

Klimakteriet i arbetslivet

Idag är över 600 000 kvinnor i Finland potentiellt i klimakteriet. Eftersom kvinnan i medeltal är drygt 50 år när menopausen sker, är det många 40+ kvinnor som mitt i karriären får tampas med symptom som kan påverka arbetsförmågan dramatiskt. Klimakteriet kan påverka din livskvalitet, ditt engagemang, din prestation och motivation samt dina relationer till kolleger. Det är också i den här åldern som det är mest sannolikt att kvinnor får högre ledarroller på arbetet. Samtidigt kan många av dem uppleva klimakterierelaterade symptom så som depression, ångest, sömnlöshet, kognitiva utmaningar m.m. Det är fortfarande så att högre chefspositioner innehas av betydligt färre kvinnor än män. För att ändra på det behöver vi på arbetsplatserna också förstå utmaningarna i klimakteriet. Det talas sällan om klimakteriet på arbetsplatserna, i stället är det något kvinnorna får tampas med i tystnad. Symptom så som vallningar, svettning, sömnlöshet, hjärndimma, nedstämdhet, smärta, rikliga blödningar, torra slemhinnor kan påverka arbetsprestationen kraftigt. Symptom som kan hindra en kvinna att ta på sig större ansvar på grund av att hon inte tror att hon ska klara det.

Enligt en undersökning gjord i England upplever 59 % av kvinnor i klimakteriet att det påverkar deras arbetsförmåga negativt. En annan studie med över 900 kvinnor visar att lägre självförtroende, koncentrationssvårigheter och dåligt minne associerade med klimakteriet orsakade betydande svårigheter på jobbet. Många tar också ut sjukledighet på grund av klimakteriet och bara en bråkdel berättar för sin chef (speciellt om chefen är en ung man) att det är orsaken. Att allt det här kan leda till att karriären inte avancerar i den takt som man kanske tänkt, man kanske går miste om en chans att utvecklas eller få en ny roll på arbetsplatsen, är inte så svårt att räkna ut. Därför är klimakteriet en jämställdhetsfråga på arbetsplatsen som behöver tas på allvar.

Vi behöver börja tala om klimakteriet och vilka effekter det kan ha på kvinnors arbetsförmåga. I England, som är föregångare på området, har man börjat certifiera arbetsgivare som agerar klimakterievänligt. För att bli certifierad krävs det bl.a. att arbetsgivaren utbildar personalen och speciellt chefer om ämnet, att klimakterierelaterade besvär ingår i företagshälsovården och att det finns flexibilitet när det gäller arbetstider och -scheman. Dessutom har England utarbetat nationella rekommendationer för klimakterievänliga arbetsplatser. Enligt rekommendationerna ska ämnet prioriteras högre och kollektivt ska förståelsen öka genom systematisk personalutbildning. Kvinnor med symptom får inte stigmatiseras eller diskrimineras och skiftesarbetets effekter behöver beaktas då scheman planeras. Flexibilitet och vikten av en öppen samt inkluderande atmosfär betonas. Det ska vara tillåtet att prata om klimakteriet, men inte heller vara ett krav. Det är viktigt att ledningen, chefer, HR och företagshälsovården är medvetna om hur klimakteriet kan påverka arbetsförmågan.

Vård och tjänster relaterade till klimakteriet borde även ingå i företagshälsovård, det skulle vara logiskt med tanke på hur det kan påverka just arbetsförmågan. Utöver allt det, är det många faktorer i arbetsmiljön som kan underlätta arbetsvardagen för kvinnor i klimakteriet. Kläder som andas, tillgängliga omklädningsrum och duschar samt bra ventilation är faktorer som kan ha avgörande betydelse. Pauser för dem som är i offentliga roller är något som tas upp i rekommendationerna.

Klimakteriet är en av de starkaste och mest diskriminerande tabun som fortfarande finns på arbetsplatserna. De mentala och fysiska symtomens negativa effekter på produktiviteten förvärras i onödan av dålig politik och ihärdiga, föråldrade köns- och åldersrelaterade antaganden. Vi kan alla agera för att bryta tystnaden. Det vi kan göra är att sträva efter att förstå, lyssna in och driva förändring. Vi kan också föregå med gott exempel, tala om det vi upplever och på det sättet öppna upp för en mer öppen kultur där klimakteriet kan både diskuteras och beaktas.

Mikaela Wiik

Sakkunnig i arbetsvälbefinnande