

METTE RODGERS

A t overgangsalderen kan give den enkelte kvinde ubehagelige hedeture, søvnbesvær og ekstra kilo om maven, er videnskabeligt velbeskrevet, og i de seneste år er emnet begyndt at fylde mere og mere, både i litteraturen og i den offentlige samtale. Mindre belyst er det, at mange kvinder lider af så svære symptomer, at det påvirker deres arbejdsliv og sågar deres karrierevalg.

Indtil nu. For i denne uge udkommer den første større danske survey på området: *Overgangsalder på arbejdsmarkedet - En undersøgelse af, hvordan overgangsalderen påvirker kvinder på arbejdsmarkedet.*

Undersøgelsen - der bygger på besvarelser fra 3.831 kvindelige medlemmer fra Din Sundhedsfaglige a-kasse, HK og FOA - er resultatet af en længere proces, der startede med en dyb undren, da journalist Dorte Mosbæk i forbindelse med sit arbejde hverken kunne finde kilder eller tal på området i Danmark.

»Der var nærmest ingen danske kilder, der kunne udtale sig om det her, og jeg synes stadigvæk, jeg har til gode at finde den danske ekspert, der ved en hel masse om arbejdspladser og overgangsalder,« fortæller Dorte Mosbæk.

Som konsekvens begyndte hun at undersøge, hvad der sker på området i andre lande, og blev chokeret, da hun fandt ud af, hvor meget længere fremme man var i blandt andet Storbritannien, både politisk og i den offentlige debat. Også når det handlede om helt konkret at tackle generne ved overgangsalder på arbejdspladserne, var briterne langt foran.

»Jeg blev virkelig overrasket og havde svært ved at se, hvorfor Danmark som et såkaldt ligestillingsland var så langt bagud på det her område.«

En af forskellene syntes at være, at der i England var lavet en række undersøgelser, som gav et solidt datagrundlag at debattere ud fra.

»Det fik mig til at tænke, at vi burde prøve at finde ud af, hvordan det så står til i Danmark, og lave en så stor undersøgelse, som det nu kunne lade sig gøre, uden at det var et decideret forskningsprojekt,« siger Mosbæk, der i samarbejde med rådgivningsfirmaet Discus og med støtte fra Velliv Foreningen har brugt det seneste år på netop det.

NÅR OVERGANGSALDEREN KOSTER JOBBET

Resultaterne er bemærkelsesværdige.

Af de adspurgte kvinder, der alle er mellem 45 og 55 år, siger ikke færre end 75 procent, at de har mindst ét fysisk symptom i svær eller meget svær grad. Det drejer sig især om symptomer som udmattelse og træthed, muskel- og ledsmerter, hedeture og vægtøgning.

Generne er dog ikke begrænset til fysisk ubehag eller for den sags skyld den periode, man definerer som menopausen: året efter en kvindes sidste menstruation. Symptomerne kan starte helt op til ti år før sidste menstruation - en årrække der kaldes for perimenopausen - og omfatter også psykiske symptomer; blandt andet søvnproblemer, stressfølelse, hjernetåge og manglende socialt overskud. Det er gener, som man også kan opleve, når man ikke er i overgangsalderen, men som under perimenopausen og menopausen kan fremkomme i særlig udpræget grad på grund af faldet i østrogen.

Ifølge undersøgelsen er det i lige så høj grad disse symptomer, som skaber problemer for kvinderne på arbejdspladsen. 97 procent af re-

spondenterne har mindst ét psykisk symptom, og 43 procent har mindst ét psykisk symptom i svær eller meget svær grad.

Ifølge to ud af tre kvinder i undersøgelsen påvirker generne deres arbejdsliv; overvejende i negativ retning, omend nogle kvinder føler, at den viden og erfaring, de har opbygget med årene, er en fordel ved overgangsalderen. Mange klager imidlertid over, at de har problemer med at koncentrere sig, og at de oplever lettere at blive stresset. Omkring hver tredje kvinde føler ikke, at de kan det, de plejer at kunne, og 13 procent har sværere ved at løse deres arbejdsopgaver.

Hele 20 procent tilkendegiver, at generne er

så grelle, at de har undladt at søge nye arbejdsopgaver, mens 19 procent har undladt at søge mere ansvar på jobbet.

Næsten en femtedel har haft sygefravær som konsekvens af generne ved overgangsalderen, 18 procent har overvejet at skifte job, og seks procent har rent faktisk gjort det. Andre vælger at gå ned i tid. Som en af kvinderne i undersøgelsen skriver:

»Jeg valgte at skifte fra et mere end fuldtidslederjob til et deltidsarbejde uden ledelse, da mine gener var på det højeste, da jeg ellers ville være blevet syg af stress.«

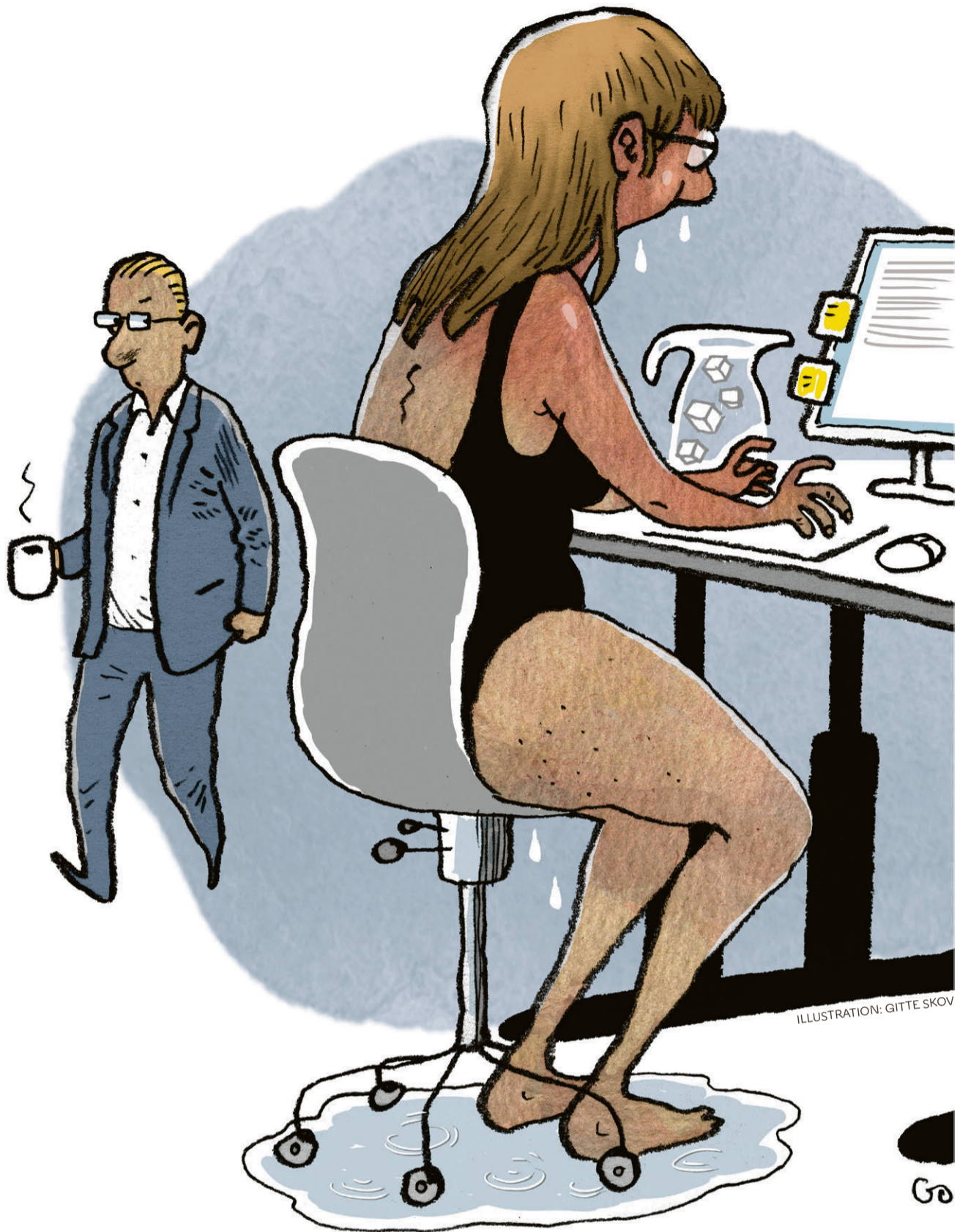
Ifølge Maria Hybholt, lektor på Institut for Folkesundhedsvidenskab på Københavns Uni-

versitet, ligger tallene i den nye danske undersøgelse tæt på de resultater, hun har set i andre internationale undersøgelser, såsom de britiske og amerikanske.

Hun påpeger, at tallene er vigtige for at få et overblik over, hvor mange kvinder der lider af alvorlige menopausegener, hvilket potentielt kan koste dem dyrt i tabt arbejdsfortjeneste og karrieremuligheder.

Imidlertid vil det være en fejl at tro, at det kun er kvinderne, det går ud over, siger Hybholt.

»Hvis en medarbejder har fravær, søger mindre ansvar eller vælger ikke at søge nye arbejdsopgaver, er der en tendens på arbejdsmarke-



MENOPAUSE ■ For mange kvinder er overgangsalderen forbundet med så alvorlige gener, at de må sygemeldes, undlader at søge mere ansvar på arbejdet eller helt forlader deres job. Ny undersøgelse kortlægger problemets omfang i Danmark.

En dyr overgang

det i dag til, at de arbejdsopgaver bare ryger over på andre medarbejdere. Så at tænke på overgangsalderen som noget, der bare påvirker den enkelte kvinde, vil være en misforståelse, som vil kunne føre til helt forkerte konklusioner,« uddyber hun.

For private virksomheder eller offentlige arbejdspladser vil der desuden være et økonomisk tab, hvis deres medarbejdere har sygefravær, hvis de mister ekspertise og erfaring eller skal bruge ressourcer på at træne nye medarbejdere op.

DYRT FOR HVEM?

Udfordringen er ifølge Maria Hybholt at finde løsninger, der kan hjælpe den enkelte kvinde, men som samtidig ikke stiller kvindekvænet på arbejdsmarkedet i en dårligere situation. Som for eksempel hvis arbejdsgivere beslutter, at det simpelthen er lettere ikke at ansætte kvinder.

Det er en problematik, som genkendes fra diskussionen om, hvorvidt samfundet og arbejdspladserne skal yde mere støtte til kvinder med svære menstruations smerter; en debat for nylig beskrevet her i avisen i artiklen »Røde tal«.

Under alle omstændigheder er det ikke småpenge, det drejer sig om.

Hybholt henviser til et såkaldt estimat baseret på undersøgelser i andre lande, som Kvinder i Sund Overgang – et forsknings- og formidlingscenter om kvinders sundhed på Københavns Universitet, der i disse år er under opbygning – fik lavet sidste år for at vurdere det samfundsøkonomiske tab ved fravær og andre konsekvenser af overgangsalderen.

»Den viste, at der i en dansk kontekst er lidt over 10.000 tabte årsværk. Det svarer til cirka fire milliarder kroner i tabt arbejdsfortjeneste om året,« siger hun.

Der er dem, der har sat spørgsmålstegn ved det danske estimat, fordi de mener, at de kulturelle forskelle mellem USA, England og Danmark er for store til, at man kan overføre tallene til en dansk sammenhæng. Maria Hybholt peger dog på, at tallene i det nye studie tyder på, at forskellene måske ikke er så store som forventet.

Det spørgsmål vil vi blive klogere på om et par måneder, hvor et af de studier, Hybholt selv er involveret i, og som også undersøger kvindernes tabte arbejdsindtjening, bliver offentliggjort. Men hvad end tallet viser sig at være, så er det økonomiske kun én af årsagerne til, at arbejdspladserne bør interessere sig for kvindernes velfærd under overgangen, påpeger hun. De har også et ansvar for deres medarbejderes trivsel.

»Arbejdspladsen er faktisk det sted, hvor det i dag er sværest at italesætte og håndtere ens symptomer; det er ikke i familielivet eller fritidslivet,« siger Hybholt, en pointe, som den nye undersøgelse synes at bekræfte.

Godt nok svarer 60 procent, at de finder det naturligt at tale om gener ved overgangsalderen på deres arbejdsplads, men det er primært kollegerne, de taler med det om. Kun 13 procent har taget emnet op med deres nærmeste leder, og kun tre procent har talt med deres tilidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant om det.

»Årsagen er, at man risikerer at blive stigmatiseret, og der vil jeg argumentere for, at det er arbejdspladsens ansvar ikke at stigmatisere en stor gruppe kvinder, bare fordi de gennemlever en helt naturlig forandringsproces i livet, som vil være mere eller mindre udfordrende for kvindernes arbejdsliv, men samtidig vil være

en proces, som mange vil komme styrket igennem,« siger hun.

DEN BRITISKE LØSNING

Den øgede bevidsthed om overgangsalderens omkostninger har tilsyneladende sat skub i tingene i Storbritannien, hvor flere end en fjerdedel af alle virksomheder i dag – cirka ti år efter at debatten for alvor tog fart i landet – har en menopausepolitik med retningslinjer for, hvad kvinder kan forvente af støtte fra arbejdspladsen.

Ifølge Deborah Garlick, som direktør for organisationen Henpicked, der hjælper både individuelle kvinder og virksomheder med oplysning om overgangsalderen, behøver det ikke at koste en formue at blive en »menopausevenlig« arbejdsplads. Oplysning, klare retningslinjer og anerkendelse af, at nogle kvinder kan have behov for fleksibilitet i en periode af livet, er afgørende for medarbejdernes trivsel.

»Det er især vigtigt at uddanne mellemledere, så kvinder med gener føler sig trygge ved at gå til deres leder,« siger hun.

»Det handler om at skabe lige vilkår. Nogle kvinder vil blive ramt af udfordringer på det her tidspunkt i deres arbejdsliv, men hvis arbejdspladsen yder støtte, så har den dem de næste 20 år.«

I den nye danske undersøgelse står »mere åbenhed og forståelse blandt kolleger og nærmeste leder om gener, og hvordan de kan afhjælpes«, samt »at arbejdspladsen har en plan for, hvordan gener i forbindelse med overgangsalderen tackles« da også øverst på deltagerens ønskeseddel.

Blandt de konkrete tiltag, der efterlyses, er mulighed for fleksible mødetider, for at kunne regulere temperaturen, og arbejdstøj der tager højde for hede.

Det er de samme tiltag, som med succes er blevet indført på mange britiske arbejdspladser.

Deborah Garlick erkender dog, at ikke alle kvinder er lige begejstrede for, at arbejdspladsen bliver involveret i noget, som de anser for dybt privat. Der er også forskel på arbejdspladser med mange kvinder og arbejdspladser, hvor kvinder primært konkurrerer med mænd om opgaver og job.

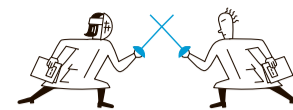
»Jeg besøgte en politistyrke, og en af de kvindelige betjente sagde til mig: 'Stop med at tale om det. Du hjælper ikke. Vi er allerede i et manddomineret miljø, og det her får mig til at fremstå svag. Så ja, der er en vis modstand, og det er forståeligt,« fortæller hun og tilføjer, at »det også er vigtigt at anerkende, at ikke alle vil opleve alvorlige symptomer.«

Maria Hybholt fortæller, at mange danske virksomheder er begyndt at få øjnene op for, at de kan spille en rolle og faktisk gerne vil, men bare har svært ved at finde ud af, hvordan de skal gribe det an. Hun peger på, at det netop er »vigtigt at finde den rette måde at støtte kvinder i overgangsalderen på.«

»Det handler om, hvordan vi får taget hensyn til kvinder med svære eller moderate symptomer, der udfordrer deres arbejdsliv, men at vi samtidig ikke stiller kvindekvænet dårligere som arbejdskraft; og det er en svær balancegang.«

Dorte Mosbæk er ikke i tvivl om, »at det vil være en win-win« for både kvinder og arbejdsgivere, hvis det lykkes at få arbejdspladserne på banen som i Storbritannien.

»Det er ret tydeligt at se, hvilken forskel det gør for kvinderne, når der er forståelse for deres situation på arbejdspladsen. De første skridt starter med en erkendelse af, at problemet eksisterer – også uden for privaten.«



FORSKERFEJDEN

Anonyme tip om snyd

KRISTIAN HVIDTFELT NIELSEN

Lektor ved Center for Videnskabsstudier på Aarhus Universitet.

»ER DER NOGET råddent i forskningsverdenen?« spørger et forskerhold anført af professor Jesper Schneider fra Aarhus Universitet med en parafrasering af det berømte citat fra Shakespeares Hamlet. Baggrunden er holdets undersøgelse af forskere ved alle danske og en række internationale universiteter.

Undersøgelsen viser, at hele ni ud af ti af de adspurgte forskere indrømmer at have brugt en form for tvivlsom forskningspraksis i deres seneste forskning. De adspurgte vurderer ovenikøbet, at tvivlsom forskningspraksis, der omfatter alt lige fra plagiat til selektiv overcitering af egne publikationer, er endnu mere udbredt blandt deres forskerkolleger.

HELDIGVIS FINDES der en voksende skare af forskningsdetektiver, der har påtaget sig den trælse tjans at afsløre tvivlsom forskningspraksis og direkte snyd i forskningen. Det er en broget flok af forskere og andre folk med en særlig interesse for at granske data, tabeller, grafer og billeder i alle dele af forskningslitteraturen.

Kevin Patrick arbejder som finansrådgiver i Seattle. Han bruger en del af sin fritid som forskningsdetektiv og tjekker alle mulige billeder i forskningsartikler for billedmanipulation. Ofte ved han ikke, hvad forskningen handler om, og han er som regel ikke interesseret, siger han til magasinet Undark. Det er selve afsløringen af problematiske mønstre eller detaljer i billederne, der optager ham.

Patrick fik for alvor smag for detektivarbejdet, da han var med til at afsløre den nok mest citerede forskningsartikel om Alzheimers sygdom (jf. Weekendavisen 17. februar 2023). Sammen med andre forskningsdetektiver opdagede Patrick, at en af forskerne bag artiklen, den tidligere professor og præsident for Stanford University Marc Tessier-Lavigne, var medforfatter på fire artikler med manipulerede billeder. Afsløringen tvang Tessier-Lavigne til at træde tilbage, mens alzheimerforskningen fortsatte ufortrødent.

Forskningsdetektivernes »lup« består i dag af en række forskellige AI-værktøjer, der kan opdage potentielt problematiske forhold ved billeder, data og resultater i forskningsartikler. Enhver mistanke om tvivlsom forskningspraksis bliver øjeblikkeligt rapporteret på platformen PubPeer, der ellers var tænkt som en online »journal club« for forskere, der havde lyst til at diskutere hinandens publicerede forskning.

Antallet af rapporter fra forskningsdetektiver på PubPeer vokser dagligt. Bare inden for den seneste uges tid har Kevin Patrick med kolleger indrapporteret mistanke om billedmanipulation i 20 forskningsartikler. Han er en kendt person i branchen og skriver derfor under eget navn, hvilket er usædvanligt. Et studie fra 2021 fandt, at 86 procent af alle PubPeer-brugere er anonyme.

For forskningsinstitutionerne risikerer PubPeer at blive en administrativ byrde. Det skriver advokaten Minal Caron i en nylig artikel i tidsskriftet Accountability in Research. I sit arbejde har Caron set, at mange amerikanske forskningsinstitutioner i stigende grad føler sig presset af anmeldelser om uretlig forskning baseret på mistanker, der er opstået anonymt på PubPeer. Caron anbefaler, at institutionerne får mulighed for at afvise anmeldelser med grund i anonyme anklager, eller som går langt tilbage i tiden.

HERHJEMME HAR vi (endnu) ikke amerikanske tilstande, men der er et alvorligt problem med udbredt tvivlsom forskningspraksis, også på danske universiteter, som ikke kan og ikke skal løses af forskningsdetektiverne. Jesper Schneider udtaler til Videnskab.dk, at tvivlsom forskningspraksis er udbredt, fordi »forskere bare er mennesker og i udpræget grad – bevidst og ubevidst – har praksisser, der i forskellig grad kan betragtes som tvivlsomme ift. de forventede standarder.«

Ifølge Schneider kalder problemet på en kulturændring i alle dele af forskningsverdenen. Detektiverne vil også fortsat være på sagen, fordi det er spændende at afsløre svindlere. Inderst inde tænker de måske også, at forskning er alt for vigtigt til at blive overladt til forskerne selv.