

Klimakteriet på jobbet - *en förstudie*



REGION
BLEKINGE

K3H

Innehållsförteckning:

1. Sammanfattning-----	3
2. Bakgrund och problemformulering -----	4
2.1 Bakgrund -----	4
2.2 Problemformulering -----	4
3. Syfte och mål-----	5
3.1 Syfte -----	5
3.2 Mål -----	5
4. Metod och genomförande -----	5
4.1 Studier -----	5
4.2 Intervjuer-----	6
4.3 Enkätundersökning -----	6
4.4 Föreläsning och utvärdering -----	6
5. Resultat och analys -----	7
5.1 Faktainhämtning via studier och rapporter-----	7
5.2 Intervjuer-----	8
5.3 Utvärdering av föreläsning-----	9
5.4 Enkät -----	10
5.5 Goda exempel -----	11
5.6 Nyheter och trender -----	12
6. Diskussion och slutsats-----	13
7. Förslag till fortsättning -----	13
8. Bilagor -----	15
8.1 Källförteckning -----	15
8. 2 Intervjupersoner -----	16
8.3 Svar enkätundersökning -----	17
8.4 Utvärdering av föreläsning-----	19

1. Sammanfattning

Förstudien *Klimakteriet på jobbet* visar tydligt att det finns ett stort behov av ökad kompetens och bättre stöd kring klimakteriet i arbetslivet i Blekinge.

Syftet med förstudien var att undersöka hur kompetensen ser ut i Blekinge. Genom intervjuer, en enkät och en utvärdering efter föreläsningen som ingår i förstudien framträder en samstämmig bild. Både medarbetare och chefer efterfrågar mer kunskap och konkreta verktyg för att kunna prata om och hantera klimakteriet i arbetslivet.

Det finns ännu få svenska studier som undersökt kopplingen mellan klimakteriet och hur det påverkar i arbetslivet. Men de som finns, tillsammans med brittisk forskning, visar tydligt att ökad kunskap gynnar både hälsa och ekonomi, för såväl individer som organisationer och samhälle. Det finns även starka vinster ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.

Att det våren 2026 införs en ISO-standard för hur arbetsplatser kan ge stöd kopplat under bland annat klimakteriet är ytterligare ett tecken på att frågan är både aktuell och angelägen.

Det fina med förstudien och dess resultat är att det inte behöver vara komplicerat att göra skillnad. Önskemålen vi har fångat går som en röd tråd genom hela arbetet. Det finns ett behov att höja kompetensen generellt, särskilt bland chefer, och att skapa utrymme för samtal och förståelse på arbetsplatser. Det kräver varken stora resurser eller avancerade insatser och allt tyder på att det är mycket kostnadseffektivt.

Två konkreta vägar framåt kan vara föreläsningar i olika format samt riktat chefsstöd, båda med potential att snabbt skapa förändring.

Förstudien har lagt en viktig grund för det fortsatta arbetet med att stärka kunskap och öka medvetenheten om klimakteriet i arbetslivet. Nästa steg blir att, tillsammans med fler aktörer, omsätta insikterna i konkreta insatser som bidrar till ett mer hållbart, inkluderande och attraktivt Blekinge.

2. Bakgrund och problemformulering

2.1 Bakgrund

Klimakteriet är en naturlig del av livet som på något sätt berör alla kvinnor och, indirekt, även deras arbetsliv.

Trots att omkring hälften av befolkningen genomgår klimakteriet under sitt yrkesliv är ämnet fortfarande tabubelagt och sällan en del av arbetsmiljöarbetet. Det leder ofta till bristande förståelse, stöd och anpassningar på arbetsplatsen.

Klimakteriet kan innebära både fysiska och psykiska symtom som påverkar arbetsförmågan. För vissa är besvären lindriga, för andra mer begränsande. När dessa symtom inte uppmärksammas riskerar det att leda till sämre hälsa, ökad sjukfrånvaro, lägre produktivitet och förlust av värdefull kompetens.

I takt med att pensionsåldern höjs blir frågan alltmer relevant. Kvinnor i klimakterieåldern utgör en erfaren och viktig del av arbetskraften. Att inte betrakta klimakteriet som en arbetsmiljöfråga riskerar därför att få både ekonomiska och sociala konsekvenser och att förstärka befintliga ojämlikheter och stigma.

2.2 Problemformulering

Trots att klimakteriet berör en stor del av arbetskraften är kunskapen om dess påverkan på arbetslivet låg. Ämnet betraktas ofta som privat, vilket gör att många kvinnor undviker att tala öppet om det. Det leder till att problem förblir osynliga och att arbetsgivare sällan förstår och inte därför inte heller vidtar förebyggande eller stödjande åtgärder.

På individnivå: Symtom som sömnstörningar, muskel- och ledvärk, värmevallningar, inkontinens, oro och nedstämdhet kan påverka koncentration, motivation och självkänsla. Tillsammans kan dessa besvär bidra till minskad produktivitet och känslan av otillräcklighet i arbetet.

På organisationsnivå: Brist på kunskap och rutiner kan leda till ökad sjukfrånvaro, lägre arbetsglädje, lägre produktivitet, kompetensflykt och försvårad kompetensförsörjning.

Till skillnad från andra arbetsmiljöområden finns idag få etablerade verktyg, utbildningar eller policyer kopplade till klimakteriet. En förändring är dock på gång. Under 2026 införs en ny ISO-standard för klimakteriet i arbetslivet, vilket kan bidra till ökad medvetenhet och struktur i arbetet framöver.

3. Syfte och mål

3.1 Syfte

Syftet med förstudien Klimakteriet på jobbet är att fördjupa förståelsen för hur klimakteriet påverkar arbetslivet i Blekinge och att skapa en helhetsbild av den kunskap som finns idag.

Förstudien vill belysa både medarbetares och arbetsgivares perspektiv, hur frågan hanteras inom arbetsmiljöarbetet och vilka upplevelser, behov och utmaningar som framträder. Ett viktigt syfte är också att synliggöra vilka kunskapsluckor som finns, vilka hinder och möjligheter som påverkar situationen och hur olika former av stöd och utbildning skulle kunna utvecklas.

3.2 Mål

Genom att samla in och analysera insikterna ska förstudien lägga grunden för ett framtida utvecklingsarbete där arbetsgivare, medarbetare och samhällsaktörer tillsammans kan bidra till en mer inkluderande och hållbar arbetsmiljö för personer i klimakteriet.

Förstudien hade också som mål att undersöka hur yrkesverksamma själva ser på möjliga lösningar och att utforska vad det låga kunskapsläget kan bero på. Vi ville fånga idéer och förslag från både medarbetare och ledare kring hur kunskapen kan höjas genom utbildning, dialog eller policyutveckling.

Ett ytterligare mål var att identifiera företag och organisationer som visar intresse för att arbeta vidare med frågan tillsammans med oss i framtida insatser eller projekt.

4. Metod och genomförande

Eftersom kompetensen kring klimakteriet och dess påverkan på arbetslivet fortfarande generellt är begränsad, har det funnits en relativt snäv kunskapsbas att utgå ifrån. Förstudien har därför kombinerat flera olika metoder för att skapa en så heltäckande och nyanserad bild som möjligt. Målet har varit att både samla befintlig kunskap och fånga in nya perspektiv direkt från personer verksamma i arbetslivet.

4.1 Studier

Inom ramen för förstudien har vi tagit del av rapporter och studier som belyser hur klimakteriet påverkar hälsa, prestation och arbetsliv. Vi har även tittat på hur kompetensen är inom vården och i samhället i stort, samt fördjupat oss i medicinska

och psykologiska perspektiv för att skapa en övergripande förståelse för symptom på klimakteriet och deras konsekvenser.

Den här delen av arbetet lade grunden till förstudien och gjorde det möjligt att sätta in Blekinges situation i ett större nationellt och internationellt sammanhang.

4.2 Intervjuer

Som ett komplement till de studier och rapporter vi tagit del av har vi genomfört 11 kvalitativa intervjuer med personer som ut olika synvinklar har kompetens inom området. Urvalet har gjorts för att spegla flera perspektiv och roller i arbetslivet. Vi har pratat med HR-personal, chefer, barnmorskor, föreläsare, coacher, forskare, verksamhetsutvecklare och politiker.

Intervjupersonerna representerar både Blekinge och andra delar av landet, vilket har bidragit till en bredare och mer jämförande bild av frågan. Svaren gav oss värdefulla insikter om både upplevda hinder och möjliga vägar framåt.

4.3 Enkätundersökning

För att ytterligare bredda kunskapsunderlaget genomfördes en enkät bland yrkesverksamma kvinnor och män i Blekinge. Syftet var att undersöka hur medarbetare upplever sin egen och organisationens kunskap, förmåga och vilja att hantera klimakteriefrågor i arbetslivet.

Enkäten fungerade som ett viktigt komplement till intervjuerna och bekräftade många av de mönster som framkom i samtalen, men den gav också nya perspektiv på behovet av stöd, utbildning och policyarbete.

4.4 Föreläsning och utvärdering

Som en praktisk aktivitet genomfördes en öppen och kostnadsfri föreläsning för chefer och andra nyckelpersoner (som till exempel HR och företagshälsa) inom både privat och offentlig sektor.

Syftet med föreläsningen var att dels bidra till en omedelbar kompetenshöjning, dels att pröva föreläsning som metod för att sprida kunskap och skapa dialog.

Efter föreläsningen fick deltagarna möjlighet att reflektera över sina erfarenheter och bidra med tankar kring hur arbetsgivare kan arbeta mer aktivt med klimakteriefrågan.

Utvärderingen efter föreläsningen gav värdefull input till analysen av förstudien och till förslagen på framtida insatser.

5. Resultat och analys

De övergripande resultaten från förstudien visar en tydlig samsyn mellan de olika källorna. Genom hela kunskapsinhämtningen, det vill säga studier, enkät, intervjuer och föreläsningsutvärdering, framträder en konsekvent bild: kompetensen kring klimakteriet är generellt låg i samhället, och detta speglas tydligt även i arbetslivet.

Även om vården inte har varit i direkt fokus för studien visar resultaten att kunskapen även där är otillräcklig och ofta ojämlikt fördelad. Faktorer som bostadsort, socioekonomisk bakgrund och tillgång till vård påverkar vilket stöd som kvinnor får vid klimakterierelaterade besvär.

Den samlade bilden är att klimakteriet fortfarande är ett ämne som många vet lite om, som sällan diskuteras öppet och som därför inte heller hanteras systematiskt i arbetslivet, trots att det berör en mycket stor del av arbetskraften. Dock är vi inne i en period av förändring, där klimakteriet börjar få stor uppmärksamhet, vilket också sannolikt kommer att leda till förändring.

5.1 Faktainhämtning via studier och rapporter

För att förstå hur klimakteriet påverkar arbetslivet har vi tagit del av både svenska och brittiska studier. Det handlar främst om självskattningsstudier där kvinnor själva fått bedöma i vilken utsträckning de påverkas av klimakteriet och hur det yttrar sig. Även om det finns få omfattande studier att luta sig mot visar de rapporter och undersökningar vi har granskat en tydlig samsyn i hur situationen ser ut för kvinnor i arbetslivet.

Några centrala fynd är:

- Okunskapen om klimakteriet är stor, även bland kvinnor själva. Endast en fjärdedel kan koppla sina symtom till klimakteriet
- Förändringar i det psykiska måendet är den mest utmanande delen av klimakteriet, enligt de flesta kvinnor.
- Mellan 65 och 93 procent uppger att deras arbetsprestation påverkas negativt av klimakteriet
- Mellan 47 och 53 procent har varit sjukskrivna på grund av klimakterierelaterade symtom, många utan att berätta om orsaken.
- Kvinnor i åldern 40–60 år har nästan dubbelt så många sjukskrivningsdagar som män i samma ålder, och skillnaden ökar
- Psykiska besvär och stressrelaterade sjukdomar är de vanligaste orsakerna till sjukskrivning i den här åldersgruppen
- Kompetenshöjande insatser ger både kort- och långsiktiga effekter

Tillsammans pekar dessa resultat på ett samband mellan kunskap, hälsa och arbetsförmåga. När medvetenheten ökar, både hos individen och i organisationen, minskar sjukfrånvaron och arbetsmiljön förbättras.

Alla källor kopplade till ovanstående fynd är listade i slutet av rapporten.

5.2 Intervjuer

För att få en bred bild av hur klimakteriet uppfattas och hanteras i arbetslivet har vi intervjuat tio personer med olika bakgrund och perspektiv (se bilaga)

Bland de intervjuade finns bland annat forskare, barnmorskor, HR-specialister, anställda, coacher, föreläsare och politiker. Urvalet gjordes medvetet brett för att spegla flera delar av samhället och skapa förståelse för både individuella, organisatoriska och samhällsrelaterade aspekter av frågan.

Trots den stora spridningen i yrkesroller och erfarenheter är samsynen påfallande stor. Alla intervjuade beskriver ett samhälle där kompetensen kring klimakteriet fortfarande är låg, både inom vården och i arbetslivet, men också bland kvinnor själva.

Ett återkommande tema är de tre ringarna som påverkar varandra, kvinnan, vården och arbetslivet. För att åstadkomma verklig förändring behövs insatser i alla tre. Det ena utesluter inte det andra, utan effekten blir som störst när de sker parallellt.

Många av de intervjuade lyfter fram att tabun och tystnad fortfarande utgör ett stort hinder. Klimakteriet betraktas ofta som något privat, något man får hantera själv. Den här tystnaden försvårar både för kvinnor som söker stöd och för arbetsgivare som vill arbeta mer medvetet med frågan.

Flera menar att det behövs en kulturförändring där klimakteriet kan diskuteras öppet som den naturliga livsfas det är. Några pekar även på att detta delvis kan vara en generationsfråga, där yngre medarbetare och chefer ofta är mer öppna för samtal kring ämnet.

Ett viktigt medskick från intervjuerna är att frågan inte får reduceras till ett individuellt problem. Klimakteriet är inte något som den enskilda kvinnan ensam ska lösa. Det handlar om arbetsmiljö, ledarskap och kompetens på samma sätt som alla andra hälsofrämjande frågor i arbetslivet.

Intervjupersonerna är också eniga om att lösningarna inte behöver vara komplicerade. Att höja kompetensen kring klimakteriet beskrivs som både enkelt och kostnadseffektivt med stor potential till samhällsnytta.

Det handlar i första hand om att sprida kunskap och öka medvetenheten hos tre grupper. Kvinnor själva behöver känna igen symtom och förstå vad som händer i kroppen. Chefer och kollegor behöver kunskap för att kunna bemöta, stötta och anpassa vid behov. HR och företagshälsovård behöver ha rätt kompetens för att hantera till exempel rehabiliteringsärenden på ett professionellt sätt.

Flera intervjupersoner framhåller också att ökad kunskap inte bara handlar om hälsa och sjukskrivningstal, utan om attraktivitet. Arbetsplatser som visar förståelse och agerar förebyggande blir mer attraktiva arbetsgivare, vilket stärker både employer branding och regionens långsiktiga kompetensförsörjning.

Avslutningsvis uttrycker intervjupersonerna en försiktig optimism. Klimakteriet är inte längre helt osynligt och fler aktörer börjar prata om frågan. Det sker en rörelse, men förändring tar tid.

5.3 Utvärdering av föreläsning

Som en del av förstudien *Klimakteriet på jobbet* anordnades en öppen och kostnadsfri föreläsning för chefer och andra nyckelpersoner inom både privat och offentlig sektor.

Syftet var att sprida kunskap, väcka engagemang och skapa en första dialog kring hur klimakteriet kan påverka arbetslivet och vad arbetsgivare konkret kan göra för att möta den utmaningen. Men vi ville även prova om föreläsning var en bra metod för kompetenshöjning.

Föreläsningen hölls av HR-konsulten Anna-Karin Mikkela och lockade 90 deltagare. Intresset var stort och responsen mycket positiv. I den efterföljande utvärderingen, som fylldes i av 52 procent av deltagarna, fick föreläsningen betyget 9 av 10 i helhetsomdöme. Många deltagare beskrev att de direkt kunde omsätta sin nyvunna kunskap i praktiken på sina egna arbetsplatser.

Det finns också tecken på att föreläsningen fått ringar på vattnet. Efter evenemanget har vi fått vetskap om att flera organisationer har tagit egna initiativ för att höja kompetensen kring klimakteriet. Bland annat har Saab Kockums och Elis Textilservice påbörjat interna aktiviteter på temat, vilket visar att en enskild insats kan skapa spridningseffekt och bidra till långsiktiga förändringar.

Deltagarna fick även skatta sin egen arbetsgivares kompetens kring klimakteriet. Resultatet blev 2 på en 10-gradig skala, vilket bekräftar förstudien i stort: kunskapsnivån i ämnet är fortfarande mycket låg.

Samtidigt visar utvärderingen att en föreläsning är en effektiv metod för att snabbt höja kompetensen. Nästan samtliga deltagare uppgav att deras egen förståelse för

klimakteriet och dess påverkan på arbetslivet ökade markant efter bara 90 minuter. 9 av 10 skulle dessutom rekommendera föreläsningen till andra om den hölls igen.

Deltagarna bidrog också med förslag på framtida insatser. Många önskade fler föreläsningar riktade till kvinnor i allmänhet samt till chefer, eftersom de har en nyckelroll i att skapa förståelse och driva kulturförändring. Flera lyfte att chefer behöver stöd i hur de kan prata om klimakteriet på ett respektfullt och avdramatiserat sätt, eftersom många fortfarande betraktar ämnet som privat.

Ett återkommande förslag var att även företagshälsan bör utbildas, för att bättre kunna identifiera klimakterierelaterade besvär, minska sjukskrivningar och ge kvinnor stöd i att kunna arbeta på lika villkor som män.

Sammanfattningsvis visar utvärderingen att föreläsningen inte bara fyllde ett kunskapsgap utan också fungerade som en startpunkt för vidare dialog och engagemang i Blekinges arbetsliv. Alla enkätsvar finns under avsnittet "bilagor".

5.4 Enkät

Den enkätundersökning som genomfördes inom ramen för förstudien fick 101 svar. Enkäten spreds genom flera kanaler: dels via privata meddelanden till yrkesverksamma personer i Blekinge, dels med hjälp av våra samverkanspartner Almi, KFH och Region Blekinge, som bidrog till en bredare spridning. För att nå ut till ännu fler publicerades enkäten också på sociala medier och på vår webbplats.

Syftet var att få en bild av hur yrkesverksamma i Blekinge upplever sin egen och sin organisations kunskap, förmåga och vilja att hantera klimakteriet som en del av arbetsmiljöarbetet.

Undersökningen byggde på självskattning och deltagarna representerar olika branscher och roller, men med en något större andel från offentlig sektor än från privat. Fördelningen mellan deltagare med och utan personalansvar var ungefär 40 respektive 60 procent, vilket innebär en viss övervikt av medarbetarperspektiv.

Resultaten från enkäten ligger i linje med de mönster som framkommit i övriga delar av förstudien. Kunskapen om klimakteriet och dess påverkan på arbetslivet bedöms som låg både på individnivå och i organisationerna. Många anger att ämnet sällan diskuteras öppet, och att det i praktiken saknas strukturer, rutiner eller policyer för hur frågan kan hanteras.

Det mest framträdande resultatet är att 71 procent av deltagarna uppger att deras organisation inte arbetar med klimakteriet som en arbetsmiljöfråga överhuvudtaget.

Det bekräftar att området i stor utsträckning är osynligt i dagens arbetsliv, trots att det påverkar en stor del av arbetskraften.

Samtidigt finns det tecken på vilja till förändring. Hälften av de svarande, 50 procent, uppger att de bedömer sannolikheten som stor eller ganska stor att deras arbetsgivare skulle ta hjälp i frågan om det fanns tillgängliga resurser, stöd eller utbildning. Det tyder på att det främst är bristen på kunskap, verktyg och tillgång till kompetens som utgör hindret, inte brist på intresse.

Sammanfattningsvis stärker enkätresultaten bilden av ett tydligt kunskaps- och stödbehov i arbetslivet, men också av en potential att snabbt skapa förändring om rätt insatser erbjuds. Det finns en uttalad vilja att agera, vilket ger goda förutsättningar för framtida satsningar och samverkan i Blekinge.

Alla enkätsvar finns redovisade under avsnittet "bilagor".

5.5 Goda exempel

Under förstudiens gång, och under faktainsamlingen, har vi stött på flera goda exempel ute i landet. Det finns företag, organisationer, kommuner och regioner som har genomfört kompetenshöjande insatser, som till exempel föreläsningar eller digitalt utbildningsmaterial som har funnits tillgänglig för anställda som har intresse.

Några har stuckit ut på det sättet att de har genomfört ett mer omfattande och strategiskt arbete:

- Partille kommun har under ett par år arbetat med kompetenshöjning och rådgivning för alla anställda. De har även erbjudit kvinnor individuella samtal och en väg in till vården. Det här har lett till 2 procentenheters lägre sjukskrivningstal i den aktuella gruppen, vilket motsvarar en besparing på 7 miljoner kronor. Omräknat i samhällsekonomisk vinst innebär det 14 miljoner.
- Strängnäs kommun har gjort liknande satsningar med föreläsningar, digitala utbildningar och rådgivning sedan 2024 och det har lett till en nedgång i sjukskrivningsstatistiken i den aktuella målgruppen.
- Luleå kommun har satsat på en egen resurs internt på kommunhälsan i form av en sjuksköterska med expertkunskap på klimakteriet. Hon har genom föreläsningar och gruppssamtal höjt kompetensen hos kvinnor och chefer i sin egen verksamhet. Än så länge är det för tidigt att dra faktiska slutsatser av insatserna men enligt Luleå kommun har det tagits emot bra bland personalen och sjukskrivningarna har en nedåtgående trend.

Lokalt har vi bara stött på ett exempel där man har gjort insatser kring klimakteriet och det är Roxtec i Karlskrona. Det innebär inte att andra organisationer/företag inte har jobbat med ämnet utan bara att vi inte har upptäckt det.

5.6 Nyheter och trender

Under hösten 2025 presenterade Socialstyrelsen nya riktlinjer för vården under klimakteriet. I dessa riktlinjer betonas vikten av ökad kompetens, framför allt inom primärvården, där de flesta kvinnor först söker hjälp för klimakterierelaterade besvär. Samtidigt lyfter Socialstyrelsen behovet av att fler vårdprofessioner behöver en grundläggande förståelse för klimakteriet och dess påverkan på kvinnors hälsa. Det ses som ett steg mot en mer jämlik vård och bättre förutsättningar för kvinnor i hela landet att få rätt stöd i rätt tid.

Även i arbetslivet sker en tydlig förändring. Våren 2026 införs en ny internationell ISO-standard för att tillhandahålla en stödjande och inkluderande arbetsmiljö kopplad till menstruation och klimakteriet. Standarden syftar till att hjälpa arbetsgivare att arbeta strukturerat med frågan, precis som med andra arbetsmiljöaspekter. Det innebär att arbetslivet får en ny ram att förhålla sig till vilket ett viktigt steg för att normalisera klimakteriet som en naturlig del av livet och arbetslivet.

Samtidigt ser vi ett markant ökat intresse för klimakteriet i samhällsdebatten. Flera stora mediebolag, både nationella tidningar, radio och tv, har under det senaste året gjort breda satsningar på ämnet. Det bidrar till att fler får kunskap och att tabun successivt bryts ner. Klimakteriet har på kort tid gått från att vara ett nästan osynligt ämne till att bli en del av den offentliga diskussionen om hälsa, jämställdhet och arbetsmiljö.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att klimakteriet är mer synligt än någonsin. Det finns en växande förståelse för de kunskapsluckor och strukturella brister som länge funnits, och en tydlig vilja att förändra. Den här samhällsutvecklingen ger en positiv draghjälp för det fortsatta arbetet i Blekinge och skapar goda förutsättningar för framtida satsningar som bygger vidare på resultaten från vår förstudie.

6. Diskussion och slutsats

Förstudien visar tydligt att kunskapen om klimakteriet och dess påverkan på arbetslivet är låg, både bland medarbetare, chefer och inom vården. Samtidigt finns en stark vilja att öka förståelsen och skapa mer inkluderande arbetsmiljöer. Det innebär att förutsättningarna för förändring är goda. Det som behövs är framför allt struktur, mod och riktade insatser.

Resultaten ligger i linje med tidigare studier, både svenska och internationella, som visar att okunskap och tabu kring klimakteriet påverkar kvinnors hälsa, arbetsförmåga och livskvalitet. Förstudien bekräftar bilden av att klimakteriet är en arbetsmiljöfråga som länge har förbisetts, men den visar också att det finns ett växande engagemang och en vilja till förändring, både hos arbetsgivare och anställda.

Ett tydligt mönster är den stora samsynen mellan olika grupper och sektorer. Oavsett bakgrund beskriver alla liknande behov: mer kunskap, öppnare samtal och ett tydligare stöd från arbetsgivaren. Det mest överraskande är kanske inte okunskapen i sig, utan att frågan ännu inte är en naturlig del av arbetsmiljöarbetet, trots att lösningarna är både enkla och kostnadseffektiva.

Förstudien visar att det går att göra mycket med små medel. Föreläsningar, chefsstöd och utbildning av HR och företagshälsan lyfts fram som effektiva sätt att snabbt höja kompetensen. Att inkludera klimakteriet i det systematiska arbetsmiljöarbetet, i hälsosamtal och i policydokument är också naturliga nästa steg.

Sammantaget pekar resultaten på att Blekinge har en möjlighet att ligga i framkant när det gäller ett mer hållbart och jämställt arbetsliv. Genom att fortsätta bygga vidare på det engagemang som väckts under förstudien kan regionen bidra till att fler kvinnor mår bättre, stannar längre i arbetslivet och att arbetsplatser blir mer attraktiva för alla.

7. Förslag till fortsättning

Förstudien har visat att intresset för frågan är stort och att det finns en tydlig vilja till förändring. Det ger goda förutsättningar för att ta nästa steg. Vi ser ett stort värde i att bygga vidare på de insikter och nätverk som skapats under projektet och vill därför söka stöd för ett större utvecklingsarbete framåt.

En naturlig fortsättning vore att genomföra ett eller flera pilotprojekt i Blekinge där vi tillsammans med arbetsgivare, HR och chefer kan pröva konkreta insatser för att höja kompetensen kring klimakteriet i arbetslivet. Vi vill även utveckla utbildningsinsatser i

form av föreläsningar, chefsutbildningar och workshops som kan anpassas till olika typer av verksamheter.

En annan viktig del är att skapa forum för samverkan och lärande där aktörer i länet kan utbyta erfarenheter och stötta varandra i arbetet framåt. På så sätt kan Blekinge bli ett föredöme för hur man på ett inkluderande, hållbart och konkret sätt stärker arbetslivet för både kvinnor och män. Det genom ökad kunskap, dialog och modet att prata om det som tidigare varit tyst.

Förstudien Klimakteriet på jobbet har lagt grunden. Nu handlar det om att fortsätta bygga vidare för ett arbetsliv där alla har förutsättningar att må bra, prestera och vara en del av lösningen på framtidens kompetensutmaningar.

8. Bilagor

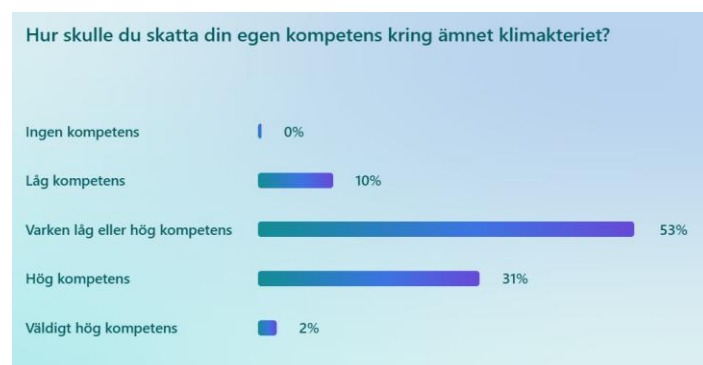
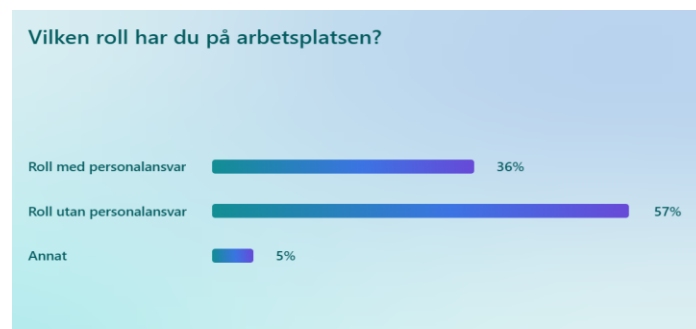
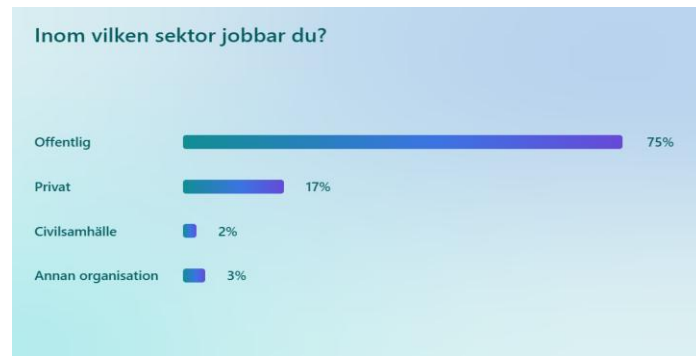
8.1 Källförteckning

1. Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023 (*CIPD*)
2. Impact of menopausal symptoms on work and careers (*NIH*)
3. Menopause and the workplace (*NHS Inform*)
4. Statistik sjukpenning (*Försäkringskassan*)
5. Klimakterierapport 2025 (*Womni*)
6. Resultat Klimakteriesatsning (*Partille kommun*)
7. Ny ISO-standard (*Svenska institutet för standarder*)
8. Sveriges sjukaste yrken 2025 (*Skandia*)
9. Glo och sno, seminarie om klimakteriet på jobbet (*Sveriges kommuner och regioner*)
10. Nya riktlinjer för vård vid klimakteriebesvär, seminarie (*Socialstyrelsen*)
11. Djupintervju med 10 personer
12. Grundläggande kunskap om klimakteriesymptom (*1177.se*)
13. Resultat klimakteriesatsning (*Strängnäs kommun*)

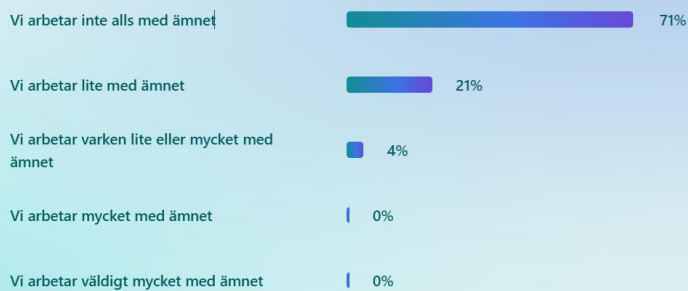
8. 2 Intervjupersoner

- Pernilla Ny, barnmorska och forskare Lunds universitet)
- Cecilia Tallkvist, HR-chef Olofströms kommun
- Marith Hesse, kommunalråd (M) Partille kommun
- Anna-Karin Mikkela, HR-konsult, föreläsare, expert
- Ida Knutsson, verksamhetsutvecklare och forskare Capio/ Malmö universitet
- Jenny Svensson ledarskapscoach, föreläsare BeGreat/Feelgood
- Sara Tortula klimakteriesjuksköterska kommunhälsan Luleå kommun
- Elin Jurjaks, HR-partner Roxtec
- Carolina Bergerum, verksamhetsutvecklare Västra
Götalandsregionen/Socialstyrelsen
- Jenny Forss, HR-chef Region Blekinge
- Marcus Sandekjer, Karlskrona företags- och hantverksförening/Industrigruppen
- Monika Björn, expert och föreläsare (Här har jag tagit del av hennes inlägg i hennes sociala medier-kanaler och via hennes föreläsning)

8.3 Svar enkätundersökning



Hur aktivt arbetar din organisation med ämnet klimakteriet som en arbetsmiljöfråga?



Tänkt dig att det skulle erbjudas möjlighet till stöd utifrån att på olika sätt höja kompetensen i din organisation i ämnet klimakteriet. Hur stor är sannolikheten...



Vi efterfrågade även förslag på aktiviteter för att höja kompetensen. En sammanfattning i kluster visar det här:

- Föreläsningar, både öppna och riktade
- Chefsutbildningar
- Medvetet arbete med kulturförändringar
- Utbildningsmaterial, tryckt och digitalt
- Företagshälsovården är viktig för att få stöd
- Viktigt att alla på något sätt får ta del av kompetenshöjningen, det vill säga både män och kvinnor och både anställda och chefer
- Höja intresset genom att påvisa samhällsnyttan och den ekonomiska nyttan för arbetsgivare

8.4 Utvärdering av föreläsning

Vilket är ditt övergripande betyg av föreläsningen Klimakteriet på jobbet?

8.89



Hur stor var din kunskap om klimakteriet och hur det kan påverka i arbetslivet innan föreläsningen?

4.87



Hur stor är din kunskap om klimakteriet och hur det kan påverka i arbetslivet efter föreläsningen?

8.38



Om du tänker på din egen organisation utifrån den kunskap som du nu har efter föreläsningen Klimakteriet på jobbet. Hur aktivt arbetar de/ni med ämnet...

2.84



Tänk dig att vi erbjuder evenemanget igen. Hur stor sannolikhet är det att du skulle rekommendera föreläsningen Klimakteriet på jobbet till dina kollegor?

9.36



I samband med utvärderingen frågade vi deltagarna vilken som var den viktigaste lärdomen som de tog med sig från föreläsningen. En sammanfattning i kluster visar det här:

- Komplexiteten: hur många som drabbas, hur olika man kan drabbas, hur länge det varar och hur många symptom som är kopplade till klimakteriet
- Att ett tillåtande klimat på arbetet är oerhört viktigt för de kvinnor som är drabbade
- Hur liten kunskapen är kring ämnet
- Att det är en kulturförändring som måste till
- Känslan av att ojämlikheten fick ytterligare ett lager. Inte bara en kvinnofråga.
- Utmattning och olika stressymptom lika gärna kan vara biverkningar på klimakteriet
- Klimakteriet kan absolut påverka prestationen på jobbet
- Det finns hjälp att få men kompetensen måste höjas både inom arbetslivet och inom vården.

Vi frågade också på vilket sätt deltagarna på föreläsningen kunde använda sin nya kunskap om klimakteriet i jobbet. En sammanfattning i kluster visar det här:

- Ta upp det på APT
- Prata med HR och företagshälsan om stöttning
- Dela kompetens med kollegor och initiera samtal
- Vara öppen själv
- Vara lyhörd och lyssna på andra
- Boka föreläsning
- I rollen som HR ta upp det i samtal