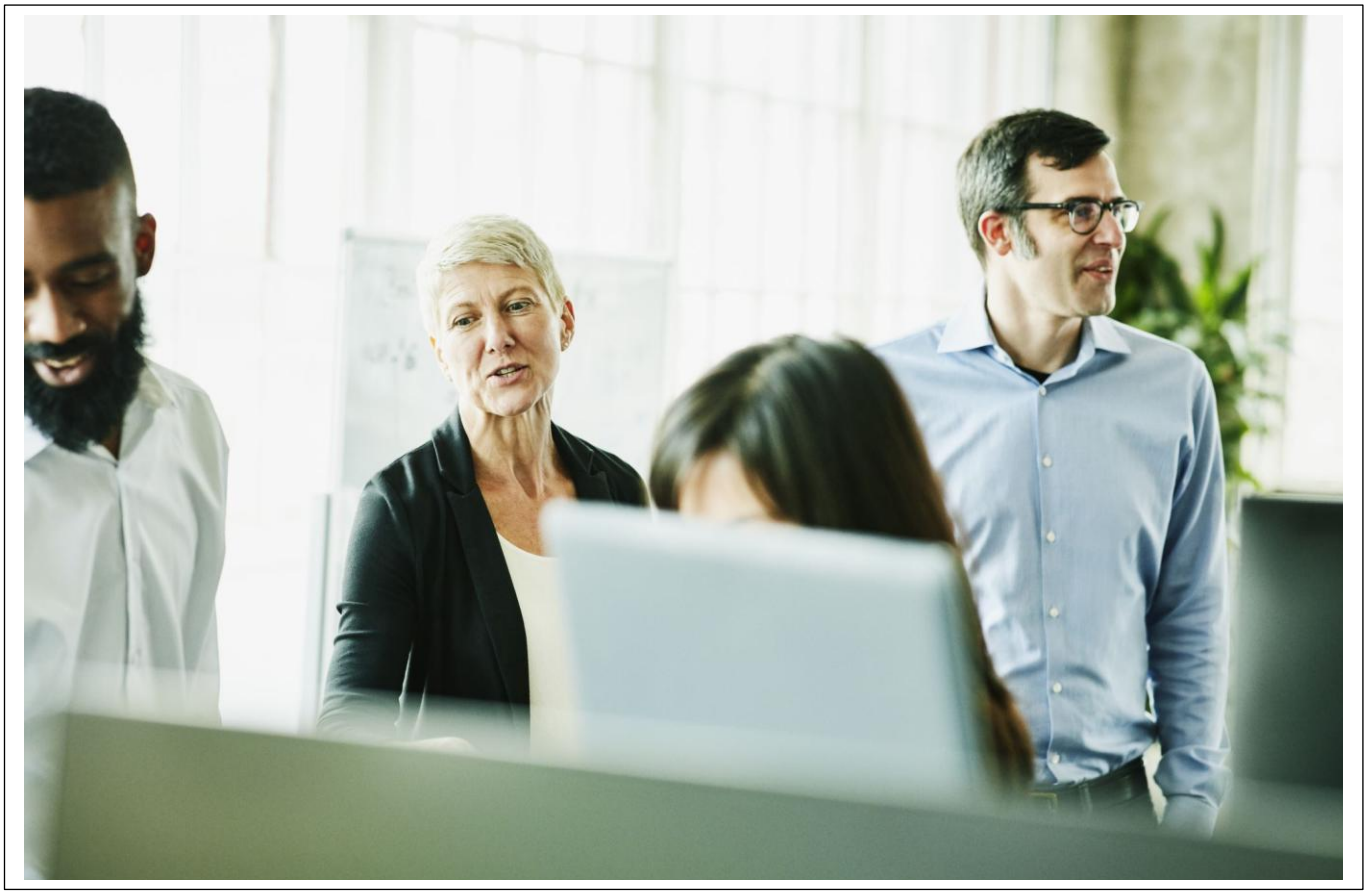


Når overgangsalder møder arbejdspladsen

DANSK ERHVERV

www.danskerhverv.dk

Forord

Kvinders sundhed har betydning for den enkelte, for virksomheder og for samfundet. Det gælder også i overgangsalderen. Når gener påvirker søvn, trivsel og arbejdsevne, skal kvinder mødes med viden, forståelse og kvalificeret hjælp. Det er en investering i livskvalitet og i et arbejdsmarked, hvor flere kan trives og bidrage gennem et langt arbejdsliv.

Det kræver politisk prioritering, et stærkt sundhedsfagligt fundament og arbejdspladser, der skaber gode rammer for arbejdslivet.

Kvinder skal have adgang til relevant viden, rådgivning og behandling, uanset hvor i landet de bor. Det ansvar skal omsættes til tydelige lægefaglige anbefalinger, opdateret viden og sammenhængende tilbud. Samtidig har sundhedsvæsenets aktører et fagligt ansvar for at tage kvinders symptomer alvorligt, foretage en individuel vurdering og følge op på, om hjælpen virker.

Vi skal også styrke forskningen. Der er brug for mere viden om overgangsalderens betydning for både sundhed og arbejdsliv og om effekten af konkrete indsatser. Den viden skal omsættes til bedre rådgivning, behandling og praksis på danske arbejdspladser.

For virksomheder handler overgangsalderen om trivsel, god ledelse og muligheden for at fastholde erfarne medarbejdere. Topledelsen skal sætte retningen, og lederne skal klædes på til at tage en respektfuld dialog om behov og muligheder. Løsningerne skal findes lokalt med blik for den enkelte medarbejder, kollegerne og virksomhedens drift.

Arbejdspladsen har et ansvar for at skabe gode rammer, men den enkelte kvinde har en aktiv rolle i at finde vejen gennem overgangsalderen.

Større åbenhed er derfor et fælles ansvar. Kvinder skal trygt kunne tale om udfordringer og søge hjælp uden at blive mødt med fordomme eller tvivl om deres kompetencer. Det forudsætter viden på tværs af køn og alder og respekt for, hvor meget den enkelte ønsker at dele.

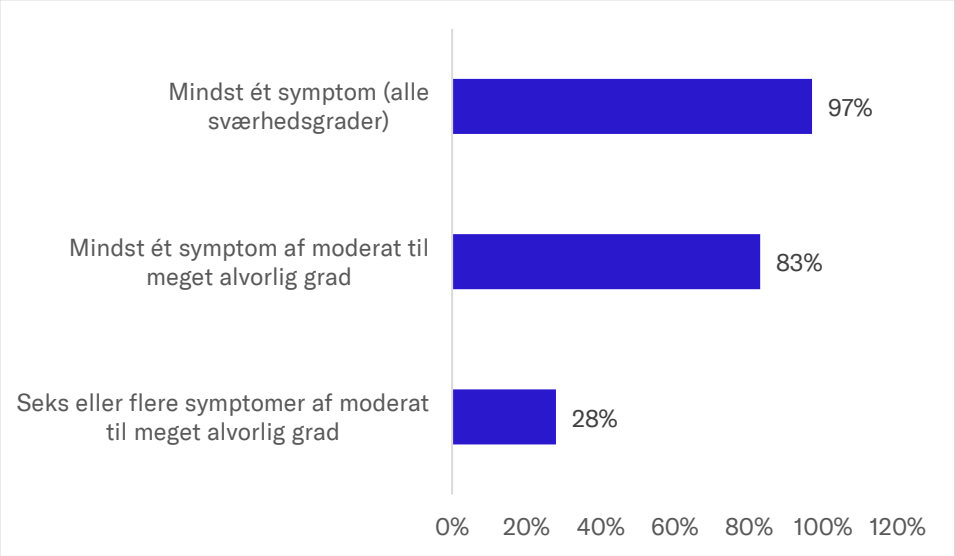
Med dette udspil opfordrer Dansk Erhverv til handling på tværs af sundhedspolitik, sundhedsfaglig praksis og arbejdsmarked. Målet er klart: Der er brug for kvalificeret hjælp i tide og gode rammer for, at flere kvinder kan bevare deres livskvalitet og et aktivt arbejdsliv gennem overgangsalderen

Overgangsalderens betydning for sundhed og arbejdsliv

Et langt arbejdsliv består af forskellige livsfaser. Overgangsalderen er en naturlig livsfase, men for mange kvinder påvirker den både helbred, trivsel og tilknytning til arbejdsmarkedet. Den indtræffer ofte på et tidspunkt, hvor kvinder har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet og mange års erfaring. Derfor har overgangsalderen også betydning for arbejdspladsernes mulighed for at fastholde erfarne medarbejdere.

En landsdækkende spørgeskemaundersøgelse fra forskningsinitiativet Kvinder i Sund Overgang (KiSO) ved Københavns Universitet viser, at 97 pct. af kvinderne i overgangsalderen oplever symptomer.

Figur 1: **Andel kvinder i overgangsalderen med symptomer, pct.**



Kilde: KiSO Survey 2024, Københavns Universitet. Resultater offentliggjort i 2025

Anm: Kvinder mellem 45 og 59 år i peri- eller postmenopause. KiSO Survey har i alt 153.800 besvarelser; de viste tal vedrører kvinder i overgangsalderen. Andelene overlapper og skal ikke lægges sammen.

For 83 pct. er mindst ét symptom moderat til meget alvorligt, mens 28 pct. oplever seks eller flere symptomer i disse grader. Symptomerne er dermed udbredte, men deres omfang og sværhedsgrad varierer betydeligt.[1]

Symptomerne spænder bredt og kan have betydning for både hverdagen og arbejdslivet. I KiSO-undersøgelsen oplever 54 pct. søvnproblemer i moderat til meget alvorlig grad. Fysisk og psykisk udmattelse samt led- og muskelømhed forekommer hver især hos 39 pct. i disse grader. Behovet for hjælp og tilpasninger kan derfor være forskelligt fra kvinde til kvinde.[1]

Betydningen for arbejdslivet fremgår også af undersøgelsen Overgangsalder på arbejdsmarkedet fra 2025. Undersøgelsen bygger på svar fra 3.831 kvinder mellem 45 og 55 år, hovedsageligt sundhedsprofessionelle. Blandt de respondenter, der har besvaret spørgsmålet om overgangsalderens betydning for arbejdslivet, oplever omkring to ud af tre en påvirkning. 41 pct. oplever alene negative påvirkninger, 19 pct. oplever både positive og negative påvirkninger og kun 8 pct. oplever alene positive påvirkninger. Omkring hver tredje oplever ingen påvirkning. For nogle kvinder får generne også betydning for fravær og fastholdelse. Blandt de respondenter, der oplever en påvirkning af arbejdslivet, har 18,5 pct. haft sygefravær på grund af gener. 17,6 pct. har overvejet at skifte job, mens 5,5 pct. har sagt deres job op helt eller overvejende på grund af generne.[2]

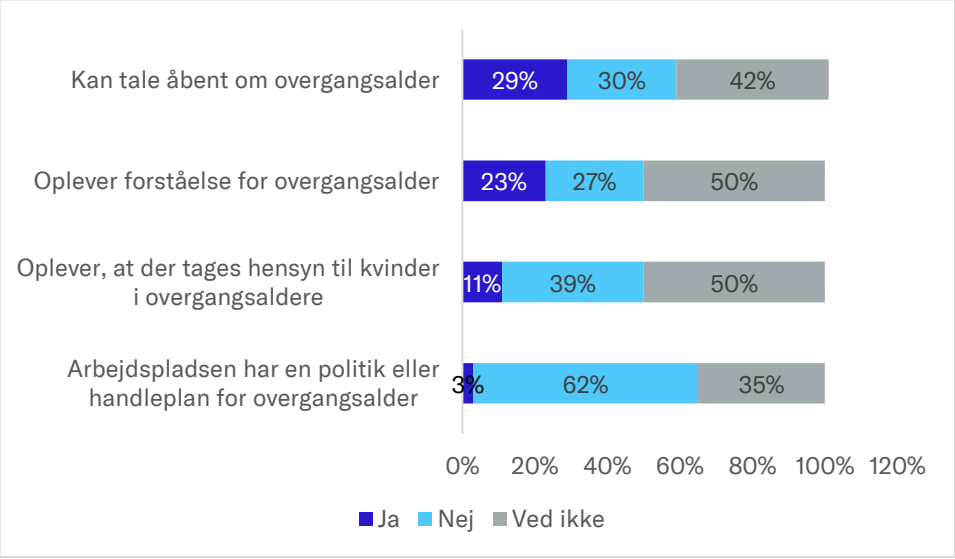
De mulige samfundsøkonomiske konsekvenser er belyst i en beregning fra 2024 af lektor og forskningsleder Lasse Gliemann fra Københavns Universitet og sundhedsøkonom Ola Ghatnekar. Her anslås det årlige produktionstab som følge af moderate til svære hede- og svedeture til mellem 3,6 og 4,3 mia. kr. Det svarer beregningsmæssigt til produktionen fra mellem 8.700 og 10.200 fuldtidsbeskæftigede. Skønnet bygger på internationale studier overført til danske forhold og er et foreløbigt overslag. Tabet omfatter blandt andet nedsat produktivitet, mens kvinderne er på arbejde.[3]

[1] Københavns Universitet (2025): 97 procent af kvinder i Danmark oplever gener i overgangsalderen. Resultater fra KiSO Survey, indsamlet i 2024.
[2] DISCUS, Din Sundhedsfaglige A-kasse og Dorte Mosbæk/EnOvergang (2025): Overgangsalder på arbejdsmarkedet, s. 20-26.
[3] Lasse Gliemann og Ola Ghatnekar (2024): Productivity loss calculations in Denmark, s. 2-3 og 10-11. Rapporten er udarbejdet i samarbejde mellem Københavns Universitet og Astellas Pharma

Samtidig er der stor forskel i kendskabet til overgangsalderen. Falcks Sundhedsbarometer 2025 viser, at 59 pct. af danskerne vurderer, at de kender symptomerne på overgangsalder. Det gælder 75 pct. af kvinderne og 43 pct. af mændene. Forskellen peger på et behov for at udbrede viden, så både kvinder, deres nærmeste og deres kolleger har bedre forudsætninger for at forstå de udfordringer, der kan opstå.[4]

Falcks undersøgelse viser også, at i forhold til spørgsmålet om åbenhed oplever 29 pct. af respondenterne, at man kan tale åbent om overgangsalder på deres arbejdsplads. 30 pct. svarer nej, mens 42 pct. svarer ved ikke. 23 pct. oplever forståelse for overgangsalder på arbejdspladsen, og 11 pct. oplever, at der tages hensyn.

Figur 1: **Oplevelser af overgangsalder på arbejdspladsen, pct.**



Kilde: Kilde: Falck, Sundhedsbarometeret 2025
Anm: N = 1.661

[4] Falck (2025): Sundhedsbarometeret 2025

Kun 3 pct. svarer, at deres arbejdsplads har en politik eller handleplan for overgangsalder. 62 pct. svarer nej, og 35 pct. ved ikke. Tallene beskriver respondenternes kendskab og oplevelser. De er derfor ikke et udtryk for, hvor mange arbejdspladser der tilbyder støtte gennem deres almindelige arbejde med trivsel og forskellige livsfaser.[4]

De eksisterende undersøgelser peger på et behov for mere viden, bedre adgang til relevant hjælp og større åbenhed. Samtidig mangler der fortsat forskningsbaseret viden om overgangsalderens betydning for arbejdslivet i en dansk kontekst og om effekten af konkrete indsatser. Et bedre vidensgrundlag skal gøre det lettere at finde løsninger, der passer til den enkelte medarbejders behov og arbejdspladsens forhold.

Efterspørgslen efter hjælp til gener fra overgangsalderen er stigende. Tal fra PFA Pension viser, at antallet af henvendelser fra kvinder over 40 år, som søger hjælp til gener relateret til overgangsalderen gennem deres sundhedsforsikring, er steget med 556 pct. på syv år. Det peger på et voksende behov for relevant rådgivning og behandling.[5] Samtidig viser tal fra PFA en stor geografisk forskel i antal af henvendelserne, hvilket understreger betydningen af en landsdækkende indsat.

Overgangsalderen medfører også en betydelig kontakt til sundhedsvæsenet. En beregning fra KiSO ved Københavns Universitet anslår, at gener fra overgangsalderen fører til et estimeret antal på mellem 268.000 og 315.000 ekstra lægebesøg om året. Det understreger behovet for, at kvinder bliver mødt med opdateret sundhedsfaglig viden og får adgang til relevant hjælp tidligt i forløbet. [6]

[5] https://borsen.dk/nyheder/finans/nye-tal-viser-forskelsbehandling-i-behandlingen-af-overgangsalderen

[6] Gliemann & Ghatnekar (2024)

Mere forskning, viden og åbenhed

Også uden for arbejdspladsen bliver tabu og manglende viden fremhævet som mulige barrierer for at søge hjælp. I en Voxmeter undersøgelse for Danica peger omkring hver tredje af de adspurgte i Region Sjælland, Syddanmark og Midtjylland på tabuet omkring gener fra overgangsalderen som en mulig årsag til, at kvinder ikke søger professionel hjælp. På landsplan peger 42 pct. på manglende viden om, at generne kan afhjælpes.[7]

Der er derfor behov for at skabe bedre forudsætninger for åbenhed og dialog om overgangsalder i familien, på arbejdspladsen og i samfundet. Både kvinder og mænd samt yngre og ældre generationer skal inddrages, så flere får forståelse for de forandringer og behov, der kan følge med overgangsalderen. Det skal være lettere at dele erfaringer og tale om konkrete behov uden at blive mødt med fordomme.

Det kan ske via projekter, der nedbryder tabuer og fremmer samtaler om overgangsalder på tværs af køn og alder. Vi foreslår, at Ligestillingsministeriet prioriterer midler inden for ligestillingsområdet til åbenhed og dialog om overgangsalder. Det kan eksempelvis være dialogarrangementer, offentlige samtaler og formidling af personlige erfaringer gennem synlige rollemodeller. Initiativerne skal aktivt inddrage både kvinder og mænd samt yngre og ældre generationer. Formålet er at skabe større forståelse og gøre det lettere at tale om overgangsalder i familien, på arbejdspladsen og i samfundet.

Større åbenhed skal gå hånd i hånd med bedre information. Kvinder og deres nærmeste skal have adgang til let tilgængelig, forskningsbaseret viden, som kan skabe ro og afklaring og gøre det lettere at søge relevant hjælp. Den viden og de formidlingsmaterialer, der allerede findes, skal nå bredere ud og bruges i hverdagen.

Derfor er det positivt, at Sundhedsminister Ida Auken har bedt Sundhedsstyrelsen, Medicinrådet og Dansk Selskab for Almen Medicin om at gå sammen om en række indsatser, der skal styrke informationen til kvinder og samtidig understøtte sundhedsprofessionelle i både rådgivning og behandling af gener i overgangsalderen.[8]

---

[7] Voxmeter for Danica (2026): Undersøgelse om barrierer for at søge hjælp ved overgangsalder

[8] www.sst.dk

Samtidig skal vi fortsat styrke forskningen i overgangsalderens betydning for sundhed og i forskellene mellem kvinders symptomer og behov.

Overgangsalderen er en naturlig livsfase, men symptomerne kan have stor betydning for både livskvalitet, trivsel og arbejdsevne. Når generne påvirker hverdagen, skal kvinder have adgang til kvalificeret rådgivning og behandling. Hjælpen skal tage udgangspunkt i den enkelte kvindes symptomer og behov og have blik for, at overgangsalderen opleves forskelligt og kan påvirkes af blandt andet anden sygdom og medicin.

Flere kvinder beskriver lange udredningsforløb, gentagne konsultationer og mange forskellige undersøgelser, før de får den rette hjælp. Der er derfor behov for at styrke sundhedsvæsenets viden om overgangsalderens forskellige symptomer og påvirkninger – herunder betydningen for søvn, mental trivsel, arbejdsevne og livskvalitet. Viden om overgangsalder skal indgå mere sammenhængende i sundhedsuddannelserne, og relevante sundhedsprofessionelle skal have adgang til efteruddannelse, der omsætter den nyeste viden til praksis.

Bedre sundhed for kvinder rummer et betydeligt potentiale for både den enkelte og samfundet. En analyse fra Dansk Erhverv peger med afsæt i World Economic Forum og McKinsey Health Institute på, at en udligning af sundhedsforskellene mellem kvinder og mænd kan løfte dansk økonomi med omkring 30 mia. kr. årligt.[9] Potentialet vedrører kvinders sundhed samlet. Mere viden og bedre hjælp i overgangsalderen er en del af denne bredere dagsorden.

Dansk Erhverv ønsker derfor en mere sammenhængende indsats, hvor kvinder har nem adgang til evidensbaseret viden og kvalificeret rådgivning og behandling med udgangspunkt i deres individuelle behov. Den enkelte kvinde skal vide, hvor hun kan få hjælp, og hvem der følger op, så hun ikke selv skal finde vej gennem et fragmenteret system.

Der er behov for bedre data om kvinders adgang til udredning og behandling. Et stærkere nationalt overblik skal belyse forskelle i brugen af sundhedstilbud og i kvinders oplevelse af at få hjælp, herunder geografiske og sociale forskelle. Det skal give et bedre grundlag for at målrette indsatserne og sikre kvalificeret hjælp i tide. Sundhedsstyrelsen bør tage et tydeligere ansvar for at samle, opdatere og formidle den faglige viden. Eksisterende anbefalinger skal omsættes til en samlet vejledning, der understøtter de praktiserende læger i både udredning, rådgivning, behandling og opfølgning. Både offentlige og private sundhedsaktører kan bidrage med relevant faglig

[9] https://www.danskerhverv.dk/politik-og-analyser/analyser/2026/marts/fremme-af-kvinders-sundhed--et-overset-potentiale-pa-30-mia.-kr

ekspertise. Sundhedsmyndighederne bør endvidere sikre en varig faglig og økonomisk forankring, så information og viden løbende opdateres. Indholdet skal udvikles med relevante faglige miljøer og kvinder med egne erfaringer og formidles gennem de kanaler, kvinderne bruger. Det skal give den enkelte kvinde et bedre grundlag for at træffe valg om egen sundhed – både før, under og efter overgangsalderen indtræder. Anbefalingerne bør være let tilgængelige, opdaterede og baseret på den nyeste viden om overgangsalderens symptomer, påvirkninger og behandlingsmuligheder.

Regionerne og de nye sundhedsråd bør understøtte, at anbefalingerne bliver brugt i de lokale tilbud, og at der følges op på kvindernes adgang til hjælp og udbytte af indsatsen. Offentlige forskningsmiljøer, sundhedsvæsenet og private virksomheder bør samarbejde om at udvikle og afprøve løsninger med dokumenteret værdi for kvinderne. Relevant viden bør også formidles til arbejdspladserne, så ledere og medarbejdere får et bedre grundlag for dialog og lokale løsninger om f.eks. fleksibilitet og fysiske rammer.

Sundhedsministerens initiativ til nationale anbefalinger og en informationsindsats om overgangsalderen er et godt afsæt.[10] Nu skal ambitionerne omsættes til konkrete forbedringer med en tydelig fordeling af ansvar og opgaver. En styrket indsats skal vurderes på, om kvinder får bedre hjælp og højere livskvalitet. Viden om betydningen for arbejdsliv og sygefravær skal samtidig gøre det muligt at belyse de bredere gevinster ved at investere i kvinders sundhed.

Der er også brug for arbejdspladsstudier, som undersøger effekten af konkrete initiativer. Det skal give arbejdspladserne et bedre grundlag for at vælge indsatser, der understøtter trivsel og et langt arbejdsliv. Studierne skal undersøge, hvordan forskellige initiativer på arbejdspladserne påvirker trivsel, arbejdsevne, sygefravær og fastholdelse blandt kvinder i overgangsalderen. Det kan eksempelvis være indsatser, der styrker viden og lederkompetencer eller tilpasser de fysiske og organisatoriske rammer. Forskningen skal omfatte forskellige brancher og virksomhedstyper og give arbejdspladserne et bedre grundlag for at vælge løsninger, der virker i praksis.

[10] Ministeriets initiativ om overgangsalder, 8. oktober 2026; Sundhedsstyrelsen om forskningscenteret, 22. juni 2026; Dansk Erhvervs anbefalinger om kvinders sundhed, 2024

Dansk Erhverv foreslår, at:

- **Forskning skal skabe grundlag for bedre behandling, livskvalitet og arbejdsliv.**

  Overgangsalderen bør være et tydeligt prioriteret område i Nationalt Center for Forskning i Kvinders Sundhed. Forskning og systematisk indsamling af data skal styrke viden om kvinders forskellige symptomer, behandlingsmuligheder, behandlingernes effekt og konsekvenserne for livskvalitet. Centeret bør ligeledes have et tydeligt ansvar for, at viden formidles og omsættes til praksis i samarbejde med faglige miljøer og sundhedsmyndigheder.

  Forskningen i overgangsalderens betydning for trivsel, arbejdsevne og tilknytning til arbejdsmarkedet styrkes. Der er behov for mere viden om, hvilke konkrete indsatser på arbejdspladsen der gør en forskel. Den viden skal omsættes til praksis og give virksomhederne et bedre grundlag for at skabe gode rammer, styrke trivslen og fastholde erfarne medarbejdere.

- **Almen praksis skal styrkes – øget viden til de praktiserende læger**

  De praktiserende læger skal være indgangen til hjælp og behandling ved gener i overgangsalderen. Det kræver praksisnære nationale faglige anbefalinger, relevant uddannelse og efteruddannelse af praktiserende læger og klare muligheder for at henvise kvinder, der har behov for specialiseret vurdering og behandling. Indsatsen bør indgå i sundhedsreformens arbejde med at styrke det nære sundhedsvæsen.

- **Viden skal være lettilgængelig for befolkningen.**

  Kvinder skal kunne finde samlet, opdateret og evidensbaseret information om overgangsalderen på en eksisterende offentlig sundhedsplatform. Informationen skal give overblik over symptomer, muligheder for rådgivning og behandling samt vej til relevant hjælp.

Gode rammer for arbejdslivet

Overgangsalderen falder ofte i en periode af arbejdslivet, hvor kvinder har opbygget stor erfaring og værdifulde kompetencer. For nogle kan generne gøre det vanskeligere at trives og udføre deres arbejde. I en dansk undersøgelse blandt 45–55-årige kvinder, primært sundhedsprofessionelle, oplever to ud af tre af de adspurgte i overgangsalderen, at den påvirker deres arbejdsliv[11]. Det giver god grund til at have blik for overgangsalderens betydning på arbejdspladsen.

Samtalen om overgangsalder foregår især mellem kvindelige kolleger. En dansk undersøgelse blandt 3.831 kvinder mellem 45 og 55 år, hovedsageligt sundhedsprofessionelle, viser, at tre ud af fire har talt med en kvindelig kollega om overgangsalder. Omkring hver tiende har talt med en mandlig kollega, og kun 13 pct. har talt med deres nærmeste leder.[12]

Virksomhedens opgave er at sikre gode rammer for arbejdet og en kultur, hvor medarbejdere kan tale åbent om udfordringer, der påvirker deres arbejdsliv. Det kan bidrage til at fastholde erfarne medarbejdere og give dem mulighed for fortsat at bringe deres kompetencer i spil. Virksomhedernes arbejde med at skabe gode rammer for kvinder i overgangsalderen afhænger i høj grad af den viden og rådgivning, der kommer fra forskning og sundhedsvæsenet. Virksomheder kan derfor med fordel arbejde med overgangsalder gennem tre overordnede spor: **viden, ledelse og muligheder.**

Viden og en åben kultur

På arbejdspladsen kan grundlæggende viden om overgangsalder skabe et fælles sprog og bidrage til at nedbryde tabuer. Det kan eksempelvis ske gennem informationsmøder, korte oplæg fra relevante fagpersoner eller formidling af eksisterende materialer. Indsatsen bør inddrage både kvinder og mænd samt yngre og ældre medarbejdere, så viden og dialog bliver en fælles del af arbejdspladsens kultur.

Det er samtidig afgørende at skabe en kultur, hvor medarbejdere trygt kan tale om, hvordan gener påvirker deres arbejdsliv, uden frygt for at blive opfattet som sårbare, blive offergjort eller få deres kompetencer og engagement draget i tvivl. Kvinder skal først og fremmest mødes som

---

[11] DISCUS, Din Sundhedsfaglige A-kasse/DSA og Dorte Mosbæk/EnOvergang (2025): *Overgangsalder på arbejdsmarkedet – En undersøgelse af, hvordan overgangsalderen påvirker kvinder på arbejdsmarkedet*. Marts 2025, s. 2 og 20–21. Udarbejdet med støtte fra Velliv Foreningen.

[12] DISCUS, Din Sundhedsfaglige A-kasse og Dorte Mosbæk/En Overgang (2025): Overgangsalder på arbejdsmarkedet

kompetente medarbejdere, der i en periode kan have behov for andre rammer og mere fleksible arbejdsvilkår.

Ledelsens rolle og ansvar

Topledelsen skal bakke tydeligt op og sikre, at lederne har den nødvendige viden og er klædt på til at tage respektfulde samtaler om trivsel og arbejdsevne. Dialogen skal altid bygge på respekt for, at den enkelte selv bestemmer, hvad hun ønsker at dele.

Lederens opgave er at lytte, undersøge behov og i dialog med medarbejderen finde relevante løsninger. Det kan eksempelvis være fleksibilitet, pauser eller midlertidige tilpasninger af arbejdet. Lederen skal spørge frem for at antage og sikre, at velmente hensyn ikke begrænser medarbejderens ansvar eller udviklingsmuligheder.

Samtidig skal lederne gribe ind over for kommentarer og fordomme, der fastholder tabuet. Lederens ansvar er at skabe gode rammer for arbejdet, mens rådgivning om behandling hører til i sundhedsvæsenet.

Konkrete muligheder på arbejdspladsen

Indsatserne behøver ikke være omfattende. Nogle gange har medarbejderen bare brug for en hånd i ryggen. Et godt sted at starte er at kortlægge de muligheder, virksomheden allerede tilbyder, og gøre dem mere synlige og fleksible. Medarbejderne skal vide, hvor de kan finde information, og hvilke tilbud de kan benytte.

Det kan eksempelvis være midlertidige tilpasninger af mødetider, arbejdstøj, arbejdsopgaver, pauser eller fysiske arbejdsforhold. Eksisterende rådgivning, sundhedsordninger, mentorordninger og kollegiale fællesskaber kan også være relevante. Hvor det giver mening, kan virksomheden udpege kontaktpersoner, der kan formidle information og bidrage til større åbenhed. Deltagelse skal være frivillig, og tilbuddene skal respektere, at medarbejdere har forskellige behov og ønsker til at dele personlige erfaringer.

Ved at tænke indsatsen ind i virksomhedens bredere arbejde med livsfaser kan løsningerne samtidig gavne andre medarbejdere, der i perioder har behov for særlige hensyn eller tilpasninger, eksempelvis neurodivergente medarbejdere eller nybagte forældre.

Medarbejdere har forskellige behov, også inden for samme livsfase. Løsningerne bør derfor findes lokalt i dialog mellem leder og medarbejder og tage hensyn til både den enkeltes behov, kollegerne og virksomhedens drift.

Dansk Erhverv anbefaler, at:

- **Virksomheder arbejder på at skabe en åben kultur baseret på viden – forankret i topledelsen**

  Fælles viden på tværs af køn og alder er med til at skabe åbenhed og et fælles sprog omkring overgangsalder. Viden skal endvidere være med til at aftabuisere overgangsalderen og skabe en kultur, hvor medarbejdere trygt kan tale om, hvordan gener påvirker deres arbejdsliv uden at blive offergjort.

- **Virksomheder klæder lederne på til dialog og handling.**
  Med tydelig opbakning fra topledelsen skal lederne klædes på til at kunne tage en tryg og respektfuld dialog om trivsel, behov og arbejdsevne. Det skal ske med respekt for medarbejderens kompetencer, ansvar og udviklingsmuligheder.

- **Virksomheder tænker overgangsalder ind i det bredere arbejde med livsfaser, trivsel og fastholdelse.**

  Ved at koble indsatsen til virksomhedens arbejde med forskellige livsfaser kan flere medarbejdere få glæde af de samme løsninger. Det gælder eksempelvis nybagte forældre eller neurodivergente medarbejdere, som også kan have behov for fleksibilitet og tilpassede rammer.

Den enkeltes ansvar og handlemuligheder

Mange kvinder har gennem livet været vant til at forholde sig aktivt til deres sundhed og kroppens forandringer. Det gælder eksempelvis i forbindelse med menstruation, graviditet, fødsel og andre livsfaser, hvor de har måttet søge viden, træffe valg og tilpasse hverdagen til nye behov. Overgangsalderen er endnu en livsfase, hvor den enkelte kvinde har mulighed for selv at gøre en indsats. Det handler om at være opmærksom på kroppens signaler, søge viden og relevant rådgivning samt undersøge, hvilke ændringer i hverdagen der kan afhjælpe generne. De valg og forholdsregler, der træffes i privatlivet, kan have betydning for trivsel, overskud og arbejdsevne. En forudsætning er, at kvinder har adgang til den nødvendige sundhedsfaglige rådgivning og behandling, så de ikke står alene med udfordringerne.

En aktiv tilgang til egen situation kan give bedre forudsætninger for at håndtere symptomerne og for at bevare trivsel og overskud i arbejdsliv. Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på, hvordan generne påvirker arbejdet, og tage initiativ til dialog om eventuelle behov for tilpasninger. Den enkelte kan dermed selv bidrage til at finde løsninger, der gør det muligt fortsat at trives og bruge sine kompetencer på arbejdspladsen.

Det er samtidig vigtigt, at overgangsalderen ikke kommer til at definere kvindens kompetencer eller muligheder på arbejdsmarkedet. Målet er, at den enkelte har adgang til viden og mulighed for at handle på sin situation, mens arbejdspladsen skaber gode rammer for, at kvinder fortsat kan trives, udvikle sig og bruge deres kompetencer gennem hele arbejdslivet.

Dansk Erhverv anbefaler, at

- **Kvinder er bevidste om deres personlige ansvar og indretning af livet i privatsfæren**

  Den enkelte kvindes egne valg og muligheder i privatlivet spiller også en rolle i overgangsalderen. Det handler blandt andet om at forstå og acceptere kroppens forandringer og tage de forholdsregler i hverdagen, der kan bidrage til at mindske generne og bevare trivslen i arbejdslivet.

www.danskerhverv.dk
info@danskerhverv.dk
T. + 45 3374 6000

Vi handler på vegne af vores medlemmer

I Dansk Erhverv handler vi hver dag på vegne af 18.000 medlemsvirksomheder og flere end 100 brancheforeninger. Vi er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for et af verdens mest handlekraftige erhvervsliv.

Vi tilbyder rådgivning inden for medarbejder- og virksomhedsforhold og politisk gennemslagskraft. Vores indsatser bygger på medlemmernes aktive deltagelse i netværk og udvalg.

I Dansk Erhverv arbejder vi hver dag for, at Danmark bliver verdens bedste land at drive virksomhed i. Til gavn for arbejdspladser, velstand og Danmark i fremgang.

Vi arbejder for et Danmark med sammenhængskraft og handlekraft.