

GUIDE

Kvinnohälsa på jobbet

Denna guide har tagits fram av Aumla i samarbete med Epassi för att bidra till ökad kunskap om kvinnors hälsa i arbetslivet.



Innehåll

Introduktion	03
Kvinnors hälsa genom livet	05
Ansvar och olika roller	07
ISO – Fokusområden	08
Konkreta åtgärder	09
Kontakt	10

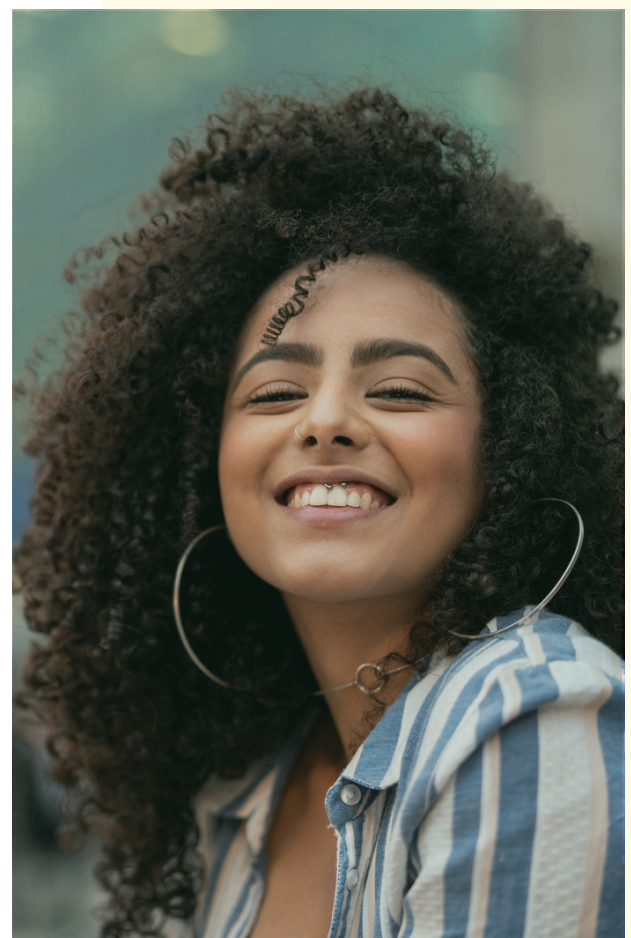


Varför kvinnohälsa just nu?

Kvinnors hälsa i arbetslivet är inte en trendfråga. Det är en utveckling som drivs av både data, forskning och förändrade riktlinjer.

Flera faktorer gör frågan särskilt relevant just nu:

- Kvinnor står för cirka 60–65% av alla sjukskrivningar i Sverige, och för cirka 65–70% av sjukskrivningarna kopplade till psykisk ohälsa*.
- ISO 45010** är en ny vägledande standard inom arbetsmiljöområdet som ger organisationer stöd i hur menstruell hälsa och menopaus kan integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Historiskt har medicinsk och arbetsrelaterad forskning ofta utgått från mannen som norm, vilket har bidragit till kunskapsluckor kring kvinnors hormonella och reproduktiva hälsa.



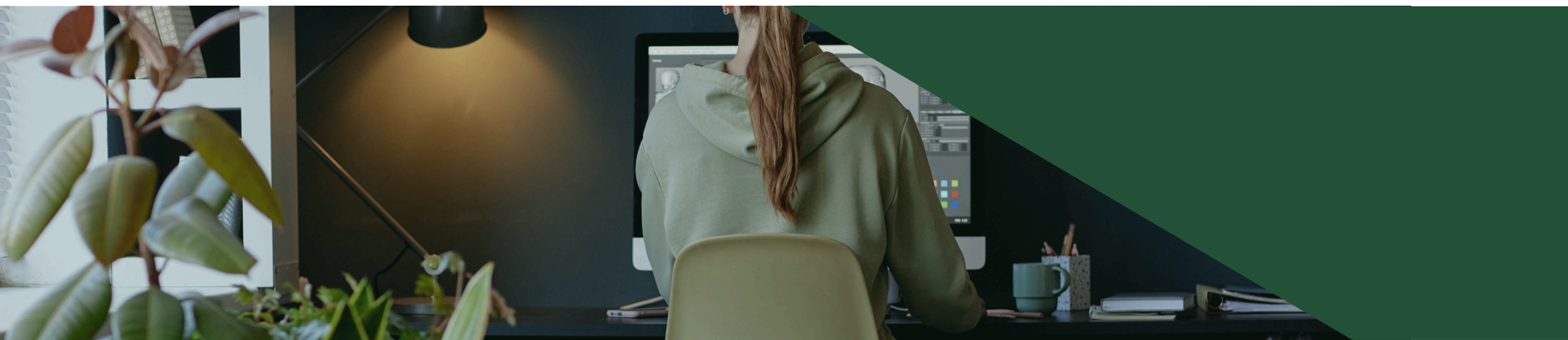
*Källa: Skandias rapport: Hur är läget Sverige 2026?

** ISO 45010 är under remiss och beräknas publiceras under 2026.

Varför mer kunskap om kvinnors hälsa behövs på arbetsplatsen

Många organisationer arbetar aktivt med arbetsmiljö, jämställdhet och hållbarhet. Samtidigt saknas ofta en avgörande dimension: förståelsen för kvinnors biologiska och hormonella verklighet.

ISO 45010 syftar till att ge organisationer vägledning i hur de kan utveckla policyer, arbetsmiljöåtgärder och stödstrukturer som på ett systematiskt och inkluderande sätt stöttar medarbetare genom menstruation och klimakteriet i arbetslivet.



ISO 45010 – Sammanfattning av grundprinciper

- Menstruation och menopaus är naturliga faser i kvinnans liv.
- Upplevelsen är individuell och varierande.
- Arbetsmiljö och symtom påverkar varandra ömsesidigt.
- Stigma och okunskap kan leda till:
 - Sjuknärvaro (Presenteeism)
 - Sjukfrånvaro
 - Minskad prestation
 - Ökad personalomsättning

Organisationer bör arbeta proaktivt och systematiskt med stödstrukturer.

Kvinnors hälsa genom livets faser



01

Menstruation och reproduktiva år (ca 15–45år)

Under de reproduktiva åren styrs kvinnans fysiologi av menscykeln (vanligtvis 21–35 dagar). Variationer i östrogen och progesteron under menscykeln kan påverka:

- Energi
- Humör
- Stresskänslighet
- Kognitiv skärpa

Många upplever naturliga variationer över månaden, från perioder med hög drivkraft, fokus och social energi till faser med större behov av återhämtning och reflektion.

02

Förklimakteriet/Perimenopause (ca 40–55 år)

Kan pågå i cirka 4–10 år. Hormoner varierar mer oregelbundet. Vanliga effekter:

- Sömnsvärigheter
- Ökad stresskänslighet
- Kognitiv påverkan

Denna fas sammanfaller ofta med en period i livet där både det yrkesmässiga och privata ansvaret är stort, vilket kan förstärka upplevelsen av belastning om arbetsmiljön är högintensiv och kraven konstanta.



03

Klimakteriet/Menopause (ca 50 år)

Menopaus definieras som 12 månader utan menstruation. Under övergångsperioden kan symtom vara mer intensiva och innefatta:

- Sömnsvårigheter
- Värmevallningar och nattliga svettningar
- Led- och muskelsvärk
- Hjärtklappning
- Ökad stresskänslighet
- Nedstämdhet eller irritabilitet
- Kognitiv påverkan (minne, koncentration, "hjärndimma")

I arbetslivet kan dessa symtom innebära perioder av ökad ökad trötthet, varierande energinivåer, svårare fokus och ökad stresskänslighet.

04

Efter klimakteriet/ Postmenopause

Hormonerna stabiliseras på en lägre nivå och många upplever mer lugn och stabilitet.

För många innebär denna fas ökad tydlighet och fokus i kombination med en hög grad av erfarenhetsbaserad kompetens.

Det är viktigt att förstå att ålder och upplevelse varierar mellan individer.



Att förstå dessa faser stärker både ledarskapet och organisationens långsiktiga framgång.

Reflektionsfrågor

- I vilka åldersspann ser vi högst sjukfrånvaro eller personalomsättning bland kvinnliga medarbetare?
- Har vi analyserat våra data utifrån kvinnors livsfaser?
- Har våra strukturer utrymme för biologisk variation, eller bygger de på konstant prestation?

Ansvar och förståelse i olika roller

För ledningsgrupp & HR

Ledningen sätter ramen för hur organisationen ser på prestation, hållbarhet och arbetsmiljö. Att bortse från biologiska livsfaser innebär en strukturell risk. Det påverkar sjukfrånvaro, engagemang och långsiktig kompetensförsörjning.

Ansvarsnivån ligger därför inte i individuella lösningar, utan i att säkerställa att system, kultur och styrning tar höjd för verkligheten i arbetslivet.

För chefer

Chefer är bärare av kulturen i vardagen.

Om dialog om energi, återhämtning och livsfaser upplevs som privat eller obekvämt, riskerar medarbetare att anpassa sig tyst.

Chefens ansvar är inte att vara expert på hormoner, utan att skapa ett klimat där livsfaser och arbetsförutsättningar kan diskuteras professionellt och utan stigma.

ISO 45010: Fem fokusområden

1

Fysiska arbetsförhållanden

Säkerställ att den fysiska arbetsmiljön stödjer medarbetare genom exempelvis tillgång till hygienutrymmen, temperaturreglering och ergonomi.

2

Policy och styrning

Integrera menstruation och menopaus i befintliga arbetsmiljö- och HR-policyer och säkerställ saklig hantering av frånvaro och riskbedömningar.

3

Stödjande kultur

Stärk psykologisk trygghet i teamen och skapa en kultur där energi, återhämtning och livsfaser kan diskuteras professionellt och utan stigma.

4

Arbetsdesign och flexibilitet

Möjliggör flexibla arbetssätt, anpassade arbetsuppgifter och tillfälliga justeringar som minskar belastning och stödjer prestation under perioder av symtom.

5

Uppföljning och integritet

Följ upp insatser genom relevanta nyckeltal och riskbedömningar samt säkerställ kontinuerlig förbättring av arbetsmiljöarbetet.

Exempel på konkreta åtgärder



Fysiska arbetsförhållanden

- Säkerställ tillgång till avskild plats för paus och återhämtning
 - Möjliggör flexibla arbetssätt, exempelvis hybridarbete vid behov
 - Tydliggör och uppmuntra pausrutiner vid hög kognitiv belastning
 - Se över ergonomi för att minska fysisk spänning och stresspåslag
 - Säkerställ möjlighet att reglera temperatur eller erbjuda svalare arbetsyta
-



Policy och styrning

- Analysera medarbetarundersökningar uppdelade på kön och ålder
 - Följ sjukfrånvaro uppdelad på kön och ålder
 - Kartlägg och analysera personalomsättning i olika åldersspann
 - Genomför fokusgrupper för fördjupad kvalitativ förståelse
 - Säkerställ att frågan inkluderas i arbetsmiljö- och hållbarhetsrapportering
-



Stödjande kultur

- Inför strukturerade samtalsstöd i medarbetarsamtal
- Genomför kunskapshöjande föreläsning för hela organisationen
- Erbjud workshops för chefer och ledning kring ansvar och dialog
- Integrera kvinnohälsa i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Tydliggör vart medarbetare kan vända sig vid exempelvis hormonella eller gynekologiska besvär

Aumlas expertteam

Tillsammans kombinerar vi strategisk organisationsutveckling med vetenskapligt förankrad expertis.



Miriam Sundholm

Strategisk rådgivare inom social hållbarhet och organisationsutveckling. Miriam arbetar med ledningsgrupper, chefer och HR för att integrera kvinnohälsa i struktur, styrning och hållbarhetsarbete.



Sofia Antonsson

Legitimerad dietist med specialistkompetens inom maghälsa och hormonell balans. Sofia bidrar med medicinskt förankrad kunskap kring hur kost, blodsocker och hormonella förändringar påverkar energi och kognitiv funktion.



Cinna Brahme

Stresspedagog, yogalärare och massageterapeut med fördjupad kompetens inom nervsystemets reglering, återhämtning och stresshantering i relation till hormonella variationer.

AUMLA

Vill du fortsätta samtalet?

Boka gärna ett möte för att utforska hur ni kan ta nästa steg i ert arbete med fokus på kvinnohälsa i er organisation.

info@aumla.se
www.aumla.se

I samarbete med **epassi HealthHub**