

# Arbetslivet och klimakteriet ur ett hållbart framtidsperspektiv



28 jun 2020 | Skrivet av Gästbloggare - AnnaLena Eriksson, föreläsare och författare | Ingen kommentar

0

**Vilken modern arbetsgivare som säger sig arbeta med jämställdhet och hållbarhetsmål nummer 5 kan idag inte ha en plan för kvinnliga medarbetare mitt i karriären?**

Hållbarhet är något alla företag måste förhålla sig till idag. Att på största allvar analysera hur affärsmodellerna bör uppgraderas utifrån medvetenheten om att klimatomställningen är på riktigt är vår verklighet. För de företag som vill finnas i

framtiden finns inte längre något annat alternativ än att ligga i framkant och driva utvecklingen mot ett mer hållbart samhälle.

Det gäller också för den sociala hållbarheten som innefattar medarbetarnas hälsa och välmående. På många arbetsplatser råder en mycket god vilja där målsättningen är att skapa en fantastisk arbetsmiljö med en känsla av att ha medarbetare som kan komma till jobbet som sig själva och i retur leverera 100 procent av sin kapacitet.

## **Fokus på klimakteriet saknas**

Det pratas mycket om psykisk ohälsa och vad det årligen kostar företagen att ta hand om medarbetare som inte mår bra. Ingenstans har jag sett att man reflekterar över att kvinnor från 40 år och uppåt kanske inte har psykisk ohälsa utan hormonell obalans...

Vi tar det igen – tänk om det är så att många kvinnor runt 40 och under åren därefter diagnostiseras med psykisk ohälsa i någon form, kanske får antidepressiva tabletter utskrivna men i verkligheten är på väg in i vad som kallas förklimakteriet.

Det är nämligen bland annat med följande symptom som kvinnor i 40 årsåldern på väg in i förklimakteriet reagerar, när hormonerna är i obalans...

## **It's the "fitting in" that keeps us out**

Ångest, oro, depression, minskat självförtroende / självkänsla, trötthet, minskad energi, humörsvängningar, hjärndimma, yrsel, minnes- och koncentrationssvårigheter, led- och muskelvärk, hjärklappning, kliande och torr hud, migrän, för att bara nämna några.

En av anledningarna till att vi inte får till jämställdheten på svenska arbetsplatser och i svenskt näringsliv är att kvinnor måste förneka och på alla sätt dölja sitt klimakterium.

I många fall är kvinnor (och män) också helt omedvetna om vad som faktiskt sker i kroppen och själen runt 40 års åldern eftersom vi saknar information om det.

## **En del av helheten på egna villkor**

Alla verkar vara överens om att vi vill ha ledningsgrupper och styrelser som är jämställda. Kunskapen om att organisationer och företag som har lyckats med jämställdheten levererar bäst verkar vara hög.

Jämställdhet handlar om så mycket mera än kön, det handlar om makt i olika former men också om inkludering. Lika många kvinnor som män i ledningsgruppen säger inte så särskilt mycket om den rådande kulturen eller för den delen om fördelningen av makten i ett företag.

Det är här som de allra flesta går helt fel och genom att vi inte inkluderar kvinnorna tappar vi kvinnor som är runt 40. Att inkludera innebär att vara en del av helheten på sina egna villkor och slippa anpassa sig till en främmande norm.

Hur kan vi påstå att vi är inkluderande när vi inte pratar om det rent kvinnliga, om klimakteriet?

Tiden är mogen för att uppmärksamma kvinnor för de egenskaper som historiskt sett inneburit att män tagit sig rätten att bränna kvinnor på bål, sätta blodiglar på det kvinnliga könsorganet för att suga ut galenskapen ur kvinnan och operera bort livmodern för att undvika att galenskapen spred sig i kvinnan.

## **Konkreta åtgärder saknas**

Tack och lov har vi kommit längre idag men mycket återstår att göra innan vi kan slå oss för bröstet och påstå att vi tillhör ett av de mest jämställda länderna i världen.

Vi har fortfarande ingen information eller sjukvård för kvinnor från 40 års ålder när förklimakteriet börjar och ett stort antal kvinnor får antidepressiva läkemedel utskrivna och blir en del av den stora massan av människor som påstås lida av psykisk ohälsa.

Jag skulle vilja lyfta ut en stor grupp människor, kvinnor i förklimakteriet, ur statistiken och genom konkreta tips på åtgärder, vilka är högst genomförbara med omedelbar verkan, se till att den gruppen inte utgör en del av statistiken.

## **Bristande kunskap och feldiagnostisering**

Av de här kvinnorna, som troligen inte ens själva vet om att de befinner sig i förklimakteriet, har en stor andel besökt sin vårdcentral. De har räknat upp sina symptom, med största sannolikhet fått diagnosen psykisk ohälsa och ordinerats antidepressiva tabletter. Tyvärr är kunskapen så låg hos landets läkare på våra vårdcentraler att det här sker alltför ofta.

Förlusterna för den enskilda kvinnan är obeskrivliga och jag tror att ett och annat äktenskap fått stryka på foten på grund av dels okunskapen om förklimakteriet och den enorma omvälvning som det innebär för de flesta kvinnor men också på grund av feldiagnostisering.

Tiden för förklimakteriet sammanfaller ofta med tiden för att axla de lite högre positionerna inom näringslivet. Statistiken talar sitt tydliga språk. Det är dags att vi slutar efterfråga kvinnor i styrelser samt ledningsgrupper och istället börjar efterfråga vad kvinnor behöver för att ta sig an dessa utmaningar.

## **Slippa anpassa sig till en manlig norm**

Privilegiet att få komma till arbetet som sig själv och inte behöva anpassa sig till en manlig norm skulle radikalt sänka nivåerna av stress hos många kvinnor. Stress är en kvinnas absolut värsta fiende under förklimakteriet.

En kvinna påverkas i genomsnitt åtta år av klimakteriet. Av alla åtgärder en arbetsgivare vidtar för sina medarbetares hälsa och friskvård finns idag inte en enda som adresserar problematiken med klimakteriet. Vi skulle kunna kalla all sådan verksamhet för mansvård. Att lyfta ut mobiltelefonen från sovrummet eller fylla i en app med diverse fakta om både träning och kost hjälper absolut inte en kvinna som har hormonell obalans. Tvärtom skapar det ytterligare inre stress som i sin tur påverkar hennes inre balans negativt.

Kvinnor vill ha information och möjlighet att fatta kunskapsbaserade beslut samt ta ansvar för sin hälsa även under klimakteriet.

Både män och kvinnor ska åldras men det är bara kvinnor som ska genomgå klimakteriet. Män går inte igenom något motsvarande.

## Ges möjlighet att blomstra mitt i livet

Något senare under en kvinnas klimakterium, när förklimakteriet är över och hon går in i själva klimakteriet, är det många kvinnor som får diagnosen "gått in i väggen" eller någon form av utmattningssyndrom. En stor del av dessa kvinnor skulle med rätt information, stöd och åtgärder på alla sätt ha förutsättningar att må bra.

Sedan en tid tillbaka har vi flyttat fram pensionsåldern och vi har inte på något plan råd att tappa kvinnor mitt i livet. Kvinnorna ska inte bara orka utan de ska på riktigt ges möjlighet att komma till arbetet som den bästa versionen av sig själva precis som männen och att blomstra mitt i livet.

Vilken modern arbetsgivare som säger sig arbeta med jämställdhet och hållbarhetsmål 5 kan idag inte ha en plan för kvinnor mitt i livet?

### Om författaren



#### **Gästbloggare - AnnaLena Eriksson, föreläsare och författare**

Med en bakgrund som jurist och 20 års erfarenhet från näringslivet är AnnaLena idag en uppskattad föreläsare och författare till boken ["Jag känner inte igen henne"](#). AnnaLena brinner för hållbara, jämställda arbetsplatser och genom att lyfta samtalet om kvinnor och klimakteriet skapar hon möjligheter till modern inkludering på lika villkor. Hon har pratat kvinnohälsa på Nyhetsmorgon, i flera olika radioprogram, tidningar och magasin.

Idag arbetar AnnaLena med FN:s globala hållbarhetsmål nr 5, jämställdhet, och näringslivets utmaningar med hållbara kvinnor på hållbara arbetsplatser. Frågan vi kan ställa oss är hur man bygger morgondagens hållbara organisationer, där allas kompetens tas till vara.

Mer om AnnaLena [här](#).