

OrbisCure.

X

Stress hos kvinder i
overgangsalderen

 **VICURAS**

Nordea



Dagrofa

VUE

 ballisager

NiNE
TRIFORK.

krifa

 **DAIKIN**

Jettime

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND



 Ikast-Brande
Kommune

FREDERIKSSUND
KOMMUNE

Oplægsholdere



Christina Ferm

- Arbejdsmiljøchef
- Vicuras



Josephine Schultz

- Psykolog
- OrbisCure



Henrik J. Mondrup

- Direktør
- OrbisCure

Agenda

Stress hos kvinder i overgangsalderen

- Analyser om stress hos kvinder
- Viden og værktøjer til at reducere stress
- Slides og optagelse sendes efter webinarret
- Spørgsmål besvares i chatten løbende
- Q&A-session efter 09:45

Stress i Danmark

OrbisCure.

Sygemeldinger med stress

Antal procent der har været sygemeldt inden for et år

13%

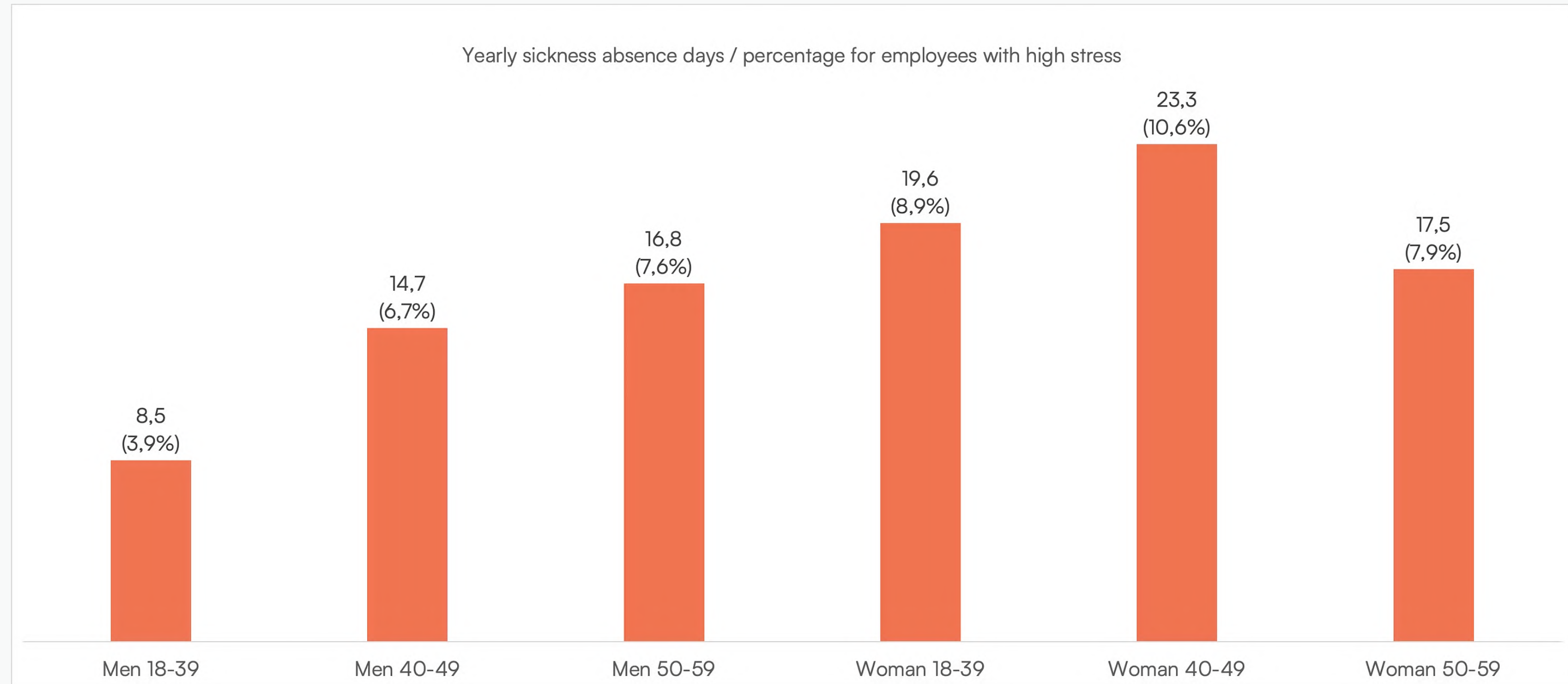
af kvinder

6%

af mænd

Sygedage for stressede medarbejdere

Forskningsstudie på 37,605 danske medarbejdere



Overgangsalderen

- 75% af alle kvinder påvirkes
- Erfarne medarbejdere (45-55 år)
- 1 ud af 10 forlader jobbet



¹ [The Lancet, Volume 399, Issue 10343, 2243](#)

Christina Ferm

Vicuras



**Stress hos kvinder i overgangsalderen – hvad
kan du gøre som virksomhed eller leder?**

Oktober 2025

Forskning på området

National forskning

- Der foreligger ikke solid videnskabelig viden om overgangsalderen – underbelyst og overset i dansk kontekst
- Ingen nationale strategier og retningslinjer

International forskning

- Fysisk aktivitet har en positiv effekt på psykologiske udfordringer i overgangsalderen (fx livskvalitet, angst og depression)

Fysiologiske forandringer

Hormonelle ændringer:

- Fald i østrogen og progesteron
- Påvirker kroppens temperatur, søvn, nervesystem og stofskifte

Typiske symptomer:

- Hedeture og nattesved
- Søvnforstyrrelser og træthed
- Led- og muskelsmerter
- Nedsat energi og koncentration
- Humørsvingninger og irritabilitet
- Vægtøgning

1 overgang – 3 Faser

1. Perimenopausen
 - Hedeture, søvnløshed, hjertebanken mm.
2. Menopausen
 - Menstruation ophører
3. Postmenopausen
 - Symptomer begynder at aftage

Den psykologiske spiral

- Mindre østrogen
- Mindre melatonin (søvnhormon)
- Mindre søvn og energi
- Øget stressrespons og kortisol
- Mindre østrogen

Fysiologi og stress hænger sammen

Stresshormoner balancerer med kønshormoner

Resultat:

- Øget stressbelastning
- Risiko for udbændthed
- Fald i trivsel og præstation

Husk – Reduktion af stress øger produktionen af kønshormoner

Konsekvenser for trivsel og arbejdsindsats

Individniveau:

- Nedsat energi og koncentration
- Lavere selvtillid og motivation
- Følelse af utilstrækkelighed

Konsekvenser for trivsel og arbejdsindsats

Kolleganiveau:

- Empati, forståelse og respekt for individuelle behov kan mindske stress og forbedre arbejdsmiljøet for alle
- Skæv arbejdsfordeling – Hvis kvinder i overgangsalderen kan tage flere pauser eller melde sig syge
- Mindre åben kommunikation kan hæmme samarbejdet

Organisationsniveau:

- Tab af erfarne medarbejdere
- Flere sygedage
- Udfordret arbejdsmiljø og produktivitet

HR og lederes rolle

Nøglen er anerkendelse og fleksibilitet

- Den proaktive tilgang
- Skab åbenhed og afstigmatiser emnet
- Tal om overgangsalderen i trivselssamtaler
- Tilbyd fleksible arbejdstider og hjemmearbejde
- Sikrer temperaturregulering og godt indeklima

Konkrete tiltag

- Mulighed for pauser, ro (evt. massage) og bevægelse
- Inddrag overgangsalder i sundheds- og arbejdsmiljøpolitik
 - Sundhedsambassadør – På arbejdspladsen
 - Tilbyd rådgivning via sundhedsordning – kost, søvn og fysisk aktivitet

Eksempler fra praksis

- Virksomheder indfører *overgangsalder-politikker*
- Sundhedsordninger udvides med rådgivning om hormonelle ændringer
- Netværk og mentorordninger for kvinder 45+
- Workshops om stress, søvn og trivsel

Gevinster for organisationen

- Bedre trivsel og arbejdsglæde
- Fastholdelse af erfarne medarbejdere
- Færre sygedage og lavere stressniveau
- Styrket diversitet og arbejdskultur

Hvad kan du selv gøre?

- Motion
- Kost (fibre og antioxidanter)
- Søvn
- Hormonforstyrrende stoffer i kosmetisk, rengøring mm.
- Helbredstjek

Opsummering

- Fysiologiske symptomer er almindelige – men ofte tabubelagte.
- De påvirker både trivsel, samarbejde og præstation.
- Tidlig indsigt og åben dialog er nøglen til en sund og effektiv arbejdsplads.

Kildehenvisninger

- **Work life and menopause – University of Copenhagen research project** – Dansk forskningsprojekt ved University of Copenhagen om samspillet mellem kvinders arbejdsliv og overgangsalder/arbejdsrelateret stress i Danmark.
publichealth.ku.dk
- [KISO Survey – Københavns Universitet](#)

Josephine Schultz

OrbisCure

Et helhedsorienteret perspektiv

- Fysiske symptomer
- Psykiske symptomer
- Eksistentiel og kulturel selvforståelse





Stigma, tabu og myter...

- 1 af 3 opdages først efter flere lægebesøg¹
- 31% har været sygemeldt - og skjuler årsagen¹
- 81% mangler støtte fra arbejdspladsen²

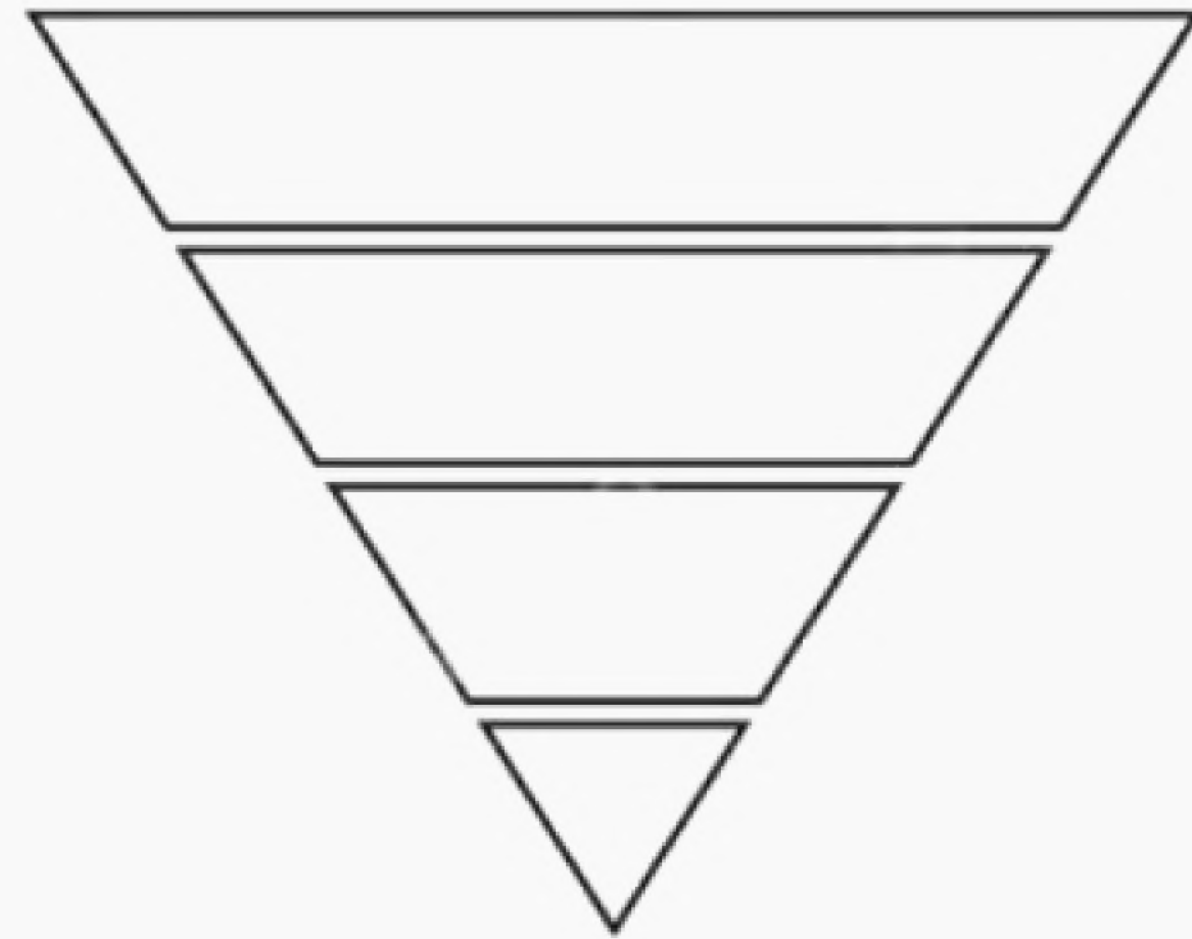
¹ [The Fawcett Society. \(2022\).](#)

² [Chartered Institute of Personnel and Development \(2023\).](#)



Værktøjer

- Normalisering
- Psykologisk tryghed
- Spot særlige symptomer
- Lederens samtale



Normalisering

Normalisering

- Oplæg om “Livsfaser og trivsel”
- Gør overgangsalderen en del af normaliteten, ikke et særtema.
- Lav en politik for ledere
(med værktøjer og how to do it!)



Psykologisk tryghed

Webinar den 27. november kl. 09:00

OrbisCure.



Skab en kultur med
psykologisk tryghed
og mindre stress

Henrik J. Mondrup
Direktør og partner

Morten Hedegaard

[Tilmeld](#)

**Spot særlige tegn på
stress**

Spot særlige tegn på stress

Moderat Stress

- Træt
- Opgivende
- Kort lunte
- Bekymret
- Ufokuseret
- Fysiske gener
- Mindre aktiv i møder

Spot særlige tegn på stress

Moderat Stress

- Træt
- Opgivende
- Kort lunte
- Bekymret
- Ufokuseret
- Fysiske gener
- Mindre aktiv i møder

Høj Stress

- Udmattet
- Svært ved beslutninger
- Græder
- Lavt selvværd
- Klager over glemsomhed
- Øget fravær

Den svære samtale for ledere

Den gode samtale

1. **Find den rette setting:** Overvej om et formelt møde eller en uformel gåtur er det bedste for denne medarbejder.

Den gode samtale

1. **Find den rette setting:** Overvej om et formelt møde eller en uformel gåtur er det bedste for denne medarbejder.
2. **Hold dig til det, du kan se:** *“Jeg har lagt mærke til, at du virker mere træt på det seneste og måske trækker dig lidt i møder. Jeg vil gerne høre, hvordan du går og har det?”*

“Jeg oplever, at du har haft mange opgaver og måske ikke helt den samme energi som tidligere. Hvordan går det for tiden?”

Den gode samtale

1. **Find den rette setting:** Overvej om et formelt møde eller en uformel gåtur er det bedste for denne medarbejder.
2. **Hold dig til det, du kan se:** *“Jeg har lagt mærke til, at du virker mere træt på det seneste og måske trækker dig lidt i møder. Jeg vil gerne høre, hvordan du går og har det?”*

“Jeg oplever, at du har haft mange opgaver og måske ikke helt den samme energi som tidligere. Hvordan går det for tiden?”
3. **Lyt og anerkend deres situation:** *“Det lyder som en svær periode. Jeg kan godt forstå, at det må være hårdt.”*

Undgå at afbryde eller komme med hurtige løsninger. Det vigtigste er at vise, at du tager situationen alvorligt og ønsker at hjælpe.

Den gode samtale

4. **Find løsninger, hvis muligt.** Fokuser på, hvad der konkret kan lette hverdagen - små ændringer gør ofte en stor forskel:

“Er der noget i arbejdet, vi kan tilpasse, så det bliver lettere for dig?”

“Skal vi kigge på prioritering af opgaver eller fleksibilitet i møder?”

“Vil du have, at jeg hjælper med kontakt til en professionel at tale med?”

Den gode samtale

4. **Find løsninger, hvis muligt.** Fokuser på, hvad der konkret kan lette hverdagen - små ændringer gør ofte en stor forskel:

“Er der noget i arbejdet, vi kan tilpasse, så det bliver lettere for dig?”

“Skal vi kigge på prioritering af opgaver eller fleksibilitet i møder?”

“Vil du have, at jeg hjælper med kontakt til en professionel at tale med?”

5. **Aftal næste skridt:** Opsummer hvad, I har talt om. Aftal hvem, der gør hvad herfra, og hvornår I skal tale sammen igen.

Undgå som leder

At spørge direkte: *“Er du i overgangsalderen?”*

At nedtone medarbejderens oplevelse (*“Det er jo bare en fase”*)

At foreslå medicinske eller private løsninger

At tale om emnet foran andre

Undgå som leder

At spørge direkte: *“Er du i overgangsalderen?”*

At nedtone medarbejderens oplevelse (*“Det er jo bare en fase”*)

At foreslå medicinske eller private løsninger

At tale om emnet foran andre

Som leder handler det ikke om at kende årsagen til medarbejderens udfordringer - men om *at reagere tidligt, vise forståelse og tilbyde støtte.*

Spørgsmål