

UDVALG FOR FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING I SUNDHEDSVÆSENET

MØDETIDSPUNKT

25-08-2025 13:00

MØDESTED

Mødelokale H2, Regionsgården

MEDLEMMER

Susanne Due Kristensen	Formand	Deltog
Emilie Haug Rasch	Næstformand	Deltog
Annie Hagel	Medlem	Deltog
Stine Roldgaard	Medlem	Deltog
Brian Høier	Medlem	Deltog
Vibeke Westh	Medlem	Deltog
Lartey Lawson	Medlem	Deltog
Turan Akbulut	Medlem	Deltog
Erik Lund	Medlem	Deltog
Anne Ehrenreich	Medlem	Deltog
Jesper Hammer	Medlem	Deltog

INDHOLDSLISTE

2. Drøftelse: Forslag til indsatser for støtte til ansatte i målgruppen for overgangsalder i Region Hovedstaden

2. DRØFTELSE: FORSLAG TIL INDSATSER FOR STØTTE TIL ANSATTE I MÅLGRUPPEN FOR OVERGANGSALDER I REGION HOVEDSTADEN

INDSTILLING

Administrationen indstiller til fastholdelses- og rekrutteringsudvalget:

- **at** udvalget drøfter, hvordan Region Hovedstaden kan styrke en inkluderende og bæredygtig arbejdsplads for ansatte, der oplever gener i overgangsalderen, som har betydning for deres arbejdsliv.

POLITISK BEHANDLING

På baggrund af udvalgets drøftelser udarbejder administrationen en beslutningssag med udvalgets anbefalinger, som forelægges Regionens Medarbejderudvalg (RMU) til drøftelse, inden sagen behandles på udvalgets møde i november.

BAGGRUND

Den 23. juni 2025 behandlede fastholdelses- og rekrutteringsudvalget Socialdemokratiets medlemsforslag om at igangsætte en indsats med henblik på at oplyse, støtte og hjælpe ansatte i Region Hovedstaden, som påvirkes af overgangsalderen.

På mødet deltager Anette Tønnes Pedersen, gynækolog og overlæge på Rigshospitalet, som forsker i overgangsalder og kvindelige kønshormoner. Anette Tønnes Pedersen vil give udvalget en indføring i den vigtigste viden på området samt inspiration til, hvordan vi som arbejdsgiver kan bidrage til at skabe en mere inkluderende arbejdsplads, når det kommer til medarbejdere påvirket af overgangsalder.

SAGSFREMSTILLING

Region Hovedstaden ønsker at være en arbejdsplads for alle – uanset hvor i livet og karrieren man befinder sig. Det betyder, at vi skal skabe rammer, der gør det muligt at passe sit arbejde, også når livet forandrer sig. Denne ambition flugter med regionens plan for fastholdelse og rekruttering.

Interessen for overgangsalder som en vigtig arbejdsmiljøfaktor er voksende, særligt set i lyset af ønsket om at fastholde erfarne medarbejdere og sikre trivsel gennem hele arbejdslivet.

Regeringens seneste ligestillingsudspil nævner konkret overgangsalderen som et område, der fortjener øget opmærksomhed.

Erfaringer fra private virksomheder i Danmark

Flere private virksomheder i Danmark er begyndt at få øjnene op for betydningen af overgangsalderen som en arbejdsmiljøfaktor, men indsatsen er stadig fragmenteret og ofte afhængig af virksomhedens størrelse og HR-strategi. De typiske indsatser er:

- *Politikker og retningslinjer*
Nogle større virksomheder (f.eks. Novo Nordisk, Arla og Ørsted) har introduceret formelle

menopause-politikker, hvor overgangsalderen anerkendes som en naturlig fase, der kan kræve fleksibilitet og støtte.

- *Fleksible arbejdstider og hjemmearbejde*

For at tage højde for søvnproblemer, hedeture eller koncentrationsbesvær tilbyder nogle virksomheder mulighed for justerede arbejdstider eller hjemmearbejde. IKEA har fx udarbejdet en Global Menopause Guideline med fokus på at støtte medarbejdere under og efter overgangsalderen. Indsatsen omfatter opfordring til åben dialog, praktiske tilpasninger som fleksible arbejdstider, ekstra uniformer, skrivebords-ventilatorer og mulighed for aircondition-områder.

- *Intern oplysning og træning*

Nogle virksomheder uddanner ledere og HR-medarbejdere i, hvordan de taler om overgangsalderen og støtter ansatte, fx gennem workshops eller e-læring. LEGO har bl.a. lanceret et internationalt menopause-program. Programmet sigter mod at opbygge bevidsthed, skabe sikre samtaler og fjerne stigma omkring overgangsalderen. Der tilbydes intern træning og læring for kolleger og ledere, herunder workshops og e-læring, med fokus på at håndtere emnet empatisk og korrekt.

- *Tilbud om sundhedsrådgivning*

Flere private virksomheder tilbyder desuden adgang til sundhedsordninger, fx med tilknyttede sygeplejersker, hormonbehandling eller psykologisk støtte.

Kendetegnende for indsatserne i de private virksomheder er, at de ofte indgår som en del af virksomhedens overordnede 'Corporate Social Responsibility' (kan oversættes til 'virksomhedens samfundsansvar') og diversitetsagenda. Det er således også primært de store og ressourcestærke virksomheder, som går forrest. Der ses stadig en begrænset åbenhed i mange brancher og emnet er fortsat tabubelagt flere steder.

Erfaringer fra offentlige virksomheder i Danmark

Generelt er de offentlige virksomheder ikke så langt fremme som de private i forhold til at arbejde strategisk og målrettet med overgangsalder som en arbejdsmiljøfaktor.

Rigshospitalet har gang i et arbejde om overgangsalders påvirkning af arbejdslivet. I foråret 2025 har der været afholdt gå-hjem-møde om menopause og gener. Det planlægges at blive gentaget i september.

Københavns Kommune har en generel sundhedsfremmepolitik, som lægger op til at drøfte livsfaseændringer (fx via APV og MUS), men overgangsalderen nævnes ikke eksplicit. Det samme gælder for Region Hovedstaden, hvor personalepolitikken understreger at *"vores arbejdsplads er for mennesker i alle livsfaser. Vi løfter i flok og tager hensyn til hinanden med forståelse for individuelle behov, både i arbejdslivet og privatlivet. Derfor arbejder vi for at muliggøre fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet."* Personalepolitikken sætter således rammen for samtaler og indsatser, der kan støtte og hjælpe ansatte, der oplever at overgangsalderen påvirker deres arbejde og trivsel på arbejdspladsen.

Både Københavns Universitet og Aarhus Universitet deltager i forskningsprojekter om kvinder og arbejdsliv, og har internt fokus på mental sundhed og trivsel i hele arbejdslivet – men har ikke specifikke politikker eller guidelines, der adresserer overgangsalder som en arbejdsmiljøfaktor.

Kendetegnende for de offentlige virksomheder er, at der typisk er skabt nogle gode rammer for det systematiske arbejde med trivsel og arbejdsmiljø, og hvor det er muligt at adressere overgangsalderen og de gener, som de ansatte kan opleve i den forbindelse. Der foreligger dog meget begrænsede systematiske, målrettede indsatser mod overgangsalderen og den manglende sprogliggørelse og synlighed kan være med til at opretholde en barriere for åbenhed og dialog.

Forslag til det videre arbejde med at støtte ansatte, som påvirkes af overgangsalderen

Det er administrationens anbefaling, at der ikke udarbejdes en særskilt politik for overgangsalder, men at der i stedet fokuseres på at integrere de nye indsatser til støtte for ansatte som påvirkes af overgangsalder i de allerede eksisterende rammer (fx arbejdsmiljø, trivsel, ligestilling, seniorpolitik eller diversitetsindsats, MUS, LUS mv.).

For at skabe overblik og systematik i arbejdet, foreslår administrationen at kategorisere indsatserne under tre primære spor, som både dækker praktiske, kulturelle og organisatoriske dimensioner:

1. Forankring i eksisterende strukturer og arbejdsmiljøindsatser

Formål: At sikre, at overgangsalder håndteres som en del af de allerede etablerede systemer og dialogformer – uden nødvendigvis at skabe nye, separate politikker.

Det kunne fx være at styrke fokus på livsfaser i personalepolitik og andre retningslinjer.

2. Ledelse, kultur og oplysning

Formål: At skabe en kultur, hvor det er legitimt at tale om overgangsalderen, og hvor ledere og tillidsvalgte har redskaber til at støtte.

Det kunne fx være at uddanne ledere, HR og tillidsvalgte i overgangsalder og skabe en åben og tryk samtalekultur.

3. Praktisk støtte og individuelle tilpasninger

Formål: At give ansatte konkrete muligheder for at håndtere symptomer og fastholde arbejdsvejen.

Det kunne fx være at tilbyde fleksible mødetider, adgang til pauser og stillerum.

Ved at arbejde med alle tre spor samtidig sikres både struktur, åbenhed og handling, hvilket er afgørende for en bæredygtig indsats.

På mødet arbejder udvalget videre med at identificere og formulere forslag til indsatser for støtte til ansatte, der påvirkes af overgangsalder, under de tre spor. Drøftelserne vil, som kan danne udgangspunkt for beslutningssagen på det efterfølgende møde.

KONSEKVENSER

Godkendes indstillingen, vil administrationen følge op på udvalgets drøftelser og udarbejde en beslutningssag til det næstkommende møde i fastholdelses- og rekrutteringsudvalget.

POLITISK BESLUTNINGSPROCES

Sagen forelægges fastholdelses- og rekrutteringsudvalget den 25. august 2025.

DIREKTØRPÅTEGNING OG KONTAKTPERSON

Kirstine Vestergård Nielsen / Marie-Louise Lunderød

JOURNALNUMMER

25050273