



MENOKRACHT



Hoe ervaren vrouwen hun werk tijdens de overgang?

Een eerste analyse;
kort onderzoek naar de combinatie overgang en werk
November 2020

Marieke Schurink | Menokracht*

*MENOKRACHT IS EEN LABEL VAN VOOR LIZ

Inleiding

Wist jij dat er nauwelijks moeite is genomen om te onderzoeken wat vrouwen in de overgang ervaren in en op het werk? Uit een recent literatuuronderzoek van Woman Inc. in samenwerking met Amsterdam UMC, locatie AMC, bleek dat er überhaupt nauwelijks onderzoek is gedaan naar de overgang. Een gemiste kans wat mij betreft. Vandaar de keuze voor dit korte onderzoek, waarin ik meer antwoorden wilde hebben op de vraag: 'hoe ervaren vrouwen hun werk tijdens de overgang?'

In deze korte vragenlijst stelde ik de vrouwen zes vragen over het effect van de overgang op hun werk. Waarbij de laatste vraag is of de vrouwen willen meewerken aan een interview of podcast. In de voorlaatste vraag kunnen vrouwen zaken meegeven die ik niet heb gevraagd in de eerste vier vragen. De vragenlijst heb ik uitgezet via LinkedIn, de website en aan mijn netwerk heb ik gevraagd om de vragenlijst te delen.

Een eerlijk beeld van de overgang in al haar facetten

Op dit moment zijn er 134 vragenlijsten ingevuld en wat ik vooral van waarde vind, zijn de antwoorden bij de open vragen. Veel vrouwen hebben daar op gereageerd en dat geeft een mooi beeld van wat er in hun wereld plaatsvindt. Het geeft de worsteling aan van werkende vrouwen in de overgang. Hierbij benadruk ik met klem dat het geenszins mijn bedoeling is om voortdurend te focussen op klachten, negativiteit en ongemak. Ik ben van mening dat het belangrijk is om een eerlijk beeld te schetsen van de overgang in al haar facetten. En dat het van groot belang is dat we daar met zijn allen openlijk over mogen praten. Pas dan ontstaat er ruimte om te werken aan de goede kant van deze fase. Geloof me, die is er echt. Graag neem ik jullie mee in de positieve kijk op de overgang.

Nu eerst naar de basis. Hoe staan we ervoor? Wat ervaren vrouwen in de overgang op en in hun werk? Vier vragen die ik zal toelichten in deze analyse zijn:

Vraag 1: Heeft de overgang invloed op je werk?

Vraag 2: Wordt er in jouw organisatie aandacht besteed aan de overgang? Denk aan een workshop, voorlichting, toegang tot medische hulpverlener of een brochure of iets anders?

Vraag 3: Praat je met jouw leidinggevende of iemand van HR over de overgang?

Vraag 4: Zou de organisatie bij kunnen dragen aan het verbeteren van jouw persoonlijke ongemak(ken), in relatie tot overgang en werk?

De eerste 134 vrouwen hebben de vragenlijst ingevuld. Daar ben ik verguld mee. Ik merk dat de bereidheid om mee te werken aan deze vragenlijst groot is. Vrouwen nemen de tijd om de vragen te beantwoorden. Een flink aantal van deze vrouwen geeft aan mee te willen werken aan een interview. Voor deze inzet ben ik alle vrouwen dankbaar. Uiteraard is het altijd fijn om nog meer reacties te mogen ontvangen. Dus misschien ken jij nog iemand die

tot de doelgroep 'werkende vrouwen in de overgang' behoort en daar 3 à 4 minuten van haar tijd aan zou willen besteden? Het is goed om zoveel mogelijk inzichten te verzamelen, dus ik streef naar 1000 ingevulde enquêtes. Help je me mee?

Hierbij de link: <https://nl.surveymonkey.com/r/kortonderzoekwerkenovergang>.

Mocht je nog vragen hebben n.a.v. deze toelichting, dan ben je altijd welkom. Je kunt mailen naar marieke@voorliz.nl. Ik hoop dat deze analyse jou meer inzicht gaat geven in hoe vrouwen zich kunnen voelen. En ik hoop dat we hiermee een start kunnen maken in het bespreekbaar maken van het onderwerp op het werk en ook thuis. Ben je op zoek naar ondersteuning om in jouw organisatie een overgangvriendelijk beleid in te voeren, kijk dan even op de laatste pagina van dit document; daar neem ik je mee in wat ik voor vrouwen en organisaties kan betekenen.

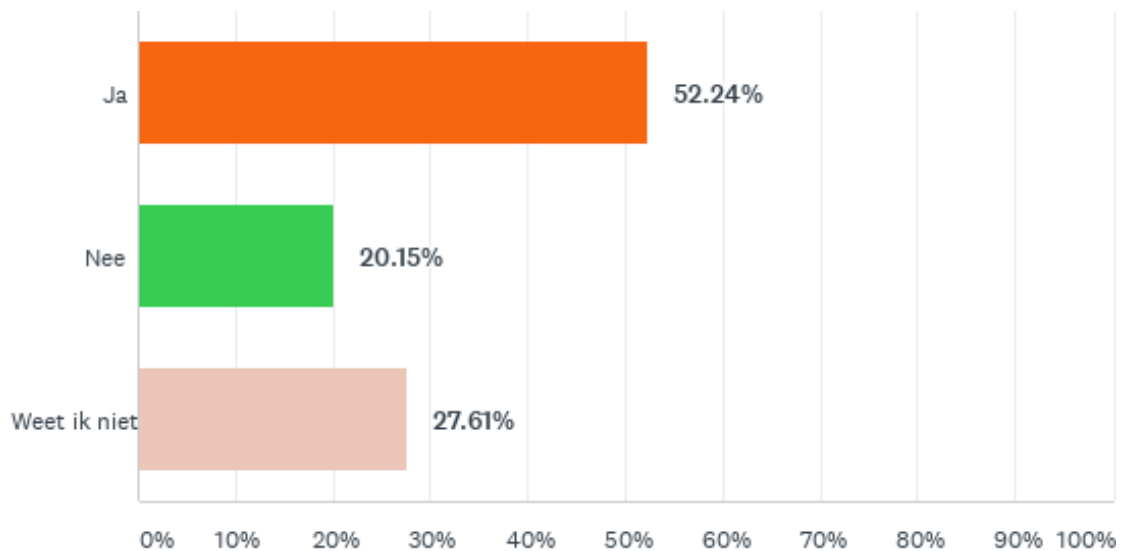
Hartelijke groet,

Marieke Schurink

Eigenaar [Voor Liz | Menokracht](#) – Hét bureau voor werkende vrouwen in de overgang

Vraag 1: Heeft de overgang invloed op je werk?

Beantwoord: 134 Overgeslagen: 0



Uit onderzoek blijkt dat 80% van de vrouwen last heeft van overgangsklachten. De vraag is of die overgangsklachten ook van invloed zijn op het werk. Dat is de reden geweest om deze vraag voor te leggen aan werkende vrouwen.

52% van de respondenten geeft aan dat de overgang invloed heeft op het werk. Om meer informatie te ontvangen over hoe die invloed er dan uitziet, heb ik hen gevraagd om met voorbeelden te komen.

Vervolg vraag 1: Zo ja, kun je met ons delen hoe dat eruitziet? Wat ervaar je? Wat voel je? Wie spelen een rol (of niet) in je situatie? Wat zou je willen veranderen en heb je een idee hoe je dat zou kunnen doen?

78 vrouwen hebben de moeite genomen om een toelichting te geven op het antwoord. Gezien de hoeveelheid antwoorden heb ik ervoor gekozen om er een aantal uit te lichten. De antwoorden heb ik integraal opgenomen; alleen enkele typfoutjes zijn aangepast. Het geeft een beeld van hoe vrouwen in de wedstrijd zitten en is daarom heel waardevol.

Nu eerst een korte samenvatting van wat de vrouwen tegenkomen in hun werkende leven. Graag maak ik een onderverdeling naar lichamelijke, mentale en sociale klachten. Veel vrouwen hebben last van lichamelijke klachten, zoals vermoeidheidsklachten, gewrichts- of spierproblemen, overmatig bloedverlies en opvliegers. De mentale klachten uiteten zich vooral in het verlies aan concentratie, vergeetachtigheid, angstklachten en stemmingswisselingen. Het niet durven praten over de overgang, het gevoel niet meer mee te doen en schaamte voor opvliegers zijn de sociale klachten die vrouwen ervaren. En dat ik in mijn opsomming niet volledig ben, kun je afleiden uit al die toelichtingen die de vrouwen gaven.

“Ik slaap slechter, voel mij fysiek minder fit, twijfel aan mijzelf, minder blij. Op het werk spreekt niemand er over. Zou fijn zijn als er vanuit HR of bedrijfsarts wel aandacht voor zou zijn. Evt. soort strippenkaart dat je uren kan opnemen als je slecht slaapt of je niet fit voelt. Nu is het de keuze tussen ziekmelden of door hobbelen. En dat er bijvoorbeeld ruimte op kantoor is om oefeningen te doen. Nu we thuiswerken gaat het wel beter.”

“Vergeetachtig, moe vanwege de vele gebroken nachten. Minder goed bestand zijn tegen stress. Je minder weerbaar voelen. Eenzaam. Je voorbij gestreefd voelen.”

“Ik geef o.a. beweegles en heb dan regelmatig last van opvliegers. Dat is vervelend maar wel werkbaar nog. Ook sinds een half jaar zeer pijnlijke polsen bij duim en af en toe ontstoken polsen. Ook knie er wel uitgevloegen etc. Ik zou geen pijn/ontsteking willen hebben.”

“Vergeetachtiger, vermoeider, sneller emotioneel uit het lood. Onzeker of baankeuze de juiste is. Voel me opgejaagd in tijd, besef dat ik niet meer alle tijd heb. Ik zou me daar rustiger in willen voelen. Waardevoller.”

“Thuis geen puf meer hebben om iets te doen. De werkdagen aftellen tot het weer weekend is. Ik heb een hele leuke baan als leidinggevende met ontzettend leuke medewerkers. Als ik me slecht voel, dan kan ik ze minder hebben en heb ik het gevoel dat ik op ze leegloop. Daar voel ik me dan weer schuldig over. Aan het einde van de dag ben ik dan een leeggelopen ballon.”

“Ik ben meer onzeker, nu ook omdat ik net met een nieuwe baan ben gestart. Mijn concentratie is beperkt, en ik kom soms slecht uit mijn woorden, terwijl ik normaal prima mijn woorden kan formuleren.”

“In besprekingen het ineens erg warm krijgen, waardoor het zweet op m'n hoofd staat. Soms totaal niet weten waar te beginnen, terwijl er een heleboel in m'n hoofd zit. Slechte concentratie.”

“Wat fijn zou zijn, is dat er meer kennis is over deze fase waar ALLE vrouwen doorheen gaan en je serieus kunt verwijzen naar het feit dat je in deze fase zit, zonder dat er direct grappen over gemaakt worden (die ik zelf ook trouwens maak) of dat het ongedaan wordt gemaakt (nou, dat valt toch wel mee, zo oud ben je toch nog niet?). Zou ook fijn zijn om de tijd te krijgen om met 1 ding/focus tegelijk bezig te kunnen zijn in plaats van met 100 tegelijk. Maar hoe ik dat voor elkaar zou kunnen krijgen en met wiens hulp, dat weet ik niet zo goed. Het begint denk ik met het serieus nemen van alle (vaak vage) klachten die bij deze fase horen. Door jezelf, je privéomgeving en je werkomgeving.”

“Ik heb erg veel onverklaarbare klachten gehad waardoor ik ook regelmatig heb moeten verzuimen, omdat ik zoveel pijn/last had dat ik niet in staat was om naar het werk te gaan. Ook af en toe dermate hard gevloeid dat ik meubilair vies maakte en natuurlijk mezelf ook...”

“Er zijn dagen dat ik me erg onrustig voel, zit daardoor dan zowat te happen naar adem. Ik werk als coach, dus intensief met volle aandacht voor de persoon 1-op-1. Het werken lukt wel, maar ik moet mijn best doen om rustig te zijn. Ook zijn er dagen met ‘breinblubber’. Dan kosten de simpelste dingen enorm veel energie, omdat concentratie opbrengen dan erg

moelijk is. Ik ben dan ook niet scherp, kan dan niet snel schakelen. Soms slaap ik door bovenstaande slecht en sta dan echt groggy op en kom heel moeilijk op gang. En dan erg moe natuurlijk.”

“Op dit moment heb ik heel heftige menstruaties, na een tijd van niets. Ze zijn zo pijnlijk dat ik 's nachts niet kan slapen. Ik heb me er een keer een middag ziek voor gemeld. Daarnaast verlies ik dan vooral de eerste dag zoveel bloed dat ik enorme kans op doorlekken heb. Ik praat er veel over met vrouwen van mijn leeftijd. Dat helpt. Ik vraag iedereen hoe 't bij hen is, voor mij is dat voor nu voldoende.”

“Vier jaar geleden constateerde de huisarts een heftige burn-out. Fysieke klachten die bij nader onderzoek gelukkig niets opleverden. Dus zit het 'tussen je oren'. Drukke verantwoordelijke topfunctie, dus het zal wel stress zijn. Heeft geresulteerd in het afscheid nemen van mijn prachtige functie, die ik door hard werken bereikt had. Achteraf gezien heb ik me nooit gerealiseerd dat de overgang mogelijk de 'boosdoener' is geweest. Zeker omdat ik op dit moment nog steeds klachten heb die niet herleidbaar zijn en ik ben inmiddels wel uitgerust ben en ontstrest. Ik ervoer tijdens mijn werk paniek, wat ik daarvoor nooit ervaren had, veelvuldige migraine aanvallen, eeuwige vermoeidheid, concentratieverlies. Hierdoor ging ik harder werken, kon ik zaken moeilijker relativeren en in perspectief zetten. Thuis minder vrolijk en omdat kinderen de deur uit waren alle tijd om te vluchten in het werk wat nog niet af was. Minder sociale contacten (altijd moe en/of migraine). Geen energie meer om nieuwe dingen op te pakken.”

“Hoofdpijnklachten bij langere intensieve sessies met meerdere mensen en meer moeite moeten doen in sessies met meerdere mensen om concentratie vast te houden en alert te reageren en energie vast te houden.”

“Minder goed kunnen onthouden, mindere focus, eerder moe. Ik denk dat we hier met elkaar verantwoordelijk voor zijn. Begrip hebben voor elkaar is een eerste stap, maar ook het vele eisen stellen aan ons zelf als vrouwen.”

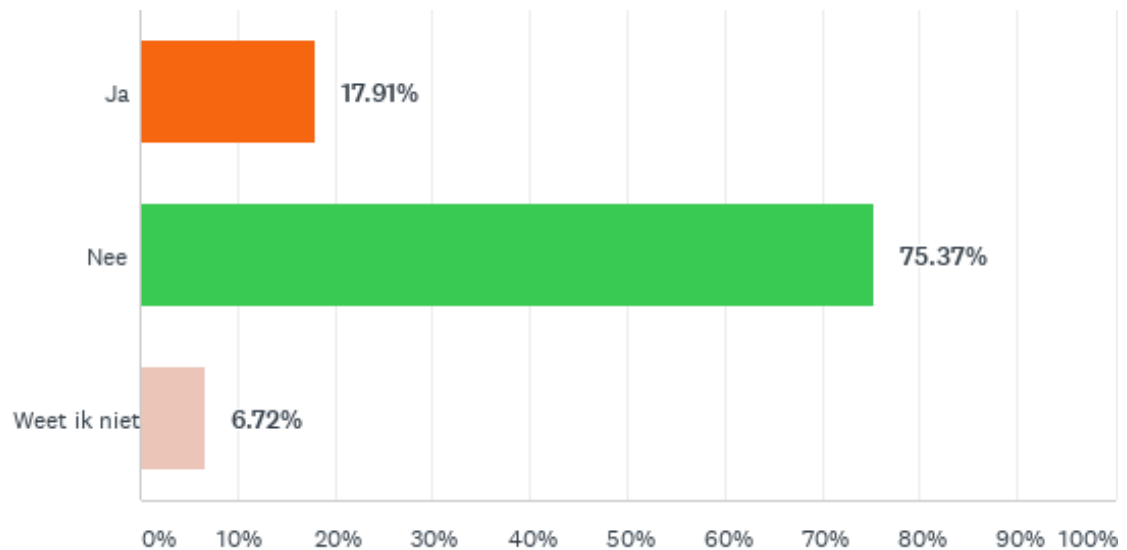
“Tijdens de opvliegers ervaar ik een onrustig gevoel, langer concentreren is daardoor wel lastiger. Voel de behoefte om meer 'te luchten'; een klein wandelingetje buiten voldoet al snel. Ook regelmatig last van een 'zwaar hoofd', niet echt hoofdpijn maar wel een ander gevoel dan anders.”

“Ik had net een nieuwe baan. Ik kreeg vaak een kleur, kreeg het warm, het zweet brak me uit en daardoor ging ik heel erg twijfelen aan mezelf. Kan ik dit wel, waarom lukt dit me niet, waarom kom ik niet op de juiste woorden, waarom praat ik zo chaotisch, onsamenvattend? Wat denken ze wel niet van me? Vooral veel vage klachten, die me te pas en te onpas overvielen. Zeker in het begin van de overgang had ik hier last van, omdat ik geen idee had dat het daarmee te maken zou kunnen hebben. Ik dacht dat het met mijn nieuwe baan te maken had en ben daar ook nooit meer goed 'geland' en na 1,5 jaar ook weer vertrokken.”

“Je ongemakkelijk voelen tijdens presentaties of meetings met anderen als je weer eens een zweetuitbraak hebt. Ik denk dan dat iedereen ziet dat ik opvliegers heb of zweetplekken krijg.”

Vraag 2: Wordt er in jouw organisatie aandacht besteed aan de overgang? Denk aan een workshop, voorlichting, toegang tot medische hulpverlener of een brochure of iets anders?

Beantwoord: 134 Overgeslagen: 0



Dat 75% van de organisaties waar de deelnemende vrouwen werken geen aandacht besteedt aan de overgang, is geen verrassende uitslag. Dat een groot deel van de organisaties niet of nauwelijks bezig is met de overgang is mij bekend. Het is wel fijn dat we er nu een getal aan kunnen koppelen. Het is goed om te weten dat niet alleen de organisaties het lastig vinden om aan dit onderwerp handen en voeten te geven. Veel vrouwen weten zelf ook niet goed hoe ze met de overgang op het werk om kunnen gaan. Vaak zijn de vrouwen slecht voorgelicht en weten ze helemaal niet dat bepaalde klachten aan de overgang gerelateerd zijn. En het onderwerp te berde brengen is voor veel vrouwen een brug te ver. Wel ben ik van mening dat het niet teveel gevraagd is van organisaties om een faciliterende rol te spelen in de overdracht van goede informatie en het zorgdragen voor een geschikt persoon waar vrouwen hun verhaal bij kwijt kunnen. Waarbij ik het woord 'hulpverlener' bewust vermijd om de overgang niet direct te medicaliseren. Doorverwijzen kan altijd nog.

De organisaties die wel aandacht hebben voor de overgang organiseren vaak een voorlichtingsbijeenkomst of een workshop voor de vrouwen. Dat speelt in op de behoefte van veel vrouwen. Daarnaast wensen vrouwen flexibiliteit in het werk om zo makkelijker met de ongemakken van de overgang om te kunnen gaan. Denk bijvoorbeeld aan twee uur later beginnen met werk bij een slapeloze nacht.

Vervolg vraag 2: Zo ja, hoe ziet die aandacht eruit? Ben je tevreden met deze aandacht? Helpt deze aandacht bij jouw situatie? Hoe zou jij die aandacht willen invullen als jij de baas zou zijn? Zo nee, mis je de aandacht? Wat zou je willen? Graag toelichten.

59 vrouwen hebben de moeite genomen om ons hier een beeld bij te geven. Hieronder neem ik enkele waardevolle reacties integraal op.

Wat vrouwen me dikwijls meegeven, is dat de overgang een persoonlijke aangelegenheid is. Waar de ene vrouw behoefte heeft aan een goed gesprek op het werk, heeft de andere dat niet. Veel vrouwen realiseren zich dat de regie bij henzelf ligt. Als ze er iets aan willen doen, dan zullen ze zelf die stap moeten zetten. Dat is niet de verantwoordelijkheid van een werkgever. Voor veel vrouwen zou het wel prettig zijn als de organisatie meedenkt en waar mogelijk faciliterend optreedt om de ongemakkelijkheden die gepaard kunnen gaan met de overgang zoveel mogelijk het hoofd te bieden.

In de gesprekken met vrouwen en ook bij organisaties aan tafel merk ik dat het voeren van een goed gesprek over de overgang nog niet zo makkelijk is. We zijn met zijn allen behoorlijk geconditioneerd. Ook de vrouwen die het betreft. En dan bedoel ik niet alleen dat er een taboe heerst op het thema. In gesprekken valt me op dat tijdens de start van een gesprek vrouwen moeizaam los komen en klachten niet altijd herkennen als overgangsklachten. Pas na enige informatie, vertrouwen en oefening komen langzaam alle verhalen naar boven en ook de herkenning. Dat ontdekken en herkennen is van groot belang voor vrouwen. Dan pas kun je het gesprek voeren en werken aan mogelijke klachten. Naast het feit dat werkgevers mogen werken aan een overgangsvriendelijk beleid, zullen vrouwen zelf ook veel meer moeten leren over de overgang en hun eigen klachten. Het komt vaak neer op maatwerk.

Diverse malen heb ik van vrouwen meegekregen dat het niet de bedoeling is om de overgang te medicaliseren en daar ben ik het van harte mee eens. Het is tenslotte geen ziekte. Het is een fase waar we doorheen gaan, net als de puberteit. Hieronder, zoals beloofd, een aantal reacties:

“Nee, geen enkele aandacht. Erkenning dat het er is en mogelijkheden om de mindere dagen op te vangen.”

“Ik werk in huisartsenpraktijken. Heb het bespreekbaar gemaakt. Het blijft mijn probleem.”

“Ik zou behoefte hebben aan een coach en misschien soms een stapje terug kunnen doen. Je voelt je een aansteller, het mag serieuzer genomen worden.”

“Er is vorig jaar in het ziekenhuis waar ik werk een presentatie geweest van twee gynaecologen over de overgang. Die zou in maart jl. herhaald worden, maar ging door de coronacrisis helaas niet door. Had me daarvoor aangemeld. Verder heb ik (nog) geen activiteiten gezien. Je kunt de presentatie wel zelf al bekijken als je dat wilt. Dit is een goed initiatief en helpt inzicht te krijgen in je situatie. Maar is wel algemeen. De stap hierna (op de persoon afgestemd) moet nog gezet worden. Ik denk dat het goed is dat elke vrouw vanaf een bepaalde leeftijd een pakket met hulpmiddelen en informatie krijgt aangeboden. En dat er actieve begeleiding wordt aangeboden.”

“Radboud UMC heeft symposium georganiseerd waarbij Pauline en Wilma gastsprekers waren, zeer interessant.”

“Ik ben de enige ‘oudere’ vrouw, dus sowieso geen aandacht voor.”

“Ik werk bij een heel klein bedrijf (max. 7 personen) en daar zou ik dat niet passend vinden, in grotere organisaties wel denk ik. Ik denk dat als ik het zelf zou opbrengen, dat ik zeker serieus genomen zal worden. Ligt ook een verantwoordelijkheid bij jezelf om open en eerlijk te zijn en jezelf serieus te nemen, pas dan kun je van andere mensen vragen om jou serieus te nemen. Wat echt heel prettig zou zijn, is bijvoorbeeld de mogelijkheid tot een time-outdag; dat als het een keer echt niet gaat, dat je je dan ziek kan melden. Nu kan dat natuurlijk sowieso, maar dat je open en eerlijk kunt zijn over de reden en niet een of andere vage smoes hoeft te verzinnen. Klachten kunnen zowel fysiek als psychisch zijn in de overgang en het zou fijn zijn als je niet steeds uitgebreid die vage klachten hoeft proberen uit te leggen, maar kunt refereren aan: klachten iv.m. menopauze of zoiets (in plaats van: ik zit er helemaal doorheen en kan alleen maar huilen, bijvoorbeeld). En dat degene in de organisatie die ziekmeldingen afhandelt, dan wel weet wat er allemaal aan de hand kan zijn (door middel van informatie, workshop, voorlichting o.i.d.) en je daar serieus in neemt.”

“Overgang als mogelijke oorzaak van anders functioneren een reguliere optie vinden i.p.v. onbekend (maakt onbemind 😊).”

“Ik werk in een jong team, er zijn weinig collegae in deze levensfase. Daarom is het geen onderwerp dat de aandacht heeft.”

“Ik zou het prettig vinden als ik in mijn werk als HR adviseur nog meer tools zou krijgen om het gesprek met leidinggevenden aan te gaan over dit onderwerp. Tevens ook meer input voor de bedrijfsarts.”

“Ik werk als zelfstandige, dus heb geen werkgever. De last van zelfstandig werken in dit opzicht is dat er niemand is die iets kan overnemen of in goede banen leiden als ik last heb van mijn breinblubber. Wat maakt overigens dat jullie je in de inleiding (en blijkbaar ook de vraagstelling) je enkel richten op vrouwen in loondienst? Zzp'ers werken ook. De overgang houdt geen rekening met het soort arbeidscontract of werkcondities. Als ik een breinblubberdag heb en toevallig die dag een afspraak heb met een (potentiële) klant of opdrachtgever, kunnen de gevolgen, ook financieel, behoorlijk zijn vanwege het niet goed mezelf kunnen presenteren op dat moment en zo of geen goede indruk wekken of een opdracht niet kunnen binnenhalen.”

“Het zou mogelijk geholpen hebben als bedrijfsarts niet in eerste instantie was meegegaan met de diagnose van de huisarts. Dus meer aandacht bij ARBO artsen voor dit onderwerp.”

“Er waren workshops gepland, maar die zijn i.v.m. corona niet doorgegaan. Dat was een mooi initiatief. Lastig is om dit in te vullen, mensen zijn zo verschillend. Ik zou zelf een workshop prima vinden, maar hoorde van collega's dat die er absoluut geen behoefte aan hebben om dit met collega's te delen.”

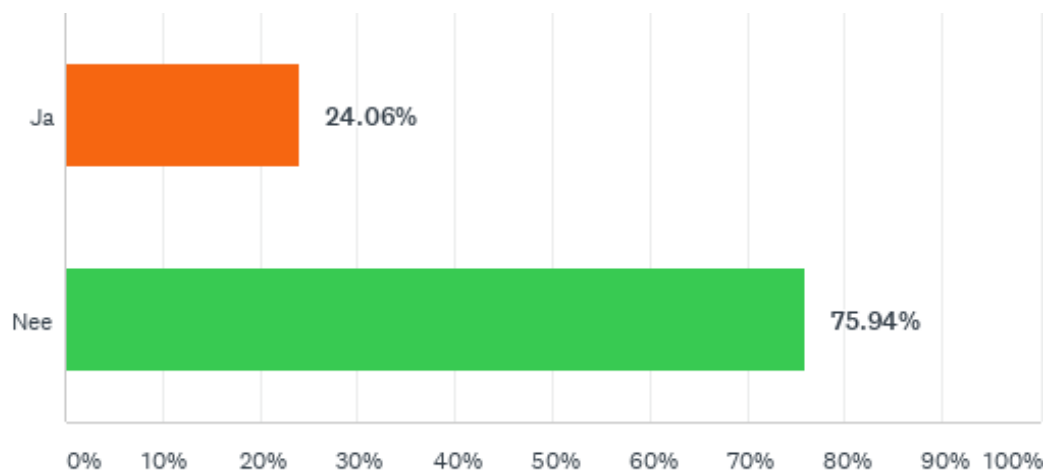
“Gericht op patiënten. Minimaal gericht op medewerkers. Ik zou het niet willen medicaliseren, maar er eens een thema aan wijden in een team zou wel goed zijn.”

“We houden elkaar (klein team met 5 personen) goed in de gaten. We hebben het er ook wel over, maar voorlichting is er niet. Hoeft wat mij betreft ook niet.”

“Menopauzeverpleegkundige geeft presentaties, speeddates voor medewerkers en informatiesessie aan bedrijfsarts en leidinggevenden. Ik ben tevreden met deze aandacht, wordt positief ontvangen.”

Vraag 3: Praat je met jouw leidinggevende of iemand van HR over de overgang?

Beantwoord: 133 Overgeslagen: 1



76% van de werkende vrouwen praat niet met een leidinggevende of iemand van HR over de overgang. In mijn toelichting op de vorige vraag schetste ik al de situatie waarin vrouwen het niet altijd makkelijk vinden om het gesprek op het werk aan te gaan. Eigenlijk geldt dat ook voor leidinggevenden. Veel leidinggevenden weten ook niet zo goed of zij dit gesprek met werknemers aan moeten gaan en dan vooral hoe dat zouden kunnen doen. Van veel vrouwen hoor ik dat ze het lastig vinden om met een mannelijke leidinggevende te praten over een vrouwenonderwerp als de overgang. Tussen collega's vinden er makkelijker gesprekken plaats. En daarbij is er vooral aandacht voor de opvliegers, omdat die meestal niet te missen zijn en ook vaak als ongemakkelijk worden ervaren. Er over praten geeft dan enige opluchting. Veel andere geven aan dat overgang gerelateerde zaken minder aandacht krijgen, mede door het ontbreken van de juiste kennis en informatie.

Vervolg vraag 3: Zo ja, met wie? En hoe ziet dat eruit? Zou jij het anders invullen? Heb je suggesties voor je werkgever over hoe je zo'n gesprek vorm geeft? Zo nee, is dat prettig of zou je liever wel een gesprek voeren? Licht a.j.b. toe.

Op deze vraag kwamen veel korte antwoorden, zowel vanuit de bevestigende als uit de ontkennende reacties. Als er gesproken wordt, dan is het vaak met de direct leidinggevende. Ik krijg vaak terug dat voor vrouwen die een mannelijke leidinggevende hebben, de drempel om te praten over de overgang groter is.

Er waren ook reacties van vrouwen die het niet willen bespreken op het werk. Dat mag uiteraard ook. In een groot deel van de reacties valt te lezen dat het prettig zou zijn om meer over de overgang te praten op het werk. Dat hoeft niet altijd met een leidinggevende; sommige vrouwen geven aan liever met een onafhankelijk persoon hierover te mogen praten, bijvoorbeeld met een vertrouwenspersoon of coach. Hieronder een aantal van de 67 gegeven reacties.

“We hebben geen HR. Ik zit in het kernteam van mijn organisatie en maak in onze wekelijkse bijeenkomsten wel kenbaar hoe het me vergaat. Dit is nu hoe het met me is en dat heeft invloed op mijn werk en daarvan moeten zij op de hoogte te zijn. Zo kan ik werkelijk zijn wie ik ben en hoef ik het niet te verstoppen.”

“Nee er wordt überhaupt niet over emoties gesproken. Niet bij overlijden en ook niet m.b.t. overgang. Mannenwereld. Gesprek met vertrouwend persoon zou prettig zijn.”

“Alleen mannelijke collega's...”

“Ja hoor, is een bespreekbaar onderwerp en ook met collega's ervaringen delen, erg belangrijk, dat je niet de enige bent die er last van heeft. Tips delen met elkaar.”

“Ik zou het wel prettig vinden om met iemand die daar meer van weet (en dat is niet mijn leidinggevende) een gesprek te kunnen voeren. Zou m.i. ook beter een onafhankelijk iemand in de organisatie moeten zijn of zelfs daarbuiten.”

“Soms maak ik er een grapje over, omdat ik wel wil dat het bekend is dat ik in deze fase ben aanbeland. Dat is natuurlijk niet de manier. Aan de andere kant voelt het als een zwakgebod om mezelf hier serieus in te nemen en dit ook als serieus onderwerp te bespreken in de werkomgeving. Zo van: ‘Tja mensen, ik ben helaas tijdelijk ontoerekeningsvatbaar en ik heb geen idee hoe lang dit gaat duren. Helaas.’ Daar kan een organisatie natuurlijk niet op draaien. Maar het is toch een feit dat het er is en dat we er mee hebben te dealen. Lastig dus. En ik denk dat hoe ik hierin sta (dubbel), dat heeeeeeel veeeeeeel mensen er zo in staan. Dus misschien nog een lange weg te gaan voordat dit onderwerp serieus genomen gaat worden op de werkvloer.”

“Overgang is onbekend en onbemind onderwerp van gesprek.”

“Ik beschouw het ook als iets privé's. Zo had ik het vroeger bijv. ook niet over menstruatieklachten. Het hoort gewoon bij het leven.”

“Wil het er op mijn werk niet over hebben. Bang niet meer voor vol aangezien te worden.”

“Ik ben zelf HR adviseur. In mijn eigen geval met mijn leidinggevende overlegd. Vanuit functie probeer ik onderwerp bespreekbaar te maken bij leidinggevendens.”

“Nog niet gedaan, maar ga 't wel doen. Het helpt dat ik een vrouwelijke en leuke leidinggevende heb. Anders zou ik het niet doen.”

“Ik vertel over mijn klachten en binnen het team is er gelukkig herkenning omdat er meerderen zijn die in de overgang zitten. Op mijn vorige werk zaten veel jonge mensen, waardoor er veel onbegrip was.”

“Heb er nooit aan gedacht dat de overgang wel eens de oorzaak van alle malaise kon zijn. Mentaliteit van niet zeuren, doorgaan en van hard werken is nooit iemand slechter geworden. Ook angst om toe te geven dat het niet allemaal meer even soepel ging, niet willen falen.”

“Ik weet niet of ik zo'n gesprek zou willen, ik vind het ook een priveaangelegenheid. Is er echt extra aandacht voor ander gedrag bij vrouwen die zwanger zijn? Vind het moeilijk om te bedenken hoe gesprekken hierover nuttig kunnen zijn. Ook ingewikkeld wat nou komt door hormonen en wat door andere zaken...”

“Ik vind het gênant en wil niet dat het me ‘kleiner’ maakt t.o.v. mannelijke collega's.”

“Nee, ik heb geen behoefte aan specifiek een gesprek met HR of mijn leidinggevende. Ik vind dat het gewoon op de werkvloer, ook met leidinggevendenden, bespreekbaar moet zijn. Ik doe het zelf door mijn ervaringen te delen als ik bij anderen ook maar iets zie wat ik herken als mogelijk overgang gerelateerd. Zeker als de ander daar nog helemaal geen link mee legt.”

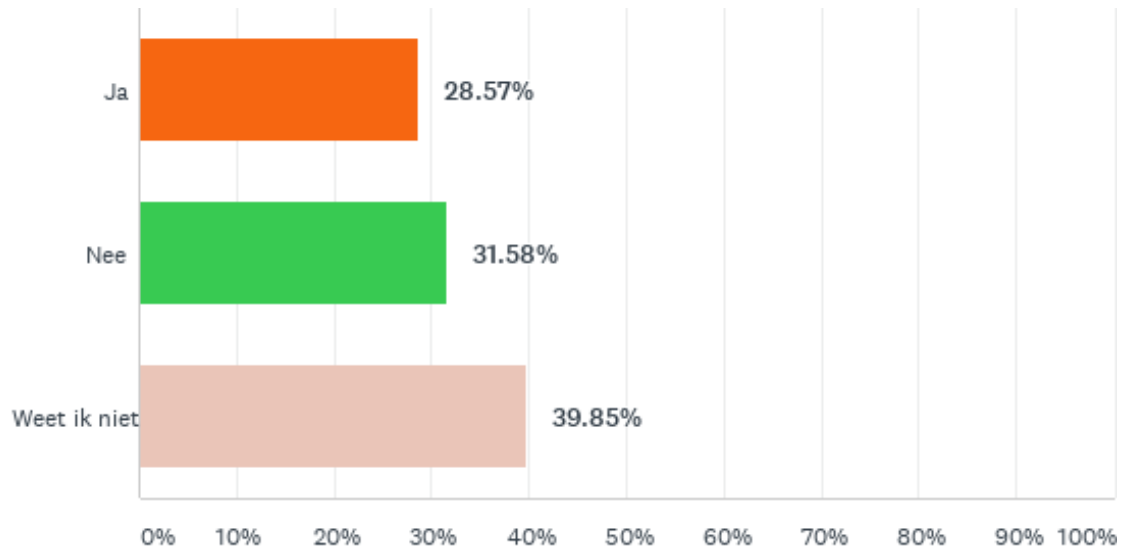
“Maak het onderwerp bespreekbaar in de gehele organisatie. Betrek zowel jong als oud, medewerkers en leidinggevendenden.”

“Dit kan in een jaargesprek of individueel overleg een plek hebben. Dat heb ik natuurlijk zelf in de hand, maar ik doe dit niet. Komt, denk ik, doordat ik een mannelijke leidinggevende heb. En ik vind het al gauw gezeur. Dus creëer mijn eigen drempels.”

“Informeel het erover hebben vind ik genoeg.”

Vraag 4: Zou de organisatie bij kunnen dragen aan het verbeteren van jouw persoonlijke ongemak(ken), in relatie tot overgang en werk?

Beantwoord: 133 Overgeslagen: 1



Met deze vraag- en vooral de toelichting - heb ik geprobeerd om vrouwen te verleiden om mee te denken in wat helpend op het werk kan zijn. Het alleen aangeven dat je meer aandacht voor de overgang wilt, is een goed recht. Nog waardevoller is het om te weten wat vrouwen op het werk concreet wensen. Met die informatie kan ik, en ook jij, in gesprek gaan met de organisatie. Ik organiseer rondetafelgesprekken bij organisaties, juist met dit doel. Weten wat er omgaat in de hoofden van werkende vrouwen in de overgang is een must als je je als organisatie wilt oriënteren in die faciliterende rol.

Vervolg vraag 4: Zo ja, wat zou dan helpen? Noem a.j.b. één of meerdere voorbeelden. Dit is informatie die wij, uiteraard anoniem, heel graag willen overdragen aan de werkgever of de manager.

Flexibelere werktijden en eigen tijd indelen wordt veel aangehaald door de vrouwen. Een eigen kamer of ruimte om te werken is voor een aantal prettig. Dat zijn meer de praktische zaken. Het gaat voor veel vrouwen om erkenning, herkenning en aandacht. Opvallend is dat in de antwoorden (ook bij andere vragen) vrouwen zelf vanuit een niet altijd positief beeld praten. Er wordt gesproken over 'oude vrouwen' of 'jongere collega's die toch geen aandacht hebben voor deze kwalen' en 'vrouwen die zelf ook grapjes maken, omdat ze bang zijn het openlijk te bespreken'. Die aannames en angsten maken het niet gemakkelijker voor vrouwen om over dit onderwerp te praten. Ook in mijn privéomgeving merk ik die terughoudendheid. Zolang vrouwen zelf nog schaamte, angst en ongemakkelijkheid voelen is er werk aan de winkel.

Van de 60 reacties heb ik enkele reacties integraal opgenomen, zie hieronder:

“Ja zeker. Er werken weinig vrouwen van boven de vijftig bij ons. Dat is al een ding, meer diversiteit. Waarom gaan ze weg? Een vertrouwenspersoon met wie je over emoties en gevoel kan praten. En soort strippenkaart/’zwangerschapsverlof’ voor als je slechte dagen hebt. Qua beoordelen op bijdrage/functioneren: ik hoef niet de uitmuntend beoordelingscriteria te krijgen. Maar heb nu het gevoel dat ik minder functioneer door de overgang.”

“De ruimte om je eigen tijd in te delen. Soms liever ‘s avonds werken, dan ‘s ochtends na vier slapeloze nachten op rij. Je in de ergste gevallen soms gewoon ziek mogen melden als je op omvallen staat.”

“Betere kennis bij huisartsen etc.”

“Nee, omdat ik ongelooflijk veel flexibiliteit en vrijheid krijg vanuit mijn werkgever, waardoor wat ik nodig heb is te combineren met mijn werk.”

“Workshops, onderling meer over praten.”

“Bij vrouwen boven een bepaalde leeftijd actief vragen hoe het gaat. Waar men last van heeft. Standaard een informatiebijeenkomst aanbieden. Oplossingen aandragen, bijv. flexibelere werktijden als dat kan. Als je heel slecht slaapt is het fijn als je wat later kan starten bijv. Maar erkennen van het probleem is al een stap vooruit. De klachten serieus nemen. Nu durf je het niet de melden. Behalve de opvliegers want daar kun je niet omheen, terwijl je je daar heel rot onder kan voelen. Dat doe je dan maar af met een grapje, maar leuk is anders.”

“De werknemer faciliteren in flexibel omgaan met werk/tijden aan de hand van de wensen/wat de medewerker nodig heeft om de overgang periode goed door te komen. Maar eigenaarschap ligt wat mij betreft bij de medewerker.”

“Meer beweging tussendoor waardoor meer zelfvertrouwen in het lijf en betere concentratie. Meer gespreide werktijden waardoor mogelijkheid tot powernaps.”

“Mogelijkheid bieden tot time-outdag > Begrip voor tempo (lager) > Kunnen refereren aan klachten zonder direct helemaal uit te hoeven leggen of te verantwoorden) > Begrip hebben dat overgang meer is dan een opvlieger op z’n tijd (ook psychische klachten).”

“Niet problematiseren of medicaliseren maar sneller inzet coaches met ervaring op gebied van overgang om transitie in goede banen te leiden.”

“Dat het een normale fase in een vrouwenleven is waardoor je soms je werktijden anders invult. Bij vrouwen met kinderen is het vaak geen probleem dat je verder thuis werkt omdat je kindje ziek is geworden op de kinderopvang.”

“Meer voorlichting over de verschillende klachten die medewerkers kunnen ervaren en tips hoe hier mee om te gaan. Waar kan medewerker terecht al dan niet anoniem...”

“Ik denk dat voor mij erkenning en ruimte geven als ik me niet zo goed voel, dat ik als het echt nodig is even uit kan rusten, zonder me daarvoor ziek te hoeven melden, helpt. En vertrouwen dat ik dat zelf kan indelen.”

“Ik zou het bespreekbaar maken. En mensen opties geven waar ze gebruik van kunnen maken, zoals later beginnen, thuis werken, een consult bij een overgangsconsulente, etc.”

“Mogen inzetten op flexibele werktijden. Minder druk neerleggen.”

“Het is ongemakkelijk en ook privé. Misschien aanbod om te kijken hoe je balans kan houden/vinden.”

“Kijken naar de invulling van het werkrooster. Wat zijn de mogelijkheden? Bespreekbaar maken binnen het team, de een kan er meer last van hebben dan de ander.”

“Veel is bespreekbaar maar overgangsklachten is voor ‘oude’ mensen die toch snel met pensioen gaan.”

“Soms, door er ruimte en aandacht voor te hebben, is het werk mogelijk op momenten dat het nodig voelt even aan te passen. En begrip kweken en hebben voor een vrouw op leeftijd met kleine klachten helpt.”

“We zijn er na corona mee bezig om het werk zo te kunnen uitvoeren als het het best bij je past. Dat betekent voor mij meer thuiswerken.”

Conclusie

Het is heel fijn om te lezen dat van de respondenten 43 vrouwen hebben aangegeven tijd te willen maken voor een interview of podcast. Het geeft aan dat vrouwen betrokken zijn bij het onderwerp en dat ze het belangrijk vinden.

‘Hoe ervaren de vrouwen hun werk tijdens de overgang’ is de vraag waar ik meer antwoorden op wilde ontvangen. De waardevolle reacties op de vragen en met name ook de open vragen geven mij een beter beeld van de situatie die vrouwen ervaren. Het is belangrijk om de reacties en verhalen van deze vrouwen te ontvangen. We moeten vooral voorkomen dat we vergeten om MET de doelgroep te praten. Die vrouwen zijn regiehouders van de situatie en niet de werkgever. De werkgever kan een belangrijke rol spelen in het faciliteren van de doelgroep.

Dit beknopte onderzoek is een opstap naar een mogelijk uitgebreider onderzoek. Het geeft ons in ieder geval alvast een mooi inzicht in wat er speelt en leeft onder de werkende vrouwen in de overgang. Hier kunnen we mee aan de slag.

Het openlijk bespreekbaar maken van de overgang op het werk is een wens

Het merendeel van de respondenten kampt met overgangsklachten op het werk. Uit de toelichtingen komt naar voren dat de vrouwen diverse klachten opnoemen en verschillend omgaan met het thema. Kijkende naar alle reacties van de vrouwen zijn de klachten onder te verdelen in lichamelijke, mentale en sociale klachten.

Duidelijk is geworden dat veruit het de meeste van de organisaties waar de respondenten werken geen aandacht hebben voor de overgang. De organisaties die er wel aandacht aan geven, organiseren in veel gevallen een voorlichtingsbijeenkomst of een workshop.

De meeste vrouwen geven onder meer aan aandacht te wensen voor de overgang op het werk. Het openlijk bespreekbaar maken is een wens, goede voorlichting is een wens en het kunnen raadplegen van een (vertrouwens)persoon die bekend is met de overgang is een wens. Daarbij geven de respondenten veelvuldig aan dat het hebben van flexibiliteit in en op het werk prettig is in deze fase van het leven.

Het is geen ziekte

Veel vrouwen hebben gereageerd met de opmerking het fijn te vinden dat ik aandacht besteed aan het effect van de overgang op het werk. Een enkele vrouw gaf aan dat het belangrijk is om de overgang niet te medicaliseren. Het is geen ziekte, het is een fase waar vrouwen doorheen gaan. Deze zienswijze is belangrijk om niet te verzanden in een medisch verhaal en ook om van dat negatieve stigma af te komen.

Menokracht Coach

Voor Liz biedt de optie om met de Menokracht Coach te werken aan een overgangvriendelijk werkklimaat.

Elke organisatie is gebaat bij een mentor of coach die gespecialiseerd is in de overgang. Deze coach is een onafhankelijk, deskundig en veilig aanspreekpunt voor vrouwen en leidinggevendenden in de organisatie. Ze draagt bij aan een plezierige, veilige en productieve werkomgeving. De coach ondersteunt de organisatie bij het realiseren van een overgangvriendelijk werkklimaat. Een prettig klimaat voor vrouwen in de overgang (premenopauze) en in de fase daarna (postmenopauze).

Een eerste veilige stap

Vrouwen kunnen bij de Menokracht Coach hun verhaal kwijt in een veilige setting. Voor veel vrouwen is dat een mogelijkheid om te werken aan het bewaken van hun inzetbaarheid of het verbeteren van de inzetbaarheid tijdens de overgang. Uit onderzoek blijkt dat 80% van de vrouwen last heeft van overgangsklachten en dat 1/3 van de vrouwen uit deze doelgroep uitvalt. Aandacht hebben voor de problemen die er spelen en ook het bieden van betrouwbare en degelijke informatie is van groot belang.

Veel vrouwen, ook hoog opgeleide vrouwen, weten weinig over de overgang en al haar facetten. Het is van belang dat vrouwen boven de veertig geïnformeerd worden over wat er gaat komen. Veel vrouwen ontwikkelen in de premenopauzale fase, voordat de bekende overgangsklachten zich manifesteren, al klachten die horen bij de overgang. Denk aan vergeetachtigheid, angsten en breinblubber (zo omschrijven vrouwen het zelf). Veel vrouwen in die premenopauzale fase denken te kampen met burn-out of breken hun hoofd over wat er aan de hand is. Dat maakt heel onzeker en vaak ook angstig. Niet weten wat er aan de hand is, is heel naar en heeft grote invloed op je welzijn. Goede informatie en ook begeleiding is hierbij echt een must.

Wat is er aan de hand en waar kan ik terecht?

Voor veel vrouwen is de hele wereld van de overgang een warboel aan informatie, waarin het lastig is om informatie en ook specialisten op waarde in te schatten. Wat klopt wel en wat niet? Welke gynaecoloog of verpleegkundig overgangsconsulent is kundig of in de buurt? De centrale vragen zijn: wat is er aan de hand en waar kan ik terecht? Voor een goede providerboog werk ik samen met diverse gespecialiseerde partners.

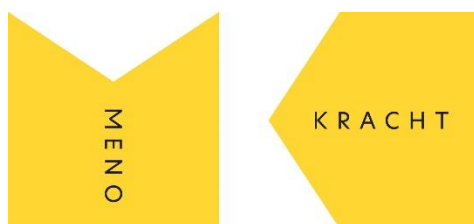
Een nieuwe fase met nieuwe kansen

De menopauze is de dag waarop de vrouw voor het laatst heeft gemenstrueerd. Het is een korte fase, die in feite slechts een dag duurt. Daarna praten we over de postmenopauze. Dit is voor veel vrouwen een geheel nieuwe fase, waarin ze nieuwe gezondheidsproblemen tegen kunnen komen, zoals osteoporose of hart- en vaatproblemen. Hier spelen andere medische en sociale problemen, die aandacht behoeven. Ook zijn er kansen; de nieuwe fase is echt niet alleen kommer en kwel. De menokracht komt hier duidelijk aan bod. Vrouwen werken steeds langer in het arbeidsproces en daarmee is de urgentie groot om hier de juiste aandacht en begeleiding te bieden. Niet alleen om uitval in het werk te beperken, maar ook om de kwaliteit van leven te waarborgen.

Kort samengevat biedt Voor Liz:

- Contact met een onafhankelijke coach met een goed (f)lusterend vermogen en kennis van de overgang.
- Deskundig sparringpartner voor de organisatie.
- Toegang tot een degelijk netwerk voor als een doorverwijzing nodig is.
- Een mogelijkheid om te werken aan het verbeteren van de werkbalans en de inzetbaarheid van de vrouw in de overgang op laagdrempelige wijze en zonder onnodige medicalisatie van de situatie.

Heb je interesse en wil je meer weten over de mogelijkheden van de Menokracht Coach, [mail](#) me dan even, dan neem ik contact met je op.



NEEM OOK EENS EEN KIJKJE OP: menokracht.nl

MENOKRACHT IS EEN LABEL VAN VOOR LIZ