



Den blinde vinkel på arbejdspladsen

Hvad gør du som leder, når en af dine mest erfarne medarbejdere pludselig virker anderledes?

Det usynlige arbejdsliv

NAVA Greenland

28. juli 2026

Hun er en af jeres mest erfarne medarbejdere.

Alligevel risikerer I at miste hende, uden at nogen opdager hvorfor.

Hun befinder sig i en livsfase, som mange arbejdspladser stadig overser.

Hun virker mere træt. Leder efter ordene. Glemmer små detaljer. Har sværere ved at koncentrere sig og bliver hurtigere overvældet.

Som leder er det naturligt at begynde at lede efter en forklaring. Er hun stresset? Mangler hun motivation? Har hun for mange opgaver? Har hun mistet engagementet? Men hvad nu, hvis forklaringen ligger et helt andet sted?

Den usynlige livsfase, ingen taler om.

Der findes en livsfase, som de fleste arbejdspladser endnu ikke har lært at tale om. Den livsfase er overgangsalderen. Ikke fordi den er sjælden. Tværtimod. Den rammer halvdelen af befolkningen og

dermed en stor del af arbejdsstyrken. Alligevel er den stadig et emne, som mange forbinder med privatlivet og ikke med arbejdslivet. Det betyder, at både ledere og medarbejdere ofte står uden et fælles sprog.

Er det ikke bare hedeture?

For mange kvinder begynder overgangsalderen med små forandringer i 40'erne. Sønnen bliver dårligere. Energien forsvinder og koncentrationen svigter. Ord bliver sværere at finde. Tålmodigheden kortere og kroppen føles anderledes. De fleste tænker ikke: "Det er overgangsalderen."

De tænker:

"Hvad er der galt med mig?"

Den tanke kan være både ensom og belastende. Ikke fordi noget er galt, men fordi forandringen sker i det skjulte, uden ord og uden genkendelse. Man står alene med noget, man ikke kan sætte navn på. Derfor er overgangsalderen ofte usynlig, både for kvinden selv og for hendes arbejdsplads.

Dyrt på bundlinjen.

Når overgangsalderen forbliver et privat anliggende, bliver konsekvenserne ofte et ledelsesanliggende.

Hun er nået til en livsfase, som påvirker arbejdsevnen, trivslen, samarbejdet og lysten til at blive på arbejdspladsen.

For arbejdspladsen er passivitet ikke en neutral løsning. Den kan koste produktivitet,

øge sygefraværet og betyde, at værdifulde medarbejdere går tabt. Konsekvensen kan være, at arbejdspladsen mister værdifuld erfaring, høj faglig-

hed og historisk viden. Kompetencer, der har taget mange år at opbygge, og som i forvejen er en mangelvare mange steder her i Grønland.

Viden skaber bedre ledelse.

Den gode nyhed er, at der findes noget, vi kan gøre. Vi kan begynde med viden. I dag taler vi åbent om stress, psykisk arbejdsmiljø og work-life balance.

Overgangsalderen er det næste naturlige skridt. Ikke fordi kvinder skal have særbehandling.

Men fordi gode arbejdspladser tager udgangspunkt i virkeligheden.

Blandt andet ved at gøre overgangsalderen forståelig for både den enkelte kvinde og for arbejdspladsen. For når kvinder forstår, hvad der sker i kroppen, oplever mange en stor lettelse.

Når ledere får den samme forståelse, kan mødet mellem medarbejderen og lederen være med nysgerrighed frem for antagelser. og historisk viden.

Hvad er næste skridt?

Overgangsalderen findes allerede på jeres arbejdsplads. Spørgsmålet er ikke om den er der, men om I har valgt at tale om den. Hos NAVA hjælper vi virksomheder med at omsætte viden til handling. Gennem foredrag, workshops og lederforløb giver vi ledere og medarbejdere et fælles sprog, styrker trivslen og bidrager til at fastholde nogle af arbejdspladsens mest erfarne og værdifulde medarbejdere.

Vil I vide, hvordan jeres arbejdsplads kan blive bedre rustet til at støtte og fastholde erfarne medarbejdere?

Vi er klar til at tage en uforpligtende dialog om, netop jeres arbejdsplads.



FOTO: Partnere i NAVA Greenland, Aviaq Brandt & Anna Rask Lyngé

FAKTA OM OVERGANGSALDER PÅ ARBEJDSPLADSEN

- 41 % af den kvindelige arbejdsstyrke i Kalaallit Nunaat er 45 år eller ældre.
- Symptomer kan begynde 5-10 år før den sidste menstruation – ofte allerede i 40'erne.
- 2 ud af 3 kvinder oplever, at overgangsalderen påvirker deres arbejdsliv.
- De hyppigste udfordringer er koncentrationsbesvær og øget stress.
- Næsten halvdelen taler ikke med deres arbejdsplads om symptomerne.

KILDE: Grønlands Statistik (2023)
Overgangsalder på arbejdsmarkedet (2025)

NAVA's perspektiv

Når mennesker trives, fungerer arbejdspladser bedre. Derfor ser vi ikke overgangsalderen som et privat problem, men som et fælles ansvar, der kan håndteres med viden og dialog. Når arbejdspladser arbejder forebyggende,

skaber det værdi, både for medarbejderne og på bundlinjen. Vi hjælper ledere og medarbejdere med at skabe et fælles sprog om overgangsalderen, så viden bliver omsat til stærkere ledelse, fastholdelse af erfarne medarbejdere og bedre trivsel.