

# **Undersøgelse af kvinders overgangsalder på det danske arbejdsmarked**

---

**Menokonsult**

September 2023

# Indholdsfortegnelse

<b>Analyse af spørgeskemadata</b>	<b>3</b>
<b>Resultater</b>	<b>3</b>
Datagrundlag	3
<b>Baggrund: Kvinders overgangsalder</b>	<b>5</b>
Hvad betyder det for kvinder i overgangsalderen på arbejdspladsen og for arbejdspladsen?	6
<b>Hvordan kan arbejdspladser hjælpe kvinder i overgangsalderen?</b>	<b>7</b>
<b>Undersøgelsens resultater</b>	<b>8</b>
<i>Symptomer og hvordan disse påvirker kvinden på arbejdet</i>	8
Fortæller kvinder om deres overgangsalder på arbejdspladsen?	9
Følte kvinderne sig støttet af arbejdspladsen?	12
Blev der foretaget ændringer, efter kvinderne anmodede om støtte?	13
Hvilken indflydelse havde ændringer på kvindernes hverdag?	14
Hvor mange kvinder har måtte sygemelde sig eller tage fri fra arbejde på grund af overgangsalderen?	15
Fortalte kvinderne den rigtige årsag til deres sygedage?	16
<b>Mulige tiltag</b>	<b>18</b>
<b>Konklusion</b>	<b>19</b>
<b>Menokonsult</b>	<b>22</b>
<i>Menokonsults arbejde</i>	22
<b>Kilder</b>	<b>23</b>

# Analyse af spørgeskemadata

---

Menokonsult gennemførte i perioden 2022 - 2023 en online spørgeskemaundersøgelse blandt 402 kvinder på det danske arbejdsmarked. Undersøgelsens formål er at frembringe ny viden om omfanget og indvirkningen af kvinders overgangsalder i en arbejdsmæssig kontekst samt at identificere mulige foranstaltninger til imødegåelse af disse.

## Resultater

Undersøgelsens resultater indikerer, at overgangsalderen i betydelig grad påvirker kvinder, og som en konsekvens heraf i lige så betydelig grad deres forhold på arbejdsmarkedet.

En kort opsummering af de vigtigste fund, viser at:

- Langt størstedelen af kvinder i overgangsalderen oplever symptomer, der påvirker deres arbejdsevner negativt.
- 79% af kvinder i overgangsalderen oplever problemer med at sove.
- 40% oplever koncentrationsbesvær. 17% føler sig mere stressede.
- Kvinder holder sygedage pga. overgangsalderen.
- 47% lyver om årsagen til deres fravær. Nogle siger op pga. gener.
- 30% af kvinder får ikke støtte af deres arbejdsplads mht. ændringer, når de beder om ændringer eller hensyn.
- Kun 3% fortæller om deres problemer til deres tætteste leder.
- Når arbejdspladsen iværksætter initiativer der skal imødegå ovenstående, hjælper dette kvinderne i betydelig grad.

### Datagrundlag

Talmaterialet bygger på en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt kvinder i Danmark, der er eller har været i overgangsalderen. Spørgeskemaet lægger sig op ad den engelske undersøgelse *Menopause and the workplace survey*, som er udarbejdet og foretaget af det engelske Underhus' *The Women and Equalities Committee*.

Der er foretaget følgende ændringer i forhold til den engelske undersøgelse:

- Spørgsmål vedrørende respondenternes sygedage er tilføjet for at undersøge påvirkningen af kvinders overgangsalder på antallet af sygedage
- Spørgeskema deltagerne er i denne undersøgelse ikke blevet adspurgt om deres etnicitet. Alle respondenter i undersøgelsen definerede sig som kvinder.

Det danske spørgeskema er udarbejdet og formuleret af Sanne Gottlieb og farmaceut Christina Lehto. Den efterfølgende analyse er foretaget af Menokonsult.

Talmaterialet bygger på en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt kvinder i Danmark, der er eller har været i overgangsalderen. I alt 402 personer har besvaret spørgeskemaet. Data er valideret forud for formidling af data.

Respondenterne er primært fundet ved at dele spørgeskemaet blandt personale på Rigshospitalet og Kbh's Professionshøjskole samt følgende facebookgrupper:

- Overgangsalder - en overgang på godt og ondt
- Det er bare en overgang
- Iværksætternetværk (IVN)

Besvarelserne er afgivet i perioden 28. september 2022 til 21. april 2023.

40 besvarelser er ikke inkluderet i undersøgelsen:

- 1 person, der har svaret, at vedkommende er mand.
- 5 personer, der *ikke* har svaret på, om de er i overgangsalder.
- 34 personer, der svarer at de *ikke er i arbejde*, men er arbejdssøgende. Ikke arbejdssøgende eller pensioneret, invalideret, eller uarbejdsdygtig.

Besvarelserne fra disse personer er ikke medtaget, da undersøgelsens formål er at afdække forholdene for kvinder i arbejde. Datagrundlaget bygger således på 362 besvarelser, som er kvinder der er eller har været i overgangsalderen, og som alle er i arbejde.

# Baggrund: Kvinders overgangsalder

Kvinders overgangsalder er i korte træk en årrække før og efter den kliniske betegnelse *menopause* (ophør af menstruation). Alle kvinder, der lever længe nok, kommer i overgangsalderen. For størstedelen af kvinder udløses overgangsalderen naturligt, mens den for andre udløses af medicinske eller kirurgiske årsager, som eksempelvis kemoterapi eller fjernelse af æggestokke. Statistisk forekommer den naturlige overgangsalder for de fleste kvinder i alderen mellem 45 – 55 år. 2% af kvinder vil opleve klinisk *menopause* inden de er fyldt 40.

Hvis man foretager en søgning om overgangsalder, vil den tilgængelige information i Danmark primært omhandle de fysiske symptomer og lægeordineret hormonbehandling. (1) På listen over symptomer er hedeture, vaginal atrofi (udtynding og tørre slimhinder), gentagne urinvejsinfektioner, blødningsforstyrrelser, psykiske symptomer samt ændringer i søvnmønstre. Overgangsalderen sættes også i relation med en forøget risiko for hjertekarsygdom og knogleskørhed. (2) Af alle kvinder i overgangsalderen, vil 1/3 være symptomfri. 1/3 vil opleve moderate symptomer, og 1/3 vil opleve voldsomme symptomer, der påvirker den enkeltes hverdag. 9% vil opleve symptomer indtil de er 70 år. (3)

Ifølge Danmarks statistik er beskæftigelsesfrekvensen for 45 – 49 årige kvinder i Danmark anno 2021 på 82,9% og for aldersgruppen 50 – 54 årige kvinder på 81%. (4) Der er således en stor gruppe kvinder i arbejde og i overgangsalderen på samme tid, hvoraf 1/3 del af dem vil opleve så voldsomme gener, at det griber ind i deres dagligdag. Dette inkluderer timerne på arbejdspladsen.

Man bør forholde sig til det faktum, at ca. 10% vil opleve overgangsalder i alderen mellem 40 og 45 år, og 2% inden de er fyldt 40. En betydelig andel af disse kvinder er tilknyttet arbejdsmarkedet. Desuden vil hver femte kvinde have symptomer fem år efter *menopausen*, og hos nogle vil symptomerne kunne fortsætte i mere end 10 år efter menopause. (5)

Perioden i årene inden menstruation ophører defineres som perimenopause. Perimenopause er en individuel proces, og kan vare fra få til 8 – 10 år. Og det er især i denne fase, at svingende

hormonniveauer, vil kunne påvirke kvinden med søvnproblemer, humørsvingninger, tab af hukommelse, træthed og blødningsforstyrrelser, som de mest udbredte symptomer. (6) Vasomotoriske symptomer, såsom hedeture, forekommer for 80% af kvinder i årene efter menopause. Og for andre omkring tidspunktet for den sidste menstruation.

Perimenopausen er vigtig at forholde sig til, da perioden er kendetegnet ved at give kvinder mange symptomer. Der forefindes pt. meget begrænset viden om perimenopause i Danmark. Information er primært tilgængelig via udenlandsk forskning og som en ny trend via de sociale medier, hvor kvinder der beskæftiger sig med overgangsalder, berører emnet perimenopause.

### Hvad betyder det for kvinder i overgangsalderen på arbejdspladsen og for arbejdspladsen?

I England viser data at hver fjerde kvinde har sagt sit arbejde op pga. gener i forbindelse med overgangsalderen, mens hver tiende kvinde har overvejet at gøre det samme. Mange vælger at arbejde færre timer i denne periode. (7) Der er endvidere eksempler på, at kvinder er blevet uretmæssigt fyret, fordi deres arbejdsevner var påvirkede af overgangsalderen. I Danmark er det ikke undersøgt, hvor stor en andel der har valgt at fratræde arbejdet pga. gener i overgangsalderen, selvom en mindre andel af kvinder i denne undersøgelse angav at de havde været nødt til at sige op på arbejdspladsen.

Undersøgelser fra England viser også at det både skyldes de fysiske udfordringer, men i allerhøjeste grad også hvordan kulturen og overgangsalderen italesættes på arbejdspladsen. Disse forhold har en betydning for, hvordan kvinder håndterer overgangsalderen. (8)

I de tilfælde, hvor overgangsalderen påvirker kvinderne i en grad så de må fratræde før den planlagte pensionsalder, vil dette kunne medvirke til at påvirke den økonomiske ulighed mellem mænd og kvinder. (9)

Til sammenligning viser danske tal i en arbejdskraftundersøgelse foretaget af AKU, at kvinder i gennemsnit arbejder færre timer om ugen end mænd, hvilket især gør sig gældende i aldersgruppen mellem 50- 60 år. (10) Samtidig er kvinder 45 -55 år den arbejdsgruppe i størst

vækst, med en procentvis tilvækst på 20,7% gennem de sidste ti år. For mænd i samme aldersgruppe er tilvæksten steget med 16,2%.

Tallene indikerer, at der er en stor gruppe af kvinder, der sandsynligvis har moderate til voldsomme gener, som følge af overgangsalderen, imens de er på arbejde.

Ifølge DI er gennemsnitsalderen for hvornår den danske leder indtræder i en ny og større position 45 år.

Ifølge Sundhedsstyrelsen er kvinder i gennemsnit 52 år, når de oplever menopause. (11) Dermed har vi en gruppe kvinder som grundet overgangsalderens årrække før og efter menopause ikke fungerer optimalt i en periode hvor der oftest sker væsentlige karrieremæssige skift.

## Hvordan kan arbejdspladser hjælpe kvinder i overgangsalderen?

Ifølge BMS British Menopause Society, der har udformet Menopause and the Workplace Guidance, kan arbejdspladser gøre følgende:

1. Sikre sig at alle på arbejdspladsen er informeret om overgangsalder symptomer. Dette nedbryder stigmaet og skaber en nysgerrig og støttende kollega og arbejdsplads.
2. Rådgive medarbejdere om hvordan man italesætter overgangsalderen.
3. Give mulighed for støtte, eksempelvis i form af en menopause mentor, som er en medarbejder, der er blevet trænet i forståelse af overgangsalderen og som fungerer som bindeled mellem ledelse og den enkelte kvinde.
4. Ændre de fysiske rammer for kvinder, der måtte have behov og bede om hensyn.
5. Inkorporere overgangsalder i arbejdspladsens personalepolitik og evt. sundhedsforsikring.
6. Sikre en åben kultur omkring overgangsalderen på arbejdspladsen.

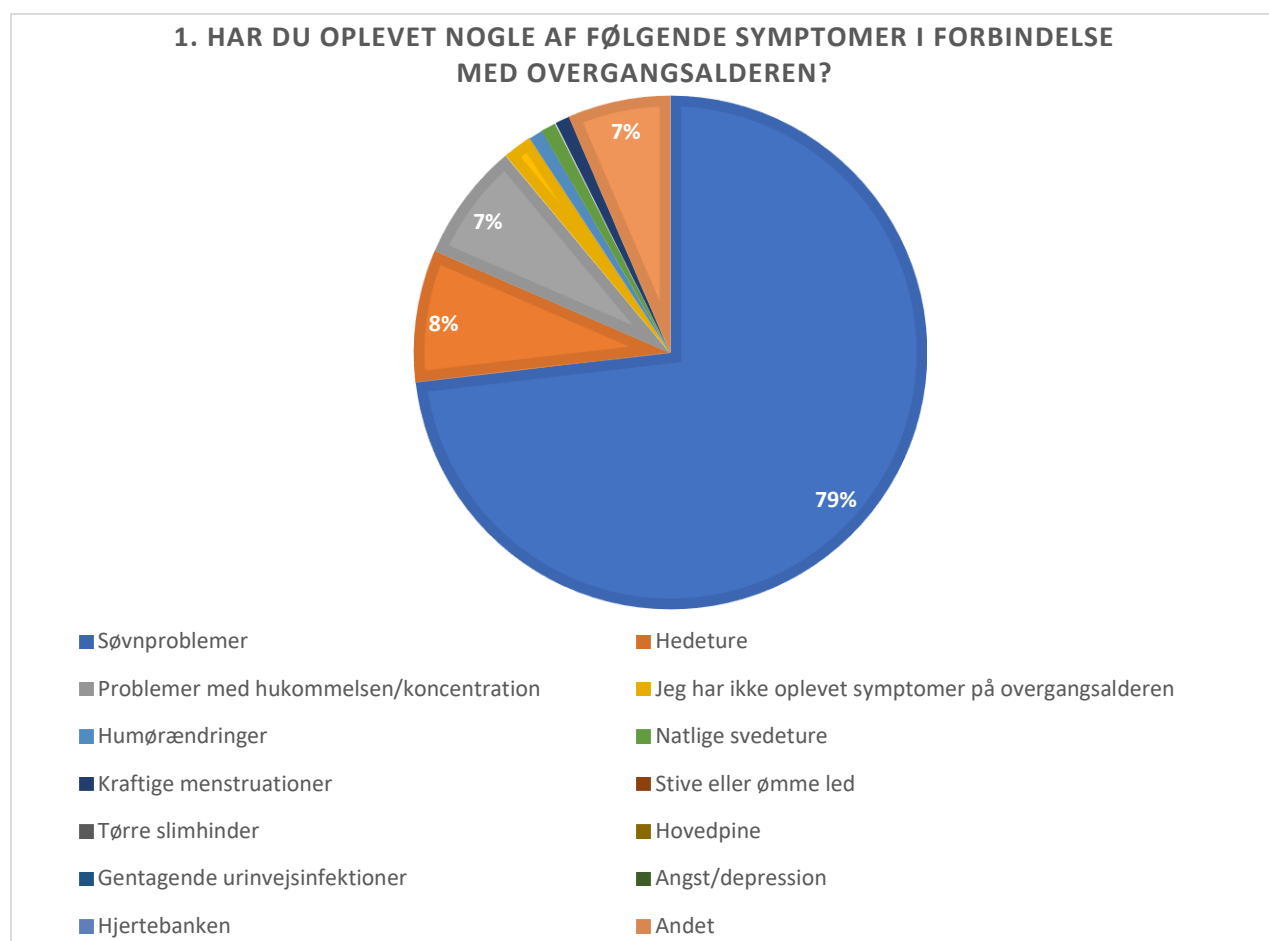
# Undersøgelsens resultater

## Symptomer og hvordan disse påvirker kvinden på arbejdet

46% af respondenterne med symptomer oplevede disse i 46-50 – års alderen. 5% oplevede symptomer, før de var fyldt 40.

79% svarede, at det mest udbredte symptom var søvnproblemer. Dernæst problemer med hukommelsen, hedeture og tørre slimhinder. 6% svarede, at de ingen symptomer havde.

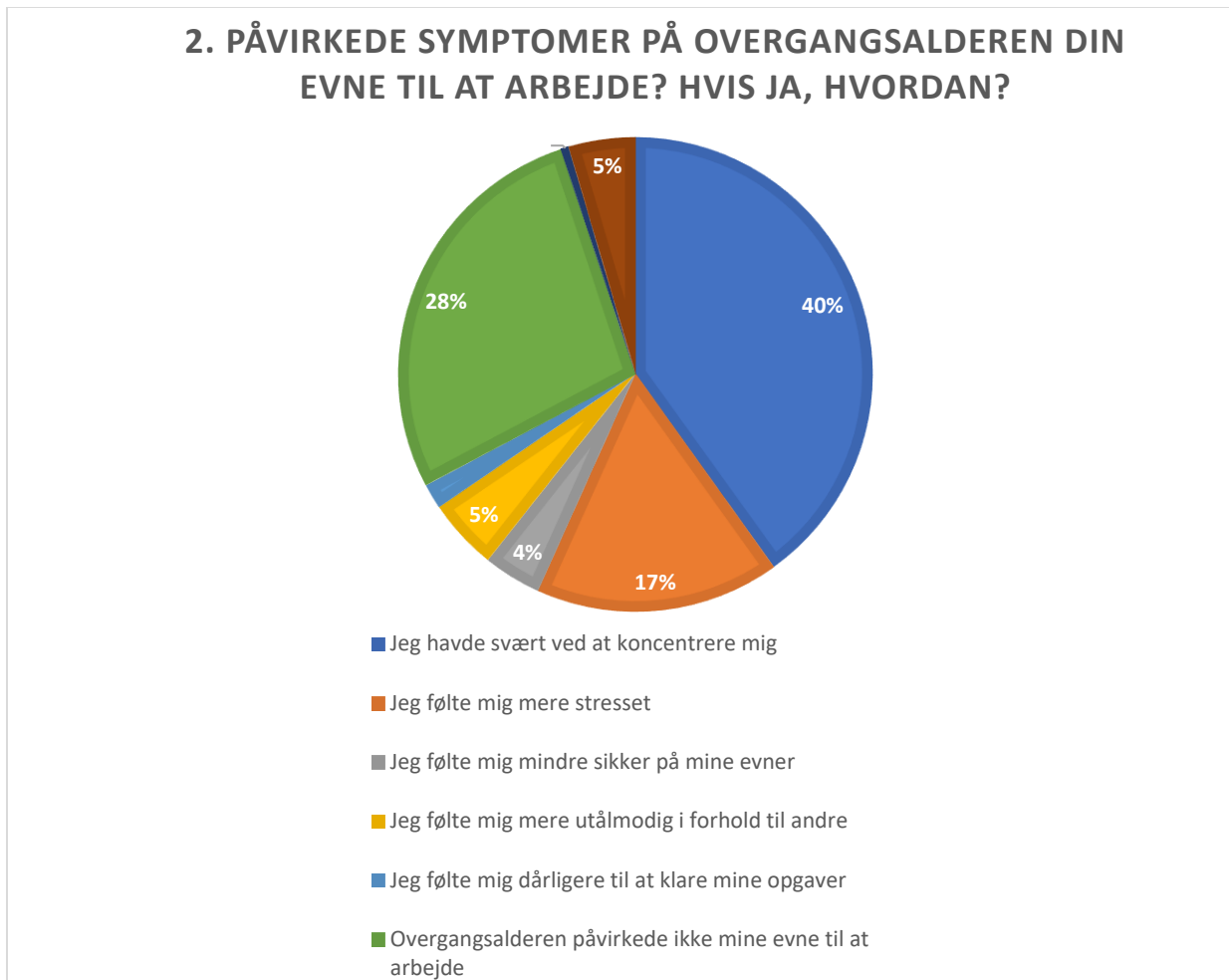
**Tabel 1.**



Under *andet*, i **tabel 1**, angav kvinderne træthed som det største symptom. Dernæst en følelse af stress, samt indre uro. Desuden nævntes svimmelhed, ondt i led, inkontinens, vægtøgning, uregelmæssig menstruation, og oplevelse af meningsløshed.



Tabel 2.

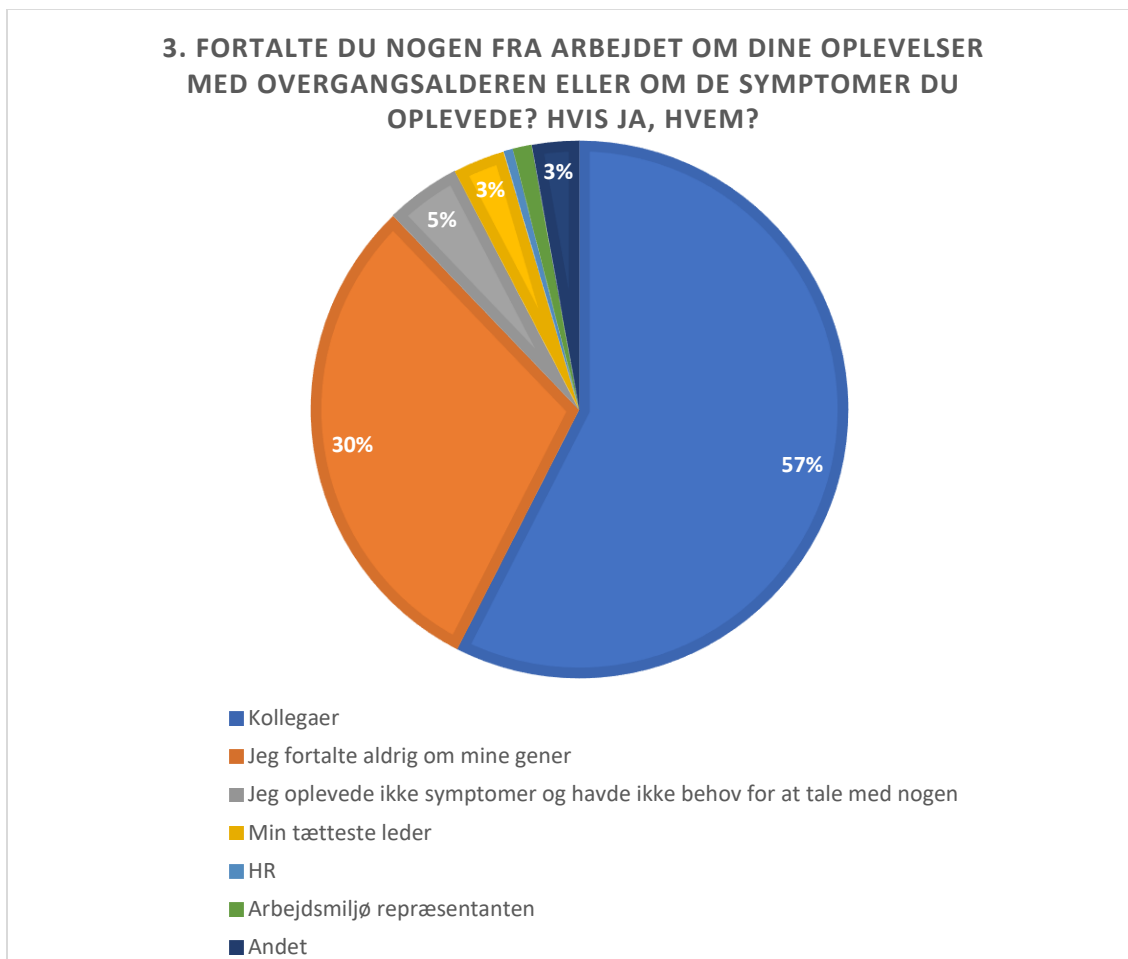


Flest kvinder angav, at overgangsalderen påvirkede dem negativt på arbejdet. 40% havde manglende koncentrationsevne som det største problem. 17% følte sig stressede. 5% at de følte sig mere usikre og utålmodige ift. andre. 28% af kvinderne oplevede dog også, at overgangsalderen ikke havde indflydelse på deres arbejdsevne.

#### Fortæller kvinder om deres overgangsalder på arbejdspladsen?

Halvdelen af kvinderne fortalte ikke arbejdspladsen om deres gener. De der gjorde, talte mest med tætte kollegaer eller veninder. Kun 3% var gået til deres tætteste leder. 1% fortalte det til arbejdsmiljørepræsentanten. 5% havde ikke behov for at fortælle det til nogen.

**Tabel 3.**



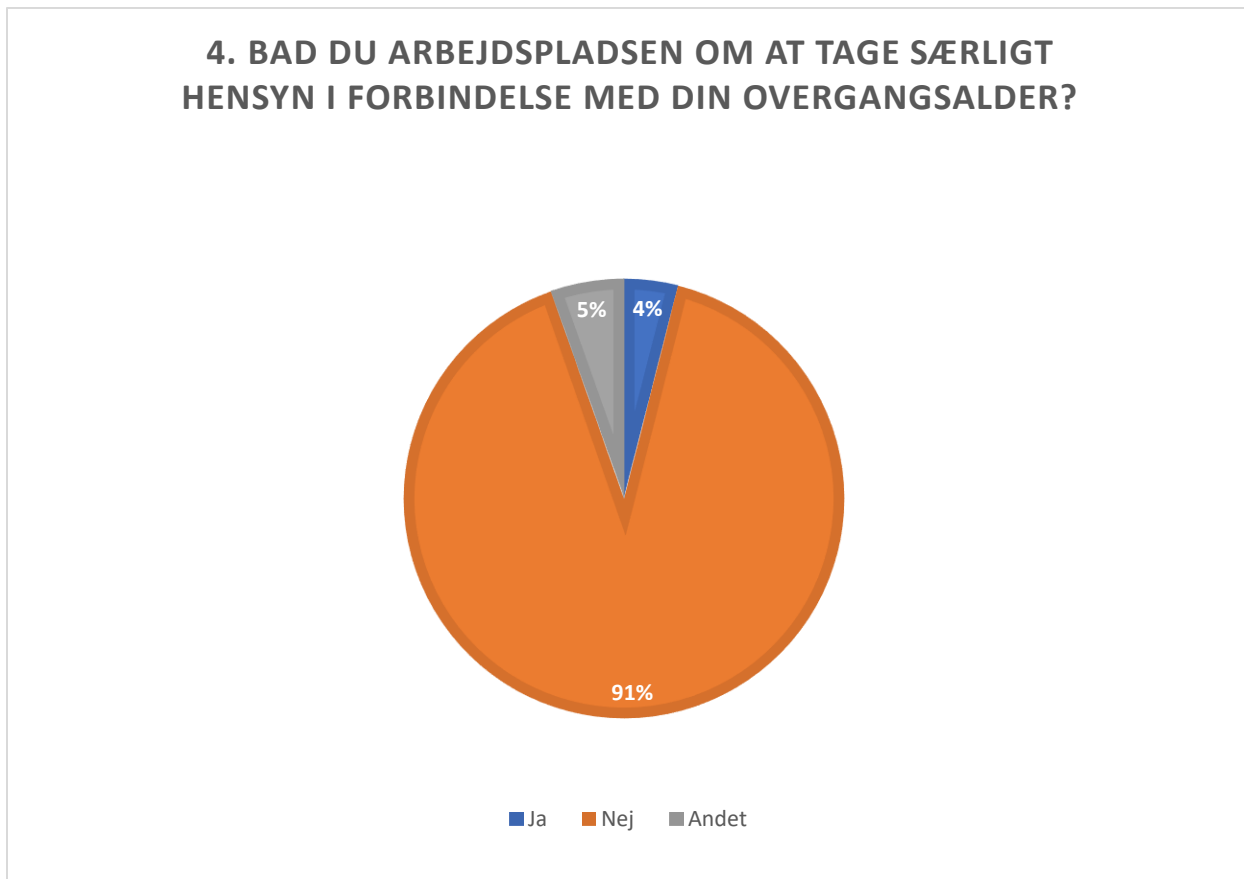
58% talte med andre kvindelige kollegaer. 30% fortalte aldrig om deres gener til nogen på arbejdspladsen.

Kun 4% bad arbejdspladsen om hensyn, mens langt størstedelen af kvinderne med symptomer ikke bad arbejdspladsen tage særlige hensyn i forbindelse med overgangsalderen. Dette blev forklaret med ikke at ville være til besvær, at kvinderne selv valgte at sygemelde sig inden samtalen blev relevant, eller at det "bare var en selvfølge" at være i overgangsalderen. 72 kvinder angav eksempelvis, at de var bange for at blive opfattet som svage eller at blive fyret ifald de tog emnet op på arbejdet. Andre oplyste, at de først retrospektivt forstod, at de havde været påvirket af overgangsalderen og ikke havde stress. Alder blev også nævnt som en grund til ikke at ville bede om ændringer eller hensyn.

\* Jeg arbejder i et meget ungt miljø, og havde ikke brug for at problematisere min alder.

\* To fra ledelsen var selv i overgangsalderen, men mente det var noget pjat. Til trods for at de selv præsenterede dårligere og havde flere tegn der gik ud over os ansatte.

**Tabel 4**



Hvis kvinderne bad arbejdspladsen om særlige hensyn, bad de fleste om fleksible arbejdstider (23%). Dernæst nedsat arbejdstid (19%). Støtte til at have det godt fysisk og psykisk (18%). Mulighed for at arbejde hjemmefra eller sætte sig et andet sted (12%) samt muligheden for at regulere temperaturen på arbejdspladsen (14%). 10% bad om ændringer i ansvarsområder eller jobrollen.

## Følte kvinderne sig støttet af arbejdspladsen?

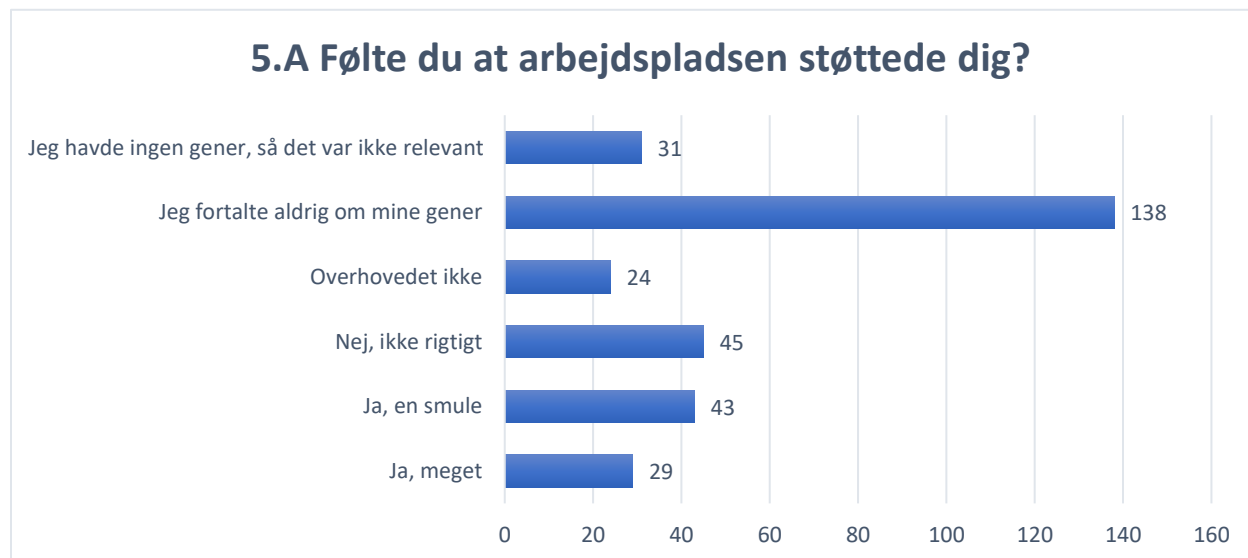
Den største andel af kvinderne fortalte aldrig om deres gener (40%). Dernæst fordelte kvinderne sig nogenlunde lige på både at opleve støtte og ikke. 9% af kvinderne havde ikke gener, hvorfor støtte ikke var nødvendig.

*\*Min kollega er støttende. Ledelsen ved det ikke.*

*\*Jeg havde en god snak med min nærmeste leder og hun sagde, at jeg skulle være bedre til at sætte grænser og sige nej (og fx ikke svare på mails/sms i weekender og aften). Jeg har fleksible arbejdstider, så jeg kan tage fri, når det er værst. Det var rart, at jeg blev forstået.*

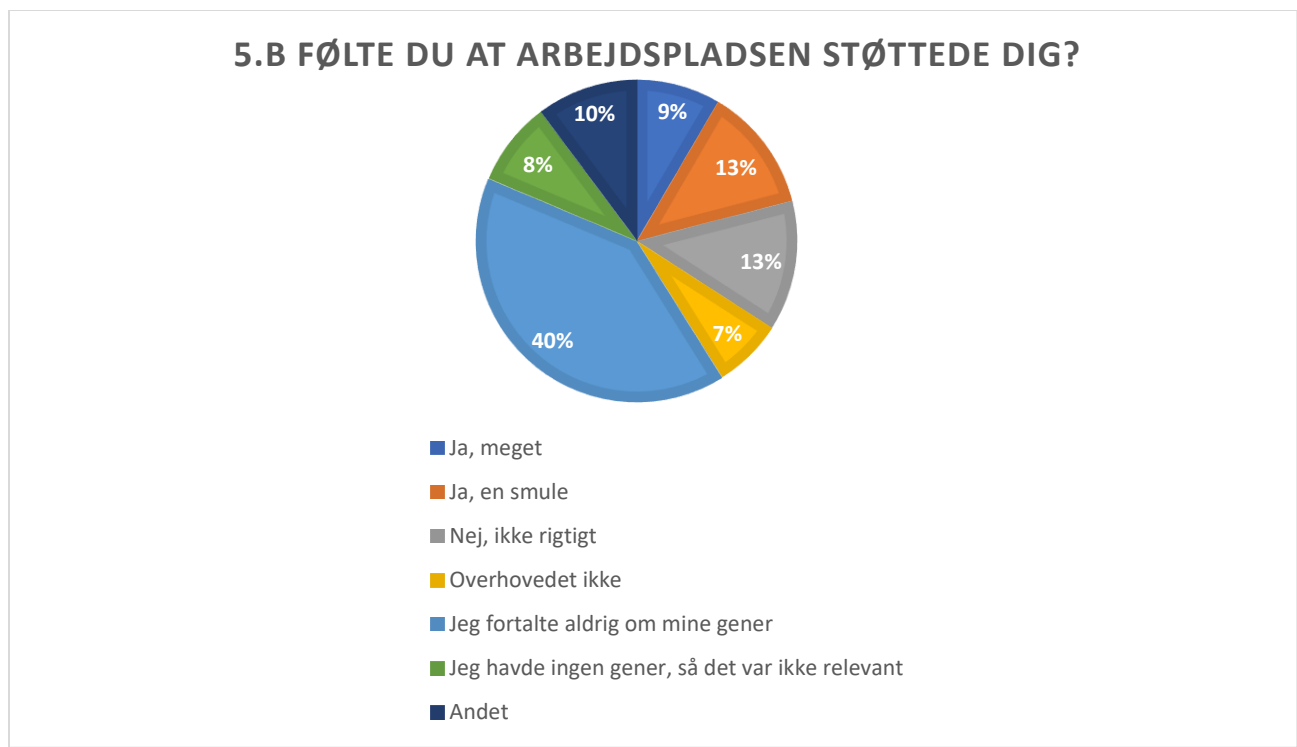
*\*Jeg har været på kursus i forebyggelse af stress for medarbejdere i Kbh Kommune. Det var godt, men der blev aldrig talt om overgangsalder. De fleste deltagere var kvinder på min alder.*

**Tabel 5.A**



n=343

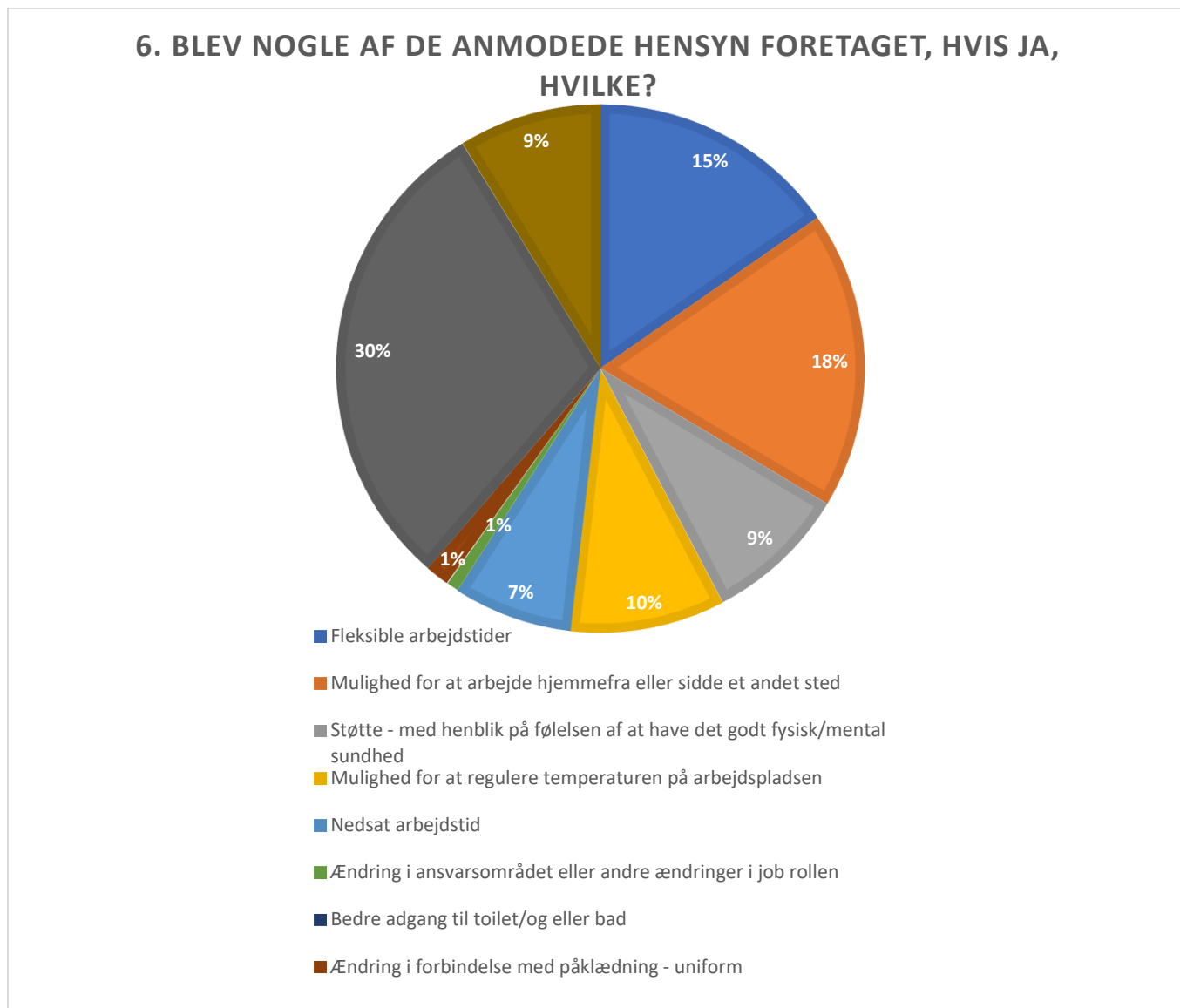
Tabel 5.B



#### Blev der foretaget ændringer, efter kvinderne anmodede om støtte?

Det er bemærkelsesværdigt, at der for langt de fleste ingen ændringer blev foretaget (30%). I denne undersøgelse viser det sig, at kvinderne oplever en stigmatisering eller utryk kultur omkring italesættelsen af overgangsalderen. 15% fik aftalt fleksible arbejdstider. Dernæst muligheden for at arbejde hjemmefra (18%). Nedsat arbejdstid (7%). 9% fik mulighed for at regulere temperaturen og 9% fik støtte, med henblik på at have det godt. 1% fik mulighed for at ændre uniform. 9% svarede under *andet*, bla. at de endte med at stoppe eller var selvstændige.

Tabel 6.



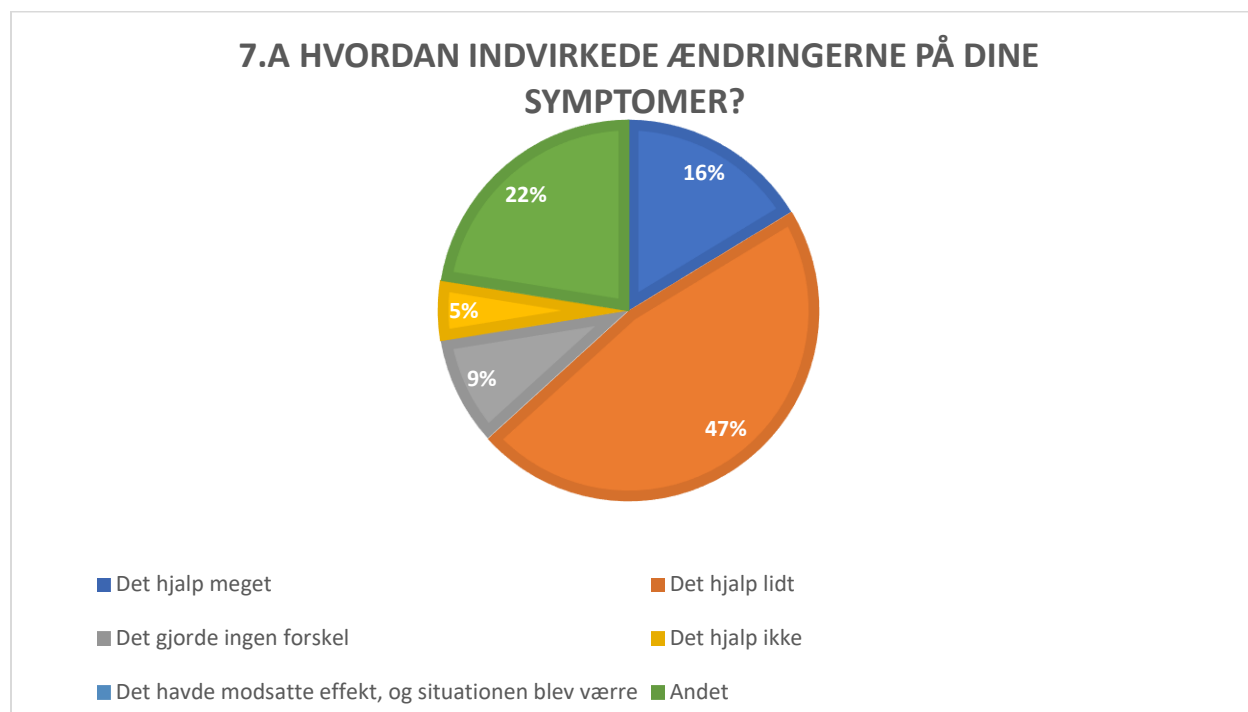
#### Hvilken indflydelse havde ændringer på kvindernes hverdag?

De fleste kvinder oplevede at ændringerne hjalp lidt. I tillægsspørgsmålene angav enkelte at de havde måtte stoppe med at arbejde i direkte relation til gener. Andre sagde:

- *Fleksibilitet fra arbejdspladsens side er guld værd.*

- *Det har bare handlet om at åbne et vindue til møder osv., og eftersom vi er en del kvinder på min arbejdsplads har der været mulighed for at sige 'pyh, nu får jeg det varmt, kan jeg lige åbne et vindue' og så har der bare været en humoristisk stemning om det a la' ja, det trænger jeg også til' eller 'nå, er du også kommet i den alder'. Jeg tror den afslappede stemning omkring det, har gjort det lettere.*

**Tabel 7.A**

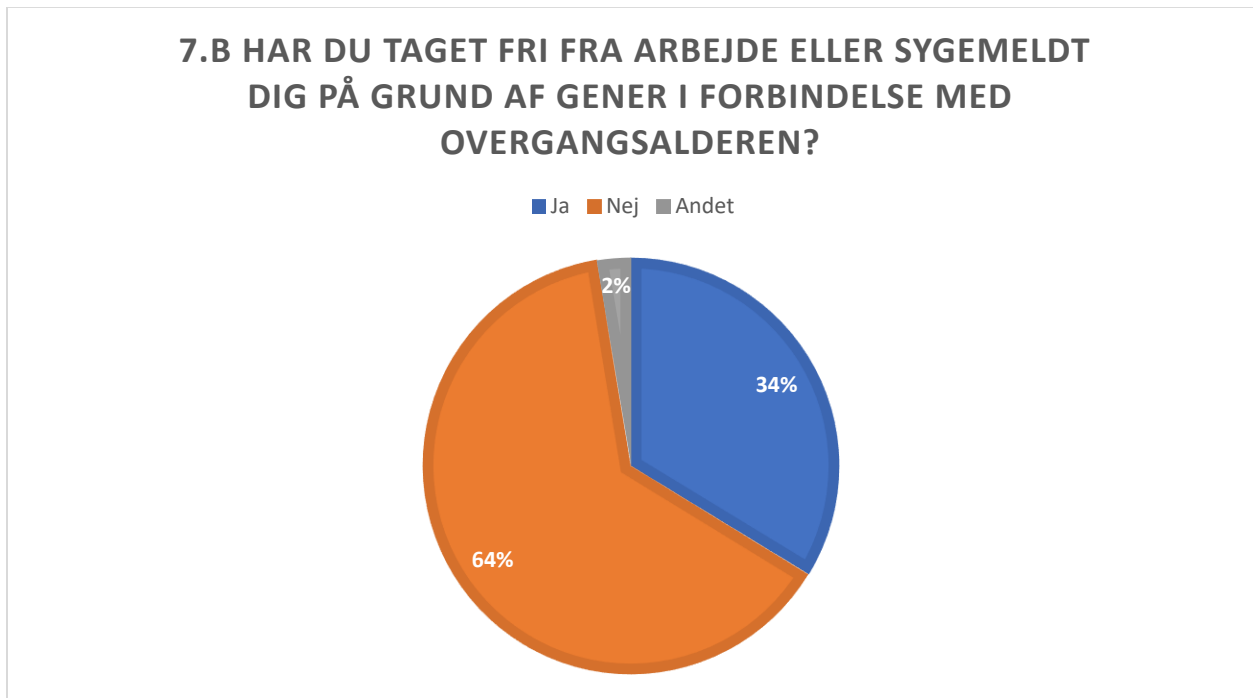


\* 20 kvinder angav under *andet*, at de ikke bad om hensyn eller ændringer fra arbejdspladsen

### Hvor mange kvinder har måtte sygemelde sig eller tage fri fra arbejde på grund af overgangsalderen?

34% af de adspurgte kvinder der havde taget fri fra arbejde eller sygemeldt sig, forklarede dette med manglende søvn, generelt søvnunderskud, hovedpiner og behovet for powernap i forbindelse med hedeture. Voldsomme blødninger og angst blev også angivet som årsager. Under *andet*, svarede nogle, at de havde arbejdet hjemmefra og kun var fysisk til stede på arbejdspladsen, når det virkelig var vigtigt. Angst blev også nævnt som en årsag til sygedage.

Tabel 7.B



#### Fortalte kvinderne den rigtige årsag til deres sygedage?

Når kvinderne meldte sig syge eller tog fri, oplyste de ikke arbejdspladsen om, at overgangsalder relaterede gener var årsagen. Kvinderne fandt det lettere at tale åbent om stress. Nogle af kvinderne oplyste også på følgespørgsmål, at de havde haft svært ved at adskille følelsen af at være udbrændt fra overgangsalderens symptomer.

Sandheden blev gradbøjet ved følgende eksempler:

*Jeg løj ikke om årsagen, men gav heller ikke udtryk for at mine symptomer skyldtes overgangsalderen.*

*Nej, men sagde ikke at det skyldte overgangsalder.*

*Nej, men jeg endte med at være sygemeldt med stress i 5 uger, og jeg tror ikke at det ville være sket, hvis jeg ikke havde været ekstra sårbar pga. hormonelle forandringer. Har OFTE været presset, men aldrig på den måde, hvor jeg ikke kunne overskue at arbejde*



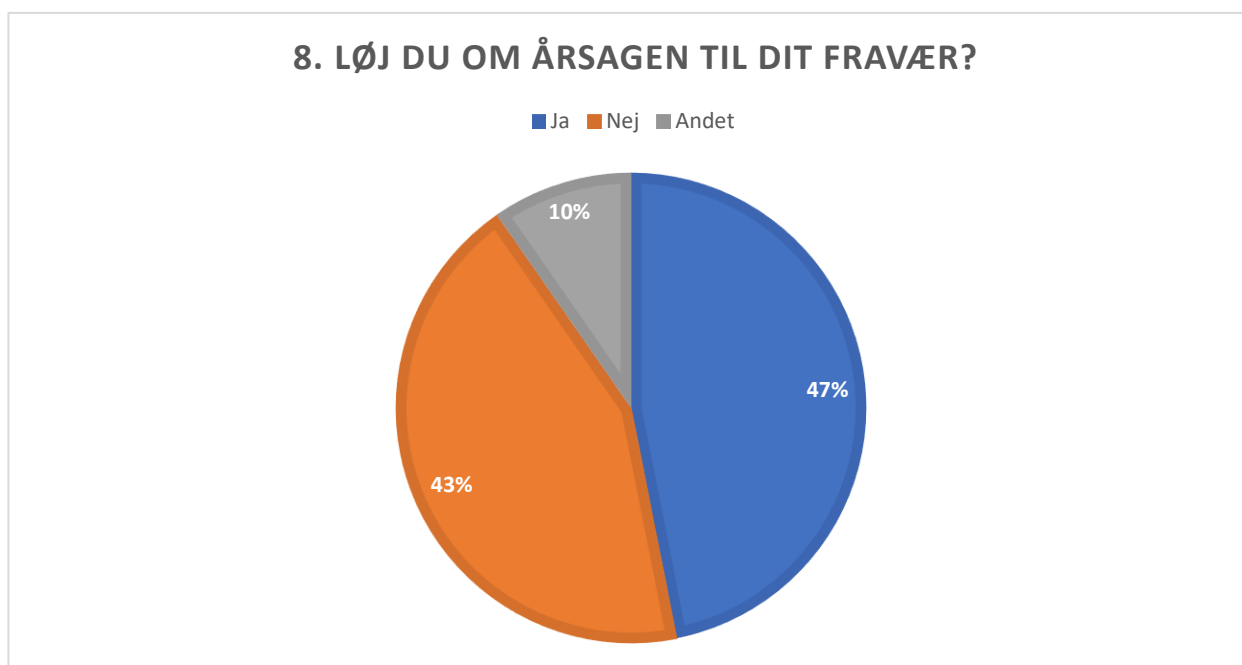
*Ikke løgn, men nævnte symptomer uden at nævne at jeg godt vidste at de kom pga. OA.*

*Der har været gange, hvor jeg har sovet så elendigt, at jeg har meldt mig syg en enkelt dag - og som regel sagt noget andet. Hvad angår min stress, har jeg været helt ærlig.*

*Både ja og nej. Nogle gange siger jeg det som det er. At jeg ikke har sovet. Andre gange finder jeg på noget.*

*Har løjet et par gange, men også fortalt sandheden – at jeg ikke havde sovet.*

**Tabel 8.**



Vi spurgte kvinderne, om de havde nogle forslag til forbedringer for kvinder i overgangsalderen på arbejdspladsen. De fleste svar omhandlede kulturen og synet på kvinder i overgangsalder, som mange mente var negativt. Mange ønskede også mere støtte og viden om denne fase fra arbejdspladsens side. Nogle inddrog juridiske aspekter, og efterlyste tiltag til at lade overgangsalderen få en plads i personalepolitikker og forsikringer. Det blev også nævnt, at den overordnede politik i Danmark ikke tilgodeser kvinder i overgangsalderen.

# Mulige tiltag

Adspurgt angav kvinderne, at en række tiltag ville kunne gøre en betydelig forskel:

- Mere åbenhed om overgangsalderen, uden at man bliver nedgjort.
- Støtte, med mulighed for at arbejdspladsen har forsikringer, der sikrer hurtigere tid hos gynækologer, da der ofte er flere måneders ventetid i det offentlige.
- Ventilator på arbejdsbordene.
- Fokus på det mentale helbred i denne fase.
- Større mulighed for at arbejde fleksibelt.
- Mere viden om gener.
- Initiere en mere åben og frekvent dialog med de kvindelige ansatte.
- Gør det til en naturlig del af medarbejdersamtalen, så det ikke er et tabu.
- Inkorporere det som en del af medarbejdernes trivselspolitik.
- Sidestille kvindens rettigheder i overgangsalderen med barns sygedage.
- Indføre omsorgsdage, der er tilknyttet overgangsalderen.
- Italesætte det. Få HR til at udarbejde en politik.
- Sikre et arbejdsmiljø, hvor man trygt kan fortælle om sine oplevelser, og hvor kollegaer finder det naturligt at være en del af løsningen.
- Hjælpe ledere med at blive opmærksomme på hvordan overgangsalderen kan påvirke kvinderne samt hvilke tiltag der vil kunne afhjælpe.

## Konklusion

Det er problematisk når 47% kvinder angiver, at de har fravalgt at fortælle ledelsen eller andre, at gener fra overgangsalder er årsag til deres sygefravær. Og det er påfaldende, at kun 30% af kvinderne, der direkte oplyser arbejdspladsen om særlige hensyn, får disse imødekommet. Denne undersøgelse har ikke forsøgt at undersøge dette, da vi ikke på forhånd kendte til problemets omfang. Modsat viser tallene også, at det gør en betydelig forskel, når ledelsen eller HR bliver opmærksomme på kvindernes udfordringer, og derefter foretager ændringer for at imødekomme kvinderne.

Størstedelen af kvinderne i denne undersøgelse ønskede at arbejdspladsen tog aktivt del i og forholdt sig til kvindens overgangsalder. Dette til trods for, at nogle også mente, at det var privat, og kunne være svært at tale om. De fleste kvinder havde ikke tænkt over, om det var ledelsen, HR eller andre, der skulle bidrage til en mere åben kultur omkring overgangsalderen. Blot oplevede de, at det var ensomt ikke at kunne tale om, når de havde det svært. I denne undersøgelse angav mange kvinder også en frygt for stigmatisering eller en utryk kultur mht. italesættelse af overgangsalderen.

Kvinderne var meget tydelige omkring, hvordan arbejdspladsen generelt kan hjælpe ift. overgangsalderen. Dette afspejles under spørgsmålet om forslag til forbedringer.

Kvinderne gav udtryk for, at personalepolitikken og lovgivningen på området burde inkludere overgangsalderen. I det hele taget mente flertallet af de adspurgte kvinder, at det burde være i arbejdspladsens interesse at italesætte overgangsalderen. De efterlyste også viden om overgangsalderen gennem arbejdspladsen, i form af rådgivning om, hvordan det kan påvirke kvinders ydeevne, og hvad overgangsalderen generelt er. Det blev også nævnt, at den overordnede politik i Danmark ikke tilgodeser kvinder i overgangsalderen, og at ændringer på arbejdspladser måske bør underlægges en lovgivning.

Flest kvinder forholdt sig negativt til overgangsalderen ift. deres egne oplevelser med og på arbejdspladsen. De der ikke gjorde, fandt ofte på løsninger selv, og åbnede vinduer og altandøre, stillede ventilatorer på arbejdsbordet, uden at kollegaer så skævt til dette.

En del af dem var selvstændige eller arbejdede sammen med andre kvinder. Dette kan have medvirket til at muliggøre justeringer, pga. kønsnormeringen. En del kvinder der ikke havde symptomer på overgangsalderen var også repræsenteret i gruppen, der mente at overgangsalderen er en privatsag. Denne holdning er svær for kvinder der er ramt af voldsomme symptomer, fordi det netop er med til at skabe et stigma omkring "særbehandling eller pivethed."

I den engelske undersøgelse *Menopause and the workplace survey*, adskiller respondenternes svar sig mange steder ikke synderligt fra denne undersøgelse. 81% af de engelske kvinder i overgangsalderen havde problemer med at sove. Heraf 79% af de adspurgte danske kvinder.

Hukommelse og koncentrationsbesvær var det næststørste problem, efterfulgt af træthed. Samme rækkefølge angives af de danske kvinder.

Engelske kvinder oplevede sig stigmatiseret i deres overgangsalder. 11% fortalte arbejdspladsen om deres gener. Og dem, der ikke gjorde, forklarede det med frygten for at blive udskammet eller være til besvær. Mange vidste heller ikke, hvem de skulle fortælle det til. I Menokonsults undersøgelse er tallet noget mindre, nemlig 4%. Men mange var også bange for at blive fyret eller skille sig ud.

Når kvinderne i England bad om hensyn, bad de oftest om fleksible arbejdstider (43%) efterfulgt af regulering af temperatur (36%). I Menokonsults undersøgelse bad kvinderne om det samme, med henholdsvis 23% ift. fleksible arbejdstider og 14% ift. regulering af temperatur.

30% fik ikke imødekommet deres behov og ønsker i England, hvilket er nøjagtigt det samme tal for danske kvinder og deres oplevelse med arbejdspladsens villighed til at tage hensyn.

Selvom tallene ikke stemmer 100% overens, er der en sammenlignelig tendens i kvindernes oplevelser og symptomer. Dette i sig selv gør denne undersøgelse endnu mere relevant.

Meget få arbejdspladser i Danmark har på nuværende tidspunkt forholdt sig til overgangsalderen i de relevante politikker og praksisser i deres trivselspolitik eller arbejdspolitik. Eller hvordan denne periode kan indvirke på kvinders ydeevne på arbejdet.

I betragtning af undersøgelsen er der således et udtalt behov for at italesætte og adressere følgerne af overgangsalderen på arbejdspladsen. Dette gælder både ift. hvordan ledelse og HR kan imødekomme kvinder der har gener, og som er påvirkede psykisk og fysisk, men også ved at have en aftabuiseret tilgang til hvad overgangsalderen betyder, og hvordan den kan påvirke den enkelte kvinde. Og ikke mindst fordi kvinder ikke skal forlade arbejdsmarkedet pga. et fysisk syndrom, når arbejdspladsen kan være en hjælpende medspiller, der giver kvinden den rette støtte.

# Menokonsult

Menokonsult er ejet af Sanne Gottlieb, der er en af Danmarks ledende eksperter inden for menopause på arbejdspladsen. Sanne Gottlieb er certificeret i Menopause and Workplace Awareness og er medlem af British Menopause Society.

## Menokonsults arbejde

Menokonsult er et rådgivningsfirma med speciale i kvinders overgangsalder på arbejdspladsen. Vi hjælper virksomheder til at definere meningsfulde politikker for området, og med at få dem bragt til live så konklusionerne fra undersøgelsen adresseres effektivt.

# Kilder

- (1) <https://www.sst.dk/da/udgivelser/2022/rationel-farmakoterapi-3-2022/hormonbehandling-i-overgangsalderen>
- (2) [https://netdoktor.dk/sunderaad/fakta/overgangsalder/symptomer\\_i\\_overgangsalder.htm](https://netdoktor.dk/sunderaad/fakta/overgangsalder/symptomer_i_overgangsalder.htm)
- (3) <https://www.sundhed.dk/sundhedsfaglig/laegehaandbogen/gynaekologi/tilstande-og-sygdomme/diverse/klimakteriet/>
- (4) <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/beskaeftigede>
- (5) <https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/kvindesygdomme/sygdomme/hormonbehandling/overgangsalderen>
- (6) <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26653408/>
- (7) <https://www.womens-health-concern.org/help-and-advice/menopause-in-the-workplace/>
- (8) <https://committees.parliament.uk/publications/8995/documents/152634/default/>
- (9) <https://www.gov.uk/government/publications/menopause-transition-effects-on-womens-economic-participation>
- (10) <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/arbejdsloese/arbejdsloese-aku-interview>
- (11) [https://pro.medicin.dk/sygdomme/sygdom/318386#:~:text=Gennemsnitsalderen%20for%20den%20naturlige%20menopause,det%20follikelstimulerende%20hormon%20\(FSH\).](https://pro.medicin.dk/sygdomme/sygdom/318386#:~:text=Gennemsnitsalderen%20for%20den%20naturlige%20menopause,det%20follikelstimulerende%20hormon%20(FSH).)
- (12) <https://www.danskerhverv.dk/siteassets/mediafolder/dokumenter/09-gode-rad-om/gode-rad-om-diversitet.pdf>
- (13) <https://www.dmogt.dk/branchenyt/flere-kvindelige-topchefer-giver-bedre-resultater>