

# Klimakteriet på arbetsplatsen

En analys av kunskap, ansvar och arbetsmiljö utifrån Visions undersökning

Vision vill:

- Att kunskapen om att klimakteriet och klimakterierelaterade symptom kan påverka arbetslivet ökar
- Att klimakterievänliga arbetsplatser blir en erkänd arbetslivsmiljöfråga
- Att chefer, förtroendevalda och medarbetare ges konkreta verktyg för att hantera frågan inom ramen för verksamhetens arbetsmiljöarbete.

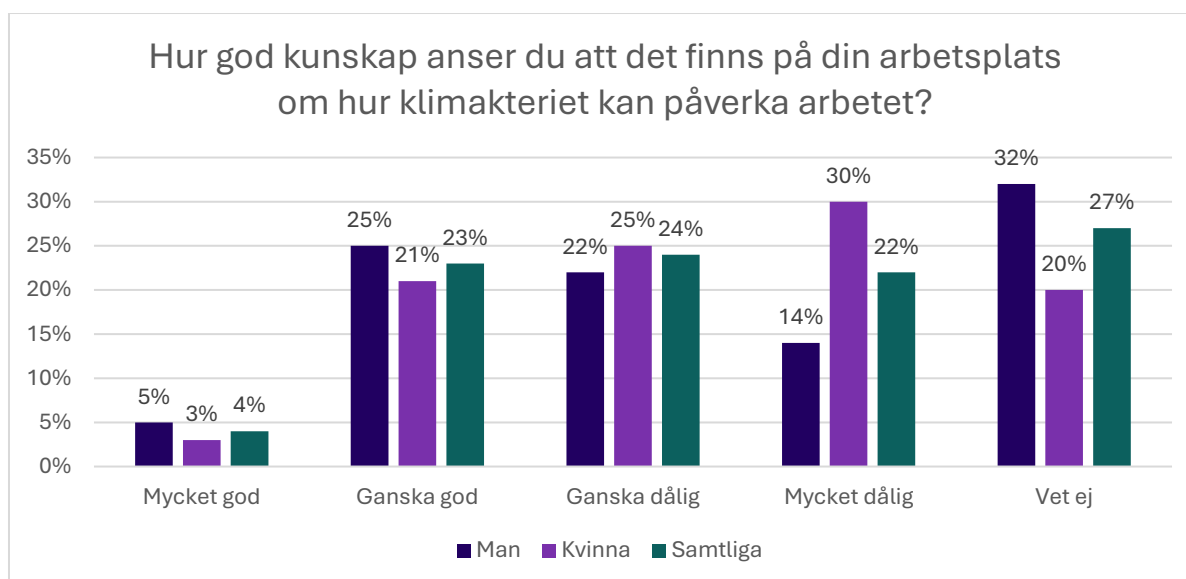
## Inledning

Klimakteriet kan påverka hälsa och arbetsförmåga under en betydande del av yrkeslivet. Trots detta har frågan haft begränsad synlighet i arbetsmiljöarbetet på svenska arbetsplatser. För att belysa kunskap, attityder och organisatoriska förutsättningar har Vision genomfört en undersökning om hur klimakteriet förstås och hanteras i arbetslivet. Undersökningen besvarades av 590 personer.

Denna promemoria sammanfattar och analyserar undersökningens huvudsakliga resultat.

## Begränsad och osynlig kunskap

Undersökningen visar att kunskapen om hur klimakteriet kan påverka arbetet upplevs som låg på många arbetsplatser. Endast en mindre andel av de svarande bedömer kunskapen som mycket god, medan betydligt fler anger att den är ganska eller mycket dålig. Därtill uppger en stor andel att de inte vet vilken kunskap som finns på arbetsplatsen (se figur 1).

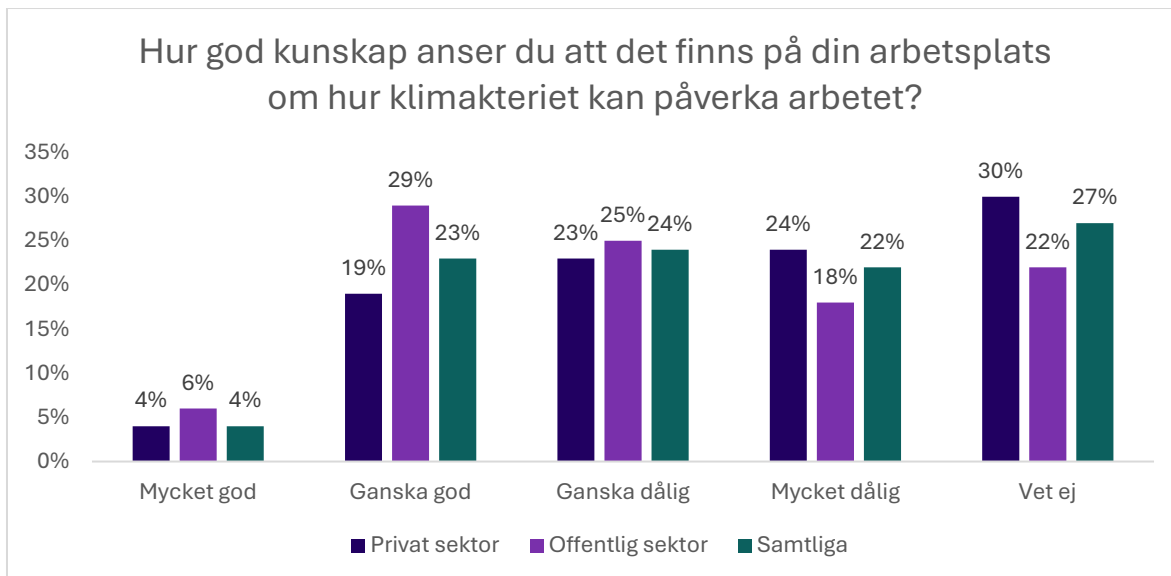


*Kunskap om hur klimakteriet påverkar arbetet, uppdelat på kön*

Den höga andelen "vet ej" bör tolkas som ett särskilt viktigt resultat. Den pekar inte enbart på bristande individuell kunskap, utan på att klimakteriet i begränsad utsträckning utgör en etablerad del av arbetsplatsens gemensamma arbetsmiljöarbete. När frågan saknar synlighet i rutiner, utbildningar och dialog blir den också svår att identifiera och hantera.

Kvinnor bedömer i genomgående högre grad än män att kunskapen är låg (se figur 1). Det kan tolkas som ett uttryck för erfarenhetsbaserad insikt snarare än attitydskillnader. Män anger i större utsträckning att kunskapen är god eller svarar "vet ej", vilket sammantaget tyder på ett glapp mellan faktisk beröring och upplevd betydelse.

Vid jämförelse mellan offentlig och privat sektor framträder ett liknande mönster (se figur 2). Offentlig sektor bedöms ha något bättre kunskap, men skillnaden är begränsad och förändrar inte helhetsbilden: klimakteriet är i liten utsträckning integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet, oavsett sektor.



*Kunskap om hur klimakteriet påverkar arbetet, uppdelat på sektor*

## Otydligt arbetsgivaransvar

När fokus riktas mot arbetsgivarens kunskap om hur klimakteriet kan påverka arbetsförmågan förstärks bilden av ett tydligt kunskapsgap. En majoritet av de svarande anger att arbetsgivaren saknar tillräcklig kunskap, eller att de inte kan avgöra om sådan kunskap finns (se figur 3).



*Uppfattning om arbetsgivarens kunskap, uppdelat på kön*

Skillnaderna mellan kvinnor och män är även här markanta. Kvinnor svarar i betydligt högre grad än män att arbetsgivaren inte har tillräcklig kunskap, medan män oftare svarar "vet ej". Sammantaget tyder detta på att arbetsgivarens ansvar för frågan uppfattas som otydligt, både i praktiken och i kommunikationen.

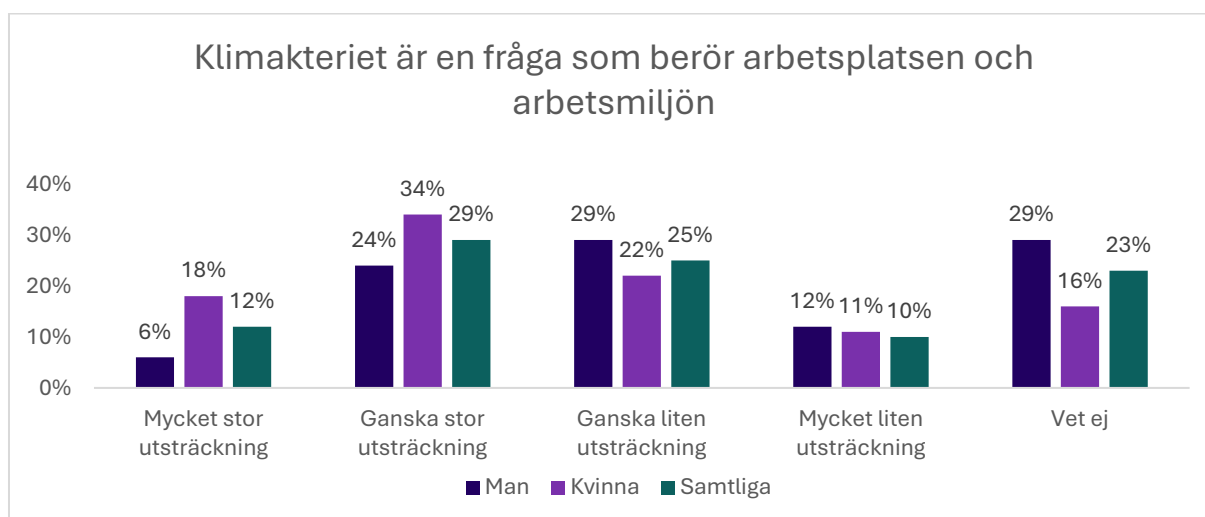
Vid uppdelning på sektor bedöms arbetsgivarens kunskap något mer positivt inom offentlig sektor (se figur 4). Trots detta är även där andelen som svarar "nej" eller "vet ej" relativt hög. Resultaten pekar mot ett ansvarsglapp: även där det finns en allmän medvetenhet om att klimakteriet kan påverka arbetet saknas tydliga strukturer för hur arbetsgivaren ska agera.



*Uppfattning om arbetsgivarens kunskap, uppdelat på sektor*

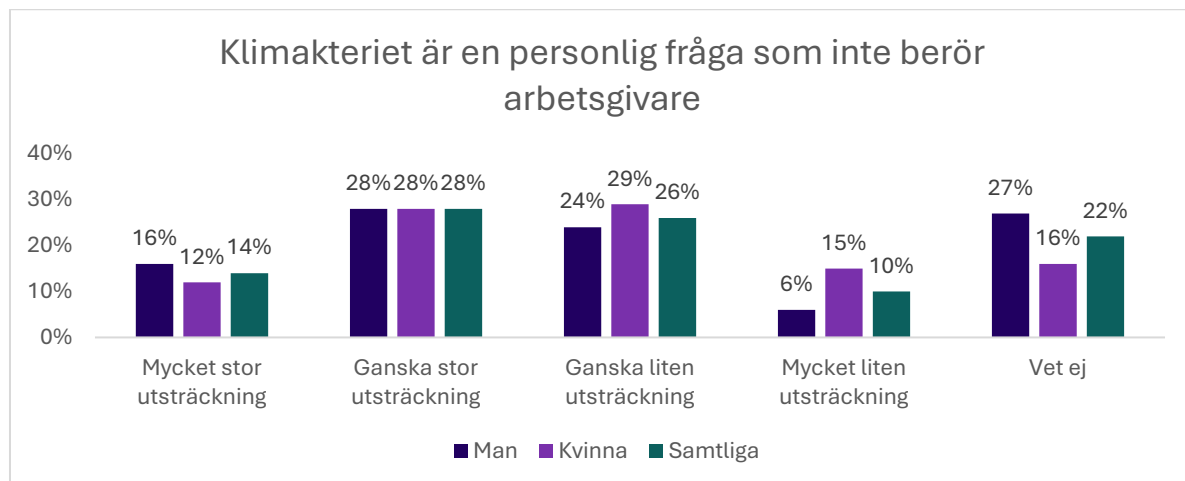
## En arbetsmiljöfråga – men inte fullt ut

Undersökningen visar att många anser att klimakteriet i stor eller ganska stor utsträckning berör arbetsplatsen och arbetsmiljön (se figur 5). Kvinnor instämmer i detta betydligt oftare än män, medan män i högre grad uppger att frågan endast i liten utsträckning berör arbetsplatsen.



*I vilken utsträckning klimakteriet berör arbetsplatsen och arbetsmiljön*

Samtidigt finns ett relativt starkt stöd för uppfattningen att klimakteriet är en personlig fråga som inte berör arbetsgivaren (se figur 6). Denna syn är särskilt vanlig bland män och inom privat sektor.

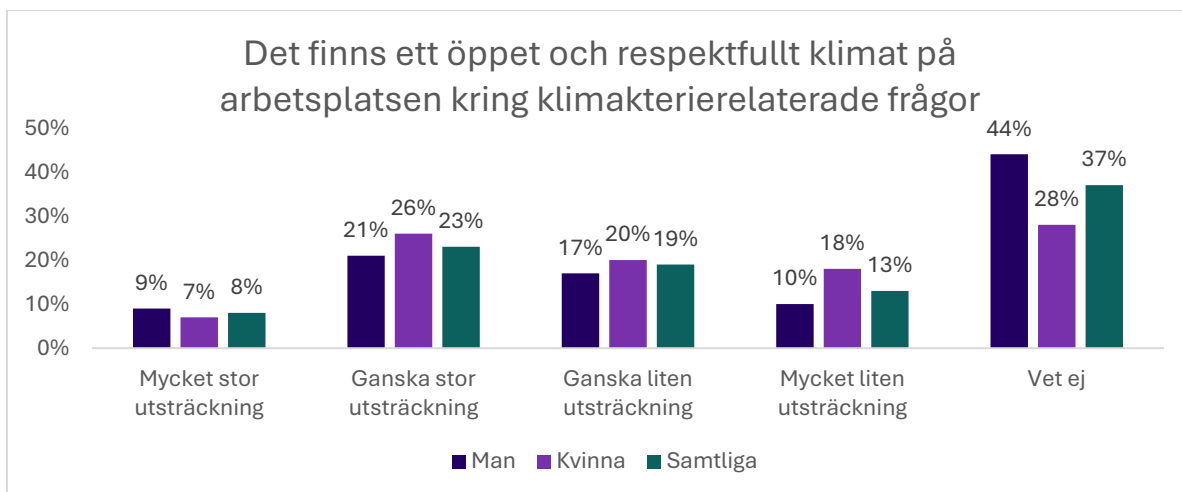


*I vilken utsträckning klimakteriet är en personlig fråga som inte berör arbetsgivaren*

Tillsammans visar figurerna att klimakteriet ofta förstås som en gränsfråga mellan det privata och det arbetsrelaterade. Även när påverkan på arbetet erkänns, förskjuts eller ifrågasätts ansvaret. Denna normativt oklara position försvårar möjligheten att integrera klimakteriet i ett legitimt och förebyggande arbetsmiljöarbete.

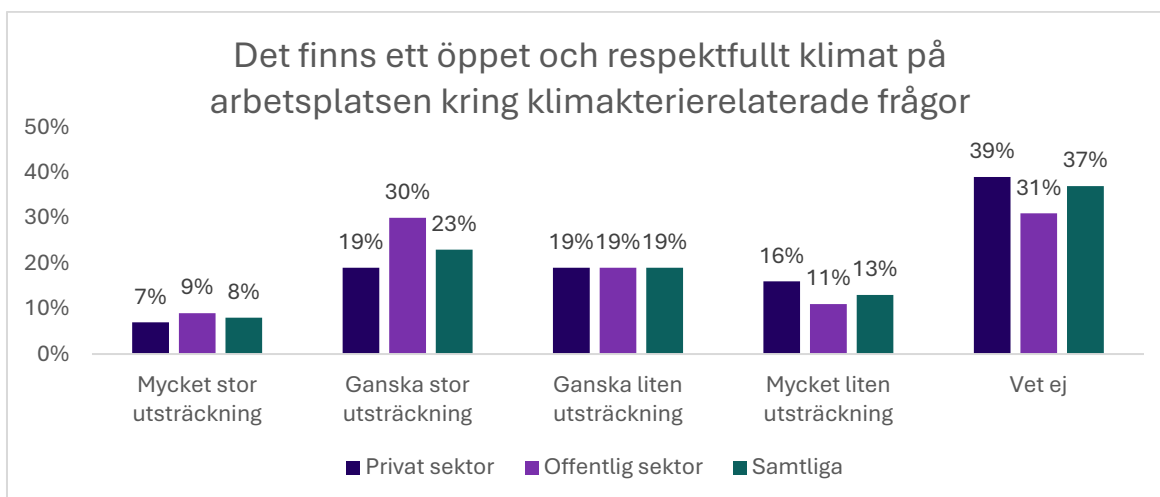
## Bristande samtalsklimat förstärker osynligheten

När det gäller samtalsklimatet kring klimakterierelaterade frågor visar undersökningen att öppenheten är begränsad. Endast en mindre andel upplever att det i mycket stor utsträckning finns ett öppet och respektfullt klimat på arbetsplatsen (se figur 7). En stor andel svarar "vet ej", vilket sannolikt speglar att frågan sällan diskuteras.



### Upplevt samtalsklimat kring klimakterierelaterade frågor

Vid uppdelning på sektor framträder ett något mer positivt resultat för offentlig sektor (se figur 8), men skillnaderna är små i relation till helhetsbilden.



### Upplevt samtalsklimat kring klimakterierelaterade frågor, uppdelat på sektor

Ett begränsat samtalsklimat riskerar att förstärka individualisering: medarbetare tvingas hantera klimakterierelaterade utmaningar på egen hand, utan stöd eller anpassning från arbetsplatsen.

## Samlad analys och implikationer

Sammantaget visar undersökningen att klimakteriet i dag har låg synlighet i arbetsmiljöarbetet på svenska arbetsplatser. Kunskapen om hur klimakteriet kan påverka arbetsförmåga är begränsad, arbetsgivarens ansvar upplevs som otydligt och samtalsklimatet är svagt utvecklat.

Skillnaderna mellan kvinnor och män är genomgående och pekar på ett strukturellt glapp mellan erfarenhet, inflytande och ansvar. När klimakteriet samtidigt förstås som en delvis privat fråga riskerar dess påverkan på arbetsförmåga och hälsa att förbli en individuell angelägenhet, snarare än en fråga för arbetsmiljöarbete och organisatorisk utveckling.

Mot bakgrund av de kunskapsluckor, det otydliga arbetsgivaransvaret och det begränsade samtalsklimat som framkommer i undersökningen har Vision tagit en aktiv roll i att driva frågan genom att utveckla en E-utbildning om klimakterievänliga arbetsplatser. Utbildningen syftar till att öka kunskapen, tydliggöra arbetsgivarens ansvar och ge chefer, förtroendevalda och medarbetare konkreta verktyg för att hantera frågan inom ramen för verksamhetens arbetsmiljöarbete.

Ambitionen är att utbildningen ska bidra till ökad synlighet och legitimitet för frågan, sänka trösklarna för dialog på arbetsplatsen och minska graden av individualisering. På sikt är målet att fler arbetsplatser utvecklar fungerande arbetssätt och anpassningar, vilket kan stärka både arbetsförmåga, hälsa och möjligheten till ett hållbart arbetsliv över hela yrkeslivet.