

# Overgangsalder på arbejdsmarkedet

En undersøgelse af, hvordan overgangsalderen  
påvirker kvinder på arbejdsmarkedet



## Om undersøgelsen

*Denne rapport bygger blandt andet på en survey-undersøgelse med i alt **3.831 besvarelser** fra kvinder i alderen 45-55 år. Heraf er 3.327 besvarelser fra sundhedsfaglige medlemmer af Din Sundhedsfaglige A-kasse, mens 504 besvarelser er fra medlemmer af hhv. HK og FOA. Herudover bygger rapporten på kvalitative interviews, desk-research og feltstudier på to britiske arbejdspladser.*

Initiativet til undersøgelse og survey kommer fra journalist og kommunikationskonsulent Dorte Mosbæk/EnOvergang, som med støtte fra Velliv Foreningen har fået mulighed for at sætte fokus på de udfordringer og oplevelser, som danske kvinder har i forbindelse med overgangsalderen.

Rådgivningsfirmaet DISCUS har medvirket til at designe surveyundersøgelsen, analyseret surveydata samt bidraget til at integrere survey- og interviewdata i den afsluttende rapport. Din Sundhedsfaglige A-kasse/DSA har stillet sine medlemmer i målgruppen til rådighed som respondenter og informanter.

*En stor tak til alle de danske såvel som britiske kvinder, der har bidraget til denne rapport og undersøgelse med personlige kommentarer, fortællinger og viden. Også stor tak til gynækolog Stine Fürst og seniorkonsulent med speciale i arbejdsmiljø, Birgitte Poulsen, Cabi.*



### Videregivelse af tal og citater fra rapporten skal krediteres

*Undersøgelsen "Overgangsalder på arbejdsmarkedet er udarbejdet af rådgivningsfirmaet DISCUS, Din Sundhedsfaglige A-kasse/DSA og Dorte Mosbæk/EnOvergang med støtte fra Velliv Foreningen.*

# Indholdsfortegnelse

Om undersøgelsen	2
Læsevejledning	4
Sammenfatning af undersøgelsen	5
Baggrund for undersøgelsen	9
Overgangsalder definitioner	10

## **Kapitel 1** 11

### **Kvindens oplevelse af overgangsalderen**

A Symptomer	13
B Fysiske symptomer	16
C Psykiske symptomer	17
D Hvad har kvinderne selv gjort?	18

## **Kapitel 2** 19

### **Hvordan påvirkes kvinders arbejdsliv af overgangsalder?**

A Ydeevne og motivation	22
B Ledere	22
C Sygemeldinger	23
D Jobskifte	26

## **Kapitel 3** 27

### **Hvilken rolle spiller arbejdspladsen?**

A Hvem taler kvinder om overgangsalderen med på arbejdspladsen?	30
B Hvem foretrækker kvinder at tale med om overgangsalder?	31
C Hensyn	32

## **Kapitel 4** 33

### **Hvilke tiltag og hvilken viden er der behov for?**

A Hvordan bør arbejdspladsen støtte kvinder i overgangsalderen?	34
B Inspiration fra Storbritannien	37
C Hvilken viden om overgangsalder er der brug for?	39

## **Kapitel 5** 41

### **Anbefalinger til danske arbejdspladser om overgangsalder**

## **Kapitel 6** 45

### **Rapportens kilder og metoder**

## **Bilag A** 50

### **Hvem har besvaret survey?**

## **Bilag B** 58

### **Menopause i Storbritannien**

# Læsevejledning

*En sammenfatning giver et hurtigt overblik over af de vigtigste fund i surveyundersøgelsen.*

**Kapitel 1** belyser med afsæt i surveydata, hvordan kvinder oplever og påvirkes af overgangsalderen, mens **kapitel 2** særligt fokuserer på, hvordan gener og symptomer påvirker kvindernes arbejdsliv, herunder deres motivation, ydeevne og sygefravær.

**Kapitel 3** undersøger, hvilken rolle arbejdspladsen spiller, både ift. hvordan overgangsalder omtales, hvem kvinderne taler med om overgangsalder og hvilke hensyn, de har bedt om i den forbindelse. I dette kapitel præsenteres også erfaringer fra arbejdspladser i Storbritannien, hvor man i en årrække har arbejdet med at skabe "menopause awareness".

I **kapitel 4** præsenteres kvindernes ønsker til, hvordan arbejdspladser kan tage hensyn til kvinder i overgangsalderen og til hvilken yderligere viden om overgangsalderen, der er behov for.

**Kapitel 5** præsenterer med afsæt i denne undersøgelse en række anbefalinger til danske arbejdspladser, der ønsker at kvalificere støtten til medarbejdere i overgangsalderen.

**Kapitel 6** redegør for kilder og metoder til denne rapport.

**Bilag A** præsenterer en profil af respondenterne til surveyundersøgelsen.

**Bilag B** er en uddybning af erfaringer med menopause-tiltag på udvalgte britiske arbejdspladser.

# Sammenfatning af undersøgelsen

*Denne rapport bygger på en survey-undersøgelse gennemført i efteråret 2024 med i alt 3.831 respondenter mellem 45-55 år samt kvalitative interviews, desk-research og research på to britiske arbejdspladser. Læs mere i kapitel 6 om rapportens kilder og metoder.*

*Respondenterne i surveyen er medlemmer af hhv. Din Sundhedsfaglige A-kasse/DSA, HK og FOA og arbejder både på offentlige og private, større og mindre arbejdspladser. Respondenterne repræsenterer både kvinder, som er eller har været i overgangsalderen – og som i forskellig grad er påvirket af det – samt kvinder, der endnu ikke er i overgangsalderen. Læs mere i bilag A om respondenternes profil.*

## Hvordan oplever kvinder overgangsalderen?

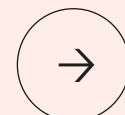
### **Overgangsalderen betragtes som en naturlig – og i nogle tilfælde også besværlig – del af livet.**

- 62,2 % af kvinderne betragter overgangsalderen er en naturlig del af livet.
- 37,6 % oplever, at det kan være nogle anstrengende år. Denne oplevelse har især kvinder, som er eller har været i overgangsalderen.

### **Det er meget forskelligt, hvordan – og om – kvinder påvirkes af overgangsalderen.**

- 60 % af kvinderne i overgangsalderen oplever, at de påvirkes af symptomer og gener - heraf er 15 % konstant påvirket.
- 8 % oplever ingen symptomer.

- Især kvinder i meno- og postmenopausen er påvirket af symptomer, men også kvinder i perimenopausen bliver påvirket.
- De hyppigste *fysiske* symptomer er udmattelse og træthed, muskel- og ledsmerter samt hede- eller svedeture.
- De hyppigste *psykiske* symptomer er søvnproblemer, stressfølelse og manglende socialt overskud.
- 75 % af kvinderne i overgangsalderen har mindst ét fysisk symptom i svær eller meget svær grad, mens 42,8 % har mindst ét psykisk symptom i svær eller meget svær grad.



## Hvordan påvirkes kvinders arbejdsliv af overgangsalderen

### **Overgangsalderen påvirker arbejdslivet for ca. 2 ud af 3 kvinder mellem 45 og 55 år.**

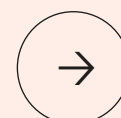
- 41 % af kvinder i overgangsalderen oplever alene negative påvirkninger, primært koncentrationsvanskeligheder, at de har lettere ved at blive stressede, og at de ikke kan det, de plejer at kunne.
- 19 % oplever både positive og negative påvirkninger af overgangsalderen og 8 % oplever alene positive påvirkninger, især at de har mere erfaring og hviler mere i sig selv.
- 31,7 % oplever ikke, at deres arbejdsliv påvirkes af overgangsalderen.

### **Gener og symptomer ifm. overgangsalder påvirker både kvindernes ydeevne og motivation.**

- 32,3 % af kvinder i overgangsalderen oplever, at de ikke kan det, de plejer.
- 20 % har undladt at søge nye arbejdsopgaver.
- 19 % har undladt at søge mere ansvar på jobbet, og 13 % har sværere ved at løse deres arbejdsopgaver.

### **Blandt de kvinder, som oplever, at overgangsalderen har påvirket deres arbejdsliv har.**

- 18,5 % haft sygefravær pga. gener. Oftest af kortere varighed, 1-3 sygedage, og kun få har angivet overgangsalderen som årsag.
- 17,6 % overvejet at skifte job.
- 5,5 % sagt deres job op - af den årsag eller overvejende af den årsag.



## Hvilken rolle spiller arbejdspladsen?

### **Det er naturligt, men ikke så ofte, der bliver talt om overgangsalderen på arbejdspladserne.**

- 60 % af kvinderne er enige eller helt enige i, at det er naturligt at tale om gener ifm. overgangsalderen på deres arbejdsplads.
- 43 % er enige eller helt enige i, at der sjældent bliver talt om overgangsalderen, og 21 % er enige eller helt enige i, at der bliver lavet 'sjov' med gener ifm. overgangsalderen på deres arbejdsplads.

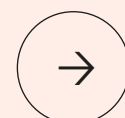
### **Overgangsalderen og gener i den forbindelse er først og fremmest noget kvinderne taler med deres kvindelige kolleger om.**

- 75,1% af kvinderne har talt med kvindelige kolleger, 9,3 % har talt med mandlige kolleger.
- 32,3 % har ikke brug for at tale med nogen på deres arbejdsplads om overgangsalder og eventuelle gener. Et flertal af dem, fordi de ikke har gener eller er særligt påvirkede af deres gener.
- 32 % ville foretrække at tale om overgangsalderen med deres nærmeste leder i en personlig samtale.
- Kun 13 % har talt med deres leder om dette og ofte, fordi de selv har taget emnet op.

### **Få beder om hensyn til deres gener.**

- 7,5 % af kvinderne, hvis arbejdsliv er påvirket af overgangsalderen, har bedt om hensyn pga. deres gener. Typisk ønsker de fleksible arbejdstider og ændrede arbejdsopgaver, og i 7 ud af 10 tilfælde er ønskerne blevet imødekommet.

I åbne svar giver en del kvinder udtryk for, at når de ikke har bedt om hensyn, er det fordi, det ikke er faldet dem ind, at det kunne være en mulighed, eller de har ikke følt sig trygge ved at spørge.



## Hvilke tiltag og viden er der behov for?

**Gener ifm. overgangsalder er ofte et individuelt ansvar, men bør være et fælles ansvar.**

- 42,2 % af kvinderne peger på, at når en arbejdsplads ønsker at tage hensyn til kolleger med gener pga. overgangsalder, er det vigtigste tiltag en plan for, hvordan generne tackles.
- 32,1 % peger på mere åbenhed og forståelse blandt kolleger og nærmeste leder for gener og for, hvordan de kan afhjælpes.

**Få danske arbejdspladser har i dag konkrete tiltag målrettet medarbejdere i overgangsalderen, mens det i Storbritannien har været et fokusområde i en årrække.**

Initiativerne i Storbritannien udsprang bl.a. af undersøgelser af konsekvenserne for arbejdspladserne af medarbejdernes gener ifm. overgangsalderen – f.eks. sygefravær og opsigelser – samt konkrete ønsker og forslag fra de personaleansvarlige og medarbejderne selv. Læs mere i bilag B.

## Anbefalinger til danske arbejdspladser

Da der er meget få konkrete erfaringer på området, og anbefalingerne primært bygger på data indsamlet i denne undersøgelse samt britiske erfaringer, skal anbefalingerne ses som forslag til, hvordan en arbejdsplads kan tage de første skridt til at skabe en mere menopause-venlig arbejdsplads.

Læs mere om anbefalingerne i kapitel 5.

**Stort behov for mere faktuel og almen viden og for viden om, hvad der kan gøres på arbejdspladserne.**

- 42,2 % af kvinderne i denne undersøgelse har brug for mere faktuel viden om overgangsalder. Særligt kvinder, som oplever gener, peger på dette behov.
- 36,3 % efterspørger en informations-kampagne til alle med mere almen viden om overgangsalder.
- 35,3 % ønsker mere viden om, hvad arbejdspladsen kan gøre.
- 24,9 % har ikke brug for mere viden om overgangsalderen – typisk er det kvinder, som har få eller ingen gener eller ikke er i overgangsalderen endnu.



# Baggrund for undersøgelsen

*Hvordan påvirker overgangsalderen arbejdslivet for tusindvis af danske kvinder mellem 45 og 55 år på arbejdsmarkedet? Hvad betyder det for kvindernes trivsel, antallet af sygedage og opsigelser? Hvilke gener oplever de, og hvad tænker de om at skulle yde og lægge en solid arbejdsindsats på et tidspunkt i livet, hvor krop og hjerne ikke altid er medspillere.*

Denne undersøgelse er blevet til efter en undren over, hvorfor der generelt set er og har været et meget lille fokus på overgangsalderen i Danmark, i særdeleshed i relation til arbejdsmarkedet, hvor flere hundrede tusinde kvinder i arbejdsstyrken på et tidspunkt vil blive berørt.

Udgangspunktet er, at vi med data og viden fra denne undersøgelse kan tage et stort skridt i at belyse, hvordan danske kvinder i overgangsalderen trives på arbejdsmarkedet, hvilke symptomer de er ramt af, om de kan tale om overgangsalder på arbejdspladsen, og om der er mulighed for støtte eller hensyn.

Derudover har vi ønsket at sætte tal på, om danske kvinder har haft sygedage relateret til overgangsalder, om eventuelle gener har forhindret kvinderne i at udvikle sig på arbejdsmarkedet samt om de – som man har set i britiske undersøgelser – har haft overvejelser om at sige jobbet op på grund af gener. Vi har desuden undersøgt, hvilken viden og hvilke tiltag, kvinderne måtte have behov for.

Der er mangel på arbejdskraft inden for mange fag, der traditionelt er kvindedominerede, og problemer med fastholdelse af erfarne medarbejdere. Kan man mindske gener fra overgangsalderen for nogen, der i en bestemt livsfase kan være udfordret på trivsel og ydeevne på arbejdsmarkedet, er der både en samfundsøkonomisk og menneskelig gevinst at hente.

Projektets primære formål er at skabe opmærksomhed om, hvordan overgangsalderen kan påvirke nogle kvinders arbejds- og livsvilkår, og samtidig bidrage med konkret viden, der kan klæde ledere og medarbejdere på til at igangsætte nye tiltag. Med inspiration fra britiske arbejdspladser kan vi inspirere til at etablere bedre støtte for kvinder i overgangsalderen samt initiativer og ideer til løsninger på de danske arbejdspladser.

# Overgangsalder definitioner

## Perimenopausen

Årene op til sidste menstruation.

Kan være en periode på helt op til 10 år.

## Menopausen

Menstruation er ophørt, men der er endnu ikke gået et år.

## Postmenopausen

Perioden indtræffer 12 måneder efter sidste menstruation.

**Overgangsalder og menopause** bruges i bred forstand om hele perioden.

Kvinder, som får fjernet æggestokkene ved operation, eller hvis æggestokke bliver ødelagt af kemoterapi, kommer i den forbindelse i overgangsalder.

Overgangsalderen indtræffer, når den fertile periode i en kvindes liv nærmer sig sin afslutning, og æggestokkene naturligt begynder at producere færre af de kvindelige kønshormoner østrogen og progesteron.

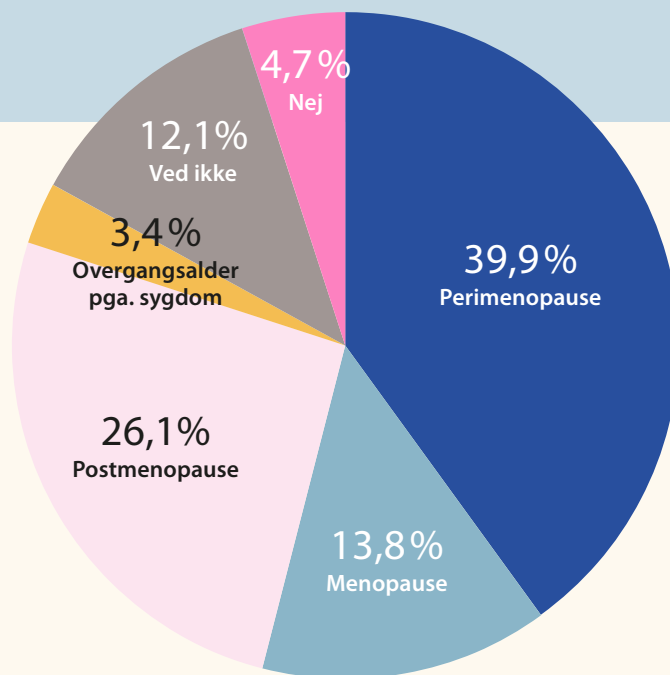
Danske kvinder får i gennemsnit deres sidste menstruation omkring 52-årsalderen, men det varierer meget. Nogle kvinder kommer tidligt i overgangsalder – af naturlige årsager eller pga. sygdom, og en del kvinder mærker symptomer fra overgangsalderen allerede flere år inden og efter menopausen.

Det anslås, at 1-2 procent går i overgangsalderen, før de fylder 40 år.

Kilde: sundhed.dk og medicin.dk.

## Vurderer du selv, at du er i overgangsalderen?

I denne undersøgelse har kvinder, som selv vurderer, at de er i perimenopause, menopause eller postmenopause, overgangsalder pga. sygdom samt kvinder som er i tvivl, besvaret spørgsmål vedr. symptomer og påvirkning af deres arbejdsliv.



■ Perimenopause ■ Menopause ■ Postmenopause ■ Overgangsalder pga. sygdom ■ Ved ikke ■ Nej  
N=3.831

# Kapitel 1

## Kvinders oplevelse af overgangsalderen

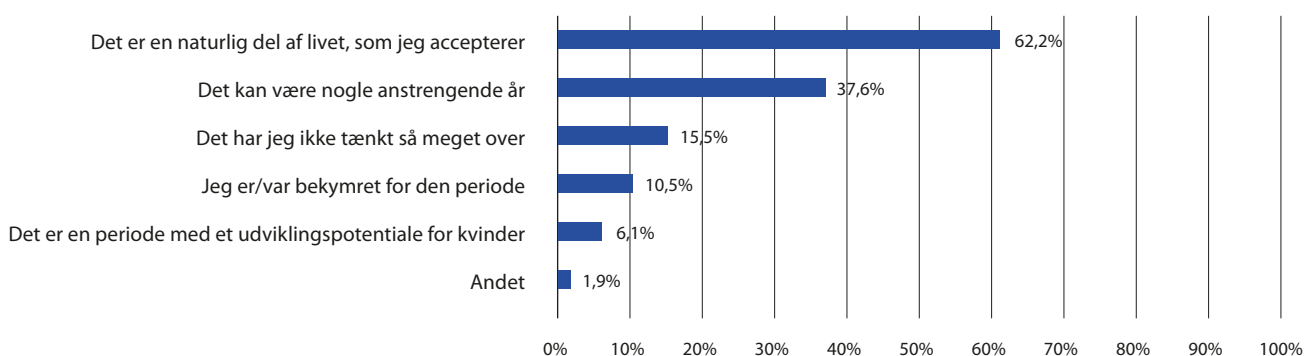
I dette afsnit belyser vi med afsæt i surveydata, hvordan kvinder mellem 45 og 55 år i vores undersøgelse generelt oplever og påvirkes af overgangsalderen, samt hvad de selv gør for at håndtere påvirkningerne.

# Kvindens oplevelse af overgangsalderen

Et flertal af kvinderne ser overgangsalderen som en naturlig del af livet. Nogle imødeser den med en vis bekymring - hvis de overhovedet skænker det en tanke, inden det bliver aktuelt for dem selv. Et fåtal oplever overgangsalderen som en periode med udviklingspotentiale, mens en stor del af de kvinder, som står i overgangsalderen, oplever det som en anstrengende periode.

Figur 1

Hvad beskriver bedst din oplevelse af overgangsalderen?



N=3.831. Mulighed for at vælge flere svar, 1,3 svar i gennemsnit, 5.128 svar.

- 62,2 % - knap 2 ud af 3 - mener, at overgangsalderen er en naturlig del af livet. Dette gælder både for kvinder, som er eller har været i overgangsalderen, samt for kvinder som endnu ikke er det.
- 37,6 % - godt hver tredje - mener, at det kan være nogle anstrengende år. Her er der en overvægt af kvinder, som er i meno- eller postmenopausen og derfor har personlige erfaringer med overgangsalderen.
- 15,5 % har ikke tænkt særligt over dette – det gælder især kvinder, som enten ikke er i overgangsalderen, er i tvivl eller er i perimenopausen.
- 10,5 % er eller var bekymrede for overgangsalderen – det gælder især kvinder, som er i tvivl om, hvorvidt de er i overgangsalderen eller er i perimenopausen.
- Endelig mener 6,1 %, at overgangsalderen er en periode med udviklingspotentiale for kvinder.

***”Jeg accepterer overgangsalderen som en naturlig del af livet, men det gør ikke, at det ikke føles som en belastning.”***

Åbent svar fra survey

## A Symptomer

*I denne undersøgelse har alle respondenter, som er, har været eller er i tvivl om, hvorvidt de er i overgangsalder, svaret på, hvilke symptomer på overgangsalder de oplever og i hvilken grad. Svarene viser en stor variation i sværhedsgrad og sammensætning af fysiske og psykiske symptomer, og der ses ikke klare sammenhænge mellem forskellige symptomer, graden af dem mv. Med andre ord tegner denne undersøgelse et billede af overgangsalderen som en kompleks størrelse, der opleves forskelligt fra kvinde til kvinde.*

### Symptomer på overgangsalderen

De fleste ved, at hedeure hører til på overgangsalderens symptom-liste. Men et stort antal af andre forskelligartede og mindre kendte symptomer kan have relation til overgangsalderen – både fysiske som for eksempel muskel- og ledsmerter og kognitive som "stressfølelse" og "hjernetåge".

Blandt de hyppigste fysiske symptomer i overgangsalderen ses træthed, udmattelse, hede-/svedeture, muskel- og ledsmerter, uregelmæssige/kraftige blødninger, seksuelle problemer, tørre slimhinder, vægtøgning, hjertebanken, urinvejsproblemer.

De psykiske symptomer er bl.a. søvnproblemer, stressfølelse, manglende overskud, hjernetåge, humørsvingninger, nedtrykthed, ængstelse og en oplevelse af at være ved siden af sig selv.

Symptomerne skyldes fald og sving i hormonerne østrogen, progesteron og testosteron.

Kilde: [www.medicalnewstoday.com/articles/what-are-the-34-symptoms-of-menopause](http://www.medicalnewstoday.com/articles/what-are-the-34-symptoms-of-menopause).

*"Jeg rider nogle gange om måneden. Det gør mig glad. Jeg forsøger at omfavne situationen og lade den være en ny del af mig og mine omgivelser med et smil på læben. Men det er svært."*

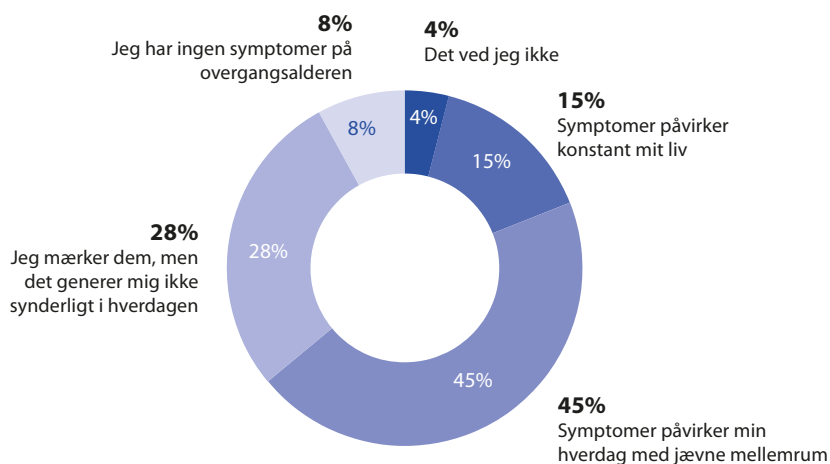
*"Afventer tid hos gynækolog. Det har taget 2 mdr. og 3 besøg hos egen læge, før jeg fik en henvisning. Egen læges ord: Det er bare overgangsalder - det behandler vi ikke på."*

Åbne svar fra survey

Som vist i figuren nedenfor oplever langt de fleste af kvinderne i undersøgelsen, at de bliver påvirket af symptomer i forbindelse med overgangsalderen, men der er stor forskel på i hvor høj grad<sup>1</sup>.

**Figur 2**

**Hvordan synes du, at symptomer fra overgangsalderen samlet set påvirker dig?**



N=3.630. Spørgsmålet er besvaret af alle respondenter, som selv vurderer, at de er i overgangsalderen, jf. definition.

- 8 % oplever ikke symptomer. Det gælder især kvinder, som er i tvivl om, hvorvidt de er i overgangsalderen,<sup>2</sup> men også en mindre del – under 10 % - af de respondenter, som selv angiver, at de er i perimenopause, menopause eller postmenopause.
- 28 % er ikke synderligt generet af symptomer. Det er typisk kvinder, som endnu ikke er i overgangsalderen eller er i tvivl om, hvorvidt de er i overgangsalderen.
- 45 % oplever, at symptomerne påvirker deres hverdag med jævne mellemrum. I denne gruppe ses kvinder i alle faser af overgangsalderen.
- 15 % oplever en konstant påvirkning. Her er der en overvægt af kvinder i meno- og postmenopausen.

99 % kvinderne i denne undersøgelse oplever ét eller flere fysiske og/eller psykiske symptomer, som de forbinder med at være i overgangsalderen. Nedenfor præsenteres først de fysiske og dernæst de psykiske symptomer og gener.

<sup>1</sup> Resultater fra Den Danske Sygeplejekohorte viser, at 20 % ikke har gener, 26,3 % har milde gener, 33,3 % moderate, 14,8 % svære og 5,6 % meget svære gener. ifm. overgangsalder. De to undersøgelser er ikke direkte sammenlignelige, men peger i samme retning: Kvinder påvirkes i forskellig grad, og 20-30 % oplever få eller ingen gener/symptomer, mens 15-20 % er stærkt påvirkede.

<sup>2</sup> I vores survey ses en svag tendens til, at respondenter fra DSA i højere grad end respondenter fra HK og FOA oplever at symptomerne påvirker deres hverdag.

## Er jeg i overgangsalderen?

12,1% af kvinderne i vores undersøgelse er i tvivl om, hvorvidt de er i overgangsalderen. I deres åbne svar peger de bl.a. på:

- at de pga. hormonspiral ikke menstruerer.
- at symptomerne fra overgangsalderen ligner symptomer på andre lidelser, de i forvejen har. F.eks. senfølger efter kræft/kemobehandling eller covid, sklerose, leddegigt, stofskiftesygdomme eller fibromyalgi.
- at de pga. pressede livssituationer – f.eks. skilsmisse eller børn i stærk mistrivsel, problemer med et presset arbejdsmiljø mv. – har svært ved at afgøre, om deres symptomer bunder i den pressede situation, overgangsalder eller en blanding.

Endelig er der enkelte kvinder i postmenopausen, som i tilbageblik vurderer, at deres stresssygdom eller depression helt eller delvis skyldes symptomer fra overgangsalderen.

*”Jeg har oplevet overgangsalderen som en eksistentiel krise. Min krop opfører sig anderledes, min mentale formåen er påvirket. Jeg har en lavere tolerance over for bullshit, og situationer, hvor jeg før har tilpasset mig, er stærkt reducerede.”*

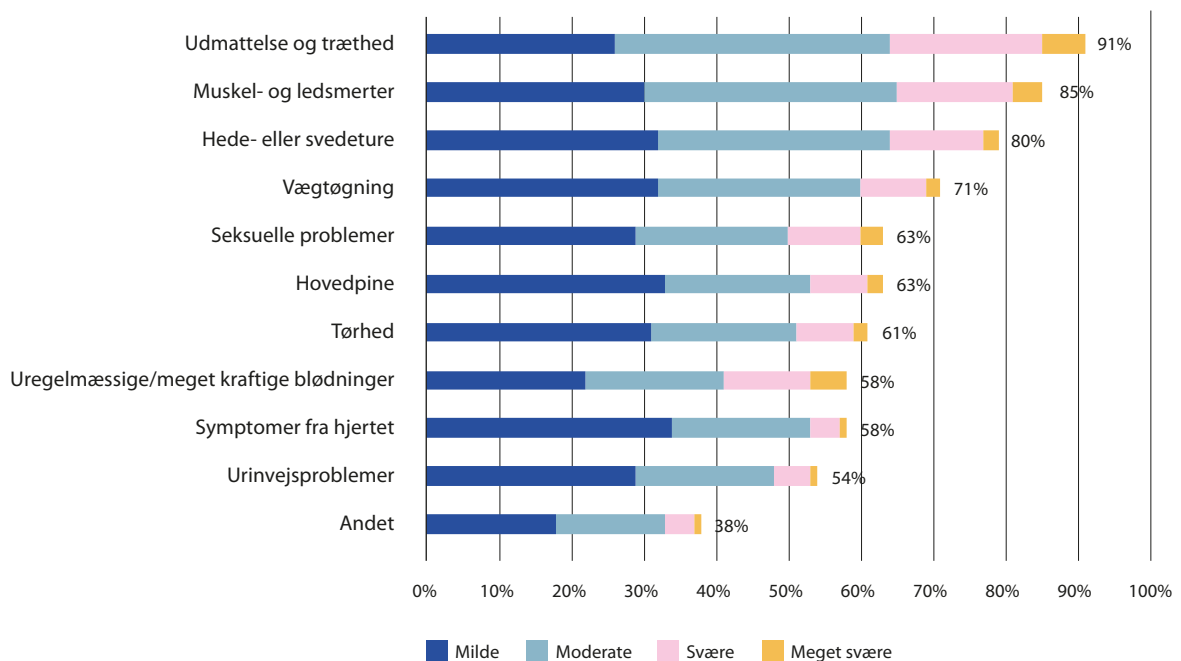
*”Vi er jævndrende, og derfor har vi alle brug for hensyn, men det er ikke altid muligt. Så strammer man sig an og klarer det.”*

Åbne svar fra survey

## B Fysiske symptomer

*Udmattelse, træthed og søvnproblemer er de hyppigst forekommende fysiske symptomer, som opleves af 9 ud af 10 kvinder, som er i overgangsalderen, i denne undersøgelse. Det er også disse symptomer, som kvinderne oftest har i svær eller meget svær grad<sup>3</sup>.*

**Figur 3**  
Har du oplevet følgende fysiske gener/symptomer?



N=3.650. Spørgsmålet er besvaret af alle respondenter, som selv vurderer, at de er i overgangsalderen, jf. definition i indledningen.

- 91 % oplever udmattelse og træthed. Heraf har 27 % oplevet det i svær eller meget svær grad.
- I gennemsnit oplever kvinderne i denne undersøgelse 7,3 fysiske symptomer. Kvinder i menopausen og perimenopausen oplever flest symptomer.
- 75 % af kvinderne i denne undersøgelse har mindst ét fysisk symptom i svær eller meget svær grad. Det gælder særligt udmattelse og træthed, muskel- og ledsmerter samt uregelmæssige og/eller meget kraftige blødninger.
- Andelen med 10-11 fysiske symptomer er højest blandt kvinder, som er i menopausen eller postmenopausen.

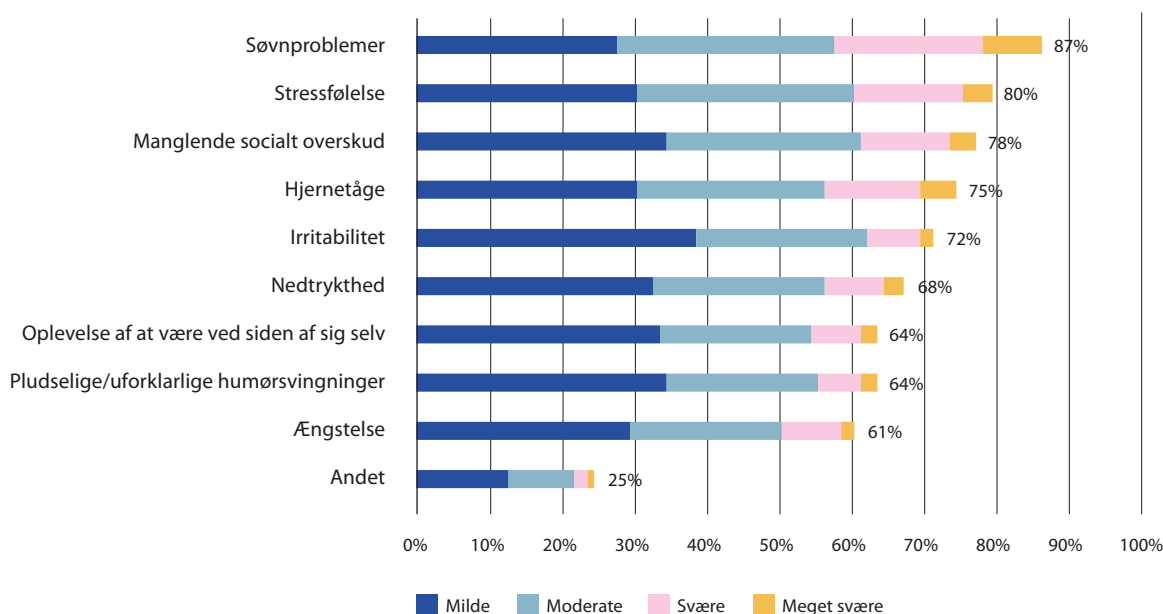
<sup>3</sup> Fund fra Den Danske Sygeplejekohorte viser i vid udstrækning lignende resultater vedr. typer af gener og graden af dem. Forskelle i resultater på de to undersøgelser kan skyldes en lille overrepræsentation af respondenter med gener/symptomer i denne undersøgelse, som specifikt handler om overgangsalder, mens kohorten stiller spørgsmål inden for et langt bredere spektrum.



## C Psykiske symptomer

*De hyppigst forekommende psykiske symptomer er søvnproblemer, stressfølelse og manglende socialt overskud. Mellem 78 og 87 % af respondenter i overgangsalderen oplever disse symptomer.*

Figur 4  
Har du oplevet følgende psykiske gener/symptomer?



N=3.650. Spørgsmålet er besvaret af alle respondenter, som selv vurderer, at de er i overgangsalderen, jf. definition i indledningen.

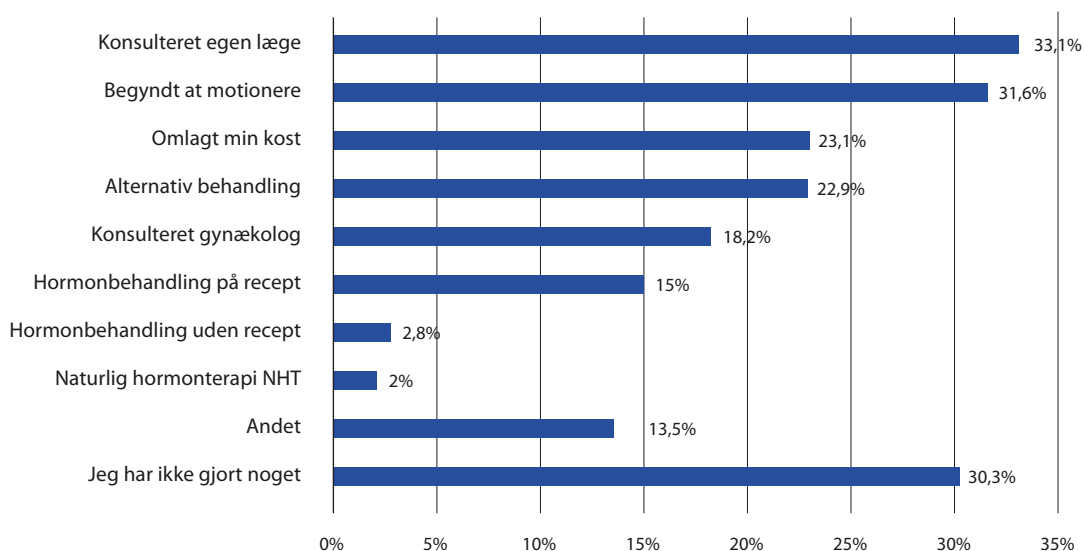
- 96,7 % har mindst ét psykisk symptom.
- I gennemsnit oplever respondenterne 6,7 psykiske symptomer. Respondenter i menopausen og postmenopausen er dem, der oplever flest symptomer.
- 42,8 % har mindst ét psykisk symptom i svær eller meget svær grad. Det gælder særligt søvnproblemer, stressfølelse og hjernetåge.
- Andelen med 9-10 psykiske symptomer er højest blandt respondenter, som er i menopausen eller postmenopausen.
- Andelen med 10-11 psykiske symptomer er højest blandt kvinder, som er i menopausen eller postmenopausen.

## D Hvad har kvinderne selv gjort?

*Eftersom symptomer og gener i overgangsalderen opleves meget individuelt, er der også mange forskellige tilgange til at få hjælp. De kvinder i vores undersøgelse, som oplever gener eller symptomer, supplerer en konsultation hos egen læge og/eller gynækolog med en bred vifte af tiltag og livsstilsændringer for at modvirke deres forskellige gener og symptomer<sup>4</sup>.*

Konsultation hos egen læge kombineret med en sundere livsstil er de hyppigste tiltag, når kvinderne i denne undersøgelse søger at afhjælpe deres gener som følge af overgangsalder. Dette gælder både for de kvinder, der arbejder i sundhedsvæsnet og dem, der arbejder andre steder.

**Figur 5**  
**Hvad har du selv gjort for at modvirke gener/symptomer?**



N= 3.302, i alt 6.357 svar, i gennemsnit har de 2.300 kvinder, som har gjort noget, gjort 2,7 ting. Spørgsmålet er besvaret af alle respondenter, som selv vurderer, at de er i overgangsalderen jf. definition og har symptomer.

- "Andet" er f.eks. psykologsamtaler, vinterbadning, diverse kosttilskud, meditation, yoga, mindfulness, rygestop, periodevis faste, akupunktur, zoneterapi, CBD, healing, "gøre ting, der giver glæde" mv. (angivet i åbne svar).
- Blandt de 30 % - ca. hver tredje - der ikke har gjort noget for at modvirke gener eller symptomer:
  - mærker 51 % - godt halvdelen - symptomer, men er ikke synderlig generet af dem.
  - påvirkes 38 % jævnligt af symptomer i hverdagen.
  - er 4 % konstant påvirket af symptomer.

Både de respondenter, som har valgt ikke at gøre noget, og dem, som f.eks. har konsulteret deres egen læge, giver i åbne svar udtryk for, at de forsøger at acceptere og leve med overgangsalderen. I nogle tilfælde fordi de betragter det som en naturlig del af livet og ikke oplever, at symptomerne kræver behandling. Andre oplever et behov for behandling, men har ikke fundet forståelse for dette hos deres egen læge.

<sup>4</sup> Her følger de i vid udstrækning anvisninger fra sundhed.dk, som anbefaler kontakt til egen læge, hvis livskvalitet påvirkes negativt, samt at man selv kan afprøve "naturpræparater, der hævdes at være gode mod gener i overgangsalderen" samt "mindfulness og meditation [...]"; hvis man oplever psykologiske problemer.

# Kapitel 2

## Hvordan påvirkes kvinders arbejdsliv af overgangsalder?

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvordan arbejdslivet kan blive påvirket af gener i overgangsalderen. Ligesom kvinderne i vores undersøgelse har meget forskellige opfattelser af symptomer og gener, oplever de også overgangsalderens indvirkning på deres arbejdsliv meget forskelligt.

# Hvordan påvirkes kvinders arbejdsliv af overgangsalder?

Overgangsalderens negative påvirkninger på kvindernes arbejdsliv fylder mest<sup>5</sup>:

- 41 % oplever alene negative aspekter.
- 19 % oplever både positive og negative aspekter.
- 8 % oplever alene positive aspekter.
- 31,7 % oplever ikke, at overgangsalderen har påvirket deres arbejdsliv overhovedet.

## Er det overgangsalderen eller ...?

Som tidligere nævnt kan det være svært for kvinderne at afgøre, hvordan overgangsalderen påvirker deres fysiske og mentale tilstand.

Det samme gælder påvirkningen af arbejdslivet: Skal – især de kognitive – gener ses i relation til forhold på arbejdspladsen som f.eks. omstruktureringer, travlhed, konflikter eller lignende? Eller skyldes det overgangsalderen?

Svarene ovenfor indikerer under alle omstændigheder, at en stor del – men langt fra alle – kvinder i perioden omkring deres overgangsalder oplever en række negative påvirkninger af deres arbejdsliv.

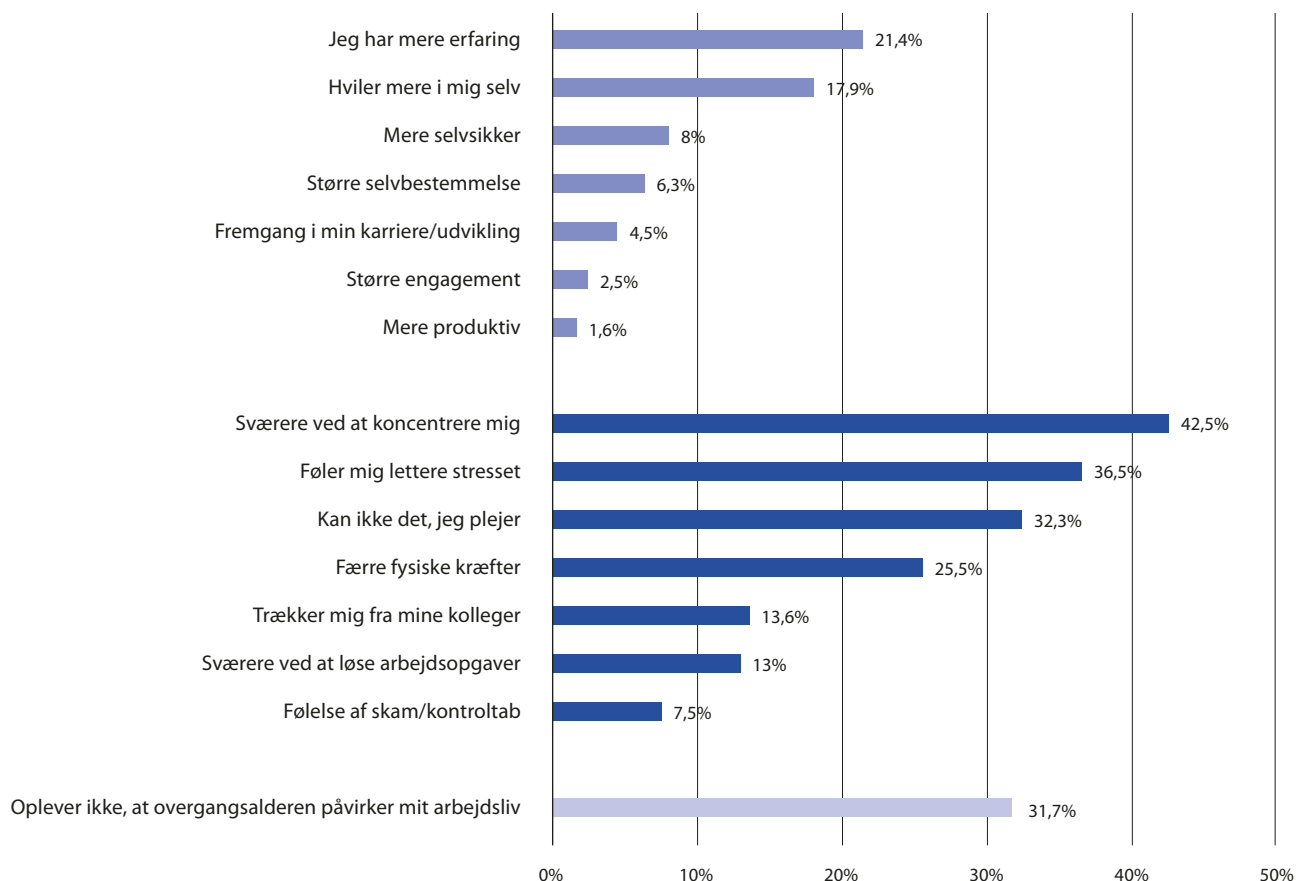
*“Det er kommet snigende, men er det så bare min kapacitet, der er overskredet på grund af et stigende tempo og arbejdspress, eller er det overgangsalder? Det er jeg faktisk selv i tvivl om, fordi et eller andet sted har vi jo alle en grænse for, hvornår man ikke kan mere. Men jeg kan ikke altid skelne de to ting.”*

*Kvalitativt interview*

<sup>5</sup> Besvaret af kvinder, som er i overgangsalderen jf. def. i indledning.

Figuren nedenfor viser, hvor stor en del af kvinderne i denne undersøgelse, der er påvirket af hhv. positive og negative aspekter.

**Figur 6**  
**Hvordan har overgangsalderen påvirket dit arbejdsliv?**



N=3.630, 2,6 svar i gennemsnit. Bemærk: Kvinder, som vurderer, at de ikke er i overgangsalderen, eller at de ikke har symptomer på overgangsalderen, har ikke besvaret dette spørgsmål.

- 68,3 %, 2 ud af 3 respondenter, oplever, at overgangsalderen påvirker deres arbejdsliv.
- De hyppigste negative aspekter er koncentrationsvanskeligheder og oplevelsen af lettere at blive stresset.
- Uanset hvilken fase af overgangsalderen kvinderne i denne undersøgelse er i, fylder de negative aspekter mest. Det gælder især kvinder, som er i overgangsalderen pga. sygdom, hvoraf 70 % alene oplever en negativ påvirkning.
- DSA- og HK-medlemmer peger hyppigst på vanskeligheder ved at koncentrere sig, mens FOA-medlemmer hyppigst peger på, at de har færre fysiske kræfter. Dette skal ses i sammenhæng med, at FOA-medlemmerne oftere vurderer, at deres job er meget fysisk krævende.
- De hyppigste positive aspekter er oplevelsen af at have mere erfaring samt at hvile mere i sig selv. Dette går igen på tværs af de tre grupper.

## A Ydeevne og motivation

*Gener i forbindelse med overgangsalderen påvirker ydeevnen og motivationen på jobbet hos op mod hver tredje kvinde i vores undersøgelse, som er i overgangsalderen.*

- 32,3 % oplever, at de ikke kan det, de plejer.
- 20 % har undladt at søge nye arbejdsopgaver.
- 19 % har undladt at søge mere ansvar på jobbet.
- 13 % har sværere ved at løse deres arbejdsopgaver.

## B Ledere

*Respondenter med lederstillinger udgør 12,5 % af kvinderne i denne undersøgelse. De er i mindre udstrækning påvirkede, især i forhold til at søge mere ansvar og nye arbejdsopgaver.*

- 11 % af lederne blandt respondenterne har undladt at søge mere ansvar pga. gener ifm. overgangsalder, mens det er 19 % af alle medarbejdere.
- 13 % af lederne har undladt at søge nye arbejdsopgaver pga. gener ifm. overgangsalderen, mens det er 20 % af medarbejderne.
- Ift. oplevelsen af ikke at kunne det, de plejer, samt have sværere ved at løse arbejdsopgaver ligger lederne på linje med medarbejderne.

Det er således ikke muligt ud fra denne undersøgelse at sige, om gener og symptomer ifm. med overgangsalderen bremser nogle kvinder i at "stige i graderne" eller forfølge drømme i arbejdslivet. Men enkelte åbne svar fra surveyen indikerer, at nogle kvinder prioriterer hensynet til trivsel frem for karriere – i hvert fald i en periode.

***"Jeg valgte at skifte fra et mere end fuldtids-lederjob til et deltidsarbejde uden ledelse, da mine gener var på det højeste, da jeg ellers ville være blevet syg af stress."***

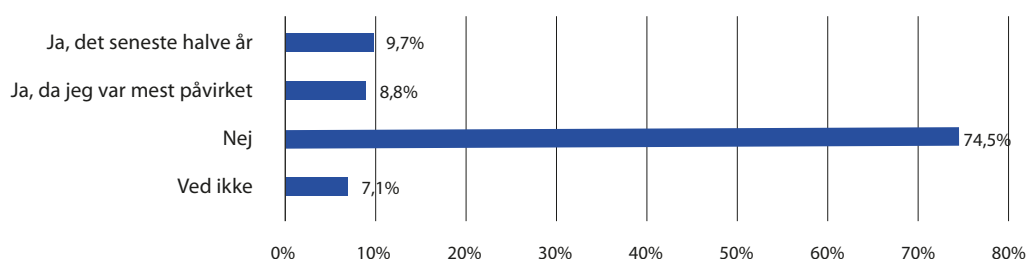
Åbent svar fra survey

## C Sygemeldinger

Gener i overgangsalderen er årsag til, at 18,5 % af de kvinder, der oplever, at overgangsalderen påvirker deres arbejdsliv, har haft sygedage, typisk af kortere varighed. Der synes at være et "mørketal", da kun få angiver overgangsalder som årsag til sygefraværet <sup>6</sup>.

Figur 7

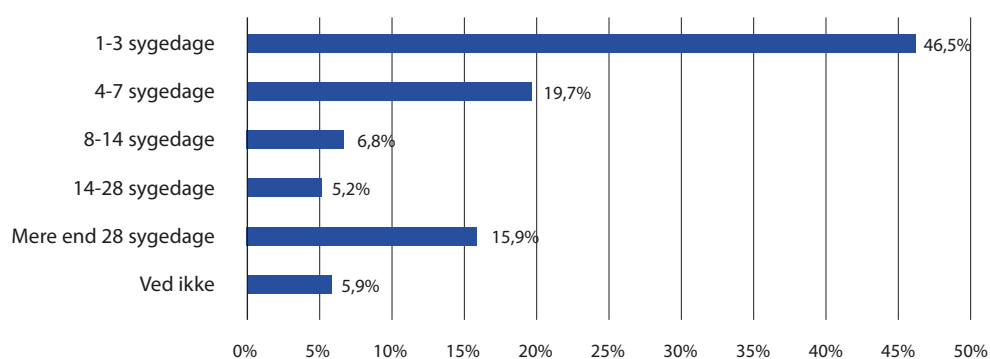
Har du pga. gener ifm. overgangsalder haft fravær/været sygemeldt?



N=2.481. Dette spørgsmål er besvaret af alle respondenter, som har svaret ja til, at overgangsalder har påvirket deres arbejdsliv. Respondenter, som er i postmenopausen, har besvaret spørgsmålet ud fra den periode, hvor de var mest påvirket af gener.

Figur 8

Hvor mange dage har du været sygemeldt pga. gener ifm. overgangsalder?



N=458 (Respondenter, som i det seneste halve år eller i det halve år, de havde flest gener ifm. overgangsalder, har haft sygefravær af den årsag.)

<sup>6</sup> Sygefraværet blandt kvinder er generelt højere end for mænd, og det gælder også for kvinder mellem 45 og 55 år. Kvinder har årligt i gennemsnit ca. 12 dages fravær og en fraværprocent på ca. 5, mens mænd i gennemsnit har 7 dages fravær og en fraværprocent på ca. 3. Kilde: Statistikbanken.

Ikke overraskende er det respondenter med flest symptomer, der hyppigst er sygemeldt pga. deres gener.

- 31,3 % af kvinder i denne undersøgelse, som konstant er påvirket af gener, har været sygemeldt.
- 13,7 %, som mærker symptomer med jævne mellemrum, har været sygemeldt.
- 1,1 %, som mærker symptomer uden at være særligt generet af dem, har været sygemeldt.
- Blandt de sygemeldte er 37,6 % konstant påvirket af symptomer og 48,5 % med jævne mellemrum påvirket af symptomer.
- 9,3 % af lederne har haft sygefravær, mens 13,5 % af medarbejderne har haft sygefravær.
- Jo færre timer respondenterne arbejder, desto oftere har de været sygemeldt pga. gener ifm. overgangsalderen:
  - 18,6 % af de respondenter, som arbejder 25 timer eller mindre, har haft sygefravær pga. gener ifm. overgangsalder.
  - 10,8 % af de respondenter, som arbejder 36 timer eller mere, har haft sygefravær pga. gener ifm. overgangsalder.

Der er ikke signifikante forskelle på andelen af sygemeldte i de forskellige sektorer og virksomhedsstørrelser.

***”Jeg har altid haft ja-hatten på og ment, at overgangsalderen bare skulle gennemleves og overstås. Jeg er blevet klogere. Det har været sindssygt hårdt at være på arbejdsmarkedet pga. periodevis utilpashed, kognitive udfordringer og samtidig at føle sig svag og utilstrækkelig.”***

Åbent svar fra survey

***”Jeg har lavet ufattelig mange fejl på grund af træthed og hjerne-tåge. Engang kom jeg til at give morfin til den forkerte patient... det er nok det værste, jeg har gjort i hele min sygeplejersketid.”***

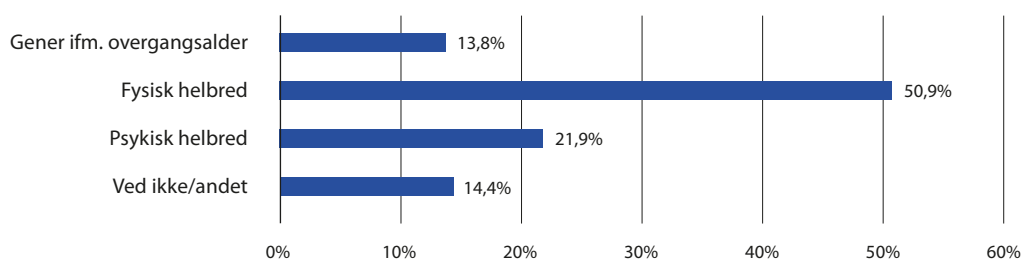
Kvalitativt interview



Gener pga. overgangsalder bliver sjældent angivet som direkte årsag til sygemelding.

Figur 9

Hvis du har fortalt om årsagen til din sygemelding, hvilken årsag gav du så?



N=458 (Respondenter, som i det seneste halve år eller i det halve år, de havde flest gener ifm. overgangsalder, har haft sygefravær af den årsag.)

Arbejdsgiver har som udgangspunkt ikke krav på at få oplyst årsagen til en sygemelding. Alligevel har en stor del af de sygemeldte fortalt om årsagen – måske til deres leder eller kolleger. Heraf har 13,8 % angivet gener i forbindelse med overgangsalderen som årsag.

Som tidligere vist oplever kvinderne overgangsalderen som både fysiske og psykiske påvirkninger, og en del er i tvivl om, hvorvidt deres gener skyldes overgangsalder eller helt andre ting. Derfor er det måske ikke så overraskende, at de henviser til specifikke symptomer/gener frem for til overgangsalderen.

Men som vi vil vende tilbage til i næste kapitel, oplever en del kvinder, at overgangsalderen er et privat emne, som ikke hører til på arbejdspladsen, og/eller de forventer ingen forståelse fra kolleger eller ledere, hvis de angiver overgangsalder som årsag til deres fravær.

*“Min læge og jeg mener det er stress, men måske det i virkeligheden er min overgangsalder. Jeg er sygemeldt og står til at blive fyret.”*

*“Synes det [overgangsalder] hurtigt kan blive set som en sygdom. Det har jeg ikke lyst til.”*

Åbne svar fra survey

## D Jobskifte

**Gener ifm. overgangsalderen medvirker til, at op imod hver femte kvinde, som oplever, at overgangsalderen påvirker deres arbejdsliv, overvejer at skifte job.**

- 17,6 % har overvejet at skifte job.
- 5,5 % har sagt deres job op af den årsag eller overvejende af den årsag.

Det varierer markant blandt faggrupperne, idet det er 4 % af respondenterne fra HK, 7 % blandt respondenterne fra FOA og 18 % af respondenterne fra DSA<sup>7</sup>, ligesom der også er variationer blandt de enkelte faggrupper inden for DSA.

Svarene på dette område er helt identiske med en britisk undersøgelse fra 2023, hvor 17 % svarede, at de har overvejet at forlade jobbet på grund af manglende støtte i forbindelse med overgangsalder-symptomer. Yderligere har 6 % allerede sagt op af den grund.

Samme undersøgelse viser også, at på de arbejdspladser, hvor der er støtte til medarbejdere med menopause-relaterede symptomer, har færre tendens til at sige op eller overveje det<sup>8</sup>.

***”Jeg har ikke længere så nemt ved at tilpasse mig. Jeg går ud fra, det er, fordi hormonerne ændrer sig. Det gør det sværere at passe ind på en arbejdsplads. Jeg har behov for at arbejde mere selvstændigt. Derfor er det oplagt at skifte job.”***

***”Jeg har måttet skifte til et job, hvor jeg ikke er på og skal facilitere møder. Dråben var, da jeg havde glemt, hvad mine kolleger hed.”***

***”Jeg har skiftet job og lagt en anden karrierevej inden min nuværende arbejdsplads netop pga. mange gener. Vidste ikke dengang, at det var på grund af begyndende overgangsalder. Det ved jeg i dag, og jeg er glad for mit nuværende arbejdsliv.”***

Åbne svar fra survey

<sup>7</sup> Bemærk at der er en tendens til, at respondenter fra DSA i højere grad end de to øvrige faggrupper angiver, at de er påvirket af gener/symptomer ifm. overgangsalder. Se kapitel 1 under figur 2.

<sup>8</sup> Kilde: CIPD (2023) Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023. London: Chartered Institute of Personnel and Development. Præsentation af tiltag på britiske arbejdspladser, se bilag B.

# Kapitel 3

## Hvilken rolle spiller arbejdspladsen?

I dette afsnit ser vi på, hvordan kvinderne i vores undersøgelse oplever, der bliver talt om overgangsalder på deres arbejdsplads. Overgangsalderen og hvad deraf følger, er ikke direkte tabu, men samtidig oplever mange, at det er et privat emne, som de fortrinsvis taler med deres kvindelige kolleger om.

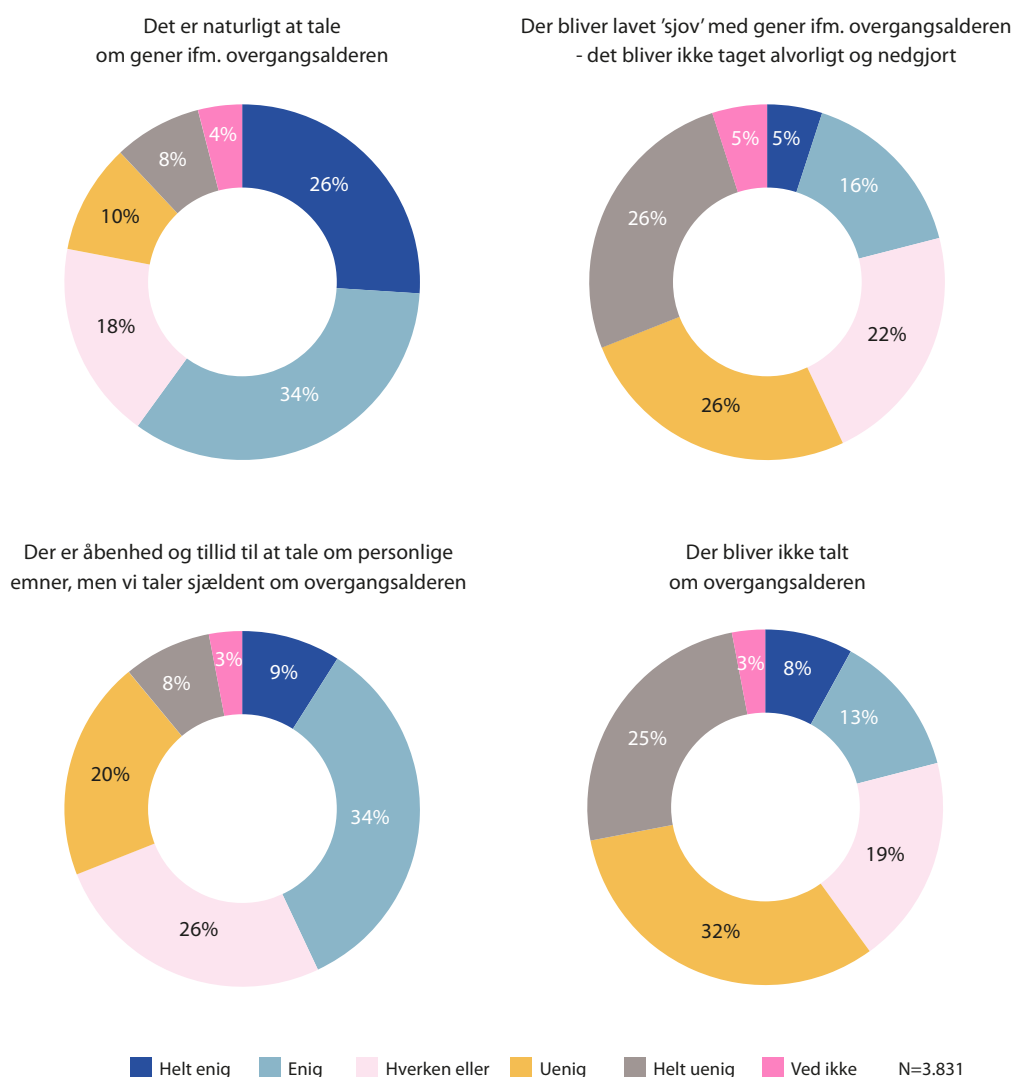
De færreste har bedt om hensyn i den forbindelse. Dels fordi de ikke oplever et behov, men også fordi det ikke står klart, hvilke muligheder, der findes. Dette afspejler, at det i en dansk kontekst stadig er nyt for de fleste at se arbejdspladsen spille en rolle i at støtte kvinder i overgangsalderen.

# Hvilken rolle spiller arbejdspladsen?

Som vist i figuren nedenfor oplever kvinderne i denne undersøgelse, at det på mange arbejdspladser måske nok er naturligt at tale om gener ifm. overgangsalderen, men det ikke et emne, der fylder meget - og samtidig er det et emne, der ikke altid tages helt alvorligt.

Figur 10

Hvordan bliver der talt om overgangsalder på din arbejdsplads?



***"Jeg har ikke overvejet, der kunne være mulighed for at tage hensyn til det."***

Åbent svar i survey

- 60 % er enige eller helt enige i, at det er naturligt at tale om gener ifm. overgangsalder på deres arbejdsplads.
- 43 % er enige eller helt enige i, at man godt kan tale om personlige emner på arbejdspladsen, men sjældent om netop overgangsalderen.
- 21 % enige eller helt enige i, at der bliver lavet 'sjov' med gener ifm. overgangsalder på deres arbejdsplads.
- 21 % er enige eller helt enige i, at der ikke bliver talt om overgangsalder på deres arbejdsplads.

Det samme mønster opleves i store træk på tværs af medlemmerne fra DSA, HK og FOA. Dog er det lidt hyppigere HK-medlemmer, som oplever, at der ikke bliver talt om overgangsalder eller bliver lavet 'sjov' med det på deres arbejdsplads.

*At tale om gener ifm. overgangsalder og tackle evt. 'sjove' kommentarer ser ud til at være en større udfordring for dem, som er i overgangsalder, end for dem som ikke er.*

- Respondenter, som er i menopausen, peri- eller postmenopausen:
  - er oftere uenige eller helt uenige i, at det er naturligt at tale om gener ifm. overgangsalder på deres arbejdsplads.
  - er oftere enige eller helt enige i, at der bliver lavet sjov med gener ifm. overgangsalderen.
- Uanset om det er offentlige eller private arbejdspladser, og uanset størrelse på arbejdspladsen, er det 20-25 % af respondenterne, som angiver, at de er enige eller helt enige i, at der ikke bliver talt om overgangsalder.

***"Om der tales om overgangsalder afhænger af, hvilke kollegaer du har. I mit nuværende job er der langt flest unge ansat, som slet ikke er der i livet endnu. På min gamle arbejdsplads snakkede vi på ugentlig basis om overgangsalderens udfordringer."***

***"En dag sagde min leder til mig, da jeg fortalte om en anden fejl, jeg havde lavet: "du er vist ved at blive gammel". Jeg tror, hun ville være sjov, men det sårede mig faktisk ret meget."***

***"Jeg føler, at jeg ville være den eneste, som fortæller om menopause-gener og fornemmer ikke rigtigt, at det er noget, andre vil høre om."***

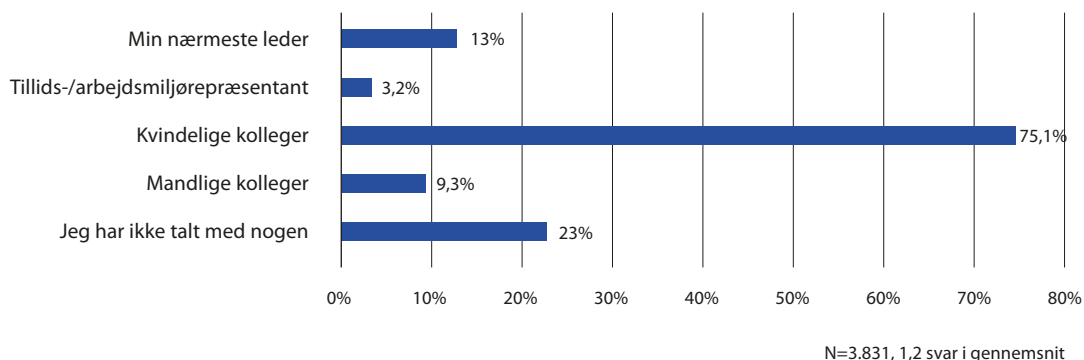
Fra åbne svar og interviews

## A Hvem taler kvinder om overgangsalderen med på arbejdspladsen?

*Hvis respondenterne taler med nogen på deres arbejdsplads om overgangsalder, er det først og fremmest deres kvindelige kolleger, og det er dem selv eller deres kolleger, der tager initiativ til samtalen, meget sjældent ledere, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanter.*

Figur 11

Har du talt om overgangsalder med nogen på din arbejdsplads?



- 13 % har talt med deres nærmeste leder. Det forekommer hyppigst på offentlige virksomheder med mere end 10 ansatte og på private virksomheder med mere end 250 ansatte.
- 3,2 % har talt med deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Uanset arbejdspladsens størrelse og sektor sker dette meget sjældent. Det forekommer hyppigst på store offentlige arbejdspladser med over 250 ansatte og på små private med under 10 ansatte.
- I få tilfælde har leder eller medarbejderrepræsentant - hhv. 2,3 % og 0,8 % - taget initiativ til en samtale om overgangsalder.

### 23 % af kvinderne har ikke talt med nogen på arbejdspladsen om overgangsalder

- Flertallet af dem – 70,9 % - fordi de ikke har haft brug for det. De er typisk ikke i overgangsalderen eller har meget få symptomer/gener.
- Derudover mener 9,1 %, at overgangsalderen er et privat emne, 8,6 % er bange for at blive gjort til offer, mens 7,4 % frygter, det vil påvirke deres karrieremuligheder negativt. Disse holdninger ses både hos kvinder, som selv er eller har været i overgangsalderen og hos kvinder med både mange og få gener og symptomer.

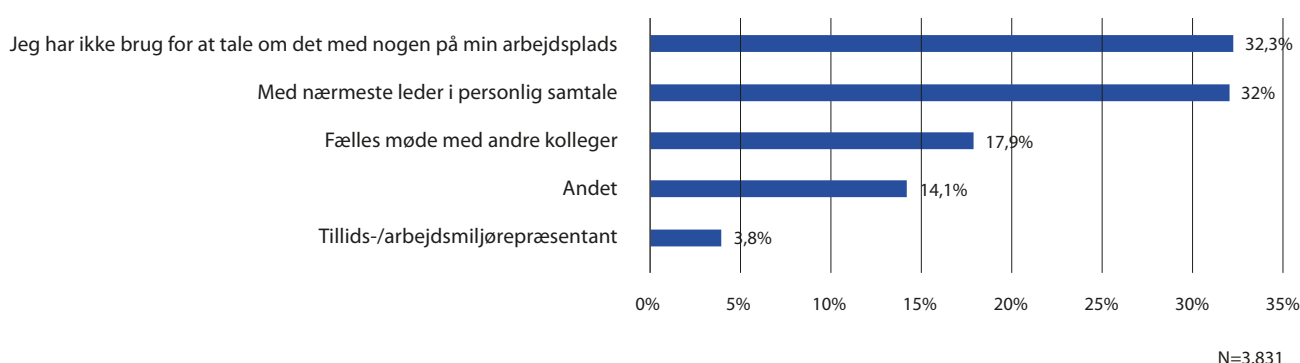
Ledere taler sjældnere end medarbejdere med nogen på deres arbejdsplads om overgangsalder – men dette kan hænge sammen med, at lederne i denne undersøgelse ikke har angivet at være stærkt påvirkede af gener og måske af den grund ikke har det samme behov.

## B Hvem foretrækker kvinder at tale med om overgangsalder?

Hver tredje kvinde har ikke brug for at tale med nogen på arbejdspladsen om overgangsalder. De kvinder, som har brug for det, vil foretrække at tale med nærmeste leder, men jf. figur 11 på side 30 har 13 % reelt gjort det, og i de fleste tilfælde tog kvinderne selv initiativ til samtalen.

Figur 12

Hvem på din arbejdsplads vil du foretrække at tale med om overgangsalder og eventuelle gener/behov for hensyn eller støtte?



- Kvinderne i denne undersøgelse, som konstant er påvirket af gener, vil helst tale personligt med nærmeste leder eller have et fællesmøde med andre kolleger.
- Halvdelen af de kvinder, som jævnligt er påvirket, foretrækker også at tale personligt med nærmeste leder, mens ca. en tredjedel ikke har behov for at tale med nogen på deres arbejdsplads.
- Et flertal af de kvinder, som ikke er generet synderligt af deres gener eller ikke oplever gener, har ikke brug for at tale med nogen på arbejdspladsen.
- Et flertal af de kvinder, som ikke er i overgangsalderen eller ikke ved, om de er i overgangsalderen, vil foretrække at tale med nærmeste leder eller ingen på arbejdspladsen.

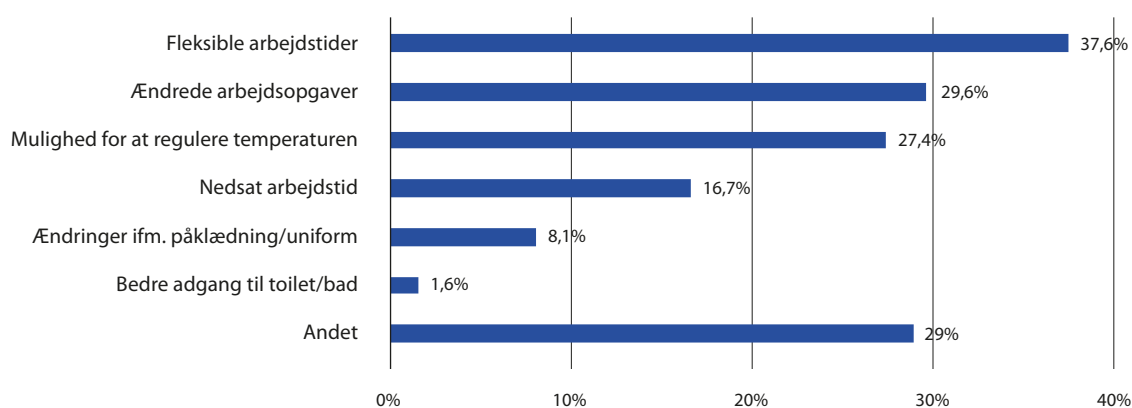
*“Tænk hvis der var et punkt om overgangsalderen til MUS-samtalerne. Ønsker at yngre ledere bliver undervist i symptomer, og hvad man kan gennemgå i den periode.”*

Åbent svar i survey

## C Hensyn

*7,5 % af de kvinder, hvis arbejdsliv er påvirket af overgangsalderen, har bedt nærmeste leder eller kollega om at tage hensyn i den forbindelse. Det har primært handlet om fleksible arbejdstider, ændrede arbejdsopgaver og mulighed for at regulere temperaturen. En stor del af ønskerne er blevet imødekommet.*

**Figur 13**  
**Hvilke hensyn har du bedt om?**



N=186 (Respondenter, som har bedt nærmeste leder eller kolleger om hensyn pga. gener ifm. overgangsalder.)

Ønskerne drejer sig især om fleksibilitet i arbejdstid og -opgaver, så kvinderne kan tage højde for, at de f.eks. i perioder har problemer med at få den nødvendige søvn, med koncentration eller med at holde mange bolde i luften.

- 68,8 % af de kvinder, der har bedt om hensyn, har oplevet, at dette i høj grad eller i nogen grad blev imødekommet.
- 17,3 % har oplevet, at deres ønsker i ringe grad eller slet ikke blev imødekommet.

Hvorvidt de ønskede hensyn er blevet imødekommet, er uafhængigt af sektor og størrelse på arbejdspladsen.

Det kan virke stærkt overraskende, at 95 % af kvinderne i vores undersøgelse ikke har bedt om hensyn, og at en stor del af dem angiver som årsag, at de ikke har haft brug for det, når en stor del af dem samtidig oplever, at overgangsalderen har negativ indflydelse på deres arbejdsliv.

En række åbne svar fra surveyen samt interviews peger i retning af, at det dels ikke er faldet kvinderne ind at spørge om hensyn, og at de dels ikke føler sig trygge ved at tage emnet op og nødvendig vil være til besvær. Derfor fortæller flere, at de "bider tænderne sammen og klarer det selv".



# Kapitel 4

## Hvilke tiltag og hvilken viden er der behov for?

I dette afsnit ser vi på, hvilke ønsker kvinderne i vores undersøgelse har til arbejdspladsen om støtte i overgangsalderen. Som vist i kapitel 3 er det for mange af kvinderne en ny tanke, at arbejdspladsen kan spille en rolle i den sammenhæng. Kvinderne lægger stor vægt på, at de ikke vil sygeliggøres, og for mange er overgangsalderen en privat sag.

Men kvinderne ønsker på den anden side, at arbejdspladsen er klædt på til tage hånd om de medarbejdere, som har gener. Da der er meget få eksempler på danske arbejdspladser, som har en plan for dette, skeler vi til Storbritannien for inspiration.

Mere faktuel viden om overgangsalderen er et stort ønske, og derfor ser vi til sidst i dette afsnit nærmere på, hvordan udbredelse af viden kan gribes an.

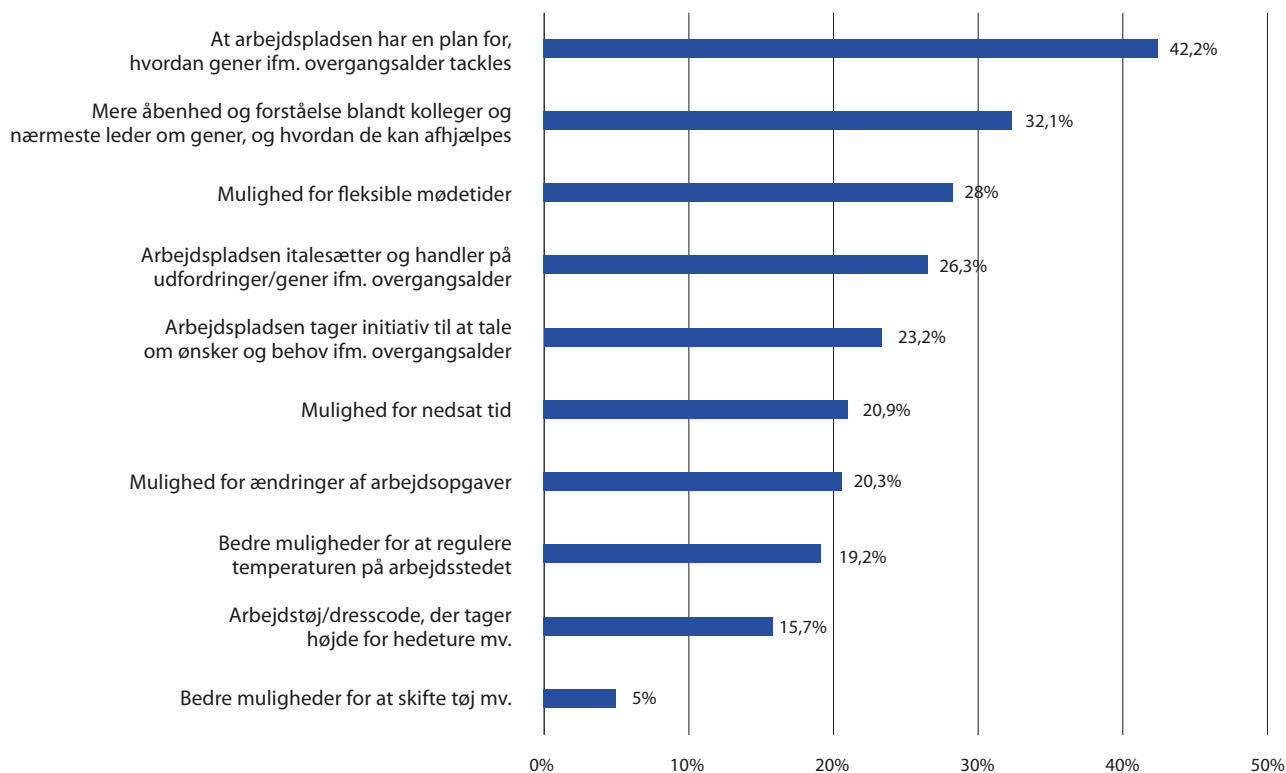
# Hvilke tiltag og hvilken viden er der behov for?

## A Hvordan bør arbejdspladsen støtte kvinder i overgangsalderen?

*Det vigtigste for kvinderne – ledere såvel som medarbejdere – er, at arbejdspladsen har en plan for at tackle, er åben om og handler på gener ifm. overgangsalder.*

Figur 14

Hvilke tiltag/hensyn mener du er de vigtigste, når en arbejdsplads ønsker at tage hensyn til kolleger med gener pga. overgangsalder?



N= 3.831, 2,3 svar i gennemsnit.

*”På min arbejdsplads er de fleste af os i overgangsalderen, så vi taler om det indbyrdes og hjælper hinanden i vagten.”*

*”Jeg taler sjældent med mine kollegaer om emnet, fordi jeg er den ældste i mit team og den eneste, der er gået i overgangsalderen. Det er helt naturligt ikke noget, der fylder hos dem.”*

Åbne svar i survey

- Der er en høj grad af enighed blandt kvinderne i denne undersøgelse om, hvilke tre tiltag/emner, der er de vigtigste. De peger på den samme "top-3" som i figur 14, uanset hvor de selv er ift. overgangsalderen og uanset, om de er medarbejdere eller ledere.
- Kvinder, som har konstante gener eller med jævne mellemrum er påvirket af gener, peger hyppigere på muligheden for fleksible mødetider og/eller nedsat tid.
- Behovet for hensyn varierer en smule efter kvindernes arbejdssituation. For eksempel lægger medlemmer af HK mere vægt på muligheden for fleksible arbejdstider og mulighed for at regulere temperaturen - hensyn, som er mere i tråd med kontor- og butiksarbejdspladser.

Når 4 ud af 10 kvinder i vores undersøgelse peger på, at arbejdspladsen har en plan for at tackle gener hos medarbejdere i overgangsalderen som det vigtigste tiltag, indikerer det, at der er et stort ønske om, at ansvaret løftes fra at være individuelt til et fælles ansvar.

*"Jeg tror, lederne er ved at indse, at de er nødt til at gøre noget for at holde på de erfarne på arbejdsmarkedet nu. De erfarne er jo tit dem, der har en alder, hvor de kan være i overgangsalderen, så man må også se på arbejdsvilkår, der gør, at man kan blive i sit arbejde. Jeg har prøvet at italesætte, om jeg kan få nogle – ikke seniordage – for så gammel er jeg jo ikke, men en form for omsorgsdage, når man er pligtopfyldende, men bliver kørt ned af det. Det har jeg tænkt mig at gå videre med til lønforhandling."*

Tillidsrepræsentant i interview

*"Jeg bider tænderne sammen og tænker ind imellem at tage en sygedag, da jeg næsten har det, som om en influenza er på vej, men føler ikke, det er en o.k grund - ej heller til at der bliver taget hensyn."*

Åbent svar i survey

## Opmærksomhedspunkter til en handleplan

*Resultaterne af denne undersøgelse peger samlet set på forhold, det er vigtigt at tage højde for, når en arbejdsplads tager fat på at udvikle en handleplan for overgangsalder.*

*Alle arbejdspladser er forskellige – og kvinderne har forskellige behov. Derfor er en åben dialog en nødvendighed, men kan måske også være en udfordring.*

### **Det er nyt for mange at tale om overgangsalder i arbejdssammenhænge**

En del af kvinderne har i åbne svar og interviews reflekteret over, at de ikke tidligere har tænkt på, at arbejdspladsen kunne inddrages i at finde løsninger og øge deres trivsel, når det kommer til gener som følge af deres overgangsalder. De har svært ved at forestille sig konkrete tiltag, og et fåtal har bedt om hensyn.

### **Overgangsalder er ikke en sygdom**

Kvinderne påvirkes meget forskelligt og i forskellig grad af overgangsalderen. Det går igen i mange åbne svar og interviews, at kvinderne for alt i verden ikke ønsker at blive sygeliggjort, og 2 ud af 3 anser overgangsalderen for en naturlig – om end for nogles vedkommende også anstrengende – del af tilværelsen.

### **Et privat og for manges vedkommende sårbart emne**

Flere kvinder i denne undersøgelse frabeder sig i åbne svar udtrykkeligt, at deres leder skal indvies i, hvordan de påvirkes af overgangsalderen. Som tidligere vist frygter nogle at blive stigmatiserede, eller at det kan påvirke deres karrieremuligheder negativt.

### **En plan for at tackle gener ifm. overgangsalder skal passe til arbejdspladsen som helhed**

Som erfarne medarbejdere er kvinderne i denne undersøgelse meget opmærksomme på, at der særligt på større arbejdspladser er mange hensyn at tage både ift. kolleger og opgaveløsning, og at løsningerne skal tage højde for arbejdspladsen som helhed. Derfor kan det være en god idé, at også kolleger, som ikke er i overgangsalderen informeres og inddrages for at finde løsninger, der passer til alle.

## B Inspiration fra Storbritannien

*I Storbritannien har overgangsalder i flere år været et politisk fokusområde og er omfattet af ligestillingslovgivningen, men også arbejdspladserne har de seneste 10 år taget et stort ansvar for at skabe såkaldt menopause awareness, ligesom mange har lavet en menopause-politik.*

### Hvad er en menopause-politik?

En menopause-politik er formaliserede rammer og vilkår for medarbejdere i overgangsalderen. Den er altid tilpasset den enkelte arbejdsplads og kan ikke effektivt stå alene uden en konkret handleplan på området. Politikken kan f.eks. indeholde følgende elementer:

- Mulighed for at tilpasse arbejdstider og det fysiske arbejdsmiljø samt hybrid- og hjemmearbejde på dage, hvor symptomerne er særligt belastende.
- Adgang til støtteordninger som f.eks. (online) menopause-netværk og menopause-ambassadører, der fungerer som en slags uformelle rådgivere for kolleger.
- Adgang til rådgivning, coaching eller medicinsk vejledning om overgangsalderen, f.eks. via sundhedsforsikringer.
- Uddannelsesprogrammer for ledere for at hjælpe dem med at forstå overgangsalderen og støtte deres medarbejdere bedre.
- Retningslinjer for, hvordan HR og ledere skal håndtere menopause-relaterede udfordringer, f.eks. ved samtaler om trivsel og præstation.

*”Evalueringerne viser, at det [menopause-tiltag] gør en forskel. Kvinderne føler sig bedre støttet og mere trygge ved at tale med deres leder om deres behov. Vi mener, at overgangsalderen ikke kun er et kvindespørgsmål – det vedrører også mænd. Alle kender en kvinde – om det er en partner, en ven eller en kollega – så det er vigtigt at inkludere alle i samtalen.”*

– Jenny Good  
HR-chef, Nottingham University Hospitals Trust

## Hvordan kommer man i gang?

### Bottom-up og top-down

Nogle initiativer i Storbritannien er startet af ansatte, der er stået frem med deres egen historie med symptomer og gener. I andre tilfælde har ledelsen valgt at sætte fokus på overgangsalder for at øge trivslen, mindske sygefravær og fastholde erfarne medarbejdere.

### Undervisning af ledere

Lederne spiller i dagligdagen en afgørende rolle i at støtte medarbejdere med udfordringer og finde løsninger, som passer både til den enkelte medarbejder og til arbejdspladsen som helhed. Et godt udgangspunkt for ledere såvel som medarbejdere er undervisning i faktuel viden om overgangsalder samt træning i at tage "den svære samtale". Dertil kommer klare rammer for, hvilke løsninger arbejdspladsen kan tilbyde.

### Åbenhed

At skabe en overgangsalder-venlig arbejdsplads indbefatter bl.a. information og faktuel viden om overgangsalder til såvel kvinderne selv som deres kolleger og ledere samt mulighed for, at kvinder, der oplever gener, kan dele erfaringer og støtte hinanden i trygge rammer.

Se yderligere information om de britiske tiltag i bilag B.

## Clever

### Et eksempel fra en dansk arbejdsplads

Clever har knap 400 medarbejdere og er en af de få danske arbejdspladser, der officielt har meldt ud, at de har lavet særlige menopause-vilkår.

Initiativet er opstået i en arbejdsgruppe på tværs af virksomheden, som efter et længere forløb har udarbejdet en række guidelines til både medarbejdere og ledere om, hvordan de kan håndtere overgangsalder-relaterede udfordringer.

Menopause-guiden indeholder blandt andet information om sundhedsforsikringens særlige tilbud til de kvindelige ansatte med gener i overgangsalderen, en samtaleguide til både ledere og ansatte, samt mere personaleretlige tiltag, der kan munde ud i, at man får sine egne individuelt tilpassede menopausevilkår skrevet ned.

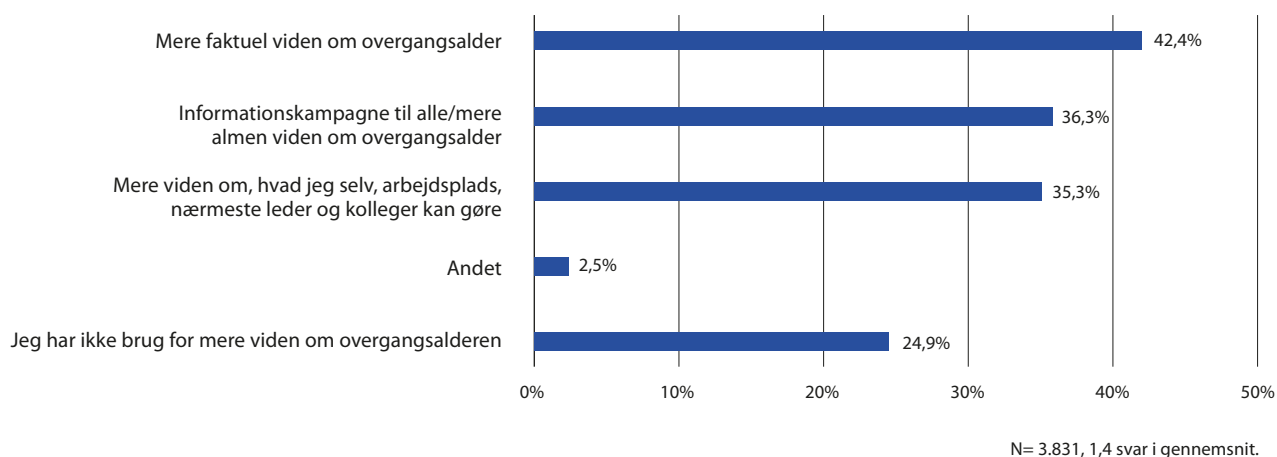
Det kan for eksempel være muligheden for at planlægge sin arbejdsdag anderledes, ekstra fleksible mødetider, midlertidig nedsat arbejdstid, længere pauser eller gåture midt på dagen.

## C Hvilken viden om overgangsalder er der brug for?

*Kvinderne i vores undersøgelse efterspørger først og fremmest mere faktuel viden om overgangsalder. Gerne i form af en bred informationskampagne og med input til arbejdspladserne.*

Figur 15

Hvilken viden om overgangsalder har du brug for?



- Behovet for viden er – ikke overraskende – mest udtalt blandt kvinder, som er i overgangsalderen eller ikke ved, om de er det, samt hos kvinder, som oplever gener.
- Et flertal af kvinderne, der ikke har brug for mere viden om overgangsalder, har enten få/ingen gener og/eller er ikke i overgangsalderen.

En lang række kvinder efterlyser i åbne svar mere forskning på området, og at praktiserende læger har større viden om og udviser større forståelse for, hvordan overgangsalderen kan påvirke kvinder.

*“Sundhedsvæsenet kunne tilbyde kvinder og mænd informationsmøder og forløb, ligesom når man bliver gravid, så man ikke skal “opdage” det hele selv, hvilket først sker, når den er helt gal.”*

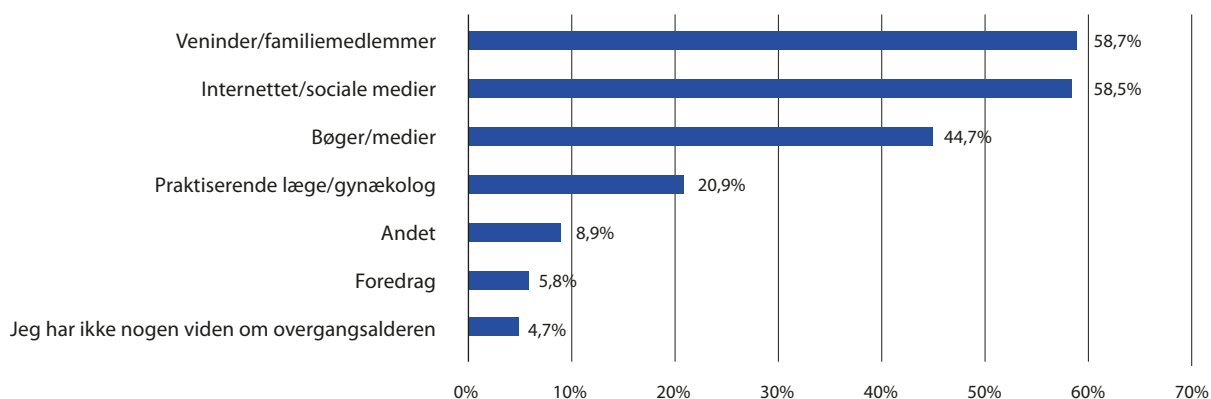
*“Mere viden generelt om kvindecyklus, hvad der reelt sker både fysisk og psykisk samt viden om kvindestyrken, der ligger i overgangsalderen.”*

Åbne svar fra survey

Kvinderne i denne undersøgelse henter oftest deres viden om overgangsalder blandt personlige kontakter, i medier og bøger.

Figur 16

Hvor har du fået din viden om overgangsalderen?



N= 3.831, 2,0 svar i gennemsnit.

- Langt størstedelen af de 4,7 %, som ikke har nogen viden om overgangsalderen, har ingen eller få symptomer/gener og/eller er ikke i overgangsalderen.

Vi har desuden spurgt kvinderne, hvordan de helst vil have viden om overgangsalderen. Her viser det sig, at 57,6 % - over halvdelen - ønsker at få informationer via nationale sundhedsorganisationer, f.eks. via kampagner.

Men en del af kvinderne er også interesserede i at få oplysninger i mere arbejdsrelateret sammenhæng:

- 17,5 % ønsker viden via faglige organisationer.
- 12,7 % via arbejdsgiver/arbejdspladser.

***“Viden om, hvad man kan forvente, når overgangsalderen er overstået - eller fortsætter det bare ud i en uendelighed?”***

Åbent svar fra survey



# Kapitel 5

## Anbefalinger til danske arbejdspladser om overgangsalder

### Vær obs på, at

Det er meget forskelligt, hvordan – og om – kvinder påvirkes af overgangsalder.

Det er nyt – og for manges vedkommende privat - at tale om overgangsalder i arbejdsammenhæng.

Kvinder i overgangsalderen vil respekteres og behandles ligeværdigt - ikke sygeliggøres.

# Anbefalinger til danske arbejdspladser om overgangsalder

*Anbefalingerne skal ses som forslag til at tage de første skridt til at lave en mere menopause-venlig arbejdsplads. Hvad det præcist er, vil afhænge af mulighederne på den enkelte arbejdsplads og kvindernes individuelle behov. Derfor er dialog et nøgleord – for at skabe klarhed, overblik og finde løsninger, der passer til arbejdspladsen og den enkelte kvinde. De bygger på resultaterne af denne undersøgelse samt inspiration/erfaring fra britiske arbejdspladser, da der endnu kun er få danske arbejdspladser, som har konkrete erfaringer med at lave planer for at tackle gener ifm. overgangsalder.*

1

## Afklar, hvordan overgangsalder påvirker kvinder på arbejdspladsen

*Oplever arbejdspladsen f.eks. højere sygefravær, opsigelser, stress og/eller lavere trivsel blandt kvindelige medarbejdere i alderen 40-60 år? Hvilke redskaber har vi allerede, og kan de genbruges?*

### **På større arbejdspladser**

- Spørg til gener ifm. overgangsalder i en simpel survey blandt medarbejderne eller ved generelle trivselsundersøgelser og spørg til, om medarbejderne er trygge ved at tage emnet op med kolleger og nærmeste leder.
- Læg op til en god dialog mellem ledere og kolleger i overgangsalderen for at nå frem til en fælles forståelse af, hvordan deres eventuelle gener kan påvirke arbejdslivet.
- Interview ledere og tillidsrepræsentanter for at få deres perspektiver.

### **På mindre arbejdspladser**

- Tag emnet op i MUS-samtale med nærmeste leder og læg vægt på, at eventuelle gener ifm. overgangsalderen er et emne på lige fod med andre helbredsudfordringer.

2

## Skab overblik over handlemuligheder

**Hvad kan lade sig gøre på netop vores arbejdsplads?**

- Tager arbejdspladsens almindelige håndtering af sygefravær og/eller udfordringer med trivsel højde for medarbejdere, der har gener pga. overgangsalder?
- Har arbejdspladsen allerede tiltag eller erfaringer med andre medarbejdergrupper, som kan overføres til medarbejdere i overgangsalderen?
- På virksomheder, som allerede har en personale- eller livsfasepolitik: Kan overgangsalder-tiltag integreres i denne, så retningslinjer og vilkår for støtte og praktiske foranstaltninger bliver tydelige for alle?



# Anbefalinger til danske arbejdspladser om overgangsalder

## 3

### Formuler en handleplan

#### Hvad er formålet?

*Hvorfor skal arbejdspladsen lave disse tiltag, og hvilke mål ønsker man at opnå? F.eks. trivsel, fastholdelse, sundhed, arbejdsglæde, nedbringe sygefravær samt ligestilling af gener ifm. overgangsalder på linje med plan for f.eks. barsel eller seniormedarbejdere.*

#### Hvilke konkrete tiltag kan arbejdspladsen etablere for at støtte medarbejdere i overgangsalderen?

- Flexibilitet i arbejdstider (f.eks. mulighed for pauser, kortere arbejdsdage eller fleksible mødetider). Vær åben for midlertidige løsninger, som løbende skal justeres.
  - » Mulighed for tilpasning af arbejdsopgaver (f.eks. færre opgaver med høj stressfaktor i visse perioder).
  - » Adgang til rådgivning eller støtte (f.eks. sundhedsordninger eller samtaler med HR eller tillidsrepræsentanter).
  - » Tilpasning af det fysiske arbejdsmiljø (f.eks. temperaturregulering, ventilation, toilet- og badeforhold og uniformer).

#### Hvem gør hvad?

- Medarbejderne opfordres til at tage dialogen, hvis overgangsalderen påvirker deres arbejde.
- Ledere og HR har ansvar for at sikre støtte og tage emnet op i MUS-samtaler eller trivselsdialoger.
- Hvordan kan medarbejdere anmode om støtte? (f.eks. via HR, tillidsrepræsentanter eller direkte til lederen).
- Hvordan håndteres personlige oplysninger og fortrolighed?



# Anbefalinger til danske arbejdspladser om overgangsalder

4

## Skab åbenhed og del viden

*En åben og overgangsalder-venlig arbejdskultur kan starte med øget viden og kendskab til overgangsalder, hvilket vil give mere forståelse og støtte mellem kolleger og fra leder til medarbejder.*

- Gør planen for at tackle gener pga. overgangsalder tilgængelig og kendt for alle medarbejdere, f.eks. i medarbejderhåndbogen, nyhedsbreve, eller på intranettet.
- Uddan ledere og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, så de får den nødvendige faktuelle viden og værktøjer til at implementere handleplanen. Overvej, om der skal inddrages eksterne eksperter, som har tidssvarende og korrekt viden.
- Engagerede medarbejdere kan undervises i at få en rolle som "menopause-ambassadører", der herefter kan videregive viden internt på arbejdspladsen
- Tilbyd webinarer, kurser eller oplæg om emnet til medarbejdere – også uden for den oplagte målgruppe. Eventuelt via fagforbund, pensionselskab eller sundhedsordning.
- Understøt eventuelt med et medarbejderdrevet netværk, der deler viden og støtter medlemmerne.

5

## Følg op på, om planen fungerer i praksis

- Lever planen op til formålet? F.eks. ift. sygefravær, trivsel mm.
- Er mulighederne for støtte relevante og dækkende?
- Inddrag medarbejderne, f.eks. via spørgsmål i trivselsundersøgelse og/eller MUS-samtaler.

# Kapitel 6

## Rapportens kilder og metoder

Rapporten bygger på såvel kvantitative som kvalitative data, som indgår i en integreret analyse og dermed sikrer både et kvantitativt overblik og en nuanceret belysning af undersøgelsens tema.

# Rapportens kilder og metoder

## Denne rapport bygger på følgende kilder

1. Survey vedr. overgangsalder og arbejdsliv med svar fra godt 3.800 kvinder i alderen 45-54 år.
2. Et udtræk af relevant data fra Den Danske Sygeplejerskekohorte.
3. Kvalitative interviews med ansatte, heriblandt tillidsrepræsentanter og arbejdsgivere/ledere.
4. Feltstudier på to britiske arbejdspladser.
5. Desk-research.

## A Surveyundersøgelsen

*Surveyundersøgelsen er i efteråret 2024 sendt ud*

- til kvindelige medlemmer af Din Sundhedsfaglige A-kasse /DSA i alderen 45-55 år via A-kassens egne kommunikationskanaler.
- til en række HK- og FOA-medlemmer via Norstat.

I alt har 3.831 kvinder i målgruppen besvaret spørgeskemaet, hvilket er langt flere end den oprindelige målsætning på ca. 2.000 svar. Heraf er der ca. 3.300 besvarelser fra medlemmer af Din Sundhedsfaglige A-kasse og ca. 500 fra HK og FOA-medlemmer.

Både Norstat og DSA vurderer, at der er tale om høje svarprocenter sammenlignet med deres øvrige surveys, hvilket indikerer et emne, der har stor bevågenhed i målgruppen. Svarprocenterne blev:

- 66,4 % for kvindelige HK- og FOA-medlemmer mellem 45 og 55 år i Norstats panel.
- 19 % for kvindelige medlemmer af DSA mellem 45 og 55 år.

## Design

Surveyen indeholder 27 spørgsmål, som er bygget op i afsnit, der belyser undersøgelsens hovedtemaer og indeholder en række spørgsmål med inspiration fra lignende britiske undersøgelser samt fra den seneste udgave af Sygeplejerskekohorten for at sikre et sammenligningsgrundlag og dermed en kvalificering af surveyresultaterne.

For at understøtte størst mulig svarprocent er undersøgelsen designet, så respondenterne alene har besvaret spørgsmål, der er relevante for den enkelte. Dvs. det er alene respondenter, som svarer, at de er i overgangsalderen, er påvirket af symptomer generelt og i deres arbejdsliv, som har fået spørgsmål om dette, mens de øvrige respondenter alene har besvaret mere generelle spørgsmål om emnet.

Surveyen blev kvalitetssikret ved, at en gynækolog og en chefkonsulent i arbejdsmiljø har gennemset og kommenteret spørgebatteriet, som derefter blev tilrettet. Desuden er der gennemført en pilottest af surveyen inden den endelige udsendelse.

## Repræsentativitet

Respondenterne har en bred aldersspredning i alderen 45-54 år og repræsenterer alle faser af overgangsalder (dvs. perimenopause, menopause og postmenopause) samt respondenter, som ikke er i overgangsalderen eller ikke ved, om de er det. Dermed har vi mindsket risiko for bias i undersøgelsen med en overvægt af svar fra respondenter, som har særlig interesse i emnet og for eksempel oplever alvorlige gener mv.

Respondenterne i denne survey arbejder både på større og mindre, offentlige og private arbejdspladser, og såvel medarbejdere som ledere med og uden lederansvar har bidraget.

Da et stort flertal af respondenterne arbejder inden for sundhedssektoren, hvor der er en markant overvægt af kvinder, har vi valgt at inddrage respondenter fra HK og FOA, dels for at kunne belyse, hvorvidt erfaringerne fra sundhedssektoren adskiller sig fra andre brancher, dels for at sikre et stort datagrundlag.

Surveyresultaterne vurderes til særligt at kunne belyse forholdene inden for sundhedssektoren og dermed arbejdspladser med en overvægt af kvindelige medarbejdere. Men da besvarelsene fra HK-medlemmerne ikke afviger væsentligt fra de øvrige besvarelses, vurderes resultaterne også at afspejle forholdene inden for andre brancher.

Se desuden bilag A for en profil af respondenterne.

## Analysen

Analysen af surveydata er gennemført som frekvens- og krydsanalyser mhp. at afdække sammenhænge, mønstre og forskelle i besvarelsene, herunder afhængigt af bl.a. hvilken fase af overgangsalderen respondenterne er i, hvilken A-kasse eller fagforbund, de er medlem af, type af arbejdsplads de arbejder på mv.

Flere hundrede åbne svar har bidraget til nuancering og kvalificering af de kvantitative data og indgår desuden i rapporten som citater.

## B Den Danske Sygeplejekohorte

Den Danske Sygeplejekohorte er en omfattende spørgeskemaundersøgelse vedr. kvinders helbred og trivsel, som gennem en lang årrække har fulgt ca. 60.000 kvinder. Senest i foråret 2024, hvor undersøgelsen for første gang indeholdt spørgsmål vedrørende overgangsalder, som blev besvaret af ca. 10.000 kvinder, der selv vurderer, at de er i overgangsalderen.

DATA fra denne undersøgelse er brugt til at kvalificere og nuancere surveyresultaterne i denne analyse.

## C Kvalitative interviews

Der er udført en række kvalitative interviews med kvinder fra relevante faggrupper med forskellig problematik i relation til emnet.

Fokusgruppeinterviewet er gennemført som et semistruktureret interview med fokus på tiltag på arbejdspladsen samt relationer til kolleger og ledelse. De individuelle interviews er eksplorative interviews, hvor informanternes personlige historie har været styrende.

Informanterne er udvalgt med henblik på at indsamle viden og erfaringer, der kan nuancere og uddybe resultaterne fra surveyundersøgelsen.

## D Feltstudier på menopausevenlige arbejdspladser i Storbritannien

I forbindelse med denne undersøgelse har vi besøgt Nottingham University Hospitals samt Norfolk and Suffolk NHS Foundation Trust, som er to større hospitaler, der har udviklet og implementeret menopauseprogrammer for deres medarbejdere.

Her er interviewet en række sygeplejersker, en HR-chef og flere kommunikationsmedarbejdere. Interviewene bidrager særligt med erfaringer om udvikling og implementering af menopauseprogrammer på britiske arbejdspladser til inspiration for danske arbejdspladser.

Se desuden bilag B med præsentation af britiske forhold og indsatsen på de to arbejdspladser.

## E Omfattende desk-research

Omfattende desk-research ifm. udvikling og design af survey, tilrettelæggelse af interviews og udvælgelse af informanter til kvalitative interviews samt til indsigt i britiske forhold.

Se kildeliste på næste side med udvalgte rapporter og artikler.



# Udvalgte rapporter og kilder

## **Fawcett Society, 2022**

Menopause and the workplace

[www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=9672cf45-5f13-4b69-8882-1e5e643ac8a6](http://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=9672cf45-5f13-4b69-8882-1e5e643ac8a6)

## **Korn Ferry, 2023**

Unveiling the Impact of Menopause in the Workplace

[www.kornferry.com/institute/korn-ferry-and-vira-health-survey-findings](http://www.kornferry.com/institute/korn-ferry-and-vira-health-survey-findings)

## **CIPD, The Chartered Institute of Personnel and Development**

Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023

[www.cipd.org/en/knowledge/reports/menopause-workplace-experiences/](http://www.cipd.org/en/knowledge/reports/menopause-workplace-experiences/)

## **House of Commons Women and Equalities Committee Menopause and the workplace First Report of Session 2022–23**

[publications.parliament.uk/pa/cm5803/cmselect/cmwomeq/91/report.html](http://publications.parliament.uk/pa/cm5803/cmselect/cmwomeq/91/report.html)

## **Standard Chartered & Financial Services Skills Commission — Menopause in the Workplace**

Menopause in the Workplace: Impact on Women in Financial Services

<https://wp.financialservicesskills.org/wp-content/uploads/2021/11/Menopause-in-the-Workplace-Impact-on-Women-in-Financial-Services.pdf>

<https://www.nuh.nhs.uk/staff-wellbeing-menopause/>

[www.nsft.nhs.uk/news/nsft-first-for-menopause-accreditation-3512/](http://www.nsft.nhs.uk/news/nsft-first-for-menopause-accreditation-3512/)

[www.nhsemployers.org/articles/menopause-and-workplace](http://www.nhsemployers.org/articles/menopause-and-workplace)

[www.menopauseintheworkplace.co.uk/](http://www.menopauseintheworkplace.co.uk/)

[www.ft.dk/aktuelt/webtv/video/20231/suu/tv.9179.aspx](http://www.ft.dk/aktuelt/webtv/video/20231/suu/tv.9179.aspx)

[www.sundhed.dk/](http://www.sundhed.dk/)

[www.dst.dk/da](http://www.dst.dk/da)



# Bilag A

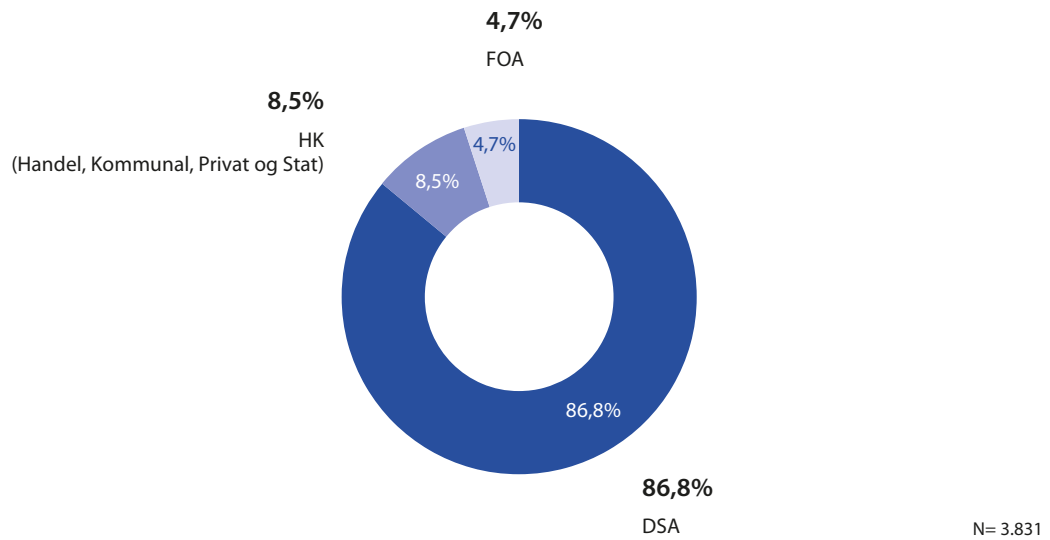
## Hvem har besvaret survey?

På de næste sider præsenteres profil af de 3.831 respondenter via figurer og frekvenstabeller fra surveyundersøgelsen.

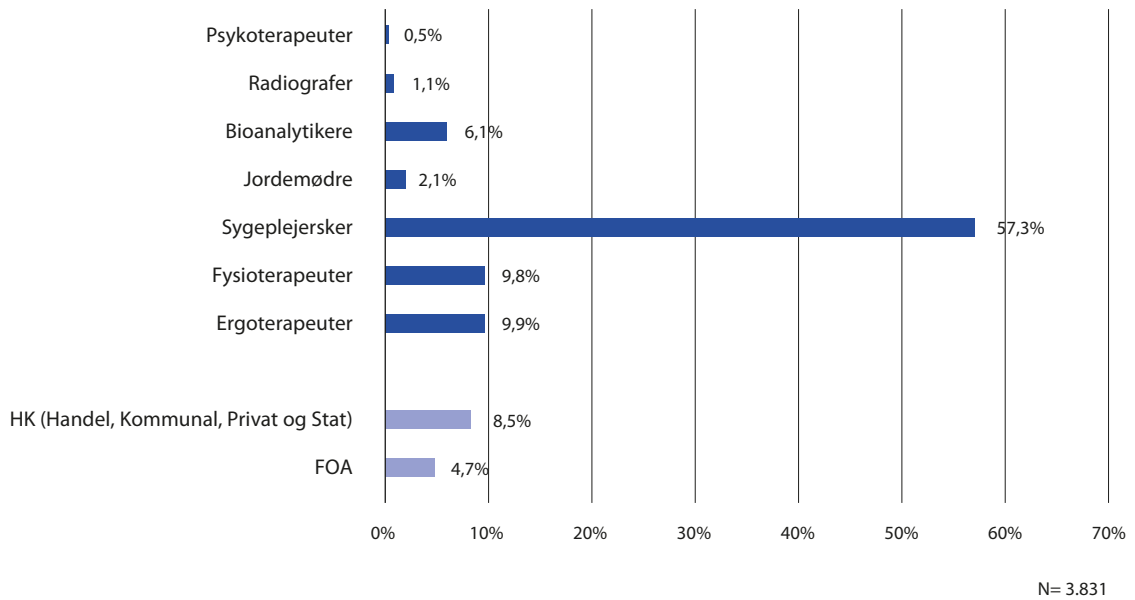
I de tilfælde, hvor der er fundet væsentlige forskelle mellem medlemmer fra DSA, HK og FOA, er det angivet under figuren.

# Hvem har besvaret survey?

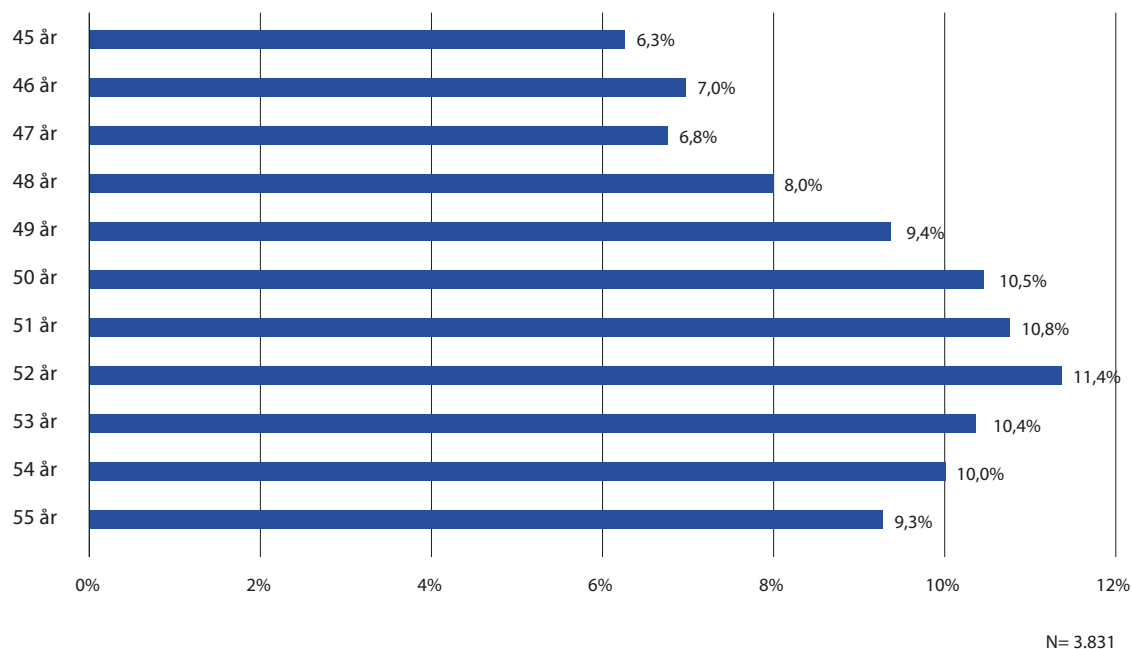
Figur 17  
Hvilken A-kasse er du medlem af?



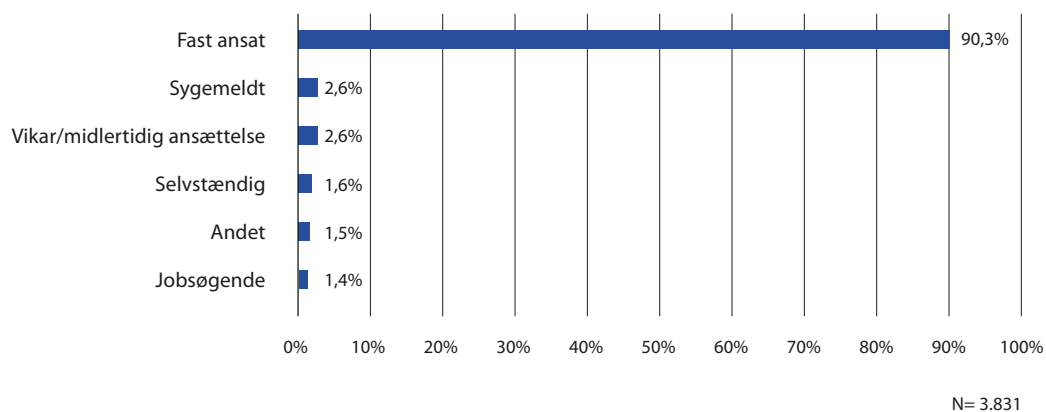
Figur 18  
Fordeling på fag



**Figur 19**  
**Aldersfordeling**

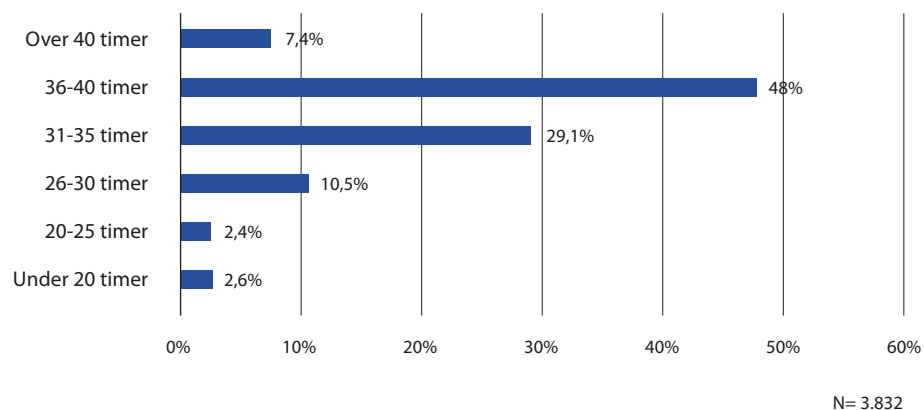


**Figur 20**  
**Hvilken beskrivelse passer bedst på din arbejdssituation lige nu?**



**Figur 21**

**Hvor mange timer arbejder du om ugen i gennemsnit?**

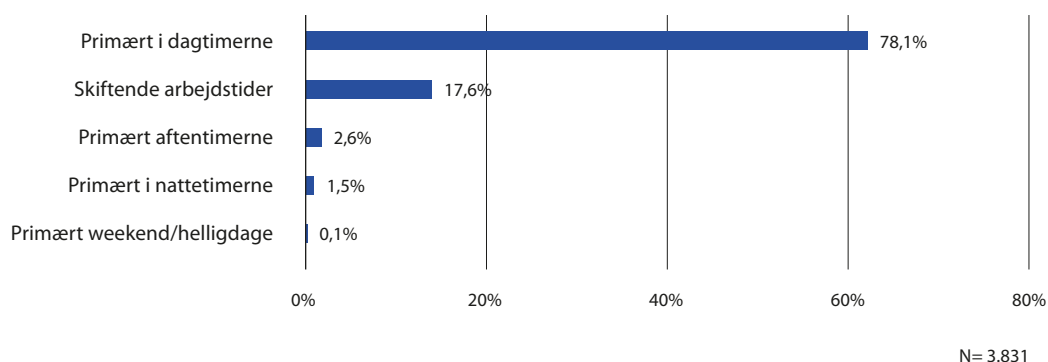


33,9 % af FOA-medlemmerne arbejder mellem 36 og 40 timer om ugen (fuld tid), mens det er 60,2 % af HK-medlemmerne og 48 % af DSA-medlemmerne.

**Figur 22**

**Hvilken betegnelse passer bedst på dit arbejde?**

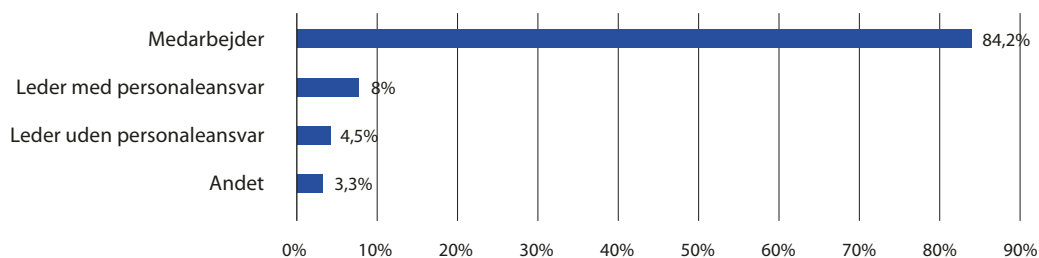
**Jeg arbejder...**



93 % af HK-medlemmerne arbejder primært i dagtimerne, mens det er 72 % af FOA-medlemmerne og 77 % af DSA-medlemmerne.

**Figur 23**

**Hvilken beskrivelse passer bedst på din funktion?**

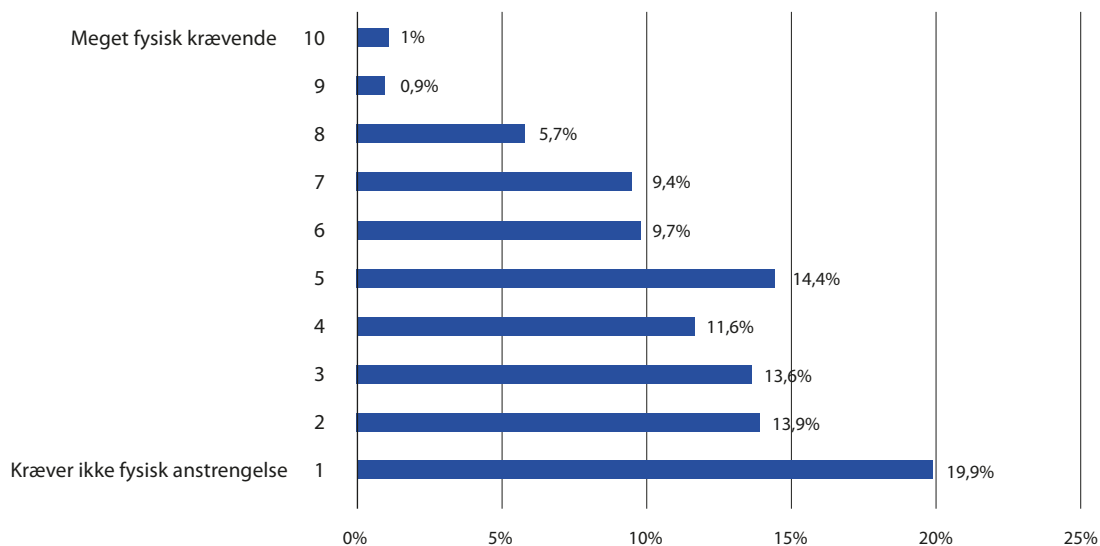


N= 3.831

82 % af DSA-medlemmerne er medarbejdere, mens det er 93 % af HK-medlemmerne og 94 % af FOA-medlemmerne.

**Figur 24**

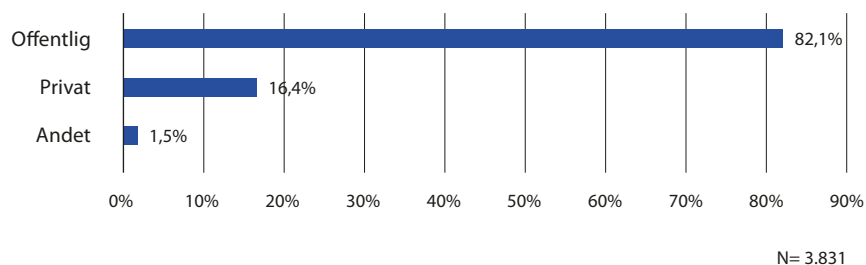
**Hvor fysisk krævende er dit arbejde?**



N= 3.831

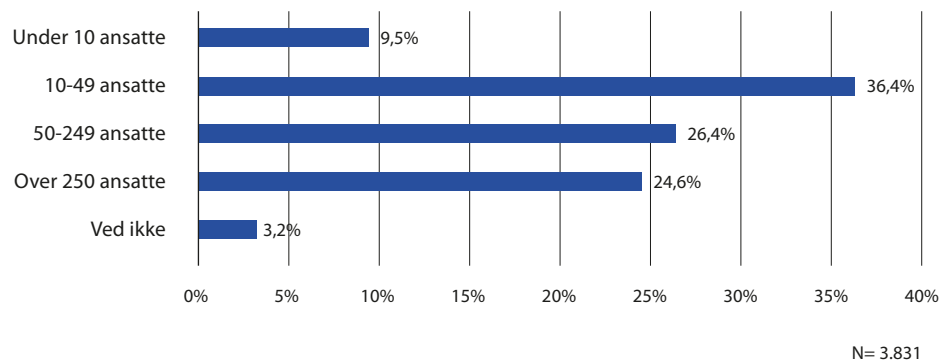
**Figur 25**

**Hvilken sektor arbejder du i?**



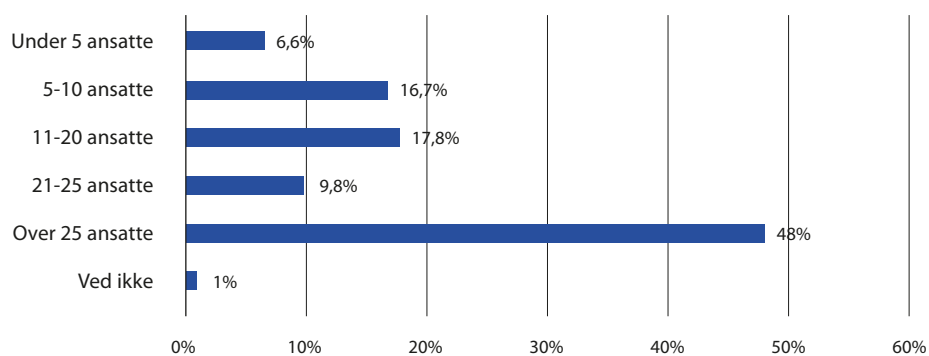
**Figur 26**

**Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads i alt?**



**Figur 27**

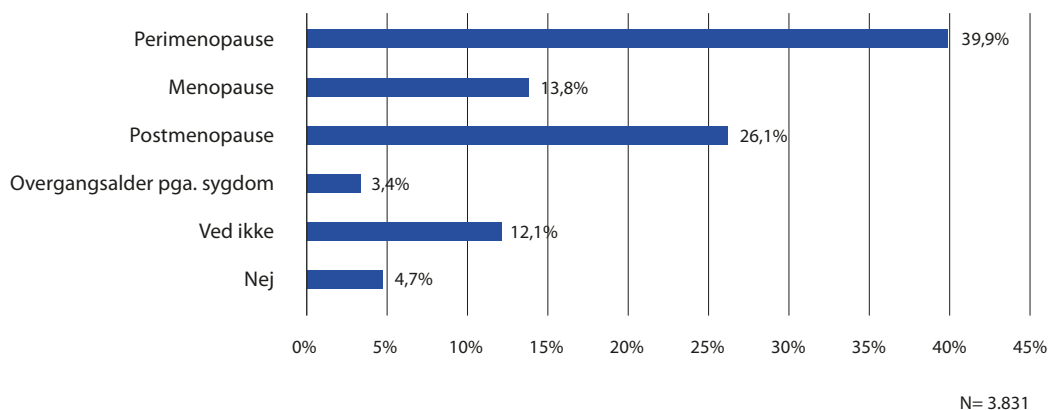
**Hvor mange arbejder i dit team/din afdeling?**



N= 1.953. Alene besvaret af respondenter, der er på arbejdspladser med 50 eller flere medarbejdere.

**Figur 28**

**Vurderer du selv, at du er i overgangsalderen?**



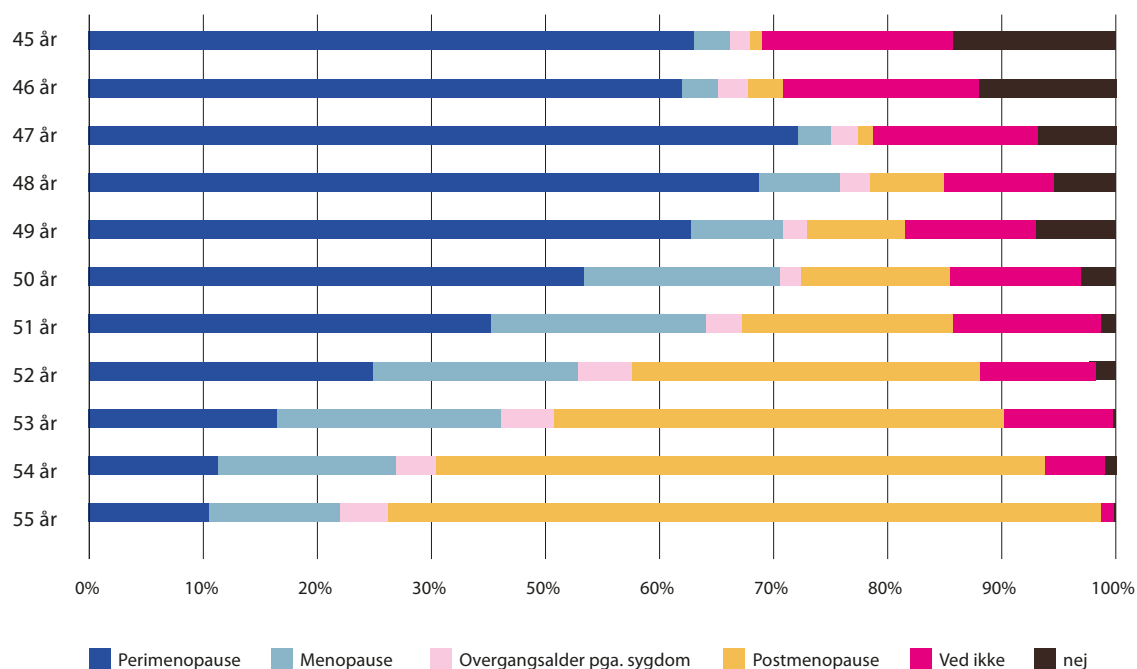
### **Overgangsalderen består af tre faser**

1. Årene op til sidste menstruation kaldes **perimenopausen**.
  2. Herefter følger **menopausen**, som er perioden, hvor menstruationen ophører.
  3. **Postmenopausen** indtræder 12 måneder efter sidste menstruation.
- I alt 3.650 respondenter, svarende til 95,3 %, har svaret, at de er i hhv. perimenopause, menopause, postmenopause, i overgangsalder pga. sygdom eller ved ikke.
  - 41 % af DSA-medlemmerne vurderer, at de er i perimenopausen, mens det gælder for 33 % af FOA-medlemmerne og 32 % af HK-medlemmerne.
  - 26 % af DSA-medlemmerne vurderer, at de er i postmenopausen, mens det gælder for 28 % af FOA-medlemmerne og 31 % af HK-medlemmerne.



Figur 29

Faser i overgangsalderen fordelt på alder



N= 3.831

- Respondenter i perimenopausen udgør et flertal blandt de 45-49-årige, og andelen falder derefter gradvist.
- Respondenter i menopausen udgør under 10 % af de 45-47-årige, hvorefter andelen stiger til ca. 20 % for de 48-55-årige. (I denne gruppe indregnes også respondenter, som er i overgangsalderen pga. sygdom).
- Respondenter i postmenopausen udgør under 5 % af de 45-47-årige, hvorefter andelen gradvist stiger til ca. 70 % for de 55-årige.
- Respondenter, som ikke ved, om de er i overgangsalderen, falder gradvist fra omkring 20 % blandt de 45-årige til et par procent blandt de 55-årige.
- Respondenter, som ikke er i overgangsalderen, falder gradvist fra omkring 15 % til under 1 % blandt de 55-årige.



# Bilag B

## Menopause i Storbritannien

I Danmark har der indtil det seneste år ikke været noget stort fokus på overgangsalder i den offentlige debat og slet ikke i relation til arbejdsmarkedet. Det er derfor relevant at kigge på erfaringerne fra et af de lande, der i flere år har haft stor opmærksomhed på at støtte kvinder i overgangsalderen.

I Storbritannien har overgangsalder i flere år været et politisk fokusområde, men også arbejdspladserne har taget et stort ansvar for at skabe såkaldt menopause awareness.

# Menopause i Storbritannien

## Lovgivning

En afgørende faktor for at Storbritannien er langt fremme med menopause-initiativer på arbejdsmarkedet er lovgivningen.

Den britiske ligestillingslovgivning (Equality Act 2010) forbyder diskrimination baseret på køn og alder, hvilket betyder, at kvinder i overgangsalderen er beskyttet, hvis de oplever uretfærdig behandling relateret til deres symptomer.

For eksempel kan en arbejdsgiver ikke lovligt forskelsbehandle en medarbejder, hvis overgangsalderen påvirker hendes præstation eller velbefindende.

Der har været flere retssager i Storbritannien, hvor kvinder har fået medhold i, at de blev udsat for køns- eller aldersdiskrimination på grund af overgangsalderen.

I Danmark findes der ikke tilsvarende lovgivning, men britiske erfaringer viser, hvordan en klarere juridisk ramme kan hjælpe med at sikre bedre vilkår for kvinder i overgangsalderen på arbejdspladsen.

## Offentlig opmærksomhed

I 2019 offentliggjorde det britiske parlament tal fra HR-organisationen CIPD, der påpegede, hvordan overgangsalderen påvirker kvinder på arbejdspladsen.

Det var en af de første officielle undersøgelser om emnet, og den konkluderede bl.a. at tre ud af fem kvinder - mellem 45 and 55 år - blev negativt påvirket af overgangsalderen på arbejdet, og at 900.000 kvinder havde forladt deres job over en ikke nærmere defineret periode pga. overgangsalder-gener.

Rapporten blev en milepæl i at bringe overgangsalderen på dagsordenen i både politik og arbejdsmiljø-sammenhæng og har siden inspireret til yderligere undersøgelser, forskning og initiativer for at støtte kvinder i denne livsfase.

Rapporten anbefalede blandt andet arbejdsgivere at implementere politikker og praksisser for at støtte kvinder i overgangsalderen, herunder fleksible arbejdstider, uddannelse af ledere og øget opmærksomhed på emnet.

I 2023 udpegede regeringen den første *Menopause Employment Champion*, Helen Tomlinson, som har til opgave at sætte fokus på arbejdsgivernes fordele ved at støtte kvinder i overgangsalderen.

## Menopause-politikker

De første specifikke menopausepolitikker blev udarbejdet på arbejdspladser i Storbritannien for 7-8 år siden, og siden er mange kommet til. Blandt andet i store multinationale virksomheder, i finanssektoren, de offentlige arbejdspladser og ikke mindst i sundhedsvæsenet (National Health Service/NHS).

Ifølge en nyere engelsk undersøgelse<sup>9</sup> skønnes det, at omkring 25 % af arbejdspladserne i UK har en menopause-politik. Og i samme undersøgelse dokumenteres det, at kvinder, der ikke oplever støtte fra arbejdspladsen i menopausen, er mere tilbøjelige til at sige jobbet op eller overveje at gøre det.

*"Fra de tilbagemeldinger, vi har fået, har flere sagt, at de ikke ville være blevet i deres job, hvis de ikke havde fået støtte. Overgangsalderen forsvinder ikke pludseligt, og hvis de ansatte allerede har sygedage nu, bliver det kun værre på længere sigt. Ved at forstå, hvad der sker, og hjælpe dem med at få støtte, kan vi styrke deres selvtillid."*

**Gay Webster**

Kommunikationsmedarbejder og en af initiativtagerne til menopause-programmet i Norfolk and Suffolk Foundation Trust

*"Jeg har fået stor hjælp af at deltage i vores online menopause-møder, hvor vi deler viden og støtter hinanden. Det normaliserer det, jeg gennemgår, og giver mig viden, som jeg kan dele med mit team. Jeg har en meget støttende ledelse, men hvis jeg ikke havde haft det, ville støttegruppen have hjulpet mig med at få den nødvendige støtte på arbejdspladsen, så jeg kunne blive i mit job."*

**Emma Watling**

Sygeplejerske, Norfolk and Suffolk NHS Foundation Trust

<sup>9</sup> Kilde: CIPD (2023) Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023. London: Chartered Institute of Personnel and Development

## Hvad er en menopausepolitik

*En menopause-politik er formaliserede rammer og vilkår for medarbejdere i overgangsalderen. Den er altid tilpasset den enkelte arbejdsplads og kan ikke effektivt stå alene uden en konkret handleplan på området.*

Politikken kan f.eks. indeholde følgende elementer:

- **Tilpassede arbejdstider**  
Mulighed for at tilpasse arbejdstider og det fysiske arbejdsmiljø samt hybrid- og hjemmearbejde på dage, hvor symptomerne er særligt belastende.  
Det fysiske arbejdsmiljø kan tilpasses med temperatur-regulering, adgang til ventilatorer, tyndere uniformer i f.eks. sundhedsvæsenet og bedre adgang til toiletforhold.
- **Adgang til støtteordninger**  
Mange arbejdspladser har oprettet menopause-netværk, mentorordninger eller støttegrupper og uddannet såkaldte menopause-ambassadører, der fungerer som en slags uformelle rådgivere for kolleger.
- **Adgang til rådgivning**  
Nogle virksomheder tilbyder adgang til rådgivning, coaching eller medicinsk vejledning om overgangsalderen, f.eks. via sundhedsforsikringer.
- **Uddannelse/viden**  
Mange virksomheder driver uddannelsesprogrammer udført af eksterne konsulenter med speciale i overgangsalder for at hjælpe både medarbejdere, men også ledere med at forstå overgangsalderen og støtte deres medarbejdere bedre.
- **Intern kommunikation**  
Nogle arbejdspladser tilbyder informationskampagner, intranet-sider, workshops eller webinarer om emnet.
- **HR-politikker**  
Retningslinjer for, hvordan HR og ledere skal håndtere menopause-relaterede udfordringer, f.eks. ved samtaler om trivsel og præstation. Mange politikker præciserer, at menopause-relaterede udfordringer ikke må påvirke karriere-udvikling eller vurderinger af præstation.

# Overgangsalder på Nottingham University Hospitals Trust<sup>10</sup>

*Det store universitetshospital i Nottingham var et af de første i det britiske sundhedsvæsen til at sætte menopause på agendaen. Med omkring 19.000 ansatte, hvoraf 75 % er kvinder mellem 45 og 55 år, fik HR-afdelingen og mellemlederne et stigende antal henvendelser fra kvindelige ansatte, der havde problemer med at passe arbejdet som følge af overgangsalder-gener.*

Som det første nedsatte HR-afdelingen i 2018 en menopause-arbejdsgruppe, der har medvirket til at sætte fokus på området på tværs af organisationen.

## Tiltag om overgangsalderen

- En omfattende menopause-politik.
- Nedskevne guidelines til ledere og ansatte for, hvordan de skal tackle overgangsalderen.
- Netværk/støttegrupper – online og fysisk, som engagerer kolleger.
- En lang række webinarer og e-learning for ledere og ansatte har løbende været afholdt og er med til at øge vidensniveauet og skabe opmærksomhed. Hospitalet har bl.a. brugt egne eksperter og specialister til f.eks. at afholde webinarer om kost og specifikke gynækologiske emner relateret til overgangsalder.
- Tilbud om tyndere uniformer.

- En række ansatte med passion for emnet er blevet uddannet såkaldte *menopause advocates*, der hjælper kolleger med at besvare spørgsmål om overgangsalder, hvor man kan finde viden, og hvilke tiltag fra arbejdspladsen, der kan være relevante.
- En generel opmærksomhed omkring overgangsalder på arbejdspladsen.
- Mindfulness og kognitiv terapi i arbejdstiden.

Nottingham University Hospitals Trust var den først hospitalstrust, der fik en såkaldt Menopause Friendly Employer Accreditation – en officiel mærkning, der verificerer, at det er en overgangsalder-venlig arbejdsplads.

En akkreditering kræver en vurdering af et uafhængigt og eksternt ekspertpanel inden for emner som arbejdskultur, politikker, praktiske løsninger, oplæring, engagement og arbejdsmiljø - alt sammen i relation til overgangsalder.

Akkrediteringen foretages af organisationen Henpicked: Menopause in the Workplace.

<sup>10</sup> En "trust" i det britiske sundhedsvæsen (NHS Trust) er en selvstændig, offentligt finansieret organisation, der driver sundhedsydelser på vegne af National Health Service (NHS).

*“Som menopause-ambassadør har jeg lov til at hjælpe mine kolleger en time om måneden, enten via online støttegrupper eller én-til-én rådgivning. Måske har de brug for at vide mere om, hvordan de får støtte på arbejdspladsen eller hos deres læge, og det er jeg blevet undervist i. Den kollegiale støtte er virkelig vigtig for at holde alle sunde og glade på arbejdspladsen.”*

– Jackie Bradshaw

Sygeplejerske og menopause-ambassadør, Nottingham University Hospitals Trust

*“Vi oplevede, at ledere gerne ville have en form for godkendelse til at støtte medarbejdere, så de vidste, hvad de måtte og ikke måtte gøre. For fem år siden var overgangsalderen stadig et tabu, og mange var usikre på, om de overhovedet måtte tage emnet op. Der findes klare sygefraværspolitikker, men lederne var i tvivl om, hvordan de kunne støtte deres ansatte inden for de eksisterende rammer.”*

– Jenny Good

HR-chef, Nottingham University Hospitals Trust

# Overgangsalder på Norfolk and Suffolk NHS Foundation Trust

Norfolk and Suffolk NHS Foundation Trust (NSFT) i det sydøstlige England er et psykiatrisk hospital<sup>11</sup> fordelt på flere matrikler og afdelinger med omkring 5.000 ansatte. Mere end 70 % af medarbejderstaben er kvinder, og 33 % af dem er 46 år og derover.

I Norfolk and Suffolk NHS Foundation Trust har de i 2023 implementeret et omfattende menopauseprogram for at støtte medarbejdere, der oplever gener i overgangsalderen, og for at øge bevidstheden om emnet på arbejdspladsen.

I forbindelse med en konference for de ansatte med fokus på kvindesundhed var der særlig stor interesse for overgangsalder, og herefter blev en række tiltag iværksat.

En intern spørgeskemaundersøgelse viste efterfølgende, at 80 % af medarbejderne ikke følte sig støttet i overgangsalderen, og at 59 % oplevede en generel mangel på opmærksomhed om overgangsalderen på arbejdspladsen.

Et menopause-program, drevet af bl.a. ansatte fra HR-afdelingen, blev iværksat.

I efteråret 2024 fik Norfolk and Suffolk NHS Foundation Trust som det første psykiatriske hospital også *Menopause Friendly Employer Accreditation* – den officielle mærkning, der betyder, at det er en overgangsalder-venlig arbejdsplads.

## Tiltag i menopause-programmet

### **Støttegruppe**

En online støttegruppe, der har haft 227 deltagere i løbet af otte måneder. Gruppen fungerer som et trygt rum, hvor medarbejdere (også anonymt) kan dele erfaringer, få information om symptomer og behandlingsmuligheder samt modtage opbakning og støtte. Det er ikke 1:1-rådgivning.

### **Menopause-ambassadører**

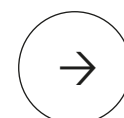
41 medarbejdere er blevet uddannet som såkaldte menopause advocates (menopause-ambassadører), hvoraf 19 tilbyder individuel støtte og derudover kan henvise til relevant information.

### **Menopause Awareness Week**

I efteråret 2024 blev der i løbet af en uge afholdt en række informations- og støttesessioner, finansieret af NSFT og en række partnere. Emnerne blev planlagt på baggrund af medarbejdernes feedback og interesser.

### **En menopause-politik**

En menopause-politik med konkrete tiltag og vilkår for medarbejdere med gener i overgangsalderen blev udarbejdet i 2023 og godkendt året efter.



<sup>11</sup> NSFT er en såkaldt Mental Health Trust, der leverer specialiseret psykiatrisk behandling og mental sundhedspleje inden for det nationale sundhedssystem (NHS). Trusten driver psykiatriske hospitaler, ambulante klinikker og støttetilbud i lokalsamfundet.



*“Vores hovedmål har været at sætte fokus på overgangsalderen og gøre samtalen om emnet naturligt på arbejdspladsen. Vi bør håndtere overgangsalderen som enhver anden helbredsrelateret udfordring for at skabe et miljø, hvor medarbejdere og ledere kan tale åbent om eventuelle nødvendige tilpasninger.”*

**Jodie Millard**  
HR-chef, Norfolk and Suffolk Foundation Trust

#### **Uddannelse af ledere**

Menopause-ambassadørerne afholder løbende undervisning for lederne med fokus på at normalisere samtaler om emnet på tværs af organisationen. Lederne undervises bl.a. i, hvilke tilpasninger der kan laves, og hvordan de kan støtte deres ansatte.

#### **Online støttesessioner og oplysnings-webinarer**

Ekspertter har talt om søvn, hormonbehandling, ernæring og fysioterapi mv.. Alt bliver optaget og ligger på intranettet, så de ansatte kan tilgå dem, når det passer ind.

#### **En "fan club"**

USB-drevne skrivebordsventilatorer til medarbejdere, der har brug for kølig luft.

#### **En intranet-side**

En underside på hospitalets intranet, hvor ansatte kan finde relevant information om overgangsalder, bl.a. en symptom-tjekker.

#### **Effekten af programmet**

Menopauseprogrammet har ifølge HR-afdelingen haft en markant positiv effekt på medarbejdernes trivsel og fastholdelse. Flere deltagere har rapporteret, at programmet har været afgørende for deres fortsatte beskæftigelse.

En medarbejder beskriver det som en "livline", der forhindrede hende i at forlade sit job efter 25 år i faget. Deltagerne har oplevet større tryghed, bedre adgang til information og en følelse af fællesskab.

Feedback viser, at programmet har bidraget til at normalisere samtalen om overgangsalderen, hvilket har ført til, at flere medarbejdere opsøger lægefaglig rådgivning.

Rapporten kan  
downloades her



*Hvordan påvirker overgangsalderen arbejdslivet for  
tusindvis af danske kvinder mellem 45 og 55 år?*



[www.enovergang.dk](http://www.enovergang.dk)



[www.discus.dk](http://www.discus.dk)



[www.dsa.dk](http://www.dsa.dk)



[www.vellivforeningen.dk](http://www.vellivforeningen.dk)



**EN OVERGANG**  
**Dorte Mosbæk**  
Selvstændig journalist (DJ)  
Journalistik & kommunikation

Tlf: +45 2637 9588  
Mail: [dortemosbak@gmail.com](mailto:dortemosbak@gmail.com)

**Overgangsalder på arbejdsmarkedet**  
En undersøgelse af, hvordan overgangsalderen  
påvirker kvinder på arbejdsmarkedet

Grafisk design: Marianne Siem.  
[marianne@siem.dk](mailto:marianne@siem.dk)

| Marts 2025 | Copyright EnOvergang |