

Yttrande angående Redovisning av uppdrag att utvärdera det pågående arbetet med att klimakteriesäkra socialförvaltningen Nordost

Redovisningen av kommunstyrelsens uppdrag från 2024-10-09 (§ 817) gällande utvärdering och förslag kring en bredare klimakteriesäkring inom Göteborgs Stad antecknas och bedöms fullgjord. Vi konstaterar fortsatt att de föreslagna insatserna faller utanför kommunens kärnuppdrag. Ansvar för hälso- och sjukvård, inklusive insatser kopplade till klimakteriet, ligger hos regionen – inte kommunen.

Problemet ligger inte i bristande kunskap bland kvinnor, deras chefer eller kollegor, utan i att den regionala sjukvården behöver ges bättre förutsättningar, både i form av resurser och kompetens, för att säkerställa tillgänglig och ändamålsenlig vård inom såväl primärvård som gynekologisk specialistvård. Informationsinsatser på arbetsplatser kan öka förståelsen för besvären som kvinnor i klimakteriet upplever, men ersätter inte det medicinska stöd som många kvinnor faktiskt behöver.

Eftersom klimakteriesatsningen dessutom saknar koppling till vårdkontakt riskerar den att bli symbolisk snarare än verkningsfull.

Yrkande

2025-05-15



Ärende nr: SLK-2024-00844

Yrkande angående – Redovisning av uppdrag att utvärdera det pågående arbetet med att "klimakteriesäkra" socialförvaltningen Nordost

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utveckla det klimakterierelaterade arbetsmiljöarbetet enligt de principer som tillämpas i Partille kommun – med fokus på förebyggande insatser, praktiskt tillgängligt stöd för chefer, och stark förankring i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att enbart använda sig av begreppet biologiska kvinnor i framtida texter där målgruppen utgörs av kvinnor i klimakteriet.

Yrkandet

Sverigedemokraterna ställer sig fortsatt positiva till satsningar som förbättrar arbetsmiljön för kvinnor i klimakteriet inom Göteborgs Stad. Vi anser dock att satsningen i sin nuvarande form i för liten utsträckning är förankrad i ett långsiktigt, förebyggande och arbetsgivaransvarigt perspektiv.

Vi vill därför att Göteborgs Stad i högre grad ska ta intryck av det framgångsrika arbetet som Partille kommun bedriver, där klimakteriefrågan integrerats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Partille har visat att det är möjligt att arbeta förebyggande och långsiktigt genom att:

- Tydligt förankra klimakteriefrågan i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM),
- Ta fram konkret stödmaterial, såsom samtalsstöd, checklistor och rutiner, för chefer och HR,
- Genomföra riktade utbildningar med fokus på arbetsgivaransvar,
- Arbeta praktiskt med användbara verktyg snarare än enbart generell information,
- Knyta insatserna till kommunens jämställdhetsuppdrag,
- Samverka med företagshälsovården för både chefers och anställdas behov.

Det är lämpligt att Göteborgs Stad utvecklar det klimakterierelaterade arbetsmiljöarbetet enligt de principer som tillämpas i Partille kommun - med fokus

på förebyggande insatser, praktiskt tillgängligt stöd för chefer, och stark förankring i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vidare vill vi framhålla att det i framtida rapporteringar och handlingar från Stadsledningskontoret samt berörda fackförvaltningar ska råda språklig tydlighet. Sverigedemokraterna anser att uttryck såsom "kvinnor och andra bärare av livsmoder" skapar otydlighet och relativisering av begreppet kvinna. Vi önskar att enbart begreppet biologiska kvinnor används i framtida texter där målgruppen handlar om just kvinnor.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-04-10

Ärendenummer SLK-2024-00844

Handläggare

Stina Flodén, Jeanette Stål

Telefon: 031-368 01 05, 031-368 03 13

E-post: stina.floden@stadshuset.goteborg.se

jeanette.stal@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att utvärdera det pågående arbetet med att "klimakteriesäkra" socialförvaltningen Nordost

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2024-10-09 § 817, att utvärdera det pågående arbetet med att klimakteriesäkra socialförvaltningen Nordost och lämna förslag på upplägg samt kostnader för att implementera denna utbildningsinsats brett i Göteborgs Stads verksamheter, antecknas och förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har av kommunstyrelsen fått i uppdrag att utvärdera det pågående arbetet med att "klimakteriesäkra" socialförvaltningen Nordost. Utvärderingen ska innehålla ett förslag på upplägg samt kostnader för att implementera denna utbildningsinsats brett i Göteborgs Stads verksamheter. Uppdraget redovisas i personalutskottet 2025-04-30.

Inom ramen för uppdraget har dialoger kring klimakteriesatsningar förts med socialförvaltning Nordost. Dialog har också förts med Mölndals stad och information har inhämtats om Partille kommuns klimakteriesatsning. Klimakteriesatsningen i socialförvaltning Nordost är pågående och därför har stadsledningskontoret inte kunnat utvärdera socialförvaltning Nordosts satsning. I de utvärderingar som gjorts i andra kommuner har samtliga uppgett att kunskapen om klimakteriets påverkan på hälsan och på arbetsförmågan har ökat. Det har lett till en ökad förståelse för vad symptomen är och hur man som individ kan tackla dem samt när man bör söka vård. Att öka kunskapen bland chefer och HR syftar till att förebygga sjukskrivning genom att anpassa arbetet i den mån det är möjligt.

Stadsledningskontoret redovisar tre olika förslag på upplägg för en stadenövergripande klimakteriesatsning. Förslagen bygger på socialförvaltningen Nordosts satsning. Stadsledningskontoret bedömer att en stadenövergripande satsning har förutsättningar att både öka kunskapen om klimakteriet och att förebygga sjukskrivning bland målgruppen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Stadsledningskontoret lämnar tre olika förslag på upplägg för en stadenövergripande klimakteriesatsning med en ungefärlig kostnadsberäkning för var och en. Kostnadsförslag har inhämtats från företagshälsovården Pe3 som genomför satsningen i socialförvaltning

Nordost. Förfrågan om kostnadsförslag har även skickats till Falck som inte inkommit med kostnadsberäkningar inom begärd tid.

Filmad föreläsning

En filmad föreläsning som grundutbildning till både medarbetare, chefer och HR föreslås som steg ett. Pe3 blir ägare och staden betalar en fast summa per år för att få tillgång till filmen via inlogg från chef. I ett sådant upplägg blir filmen tillgänglig för samtliga medarbetare i staden och är inte begränsad till en särskild målgrupp.

År 1: 650 000 kr

År 2: 487 500 kr

Pris 24 mån: 1 137 500 kr

Eftersom det i förfrågan till kostnadsförslaget angetts att den primära målgruppen för satsningen är kvinnor, och andra bärare med livmoder, i åldern 40-60 år har Pe3 beskrivit vad kostnaden skulle bli per anställd i det intervallet, vilket är relevant som jämförelse med de andra förslagen. Pris per anställd (räknat på cirka 18 000 medarbetare i primär målgrupp)

År 1: 36 kr

År 2: 27 kr

Workshop med chefer och HR

Maximalt antal 15 medarbetare

Pris per chef: 1 467 kr

Pris: 22 000 kr

Räknat på 2 800 chefer och 280 HR-specialister blir det totalt drygt 4,5 mnkr.

Alternativ 1 för medarbetare

Filmad föreläsning med obegränsat antal deltagare

Pris: 0 kr i tillägg till kostnad för filmen

Alternativ 2 för medarbetare

Föreläsningsform: webinarium med frågestund via chatt

Maximalt antal per tillfälle: 100

Tid: 75 minuter

Pris: 15 600 kr per gång

Pris per anställd: 156 kr

Räknat på primär målgrupp om cirka 18 000 medarbetare blir det en totalsumma på drygt 2,8 miljoner kronor.

Alternativ 3 för medarbetare

Föreläsningsform fysiskt inklusive frågestund.

Maximalt antal per tillfälle: 40

Tid: 75 minuter.

Pris: 15 600 kr per gång

Pris per anställd: 390 kr

Räknat på primär målgrupp om cirka 18 000 medarbetare blir det en totalsumma på drygt 7 mnkr.

Totalkostnader per alternativ

Totalt för filmad inspelning och workshop för chefer och HR: cirka 5,6 mnkr

Totalt för alternativ 1: cirka 5,6 mnkr (inget tillkommer för medarbetarna som också tittar på förinspelad film och filmen kan ses av samtliga medarbetare)

Totalt för alternativ 2: cirka 8,4 mnkr

Totalt för alternativ 3: cirka 12,6 mnkr

Ovan ekonomiska beräkningar utgår från antal chefer i koncernen och antal HR och medarbetare i förvaltningarna. Om utbildningsinsatserna bedöms tillgängliggöras för samtliga medarbetare behöver kompletterande beräkningar göras då kostnaden för alternativ 2 och 3 för medarbetare skulle öka med cirka tre gånger. Kostnaden uppskattas i så fall vara ungefär 8,5 miljoner respektive 21 miljoner för medarbetarutbildningarna.

I ovan uträkning är inte medarbetare och chefers tid eller eventuella kringkostnader inräknade. Inga avdrag i antalet deltagare har gjorts med anledning av pågående satsning i Nordost och andra verksamheter som också har pågående utbildningar. Ett visst bortfall är också förväntat, särskilt när det gäller medarbetare då den delen föreslås bli frivillig.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Klimakteriet drabbar kvinnor och bärare av livmoder i varierande grad men många upplever någon form av besvär. Symtom som värmevallningar, svettningar, sömnstörningar, låg energinivå, nedstämdhet, koncentrationssvårigheter, minnesförlust, stress och depression är vanliga och kan debutera redan vid 40 års ålder. Symptomen förväxlas inte sällan med psykiska besvär av den enskilde själv men även av sjukvården. Forskning visar att var fjärde kvinna upplever att dessa förändringar och symtom påverkar yrkeslivet och även arbetsförmågan negativt. Det kan leda till sjukskrivningar och påverka karriärmöjligheterna. Klimakteriet varierar i längd och kan pågå från några år upp till över tio års tid. Genom att vidta åtgärder för ökad kunskap kan arbetsgivaren bidra till att kvinnor kan arbeta längre och utvecklas i sin yrkesroll.

Klimakteriet är fortfarande ett ämne många har svårt att prata om. Genom utbildning kan arbetsgivare bidra till att normalisera diskussionen, minska stigma och skapa en mer inkluderande arbetsmiljö. Arbetsgivare har ett ansvar enligt arbetsmiljölagen att säkerställa en god arbetsmiljö för alla anställda. En klimakteriesatsning kan ses som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och bidra till arbetet med det övergripande nationella jämställdhetsmålet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Samverkan

Information i Central samverkansgrupp (CSG) 2025-04-24.

Bilagor

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2024-10-09 § 817
2. Protokollsutdrag CSG 2025-04-24
3. Kostnadsförslag klimakteriesatsning från företagshälsovård Pe3

Ärendet

Kommunstyrelsen gav 2024-10-09 stadsledningskontoret i uppdrag att utvärdera det pågående arbetet med att ”klimakteriesäkra” socialförvaltningen Nordost. Utvärderingen ska innehålla ett förslag på upplägg samt kostnader för att implementera denna utbildningsinsats brett i Göteborgs stads verksamheter. Uppdraget ska redovisas i personalutskottet.

Beskrivning av ärendet

Beredning av ärendet

Inom ramen för uppdraget har dialoger kring klimakteriesatsningar förts med socialförvaltning Nordost (Nordost). Dialog har också förts med Mölndals stad och information har inhämtats om Partille kommuns klimakteriesatsning. Dialog har också förts med företagshälsovården Pe3 som genomfört utbildningssatsningen i socialförvaltningen Nordost.

Eftersom klimakteriebesvär kan påverka sjukskrivingar presenteras sjuktalen för kvinnor och män i ålderskategorin som i huvudsak korrelerar med åldern för när klimakteriet pågår. I samtliga klimakteriesatsningar är det företagshälsovården som håller i utbildningar och workshops. Kostnadsberäkning för genomförande har därför inhämtats från företagshälsovården som håller i utbildningar och workshops i Nordost. Stadsledningskontoret lämnar tre olika förslag på upplägg för en stadenövergripande klimakteriesatsning med en ungefärlig kostnadsberäkning för var och en.

Avgränsning

Stadsledningskontoret har avgränsat förslagen på upplägg baserat på Nordosts satsning via företagshälsovården. Det innebär att alternativ till att anlita externa föreläsare inte finns med som förslag. En variant för staden kan vara att anställa personal med rätt kompetens för en utbildningssatsning lik den som företagshälsovården genomför.

Varken Mölndals stad eller Nordost erbjuder vårdkontakt som en del av satsningen, vilket Partille kommun gör då detta inte anses vara förenligt med företagshälsovårdens uppdrag. Stadsledningskontoret delar den bedömningen och menar att en klimakteriesatsning i Göteborgs Stad bör utgå ifrån den avgränsningen. De förslag på upplägg som lämnas innefattar således inte vårdkontakter.

De alternativ som presenteras nedan utgår från det förslag som företagshälsovården Pe3 lämnade i ett kostnadsförslag. Initialt fanns förslaget från stadsledningskontoret att genomföra hela utbildningen digitalt, för både chefer, HR och medarbetare, men efter dialog med företagshälsovården är det förslaget borttaget. Anledningen är att Pe3 bedömer att det krävs en fysisk workshop för att skapa förutsättningar för chefer att vara mentalt närvarande och för att säkerställa att kunskapen tas emot och hanteras på ett för frågan relevant sätt. I de inledande förslagen var också en informerande film på cirka 15 minuter med, i likhet med det upplägg som Nordost använt. Denna har inte heller tagits med i de aktuella förslagen, då den inte bedöms uppfylla ett syfte i de nuvarande uppläggen där en längre film i stället är en bärande del av förslagen. Däremot bör den ersättas med informationsmaterial som inkluderar syfte med satsningen samt kort information om vad klimakteriet är som kan dras på APT inför att utbildningssatsningen startar.

Angränsande uppdrag

Kommunstyrelsen har fått i uppdrag att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet (SLK-2025-00123). Inom ramen för uppdraget ska metoder för att förebygga sjukskrivningar tas fram och spridas. En klimakteriesatsning kan vara en metod att förebygga sjukskrivningar.

Förutom den satsning som genomförs i socialförvaltning Nordost, finns det andra verksamheter som bland annat genomför eller planerar att genomföra föreläsningar om klimakterier för chefer och medarbetare. I det här uppdraget har inte en fullständig kartläggning av pågående insatser genomförts.

Göteborgs Stads anställda och andel sjukskrivna i siffror

I Göteborg Stads koncern var i december 2024 totalt 57 450 personer anställda varav 40 600 är kvinnor. 48 100 anställda, varav 36 600 kvinnor, var anställda i kommunen och 9 350 inom bolag och räddningstjänst. 17 800 av de anställda i kommunen är kvinnor i åldersgruppen 40-59 år.

Göteborgs Stad har nästan 2 800 chefer. Av dessa är 2 100 första linjens chefer. I staden finns också cirka 280 HR-specialister.

Jämfört med år 2022 har sjukfrånvaron totalt i Göteborgs stads förvaltningar minskat för såväl kvinnor som män i alla åldersgrupper. Detsamma gäller för kvinnor i åldern 40-59 år. På tio års sikt har sjukfrånvaron däremot ökat både totalt för staden och för kvinnor 40-59 år, förutom när det gäller sjukfrånvaron för kvinnor i åldersgruppen 45-49 år, där sjukfrånvaron 2024 var lägre än sjukfrånvaron 2014.

Åldersgrupp	Sjuktal % 2014			Sjuktal % 2022			Sjuktal % 2024		
	Totalt	Man	Kvinna	Totalt	Man	Kvinna	Totalt	Man	Kvinna
Totalt	7,9	5,1	8,6	8,8	6,5	9,5	8,4	6,1	9,1
-34	6,5	4,3	7,1	7,7	6,8	8	7,3	6,1	7,8
35-39	7,2	4,6	7,9	7,7	5,6	8,5	7,6	5,7	8,2
40-44	7,4	4,1	8,2	8,6	6,1	9,4	7,7	5,1	8,6
45-49	8,5	5,2	9,3	8,5	6,1	9,1	7,8	5,5	8,5
50-54	8,5	5,8	9,2	9,2	6,4	10	8,7	5,6	9,5
55-59	8,4	5,4	9,2	10,1	7,5	10,8	9	6,5	9,6
60-64	9,9	7,3	10,7	11,4	7,6	12,5	11	8,1	11,9
65-	6,5	4,1	7,5	7,6	5,4	8,4	9,4	6,5	10,4

Klimakteriesatsning Nordost

I Nordost har det under 2024 startat en klimakteriesäkring av förvaltningens verksamheter genom utbildningar och workshops riktade till medarbetare, chefer och HR-medarbetare. Utbildningarna genomförs i två etapper:

Etapp 1 vänder sig till förvaltningsledning, enhetschefer samt HR och består av två delar.

- Del 1 innefattar en fysisk föreläsning med temat *Hur gör vi med svettpaniken, psykbryten och allt däremellan?*
- Del 2 är en fysisk workshop på 90-120 minuter som fokuserar på klimakteriet och arbetsplatsen och utgår från temat *Hur du bäst stöttar dina medarbetare*.

Ettapp 2 vänder sig till medarbetare och består av tre delar där del 1 och 2 är frivillig att delta på. Ettappen vänder sig till alla som vill delta oavsett ålder och kön.

- Del 0 innehåller en informerande video på cirka 15 minuter som kort beskriver vad klimakteriet är. Filmen visas på APT och därefter diskuteras ämnet utifrån ett antal diskussionsfrågor.
- Del 1 innefattar en digital föreläsning om cirka 60 minuter med temat *Hur gör vi med svettpaniken, psykbryten och allt däremellan?*. Under föreläsningen finns ingen möjlighet att ställa frågor.
- Del 2: är en fysisk workshop på 90-120 minuter med temat *Hur gör vi med svettpaniken, psykbryten och allt däremellan?*. Under workshopen finns möjlighet att ställa frågor.

Förutom informationssatsningen ovan tar den lokala HR fram ett kortare utbildningsmaterial som ska användas på APT med jämna mellanrum för att hålla kunskapen och frågan vid liv.

Satsningen startade i slutet av 2024 och pågår under 2025. Under våren genomförs ettapp 1 och under hösten startar ettapp 2. Förvaltningen utvärderar satsningen i form av en enkät till deltagarna efter varje genomförd ettapp. En första utvärdering kommer därför att kunna genomföras tidigast till sommaren.

Omvärldsbevakning

Partille kommun

Partilles klimakteriesatsning har pågått sedan 2022 och har delvis ett annat upplägg än satsningen i Socialnämnd Nordost. I Partille utbildar man medarbetare (enbart kvinnor 40-60 år) och chefer men har också lagt till erbjudande om personlig klimakterierådgivning hos distriktssköterska vid behov och lotsning till primärvården för de som önskar. I utvärderingen som genomfördes 2024 konstaterades att 800 kvinnliga medarbetare i åldern 40-60 år dittills deltagit i utbildningarna, vilket motsvarar cirka 68 procent av målgruppen inom kommunen. 280 kvinnor hade bokat tid för personlig rådgivning och 150 kvinnor hade vidarebefordrats till primärvården. I en digital utvärdering (med 41 % svarsfrekvens av deltagarna) svarade cirka 70 procent av medarbetarna och 50 procent av cheferna att de kan prata mer öppet om ämnet på arbetsplatsen. 46 procent av deltagarna uppgav att de har bokat tid för klimakterierådgivning med specialistsjuksköterska och 55 procent svarade att de upplever en förbättring av sina besvär efter rådgivning. Vad gäller sjuktagen visade uppföljningen att det för gruppen kvinnor 40-60 år sjunkit med en procentenhet under satsningen.

Mölnåls stad

Mölnåls stads klimakteriesatsning genomfördes under 2023. Syftet var att höja kunskapen om klimakteriet och att öppna upp för att man ska våga prata om det på arbetsplatsen.

Mölnåls upplägg utgick från webinarier om 1 timme vardera och hade 3 målgrupper:

- medarbetare 45-60 år (primärt medarbetare med livmoder, men alla är välkomna)
- chefer (hur fungerar kroppen och vilka symptom finns, hur ska jag prata med och stötta medarbetarna)
- HR

Totalt genomfördes 5-6 utbildningar med 100 personer per tillfälle. Av medarbetarna gick 400-500 utbildning, bland cheferna gick 150-200 (av totalt 270).

Utöver webinarier fanns fysisk workshop på 2,5 timme med psykolog och företagssköterska tillgänglig. Intresset för detta var dock lågt.

Utvärderingarna visade på att utbildningarna lett till ökad kunskap och medvetenhet men vid dialogen med Mölndals stad hade det ännu inte kunnat påvisas några resultat gällande sjukfrånvaron.

ISO-standard

Det pågår inom ramen för Svenska institutet för standarder (SIS) ett arbete med att ta fram en ISO-standard alternativt att införliva frågorna i det internationella ledningssystemet för arbetsmiljö – ISO 45000. Arbetet utgår från den brittiska standarden som med start under 2023 gav arbetsgivare vägledning för hur arbetsplatsen kan anpassas för menstruation, menstruationshälsa och menopaus (klimakterium). Enligt en initial tidsplan ska publicering ske 2026.

Förslag på upplägg

Med utgångspunkt från det upplägg som används i Nordost redovisas tre olika alternativ till upplägg för att implementera satsningen i hela stadens verksamheter.

I kostnadsförslaget från Pe3 anges målgruppen primärt vara samtliga chefer och HR samt anställda kvinnor 40-60 år. I andra hand vänder sig också satsningen till samtliga medarbetare.

Chefernas upplägg är samma i alla tre alternativen. Förändringar i förhållande till alternativ 1 är i de övriga alternativen markerade med fetstil.

I förslagen nedan föreslås företagssköterska genomföra den filmade föreläsningen. Fysisk workshop föreslås genomföras av företagssköterska eller annan profession med likvärdig kompetens och beteendevetare/organisationskonsult.

För förvaltningsledning, chefer och HR är upplägget detsamma i samtliga alternativ:

- Del 1: Filmad föreläsning med temat *Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan?*
 - Tidsåtgång: 60 minuter
- Del 2: Fysisk workshop utifrån temat: *Klimakteriet och arbetsplatsen*
 - Rekommendation 15 deltagare per gång.
 - Tidsåtgång: 2 timmar.
 - Pris: 22 000 kr per tillfälle

För medarbetare varierar förslagen på upplägg något genom att föreläsningen genomförs på olika sätt. Innehållen i föreläsningen är dock samma i alla tre alternativ. Skillnaden mellan de olika alternativen är markerade med fetstil.

Alternativ 1:

- **Filmad föreläsning** på cirka 60 minuter: *Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan?*
 - Max antal: obegränsat
 - Pris: 0 kr i tillägg till kostnaden för filmen

Alternativ 2:

- **Webinarium inklusive frågestund via chat** med temat *Hur gör vi med svettpaniken, psykbryten och allt däremellan?*
 - Rekommendation 100 deltagare per gång.
 - Tidsåtgång: 75 minuter
 - Pris: 15 600 kr per tillfälle

Alternativ 3:

- **Fysisk föreläsning inklusive frågestund** med temat *Hur gör vi med svettpaniken, psykbryten och allt däremellan?*
 - Rekommendation 40 deltagare per gång.
 - Tidsåtgång: 75 minuter
 - Pris: 15 600 kr per tillfälle

Pe3 har i dialog med stadsledningskontoret meddelat att möjligheten finns vid en avslutad klimakteriesatsning att göra en anpassad filminspelning för nyanställda som Göteborgs Stad får ägarskapet av och som kan användas vid introduktion. Några kostnadsförslag för ett sådant uppdrag har inte inhämtats i detta läge då det är beroende av ett flertal faktorer, framför allt effekten av en eventuell klimakteriesatsning men även andra omvärldshändelser som bland annat ISO-standard.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret bedömer att en satsning i Göteborgs Stad likt den som Nordost genomför har goda förutsättningar att både öka kunskapen om klimakteriet och att förebygga sjukskrivning inom målgruppen. Bedömningen baseras på andra kommuners satsningar då Nordosts satsning är pågående och inte ännu utvärderats. Andra kommuners utvärderingar visar att kunskapen höjts och att anställda och chefer har fått ökade möjligheter att prata om besvär som kan påverka arbetsförmågan. Ökad kunskap generellt ihop med chefers specifika kompetens kring arbetsanpassningar bedöms kunna skapa förutsättningar för att förebygga sjukskrivningar kopplade till klimakteriet.

Stadsledningskontoret bedömer, i likhet med Nordost, att utbildningarna för medarbetare bör vara frivilliga men att det för chefer och HR-medarbetare bör vara obligatoriskt. Om samtliga chefer och HR-specialister ges ökad kunskap i frågan får anställda en likvärdig möjlighet till arbetsanpassningar under klimakteriet. Det är viktigt att en eventuell klimakteriesatsning utvärderas på ett likvärdigt sätt för att kunna bedöma effekt och framtida prioriteringar.

Stadsledningskontorets beräkning av kostnader baseras på antagandet att samtliga chefer samt förvaltningarnas HR-specialister och medarbetare i den primära målgruppen, kvinnor i åldern 40-59 år, deltar i satsningen. Till detta tillkommer även medarbetare i bolagen. Inga avdrag i antalet deltagare har gjorts med anledning av pågående satsning i socialförvaltning Nordost och andra verksamheter som också har pågående utbildningar. Ett visst bortfall är förväntat, särskilt när det gäller medarbetare då den delen föreslås bli frivillig. Stadsledningskontoret ser flera fördelar med att en eventuell utbildning tillgängliggörs för samtliga medarbetare, oavsett kön och ålder.

Om Göteborgs Stad väljer att gå vidare med en klimakteriesatsning bedömer stadsledningskontoret att den kan ha positiva effekter på andra insatser kring arbetsmiljö och särskilt i uppdraget att förebygga sjukskrivningar. Vidare arbete bör relateras till det uppdraget.

Lotta Sjöberg

Direktör HR och Kommunikation

Eva Hessman

Stadsdirektör

1a utkast på förslag

Klimakteriesatsning Göteborg Stad

Bakgrund

Förfrågan inkommer till pe3 företagshälsa gällande att ta fram ett kostnadsförslag på upplägg med syfte att öka kunskapen inom Klimakteriet.

Den förfrågan som inkommit från Göteborgs stad utgår från den satsning som just nu pågår i Socialförvaltning Nordost via pe3.

Vi tackar för förfrågan och ska utifrån underlag från Göteborg stad i kombination med våra erfarenheter av olika typer av Klimakteriesatsningar i följande presentation beskriva olika scenarier inklusive pris. Vi har tills viss del modifierat om förslagen från Göteborgs stad utifrån vad vår erfarenhet säger har bäst effekt och nytta.

Alla insatser riktar sig till grupp och organisationsnivå, dvs ej individuell behandling/rådgivning

Studie som visar att det är värdefullt att stärka kunskapen inom Klimakteriet

Enligt The menopause "penalty" - en rykande färsk studie som är ett samarbete mellan forskare från University College London, University of Bergen, Stanford University och University of Delaware, upplever kvinnor i genomsnitt en inkomstminskning på 4,3% under de första fyra åren, med en försämring till 10% vid det fjärde året efter en klimakteriediagnos. Främst på grund av minskad arbetstid och ökad sjukfrånvaro.

All data kommer från Sverige och Norge.

Sannolikheten att ansöka om sjukersättning ökar med 4,8 %. Effekterna är störst bland kvinnor med lägre utbildning och de som jobbar i mindre, privata företag. Studien visar också en tydlig ökning av vårdkontakter, särskilt inom primärvården, samt en mer frekvent användning av läkemedel för att lindra fysiska och psykiska symptom. Utskrivningen av antidepressiva läkemedel ökade med 5,1 % efter diagnosen.

Forskarna lyfter behovet av bättre information och tillgång till klimakterievård för att motverka de negativa effekterna och stärka kvinnors möjligheter att stanna kvar i arbetslivet.

Conti, G et al. (2024). *The menopause "penalty"*. 24/05. London: Institute for Fiscal Studies. Available at: <https://ifs.org.uk/publications/menopause-penalty> (accessed: 27 March 2025).

Grov beskrivning av förslag på upplägg med innehåll

Föreläsning: "Hur gör vi med svettpaniken, psykbryten och allt däremellan?"

En föreläsning som riktar sig till både medarbetare och chefer. Grundläggande kunskap gällande klimakteriet – hormoner, faser, forskning, symtom, behandling.

Kan genomföras i tre olika format: Filmad föreläsning*, Webinarium med frågor i chatt, Fysisk föreläsning.

*Filmproduktion i samverkan med Göteborgs Stad, basen är filmad föreläsning men förslagsvis inklipp med på-plats-intervjuer med utvalda anställda och chefer görs

Fysisk workshop för chefer: "Klimakteriet och arbetsplatsen"

Genomförs efter att cheferna sett föreläsningen ovan. Innehållet i workshopen är bland annat:

- Arbetsmiljölagen och arbetsanpassningar. (AFS 2023:2)
- Öka kunskap och förståelse om klimakteriet.
- Visa på bredden av kvinnors påverkan och symtom.
- Ge tankar och tips för att minska onödig oro, stress och skam på arbetsplatsen samt förebygga onödiga sjukskrivningar
- Workshop, dialog och erfarenhetsutbyte i syfte att omsätta kunskap till praktiskt stöd på arbetsplatsen

Översikt - Vår rekommendation av upplägg för chefer, två delar

A.

Filmad föreläsning

”Hur gör vi med svettpaniken, psykbryten och allt däremellan?”

Filmproduktion i samverkan med Göteborgs Stad

Max antal: obegränsat, tidsåtgång 60 min

B.

Fysisk workshop

”Klimakteriet och arbetsplatsen”

Max antal: 15 chefer, tidsåtgång 2 tim

Kort repetition av innehåll i Filmen

Workshoparbete

Översikt - Tre olika alternativ (scenarier) av upplägg för medarbetare

1.

Filmad föreläsning

"Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan?"

Max antal: obegränsat, tidsåtgång 60 min

2.

Webinarium

"Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan?"

Föreläsningsform: Webinarium med frågestund via chatt .

Max antal: 100 pers, tidsåtgång 75 min

3.

Fysisk föreläsning

"Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan?"

Föreläsningsform: Fysiskt inklusive frågestund. Genomförs i Göteborg Stads lokaler.

Max antal: 40 pers, tidsåtgång 75 min

Scenario/Alternativ 1

Chefer (samma upplägg oavsett scenario)

Del 1: Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan? – filmad föreläsning 60 min. Företagssköterska.

Del 2: Klimakteriet och arbetsplatsen Workshop, fysiskt. Genomförs av företagssköterska eller av annan profession med likvärdig kompetens och beteendevetare/organisationskonsult.

Maxantal: 15 st Tidsåtgång 2 h.

Pris: 22 000:-

Medarbetare

Del 1: Hur gör vi med Svettpaniken, psykbyten och allt däremellan –filmad föreläsning 60 min. Genomförs av företagssköterska eller av annan profession med likvärdig kompetens.

Scenario/Alternativ 2

Chefer (samma upplägg oavsett scenario)

Del 1: Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan? – filmad föreläsning 60 min. Företagssköterska.

Del 2: Klimakteriet och arbetsplatsen Workshop, fysiskt. Genomförs av företagssköterska eller av annan profession med likvärdig kompetens och beteendevetare/organisationskonsult.

Maxantal: 15 Tidsåtgång 2 h.

Pris: 22 000:-

Medarbetare:

Del 1: Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan? Föreläsningsform, webinarium med frågestund via chatt . Genomförs av företagssköterska eller av annan profession med likvärdig kompetens samt administrativt stöd vad gäller chatt.

Maxantal: 100 Tid totalt: 75 minuter

Pris: 15 600:-

Scenario/Alternativ 3

Chefer (samma upplägg oavsett scenario)

Del 1: Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan? – filmad föreläsning 60 min. Företagssköterska.

Del 2: Klimakteriet och arbetsplatsen Workshop, fysiskt . Genomförs av företagssköterska eller av annan profession med likvärdig kompetens och beteendevetare/organisationskonsult.

Maxantal: 15 Tidsåtgång 2 h.

Pris: 22 000:-

Medarbetare

Del 1: Hur gör vi med svettpaniken, psykbyten och allt däremellan? Föreläsningsform fysiskt inklusive frågestund. . Genomförs av företagssköterska eller av annan profession med likvärdig kompetens.

Maxantal: 40 st Tid totalt: 75 minuter.

Pris: 15 600:-

Investerings i de olika alternativen

- Utifrån ett 1a utkast på förslag, för att ge en prisbild

Filmad föreläsning

Tillgänglig för alla 57 000 anställda

Tillgång via inlogg från chef

Pris/anställd (18 000*) År 1: 36 kr

Pris/anställd (18 000) År 2: 27 kr

År 1: 650 000 kr

År 2: 487 500 kr

Pris 24 mån: 1 137 500 kr

*Antal i primära målgruppen

Workshop chefer

Max antal 15 st

Pris/chef: 1 467 kr

Pris: 22 000 kr

Medarbetare Alt 1

Tar del av filmen

Max antal: obegränsat

Pris: se filmen, 0 kr i
tillägg till filmen

Medarbetare Alt 2

Max antal 100 st

Pris/anställd: 156 kr

Pris: 15 600 kr

Medarbetare Alt 3

Max antal 40 st

Pris/anställd: 390 kr

Pris: 15 600 kr

Tack!