

Diarienummer: KS-2025/726

Handläggare: Sara Svanfeldt, HR-chef

## TJÄNSTEUTLÅTANDE

# Motion 2025:13 från Lotta Wiström (L) – Öka kunskap kring och ge rådgivning om klimakteriet

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige:  
Kommunfullmäktige avslår motionen.

### Sammanfattning av ärendet

En motion har inkommit från Lotta Wiström (Liberalerna) med förslag om att utbilda samtliga chefer och kvinnliga medarbetare i åldrarna 40–60 år i kommunen, i syfte att öka förståelsen för kvinnors hormonförändringar och därigenom förbättra kvinnors hälsa och välmående. Motionen föreslår också att alla kvinnor i åldrarna 40–60 år ska erbjudas klimakterierådgivning på arbetstid, i enlighet med Socialstyrelsens nya riktlinjer för klimakterievård och behandling i regionens verksamhet. Knivsta kommun som arbetsgivare erbjuder i dag, för att stärka chefernas kunskap och ge dem praktiska verktyg, ett kostnadsfritt webinarie via företagshälsovården om hormonhälsa och klimakteriet i arbetslivet.

### Ärendets uppkomst och historik

Motion om satsning på utbildning och klimakterierådgivning för samtliga chefer och kvinnliga medarbetare i åldern 40–60 år, liknande insats som genomförts i Partille kommun skickades in av Lotta Wiström, Liberalerna 26 november 2025.

Tjänsteutlåtandet tar sin utgångspunkt från den nya globala standarden ISO 45010 (2026) och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### Rättslig utredning

#### Lagstöd

Arbetet inkluderas till viss del i arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1).

Kollektivavtalet Allmänna bestämmelser för kommuner och regioner reglerar bland annat vilka ledigheter för läkarbesök medarbetare har. Ingen rättighet finns för

planerade läkarbesök, provtagningar eller allmänna hälsokontroller. Undantag rör barnmorskebesök och pågående sjukskrivning.

### Ytterligare rättslig utredning

Den nya global standarden ISO 45010 trädde i kraft från och med 2026. Denna standard är inte lagstadgad, men ger arbetsgivare vägledning och rekommendationer för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö där frågor om menstruation, klimakteriet och hormonhälsa inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Standarden sätter en ny nivå för vad som räknas som god praxis internationellt och kan förväntas påverka arbetsgivares policyer framöver. Sammanfattningsvis finns inga lagkrav idag, men starka internationella rekommendationer är på väg att införas.

I Socialstyrelsens riktlinjer för klimakteriebesvär går det att läsa att primärvården behöver ta ansvar för att identifiera och behandla klimakteriebesvär i ett tidigt skede, innan de leder till svårare hälsoproblem. Riktlinjerna vänder sig främst till de som fördela resurser i hälso- och sjukvården. För kommunen som arbetsgivare pekar Socialstyrelsen på vikten av kompetens kring ämnet för bland annat företagshälsovård och HR. Arenor för samtal (till exempel utvecklingssamtal) förespråkas av Socialstyrelsen där syftet är att öka medvetenheten, avdramatisera klimakteriet och erbjuda stöd vid behov. Riktlinjerna går att läsa i sin helhet på [Nationella riktlinjer: klimakteriebesvär - Socialstyrelsen](#).

### Interna styrdokument

I kommunfullmäktiges arbetsordning finns närmare bestämmelser om motioner i 36 §. Enligt arbetsordningen ska motioner vara skriftliga, undertecknade av en eller flera ledamöter eller tjänstgörande ersättare, och inte ta upp ämnen av olika slag.

Kommunens arbetsmiljöriktlinjer, rutinen för systematiskt arbetsmiljöarbetet samt riktlinjer för arbetslivsinriktad rehabilitering beskriver hur Knivsta kommun ska arbeta förebyggande och systematiskt med vår arbetsmiljö samt hur vi kan förbygga hälsa.

## Konsekvensbeskrivningar

### Ekonomiska konsekvenser

De ekonomiska konsekvenserna av att införa klimakterieutbildning för samtliga kvinnor mellan 40–60 år samt chefer på betald arbetstid samt klimakterierådgivning på betald arbetstid skulle leda till kostnader som i dag inte finns inom budgetram. 90 minuters utbildning samt en timmes rådgivning för de som önskar per år enligt den modell som Partille kommun har infört som en friskvårdssatsning skulle kosta Knivsta kommun ca 190 000 kr (beräknat på 500 kvinnor med en medellön på 38 000 kr för utbildning samt om 15 % av dessa skulle få rådgivning). Chefer får i dag tillgång till utbildning via företagshälsovården utifrån deras uppdrag så de inkluderas inte i denna uträkning.

### Barnkonsekvensanalys

Barnkonsekvensanalys är gjord enligt checklista.

## Övriga konsekvenser

Det finns det utmaningar med att införa formella och generella utbildningsinsatser eller rådgivning på betald arbetstid för hela den föreslagna målgruppen. Dels därför att organisationen behöver hantera insatser likvärdigt för alla målgrupper och arbetsmiljörelaterade frågor, dels därför att individuella behov kan variera stort.

## Övrig utredning

Inom Knivsta kommun finns hälsofrämjande insatser och systematiskt arbetsmiljöarbete där kunskap om olika hälsofrågor, inklusive kvinnohälsa, kan beaktas som en del av arbetsmiljöinsatser. Stöd och anpassningar relaterade till exempelvis klimakteriet kan ingå i individanpassade arbetsmiljöåtgärder utifrån behov, och företagshälsovård och HR-funktion kan bistå med information och stöd.

Kommunens sjukfrånvaro har stadigt minskat under de senaste fem åren och uppgår 2025 till 6,05 procent, vilket är mer än en procentenhet lägre än genomsnittet för samtliga kommuner i Sverige.

För att stärka chefernas kunskap och ge dem praktiska verktyg erbjuder företagshälsovården ett kostnadsfritt webinarie om hormonhälsa och klimakteriet i arbetslivet. Under utbildningen belyses hur ett proaktivt arbetssätt kan bidra till en öppen och stödjande arbetsmiljö där klimakteriet avdramatiseras och blir en naturlig del av samtalet på arbetsplatsen.

Chefer får ta del av konkreta metoder för samtal och bemötande av medarbetare som upplever besvär, liksom exempel på möjliga anpassningar i arbetsmiljö och flexibilitet i arbetet. Webbinariet behandlar också strategier för att utveckla en inkluderande kultur som främjar hälsa, delaktighet och välbefinnande för alla medarbetare – oavsett livsfas.

Knivsta kommun vill fortsatt främja öppenhet kring kvinnors hälsa och arbeta aktivt enligt principerna i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Kommunen strävar efter att sprida kunskap genom:

- Erbjudande om riktade utbildningar till chefer och nyckelpersoner, så att de kan bemöta och stödja medarbetare med förståelse och kunskap.
- Att stödja och inspirera medarbetare att själva lyfta behov och frågor kring klimakteriet i dialog med chef, HR eller företagshälsovård.

Insatser eller utbildningar behöver vara ändamålsenligt med flexibla, behovsanpassade och kunskapsfrämjande insatser inom ramen för arbetsmiljöarbetet.

## Samlad bedömning

Chefer har i dag utifrån sitt uppdrag som personalansvariga chefer tillgång till webbutbildning samt rådgivning för att stötta medarbetare vid klimakteriebesvär via företagshälsovården. Ingen rättighet finns för planerade läkarbesök, provtagningar eller allmänna hälsokontroller via kollektivavtalet Allmänna bestämmelser. Knivsta kommun som arbetsgivare behöver hantera insatser likvärdigt för alla målgrupper och arbetsmiljörelaterade frågor. Det finns ingen specifik rekommendation i Socialstyrelsens nationella riktlinjer som uttryckligen säger att klimakterierådgivning

ska erbjudas på betald arbetstid. Med denna bakgrund landar den samlade bedömningen i att avslå motionen.

## Underlag för beslut och beslutsexpediering

Underlag för beslut

Tjänsteutlåtande 2026-03-16

Motionen

Beslutet skickas till

Akten

Sara Svanfeldt

HR-chef

## Barnchecklista inför beslut

Alla under 18 år är att betrakta som barn.

### 1. Påverkar beslutet barn?

Ja ☐

Nej ☒

Barn berörs inte av Knivsta kommuns ökade kunskap och rådgivning om klimakteriet. Satsningen riktar sig till chefer och kvinnliga medarbetare i åldern 40–60 år.

### 2. Hur har barns bästa beaktats?

### 3. Beskriv eventuella intressekonflikter.

### 4. Barn tillfrågas vid övergripande fleråriga planer/styrdokument. Har så skett?

Ja ☐

Nej ☐

Inte aktuellt. Beslutet rör inte en övergripande flerårig plan eller ett flerårigt styrdokument. ☒