

Hormoner på Arbejde

Sådan skaber I en menopausevenlig arbejdsplads



OM HORMONER PÅ ARBEJDE

Hormoner på Arbejde er stiftet af Maja Aagaard, tidligere marketing- og kommunikationschef, og Stine Mathieu, tidligere journalist og nu vejleder i NHT® Naturlig Hormonterapi.



Vores Mission

Kvinder skal have muligheden for være mor, medarbejder og partner uden at hormonelle gener går ud over deres trivsel, overskud og karrieredrømme.

Hormoner på Arbejde blev stiftet på baggrund af Majas egen historie.

"Jeg var omkring 40, da jeg fornemmede, at min krop ikke var, som den plejede, og jeg troede, jeg var ved at blive ramt af alvorligt stress.

Jeg forsøgte at lave om på mit liv, skære ned på mine aktiviteter. Mine tidligere ambitioner om en topledelse post forsvandt i tågerne og angsten, der havde ramt mig. Angst for at der var noget helt alvorligt galt, for min krop opførte sig ikke, som den plejede. Og så gik jeg til lægen, men blev sendt hjem uden hjælp eller klare svar.

I stedet begyndte jeg at læse om overgangsalder. Og da det gik op for mig, at det "bare" var hormonelle forandringer, kunne jeg sætte i gang med den rigtige behandling og få mit liv tilbage.

Men det havde allerede haft store konsekvenser for mit liv og min karriere - og derfor satte jeg mig for, at sørge for, andre kvinder ikke behøvede at opleve det samme som mig.

Jeg har arbejdet med forandrings- og kulturprojekter i større organisationer i mange år, og jeg ved, at forandring tager tid og skal manifestere sig dybt inde i organisationen for at kunne blive en naturlig del af arbejdskulturen."

En menopause-venlig arbejdsplads kræver, at alle har den rette viden, og at medarbejderne bliver inddraget fra starten. Læs mere om her hvorfor.



"Jeg opdagede første gang, at jeg havde hormonelle problemer, da jeg ville være gravid og fik at vide, at jeg havde PCOS. Jeg fik fertilitetsbehandling og accepterede, at det var min skæbne.

Først mange år senere, da jeg begyndte på uddannelsen i NHT Naturlig Hormonterapi, oplevede jeg, at mine koncentrationsproblemer, svingende humør fra ekstrem uro og indre stress til en depressiv tilstand og udmattethed, forsvandt nærmest fra den ene dag til den anden, da jeg begyndte at tage progesteron.

Jeg har været selvstændig det meste af mit arbejdsliv, fordi jeg altid har haft brug for at kunne arbejde fleksibelt.

Nu møder jeg kvinder i min klinik med hedeture, søvnløse nætter, smerter i hele kroppen, angst, depression og total udmattethed. Kvinder der har kæmpet i lang tid for at få det hele til at hænge sammen. Som enten er på kanten af en sygdomsmelding - eller som allerede har måtte smide håndklædet i ringen og har meldt sig syge.

Men man behøver ikke at komme helt derud. Der er nemlig mange muligheder for at lindre hormonelle gener i overgangsalderen. Det kræver blot, at vi ved, om det er hormonelle gener, får søgt hjælp og kan tale åbent om det - også på vores arbejdsplads."



DERFOR SKAL VI TALE OM HORMONER PÅ ARBEJDET

Hormonelle gener er ikke bare et kvindeproblem, det er også et arbejdsmarkedsproblem.

Hver år koster det danske arbejdspladser 4 mia. kroner, at de ikke er bedre til at håndtere de konsekvenser, hormonelle gener i overgangsalderen kan have for kvinders arbejdsliv, viser tal fra KU.

Hormonelle gener er nemlig en væsentlig årsag til, at kvinder mellem 40-55 år sygemeldes, går på deltid eller fravælger lederstillinger, ifølge engelske undersøgelser. Men undersøgelser viser også, at man med oplysning og få midler på arbejdspladsen kan gøre en kæmpe forskel.

HVORFOR TALE OM DET?

Mange kvinder er ikke selv klar over, at søvnproblemer, kort lunte eller ængstelighed kan have hormonelle årsager.

Men første skridt er at vide, hvad det handler om, så man kan søge den rette hjælp.

Symptomer på overgangsalder

Mange af de psykiske og kognitive symptomer, som man kan opleve mange år før selve menopausen, minder om stress. Men der er alligevel nogle forskellige.

- Starter eller intensiveres symptomerne i starten-/midten af 40-erne?
- Er symptomer særlig udpræget bestemte dage i cyklus?
- Er der samtidig nogle af de fysiske symptomer på perimenopause?

Så er der stor sandsynlighed for, at der også ligger hormonelle årsager bag.

FYSISKE

Blødningsforstyrrelser

Hedeture

Tørre slimhinder

Vægtøgning

Hovedpine

Hårtab

Muskel- og ledsmerter

Kraftig hjertebanken

Forpustethed

Blæreproblemer

Mindre sexlyst

KOGNITIVE

Søvnproblemer

Anspændt og nervøst

Grådlabil

Irritabelt

Trist og depressiv

Angst/betymring

Koncentrationsbesvær

Mangel på motivation

Mangel på energi

Mangel på selvtillid

Hjernetåge



SYMPTOMER LIGNER STRESS

Listen over symptomer på hormonelle ubalancer er længere, end mange er klar over.

Mange af symptomerne minder om stress - og hænger også sammen med stresssymptomer. Derfor kan det være svært at skille de to ting ad. Ofte bliver symptomer på perimenopause diagnosticeret- og behandlet som stress.

Stress kan faktisk forværre hormonelle gener i overgangsalderen, og samtidig kan symptomer, som man ikke forstår og ikke kan få kontrol med, være meget stressende. Der kan derfor let blive tale om en ond cirkel - stress forværrer symptomerne, og symptomerne forværrer graden af stress.

Dog nytter det ikke kun at behandle symptomerne som stress, hvis der også er tale om hormonelle problemer. Ofte har det ikke en god nok effekt, for symptomerne vender tilbage, så snart nye stressbelastende situationer opstår.

Første skridt er at identificere, hvad der er stress, og hvad er overgangsalder. Det kan tage tid at finde balancen igen, og i den proces er det vigtigt, at arbejdspladsen er rummelig og klar til at tale om generne, for så er løsningerne ofte ret enkle.

HVAD KAN I GØRE?

Hvordan hjælper I jeres medarbejdere med at tage hul på snakken om hormonelle gener?

Vi anbefaler i det lange løb at have fokus på 4 områder, hvis I vil opnå højere trivsel, færre sygedage og flere kvinder, der fortsat udvikler deres karrierer.



Information til alle

Sæt overgangsalder på dagsordenen med et foredrag eller webinar for alle medarbejdere



Træning af ledere

Træn lederne i at tage dialogen med kvindelige medarbejdere



Støtte til medarbejdere

Giv kvinderne støtte og værktøjer til en bedre hverdag og arbejdsdag



Rammer og vilkår

Identificer rammer og vilkår som er relevante for kvinder i menopausen

KOM HURTIGT I GANG

Men vi ved godt, at man ikke kan gøre det hele på én gang, og det kan være svært at komme i gang og vide, præcis hvor- og hvordan, man starter. Derfor vil vi også understrege - det er vigtigt at komme hele vejen rundt, men start med én ting ad gangen.

Vi har derfor udviklet en metode, som sætter menopause på dagsordenen og stiller skarpt på tiltag, som hurtigt kan skabe bedre trivsel for kvinder i overgangsalderen på jeres arbejdsplads - uden det bliver et kæmpe projekt. Vi sætter ind på 2 områder:

- Start dialogen og nedbryd tabuet blandt alle medarbejdere med et foredrag.
- Støt medarbejdere med ekstra behov for konkret viden og værktøjer i et forløb med møder på arbejdspladsen - vi kalder det meno-community.

Målet er at give jeres kvindelige medarbejdere mulighed for- og lyst til at blive på arbejdspladsen og udvikle sig karrieremæssigt - også selvom de døjer med hormonelle gener.



FOREDRAG TIL ALLE

Informerer om gener ved overgangsalder og arbejdsliv til alle medarbejdere.



MENO-COMMUNITY

Lav meno-community møder for medarbejdere med behov for viden og værktøjer.



HANDLINGSPLAN

Lav en plan med tiltag målrettet netop jeres arbejdsplads.



MENO-COMMUNITY

Et trygt fællesskab

TO FORMÅL:

1. At skabe et rum, hvor deltagerne kan tale fortroligt om hormonelle udfordringer og arbejdslivet.
2. At tale om løsninger, som kan gavne alle kvinder med gener i overgangsalderen på arbejdspladsen.

GØR DET SELV ELLER FÅ HJÆLP

I kan selv igangsætte jeres meno-community - men vi kan også hjælpe jer. Vi tilpasser altid møderne efter deltagernes behov, så det endelige indhold bliver først fastlagt ved det første møde.

Vi står til rådighed ifm. de 5 første møder, som finder sted fysisk på arbejdspladsen. I bestemmer selv, om jeres meno-community fortsætter, når vi slipper det.

SKAB TRYGHED

Et community bør have fokus på at skabe fortrolighed og tryghed, fordi emnet kan være sårbart - særligt i en arbejdssammenhæng. Vi anbefaler max. 15 deltagere pr. møde. Hvert møde varer 1-1,5 time. Hvis vi faciliterer møderne, bliver vi i 30 minutter ekstra for at svare på evt. individuelle spørgsmål.

HANDLINGSPLAN

Det er vigtigt at bruge de input, I får, aktivt til at arbejde videre. I kan selv følge op og lave en handlingsplan, men hvis vi driver jeres community, samler vi input fra møderne, samt viden vi har om jeres arbejdsplads, og laver en konkret handlingsplan, med tiltag som I kan arbejde videre.

NYTTER DET AT GØRE NOGET?

DET KORTE SVAR: JA!

En stor undersøgelse blandt mere end 2000 kvinder i England taler sit tydelige sprog. Der er nemlig en signifikant forskel mellem kvinder, som føler sig støttet af deres arbejdsplads, og kvinder som ikke gør. Den forskel kan ses på graden af kvindernes symptomer, den effekt symptomerne har på deres arbejde og på lysten til at udvikle sig karrieremæssigt eller forlade arbejdspladsen.

78% af dem, der ikke følte sig støttet af arbejdspladsen, følte sig mere stressede af sine symptomer, imens dette kun gjaldt for 65% af de kvinder, der følte sig støttet og forstået af deres chef.

DE KVINDER, DER FØLTE SIG STØTTET, OPLEVEDE:



Mindre stress



Mindre pres



Bedre fysik



Færre sygdomsmeldinger

5 GODE RÅD TIL JER

1

Informér bredt

Start med at skabe grundlaget for en dialog. Informer via medarbejdermedier, eller inviter til webinar eller foredrag om overgangsalder for hele virksomheden for at øge viden og skabe en fælles forståelse og et fælles sprog om emnet.

2

Skab trygge rammer

Skab trygge rammer for dialog fx i form af medarbejdergrupper, hvor medarbejdere kan sparre og tale med andre om deres udfordringer. Klæd også jeres ledere på til at tage en tryk, respektfuld og konstruktiv dialog med medarbejderne, når den opstår.

3

Vær ikke for direkte

Det er ikke alle, der har lyst til at tale om deres hormonelle gener - og man er heller ikke forpligtet til det. Vær varsom med at spørge for direkte. Åbne spørgsmål, som "er du ok", kan invitere til dialog uden at overtræde personlige grænser. Vær klar til at tage dialogen, hvis en medarbejder nævner gener pga. overgangsalder.

4

Undersøg hvad I allerede har af muligheder

Udarbejd retningslinjer og evt. en menopausepolitik. Det er vigtigt, at ledere og HR ved, hvad de har af muligheder for fx fleksible arbejdstider, omfordeling af ansvarsområder, muligheder gennem en Sundhedsforsikring mv., når en medarbejder oplever gener.

5

Vid hvor langt du skal gå

Diagnosticer aldrig selv som arbejdsgiver. Sørg for at lederne kender grænserne omkring en samtale om overgangsalder. Det er en balancegang mellem gener, der handler om arbejdslivet, og spørgsmål som medarbejderen selv skal søge hjælp til.

KONTAKT OS FOR AT HØRE MERE



60 52 70 15



www.hormonerpaaarbejde.dk



kontakt@hormonerpaaarbejde.dk



Læs mere på hormonerpaaarbejde.dk