

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-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 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