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen deutlich, dass Schlafstörungen (64,8 Prozent) und Hitzewallungen/ Schwitzen (54,7 Prozent) die am häufigsten genannten Beschwerden während der Wechseljahre sind. Körperliche und geistige Erschöpfung (42,5 Prozent) folgt an dritter Stelle, was auf eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit und allgemeinen Lebensqualität hinweist.

Wechseljahresbeschwerden TOP Nennungen

Frage an weibliche betroffene Teilnehmende, Angaben in Prozent



Damit bildet die hier durchgeführte Befragung eine ähnliche Stimmungslage ab, wie sie sich auch in der deutschlandweiten Studie "Nationale Gesundheitsstudie für Frauen" zur Menopause zeigt. Schlafstörungen und Hitzewallungen werden bundesweit ebenfalls als die häufigsten Beschwerden genannt. In der nationalen Gesundheitsstudie für Frauen gaben 60 Prozent der Frauen das Erleben von Schlafstörungen und etwa 50 Prozent das Erleben von Hitzewallungen an. Körperliche und geistige Erschöpfung wird in der Studie von etwa 40 Prozent der betroffenen Frauen angegeben. Der Vergleich zeigt, dass die in der Mitarbeitendenbefragung erhobenen Daten weitgehend den Erfahrungen in der allgemeinen Bevölkerung entsprechen.

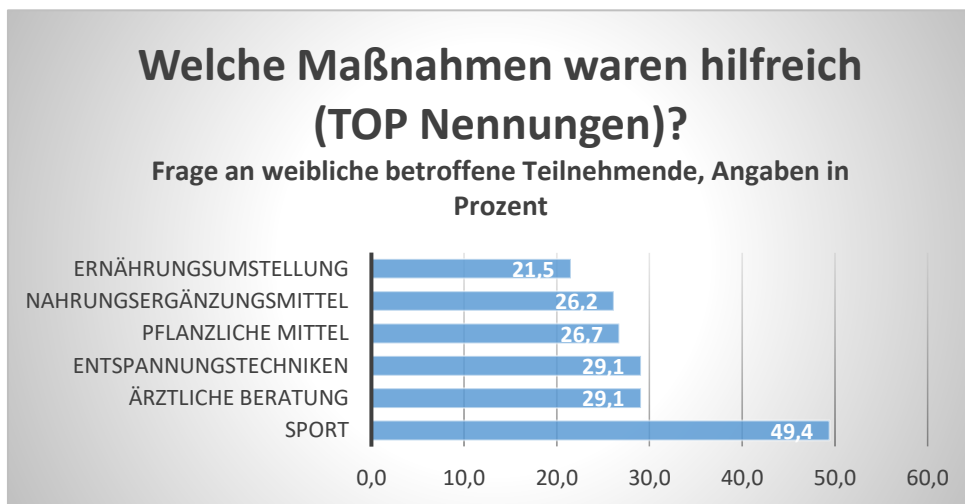
f. In welcher Art und Weise haben Wechseljahressymptome ggf. Ihre Arbeitsfähigkeit beeinflusst?

Wie mit Hilfe der letzten Fragestellung herausgearbeitet wurde, sind insbesondere Schlafstörungen, Hitzewallungen/ Schwitzen sowie körperliche und geistige Erschöpfung Beschwerden, mit welchen die Betroffenen zu kämpfen haben. Diese Beschwerden belasten die Befragten auch im beruflichen Kontext am meisten:

Auf die Frage, auf welche Art dies die Arbeitsfähigkeit beeinflusst hat, antworten 77,3 Prozent, dass sie sich gestresst fühlen. 72,7 Prozent geben an, dass durch die Beschwerden Konzentrationsprobleme entstehen. Auch Reizbarkeit (43,0 Prozent) und längere Bearbeitungszeiten (39,0 Prozent) sind indirekte Auswirkungen. Damit zeigt sich, dass die Wechseljahressymptome zum einen eine psychische Belastung auslösen und zum anderen auch die Arbeitsleistung und -qualität sowie den Umgang miteinander im Team beeinflussen können. Ca. ein Drittel der Befragten mit Wechseljahressymptomen (32,0 Prozent) fühlt sich zudem unsicherer in Bezug auf die eigene Kompetenz, was die persönliche Motivation und Leistung hemmen kann.

g. Welche Maßnahmen haben Ihnen persönlich bisher bei der Bewältigung der Symptome geholfen?

Die in der Befragung aufgeführten Maßnahmen zur Symptombewältigung liegen zum Teil auch außerhalb des dienstlichen Rahmens. Dennoch ist die Angabe für die Befragung sinnvoll, da auch im Rahmen der Wissensvermittlung durch den/die Arbeitgeber/in Maßnahmen ergriffen werden können. Dabei sticht als Bewältigungsmechanismus insbesondere Sport hervor, den knapp die Hälfte der Betroffenen als hilfreich ansieht.



Entspannungs-techniken und ärztliche Beratung werden noch von knapp 30 Prozent als hilfreich erachtet, pflanzliche Mittel und Nahrungsergänzungsmittel noch von einem Viertel der betroffenen Personen.

3. Maßnahmen/ Angebote

Aufbauend auf den Erkenntnissen der vorherigen Befragungsinhalte ist das Ziel, Maßnahmen zu entwickeln und zu fördern, die den Betroffenen bei der Bewältigung der Beschwerden helfen können. Daher wurden die Betroffenen im Rahmen der Befragung gebeten, vorgeschlagene Maßnahmen zu skalieren und in die Kategorien hilfreich/ verfügbar, hilfreich/ nicht verfügbar und nicht hilfreich zuzuteilen.

Welche der folgenden Maßnahmen bzw. Angebote zur Unterstützung in den Wechseljahren an Ihrem Arbeitsplatz würden Sie als hilfreich empfinden und sind ggf. verfügbar?

	hilf- reich / ver- fügbar	hilf- reich / nicht ver- fügbar	nicht hilf- reich
Teleheimarbeit / Homeoffice / Mobiles Arbeiten	63,8	29,4	6,9
Flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeitbeschäftigung)	66,4	17,8	15,8
Gleitende Arbeitszeit	84,9	11,9	3,1
Flexible bzw. bedürfnisorientierte Organisation der Arbeitsaufgaben	43,9	43,9	12,1
Kurse zu Entspannungstechniken	31,2	57,4	11,3
Austauschmöglichkeiten	34,5	45,5	20,0
Offene Kommunikation	37,3	49,3	13,4
Schaffung von Arbeitsplatzrichtlinien, welche mögliche Maßnahmen zur Unterstützung während der Wechseljahre beschreiben	9,6	80,8	9,6
Sensibilisierung bei den Mitarbeitenden	20,4	68,7	10,9
Sensibilisierung bei den Führungskräften	15,9	75,5	8,6
Bewegungsangebote speziell für Frauen in den Wechseljahren	13,2	68,9	17,9
Psychologische / Psychosoziale Betreuung	12,5	62,5	25,0
Betriebsärztliche Betreuung zum Thema Wechseljahre	9,7	60,4	29,9
Hygieneartikel auf den Toiletten	13,2	52,2	34,6
Möglichkeit zum Arbeitsplatzwechsel (räumlich)	16,5	41,4	42,1
Informationsangebote	25,0	60,8	14,2
Betriebsärztliche Aufklärung	16,4	53,7	29,9

Frage an weibliche betroffene Teilnehmende, Angaben in Prozent

Positiv ist, dass bereits einige der als hilfreich angegebenen Maßnahmen, wie Gleitende Arbeitszeit, flexible Arbeitszeitmodelle und Teleheimarbeit für den größten Teil der Beschäftigten zur Verfügung stehen (in der oben abgebildeten Tabelle grün markiert). Zu beachten ist allerdings, dass nicht alle Betroffenen im gleichen Rahmen Zugriff auf die entsprechenden Maßnahmen haben, was oftmals mit den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes verknüpft ist. Im Beispiel der Teleheimarbeit leitet sich außerdem eine zusätzliche Sensibilisierung der Führungskräfte ab, um diese speziell auf die Ermöglichung von Teleheimarbeitstagen als Entlastungsmaßnahme während der Wechseljahre hinzuweisen.

Für die weiteren Planungen sind die Maßnahmen in den Fokus zu rücken, die mit über 50 Prozent als hilfreich und nicht verfügbar bewertet wurden. Zur besseren Übersichtlichkeit sind diese Maßnahmen in der oben abgebildeten Tabelle rötlich markiert.

II. Weitere Planungen

Die Ergebnisse unserer Mitarbeitendenbefragung verdeutlichen, wie stark Wechseljahressymptome die Arbeitsfähigkeit beeinflussen können. Aufbauend auf den Rückmeldungen wurden Maßnahmen priorisiert, die von mindestens 50 Prozent der Betroffenen als besonders hilfreich empfunden werden, aber bisher noch nicht zur Verfügung stehen. Es soll gezielte Unterstützung entwickelt werden, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entspricht und ihre Lebensqualität sowie Arbeitszufriedenheit steigert.

- Bewegungsangebote speziell für Frauen, Kurse zu Entspannungstechniken, Informationsangebote:
Hier werden spezifische Schwerpunkte in zukünftigen Newslettern des BGM gesetzt, auch im Format aktive Mittagspause wird auf das Thema in schwerpunktmäßigen Sonderausgaben eingegangen. Eine entsprechende Vorankündigung im Intranet wird erfolgen.
- Sensibilisierung bei den Mitarbeitenden:
Hier wird davon ausgegangen, dass die Sensibilisierung nicht betroffener Mitarbeitenden gemeint ist. Daher sollen Seminarangebote oder unterschwellige Informationsangebote wie z. B. über den BGM-Newsletter entwickelt werden.
- Sensibilisierung bei den Führungskräften:
Zur Umsetzung dieser Maßnahme ist angedacht, den Baustein „Gesunde Führung“ im Personalentwicklungskonzept einzuarbeiten, der auch im Hinblick auf das Thema Wechseljahre Impulse bieten soll.
- Hygieneartikeln in den Toilettenräumlichkeiten:
Die Bereitstellung von Spendern für Hygieneartikel ist bereits nahezu abgeschlossen. So wurden in jedem Verwaltungsgebäude WC-Räumlichkeiten (i. d. R. zentral in den Damen - WC im EG; sofern dies kein barrierefreies WC ist, zusätzlich im entsprechend barrierefreien WC) mit entsprechenden Spendern ausgestattet, die Befüllung findet Ende Februar statt. Die Spender werden regelmäßig nachgefüllt.
- Betriebs-/ amtsärztliche Aufklärung und Betreuung:
Diese wurden jeweils von ca. 60 Prozent der betroffenen Befragten als hilfreich/ nicht verfügbar angegeben. Entsprechende Beratungen stehen jedoch zur Verfügung, sodass Sie sich gerne bei eigenen Fragen und Aufklärungsbedarfen eigeninitiativ an die entsprechenden Personen hier im Hause wenden können.
- Schaffung von Arbeitsplatzrichtlinien:
Das Thema Wechseljahre soll im Wirkungsbereich bereits bestehender oder aktuell in Aufstellung befindlicher Dienstvereinbarungen (bspw. DV GLAZ) explizit ergänzt werden.