



Forslag til at fremme forståelse og muligheder for kvinder i overgangsalderen

Politisk - Fagligt - Civilsamfund - Arbejdsmarked

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Introduktion	4
Løsningsforslag	5
— Politisk	6
— Fagligt	8
— Civilsamfund	10
— Arbejdsmarked	12
Referencer	14

Forord

Den 25. april 2024 mødtes en bred gruppe af aktører med viden om og/eller interesse for overgangsalderen til en thinkaton i København. Formålet var at diskutere konsekvenserne af manglende oplysning om overgangsalderen og den betydning, vidensgap'et har for arbejdslivet, og drøfte nødvendige tiltag.

Denne grøn bog er udarbejdet på baggrund af thinkatonen og er et supplement til 'The Nordic Menopause White Paper', der samlet lægger op til næste skridt i debatten. Der refereres desuden til en høring i sundhedsudvalget om kvinders overgangsalder, der fandt sted på Christiansborg den 17. april 2024. Grønbogen har til hensigt at samle den seneste erfarings- og vidensudveksling i et løsningskatalog til inspiration og videre drøftelser. Løsningskataloget indeholder konkrete forslag til videre drøftelser og tiltag til at fremme forståelse og handlingsmuligheder for kvinder i overgangsalderen på forskellige niveauer – politisk, fagligt, i civilsamfundet, for kvinderne selv og arbejdsmarked. Forslagene er blevet til i en fælles drøftelse og omhandler blandt andet at hæve vidensniveauet, bryde tabuet og skabe partnerskaber mellem arbejdsmarkedets parter.

Medvirkende i thinkaton om kvinders overgangsalder kom fra forskningsinstitutioner, sundhedsvæsenet, brancheorganisationer, fagforeninger samt regional og national politik. Molecule Consultancy har stået for at organisere og facilitere drøftelserne. Arbejdet er finansieret af Astellas Pharma A/S.

Følgende tre spørgsmål blev diskuteret:

- Hvorfor skal vi som samfund (virksomheder, institutioner, borgere) interessere os for overgangsalderen?
- Hvad skal der til for at kvinder, sundhedsprofessionelle, arbejdsgivere og politikere får opdateret og nuanceret viden om overgangsalderen, inkl. behandlingsmuligheder?
- Hvordan kan danske arbejdspladser bedst muligt støtte medarbejdere, der gennemgår overgangsalderen, og hvad skal der til?

En thinkaton er et guidet rundbordsmøde med det formål at samle deltagernes perspektiver og forslag til fælles løsninger på tværs. Alle deltagere er ligeværdige ift. at byde ind, og enkeltpersoner bliver ikke citeret, ligesom der heller ikke nødvendigvis er konsensus, da det er de fælles løsninger, som er formålet.

Introduktion

Overgangsalderen er ikke en sygdom, men en naturlig fase i livet. Alligevel har 1/3 af kvinder i overgangsalderen udtalte gener¹, der kan føre til sygemeldinger, tabt arbejdsfortjeneste og træk på et i forvejen presset sundhedsvæsen. Med den voksende ældrebeholdning og forsørgerbyrde, er det vigtigere end nogensinde at fastholde flest muligt på arbejdsmarkedet. Kvinder i alderen 45-55 år, hvor overgangsalderen typisk indtræffer, er en vigtig ressource i arbejdssammenhæng². Det er på nuværende tidspunkt uvist, hvordan overgangsalderen påvirker kvinders arbejdsevne og samfundsøkonomien i de nordiske lande. Samme problematik ledte i England til, at regeringen nedsatte en arbejdsgruppe, der skulle estimere omkostningerne hos individet, på arbejdsmarkedet og i samfundet³.

Forskning i overgangsalderen har længe været underprioriteret, og data og viden på området er sparsom. Overgangsalderen er kompleks, og symptomer varierer meget fra kvinde til kvinde. Den tilgængelige information er vilkårlig og resulterer i bedste fald i underinformation, i værste fald i misinformation².

Overgangsalderen har længe været forbundet med tabu og anset for et privat anliggende. Dette er er så småt ved at ændre sig i takt med, at kvinderne er blevet bedre til at italesætte deres oplevelser og opsøge hjælp. Men manglen på viden og konkrete handlingsmuligheder spænder ben for hjælp i sundhedsvæsenet og på arbejdspladsen.

Forskellige tiltag bør testes og afprøves, men det tager tid. Det kan derfor være en begyndelse med tiltag, der kan implementeres på den korte bane, sideløbende med at ny viden kommer til, som kan føre til strukturelle og vedvarende ændringer. Nedenfor er listet konkrete forslag, der på den korte og lidt længere bane kan fremme forståelse og handlingsmuligheder for kvinder i overgangsalderen på forskellige niveauer – politisk, fagligt, i civilsamfund og på arbejdsmarkedet.

Politisk

På den korte bane

- Nedsættelse af en tværfaglig gruppe, der kan bidrage med vidensgrundlag og erfaring også fra de andre nordiske lande og give politisk beslutningsstøtte til forhandlinger og samarbejder.
- Oprettelse af klinikker med sundhedsfagligt personale rundt omkring i landet for at reducere ventetiderne. Evt. anvende eksisterende struktur som f.eks. jordemoderklinikker, som det er gjort i Norge.
- Klar definition af opgavefordelingen mellem alment praktiserende læger og gynækologer.
- Rammebevilling og takst til praktiserende læger og gynækologer kan revurderes.
- Opdaterede standarder/retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen i forhold til symptomer og behandling, herunder hvor længe kvinderne kan fortsætte med hormoner.
- Inddragelse af det regionale niveau f.eks. i klyngerne ift. at udbrede viden og uddannelse.

Langsigtet

- Oprettelse af institut/videnscenter eller lignende hvor forskning, nyeste viden, idéer og ressourcer kan samles og formidles ud til sundhedsprofessionelle, civilsamfundet og arbejdspladserne.
- Oprettelse af fælles nordisk database til styrkelse af nordisk samarbejde om overgangsalderen blandt kvinder og for at højne vidensniveauet.
- Hurtigere adgang til midler til forskning i kvinders overgangsalder ved f.eks. at lave en kultur omkring fundraising med private aktører.

Ventetider

Ventetiden til at komme til gynækolog varierer betydeligt på tværs af landet. I Region Nordjylland og Region Sjælland er ventetiden 10 måneder, mens den i Region Hovedstaden er 5 måneder. Det har skabt et marked for private udbydere, hvor kvinderne selv må betale.

Derudover er lægernes udgangspunkt for både viden og behandling af gener relateret til overgangsalderen varierende på tværs af landet. Det skaber ulighed².

Lavt vidensniveau og samarbejde på tværs

For at vi kan fremme forståelse og handlingsmuligheder, mangler der viden om overgangsalderen. Både de praktiserende læger, arbejdsmarkedets parter og kvinderne selv efterspørger retningslinjer, anbefalinger og evidensbaseret viden⁴. Der er derfor behov for en politisk indsats, der kan løfte vidensniveauet og bl.a. give kvinderne viden om overgangsalderen inden den indtræffer.

Norge har lavet en platform med valideret viden henvendt til offentligheden samlet ét sted. I Sverige er der fra politisk hold bestilt en kortlægning af viden om kvinders overgangsalder som baggrund for igangsættelse af nye initiativer⁶.

Samarbejde på tværs af norden samt udveksling af erfaringer i forhold til succesfulde tiltag på arbejdspladserne har længe været underprioriteret².

Opgavefordeling

I øjeblikket er det udefineret, hvilken opgave, der ligger i hvilken praksis, når kvinderne henvender sig med mulige gener relateret til overgangsalderen. 10% af kvinderne, der kommer til egen læge, viderehenvises til gynækolog og en meget lille andel til hospitalet².

Om opgaven primært skal ligge hos de almenpraktiserende læger, hvor det er billigere at behandle, eller om kvinderne skal henvises til gynækologerne. Det skal der træffes en beslutning om.

Rammebevilling og takst

Der findes ingen rammebevilling eller takst for udredning, behandling eller opfølgning til praktiserende læger og gynækologer, som behandler kvinder med gener relateret til overgangsalderen. Dette skyldes, at overgangsalder ikke er kategoriseret som en sygdom².

Retningslinjer/standarder

Standardiserede retningslinjer kan sikre mere ensartet behandling for kvinder i overgangsalderen og gøre det nemmere at italesætte emnet politisk og lovgivningsmæssigt.

I England er der udarbejdet en standard for overgangsalderen, som i høj grad bliver benyttet i lovgivningen. Med inspiration fra de engelske standarder om overgangsalderen har Dansk Standard påbegyndt et samarbejde om en international standard for overgangsalderen⁷.

Forskning og fondsmidler

Forskning i overgangsalderen kræver, at der lægges betydelige ressourcer i feltet. I dag er der lang behandlingstid ved fondsansøgninger for at få midler.

Behovet for viden om overgangsalderen er presserende og har ført til andre måder at finansiere forskningen, f.eks. ved at private aktører har stillet midler til rådighed⁵.

Fagligt

På den korte bane

- Bedre vejledning til behandlinger relateret til overgangsalderen.
- Krav om registrering af overgangsalderen ifm. smear (celleskrab) kan indføres med et ekstra afkrydsningsfelt i journalen og estimering af, om/hvornår kvinden er gået i overgangsalderen.
- Længere konsultationstid ved praktiserende læger f.eks. én gang om året fra kvinden er fyldt 45 år, hvor der er afsat tid til at drøfte overgangsalder og mulige symptomer, så man undgår at skulle viderehenvise til gynækolog.
- Mere efteruddannelse af de praktiserende læger med f.eks. et obligatorisk kursus i overgangsalderen. Dertil kunne der tilsendes oplysningsmaterialer til de praktiserende læger med forklaring af symptomer og nyeste viden om behandling.

Langsigtet

- Indførelse af emnet 'kvinders overgangsalder' på en af de tre obligatoriske kursusdage i gynækologisk endokrinologi, der bliver udbudt på speciallægeuddannelsen i gynækologi.
- Mere uddannelse til de studerende, så klinik i gynækologien igen hæves fra 3 til 5 uger som minimum.
- Undervisning af sygeplejersker og sygeplejestuderende i overgangsalderen for derved at få udbredt viden til patienter og borgere.
- Dataregister om kvinders overgangsalder bør kombineres med arbejdsmarkedsforskning.

Efteruddannelse

De praktiserende læger får i øjeblikket meget lidt uddannelse i kvinders overgangsalder (6 mdr. klinisk ophold i gyn.obs. og 1 dags teori), og der er ingen formelle krav om efteruddannelse².

Jo mere evidensbaseret viden om overgangsalderen, der kommer til kvinder, læger og gynækologer, des mere fokus vil der også komme på efteruddannelse af de praktiserende læger⁵.

Data

Data om overgangsalderen er essentiel for, at der kan genereres evidensbaseret viden og laves sikre anbefalinger. Særligt er der behov for at vide, hvornår danske kvinder er gået i overgangsalderen. Det ved vi ikke på nuværende tidspunkt. Registrering af dette giver muligheder for at få viden om, hvor længe det f.eks. er gavnligt at få hormoner, og hvornår det bliver skadeligt.

Der er netop påbegyndt et større dansk projekt, der skal afklare ulighed i kvinders sundhed, herunder overgangsalder med dataindsamling via spørgeskemaer sendt i e-boks. Projektet er startet i juni 2024 og kører de næste tre år.

Data om kvinders overgangsalder bør kombineres med arbejdsmarkedsforskning, så man kan se hvad i overgangsalderen, der gør sig gældende for arbejdsmarkedet og hvilke interventioner, der kan give gevinst ift. trivsel, socialt osv.⁵

Civilsamfund

På den korte bane

- Bedre oplysning til kvinder, der nærmer sig eller er i overgangsalderen om symptomer, behandling, og hvor de kan få hjælp, f.eks. ved at de får tilsendt en pjece fra Sundhedsstyrelsen/offentlig myndighed via e-boks, kampagner på nettet, i TV og lignende, som det er set med solcreme og alkohol.
- Aftabuisering, afstigmatisering og kulturændring ved at fortsætte den offentlige debat og lade både gode og dårlige historier om overgangsalder indgå på lige fod med andre emner. Kan gøres ved at aktivere ambassadører og udbrede eksisterende viden.

Langsigtet

- Fast tiltag om udsendelse af spørgeskema via e-boks for indsamling af data om ulighed i kvinders sundhed og overgangsalder (opfølgning på pilotprojekt, der er i gang fra juni og tre år frem).

Tabuisering

Overgangsalderen er for mange et tabu. En mindre undersøgelse indikerer, at kvinder melder sig syge pga. overgangsalderen, og 47 % lyver om årsagen⁸. Nogle kvinder oplever ikke at blive hørt og deres symptomer negligeret, når de henvender sig til egen læge. Ligeledes er det på mange arbejdspladser forbundet med skam både at oplyse om og spørge til overgangsalderen.

En åben kultur på arbejdspladserne og lydhøre læger er afgørende for, at kvinder i overgangsalderen ikke bliver stigmatiseret⁵.

Arbejdsmarked

På den korte bane

- Indføre mulighed for åndbart tøj (hvis uniform er påkrævet), lade kvinderne sidde tæt på vindue/udluftning, indføre fleksibel arbejdstid evt. med omlægning af vagter, hvis kvinden har behov for det.
- Partssamarbejde/branchemiljøråd med udvikling af retningslinjer som arbejdsgiver og arbejdstager kan se sig selv i. De skal indeholde oplysning og vejledning om kvinder i overgangsalderen til de specifikke arbejdspladser (ikke ved en overenskomst).
- Hent erfaringer og inspiration fra de arbejdspladser (danske og udenlandske), der allerede har påbegyndt en kulturændring. Initier en åben kultur og rollemodeller blandt lederne, da det er afgørende for italesættelsen på arbejdspladsen.
- Påbegynd dialog med Forenede Dampvaskerier, der har været ret progressive med deres tekstiler – ift., om de har idéer til uniformer på offentlige arbejdspladser f.eks. til hospitalspersonale.

Langsigtet

- Inddrag Kommunernes Landsforening og Danske Regioner ift. at indtænke overgangsalder i arbejdsmiljøet på offentlige arbejdspladser.
- Etablering af samarbejde med pensionskasser og forsikringselskaber om tilbud af sundhedsfremmende karakter, udredning og lignende ift. håndtering af overgangsalderen på arbejdspladserne.
- Lav arbejdsmarkedsforskning om betydningen af kvinders overgangsalder for arbejdsmarkedet, herunder hvad det koster erhvervslivet ikke at rumme og håndtere gener som følge af overgangsalderen.

Arbejdspladsen

Ifølge Arbejds miljøloven har arbejdspladsen pligt til at sikre et sundt og sikkert arbejdsliv⁹. Arbejdspladsen som arena har derfor en rolle for både arbejdstager og arbejdsgiver, når det kommer til overgangsalderen.

Arbejdspladsernes fysiske udformning og organisering af opgaverne kan have indflydelse på kvinder i overgangsalderen og kvindernes evne til at varetage arbejdet i denne periode.

Det kan koste arbejdspladsen dyrt, ikke at italesætte eller tage højde for gener som følge af overgangsalderen. Alligevel oplever 30% af kvinder i overgangsalderen, at de ikke får støtte af deres arbejdsplads, når de beder om ændringer eller hensyn⁸.

Nogle faggrupper og offentlige arbejdspladser har en overrepræsentation af kvinder, der gør det ekstra relevant at se på tiltag, der kan imødekomme kvindernes behov. Nogle større danske virksomheder og faglige organisationer har allerede personalepolitikker om overgangsalderen, der bidrager til et attraktivt arbejdsmiljø^{10,11}.

Referencer

1. Monteleone, P, Mascagni, G., Giannini, A., Genazzani, A. R. & Simoncini, T. Symptoms of menopause - global prevalence, physiology and implications. *Nat Rev Endocrinol* 14, 199–215 (2018).
2. Folketinget. Åben høring om sundhedsvæsenets hjælp til kvinder med lidelser i overgangsalderen / Folketinget. <https://www.ft.dk/da/aktuelt/nyheder/2024/04/overgangsalder> (2024).
3. Gov.uk. Menopause and the Workplace: How to enable fulfilling working lives: government response - GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/publications/menopause-and-the-workplace-how-to-enable-fulfilling-working-lives-government-response/menopause-and-the-workplace-how-to-enable-fulfilling-working-lives-government-response> (2022).
4. Astellas Pharma Denmark. Overgangsalder | The Nordic Menopause White Paper. <https://www.astellas.com/dk/therapy-areas/overgangsalder> (2023).
5. Regeringskansliet, R. och. Uppdrag att genomföra insatser för en jämlik hälso- och sjukvård med fokus på sjukdomar som främst drabbar kvinnor och flickor. (2023).
6. Astellas Pharma A/S. Thinkaton om kvinders overgangsalder. (2024).
7. BSI. BS 30416:2023 Menstruation, Menstrual Health, Menopause. <https://www.bsigroup.com/en-GB/insights-and-media/insights/brochures/bs-30416-menstruation-menstrual-health-and-menopause-in-the-workplace/> (2023).
8. Menokonsult. Undersøgelse af kvinders overgangsalder på det danske arbejdsmarked . (2023).
9. Arbejdstilsynet. Krænkende handlinger: Hvilke krav kan jeg stille til min arbejdsgiver? <https://at.dk/spoergsmaal-svar/k/kraenkende-handling-krav/>.
10. LEGO.com. Let's talk menopause - Careers . <https://www.lego.com/da-dk/careers/lets-talk-menopause>.
11. Dansk Sygeplejeråd. Overgangsalder på dagsordenen. <https://dsr.dk/kreds-sjaelland/nyheder-fra-kreds-sjaelland/overgangsalder-paa-dagsordenen/> (2024).



Astellas Pharma A/S

Arne Jacobsens Allé 15, 2300 København S, Danmark

www.astellas.dk | www.astellas.fi | www.astellas.no | www.astellas.se