

Checklist voorbereidend gesprek met de bedrijfsarts

Door de eeuwen heen was het gebruikelijk dat vrouwen werkten, al besteedden zij van oudsher meer tijd aan het huishouden en gezin. Onder invloed van de industrialisatie, verzuiling en de populariteit van het kostwinnersmodel, werd het idee van een werkende vrouw echter steeds meer als ongepast gezien. Dit resulteerde zelfs in een koninklijk besluit dat alle vrouwen jonger dan 45 die in overheidsdienst waren 'eervol' ontslagen dienden te worden op de dag na hun huwelijk.

Op 14 juni 1956 werd de 'Wet handelingsonbekwaamheid' afgeschaft. Getrouwde vrouwen mochten voortaan weer werken. Voor het eerst in de geschiedenis nemen vrouwen in de overgang in grote aantallen deel aan het arbeidsproces. Hoe is dat anno nu? Laten we eens wat cijfers op een rijtje zetten:

- 3.800.000+ vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt;
- 1.800.000+ vrouwen daarvan zijn in de overgang;
- 80% ervaart in meer of mindere mate klachten van de overgang;
- 34% van het ziekteverzuim van vrouwen tussen de 44-60 jaar is gerelateerd aan de overgang;*
- 33% van de 55-plus-vrouwen is ook nog eens mantelzorger;**
- 40% van de vrouwen merkt dat het werk lijdt onder de overgang.***

*Bron: drs. Marije Geukes e.a.,2011

**Bron: [PRATEN OVER DE OVERGANG TABOE OP WERK | HET PAROOL](#)

***Bron: [IZZ: LEDENPANEL OVER DE OVERGANG](#)

We mogen concluderen dat overgangsklachten een negatieve invloed hebben op het werkvermogen van vrouwen. Wat we ook weten is dat zowel de vrouwen zelf, als de leidinggevenden, huis- en bedrijfsartsen vaak te weinig kennis hebben van de overgang en menopauze.

De rol van de bedrijfsarts én die van de werkgever als geheel

De bedrijfsarts is specialist op het gebied van arbeid en gezondheid, maar de overgang wordt nog nauwelijks geregistreerd als oorzaak van verminderde inzetbaarheid en verzuim. Terwijl bijna de helft van de vrouwen met hinderlijke klachten aangeeft te worstelen met de eisen die het werk aan ze stelt. Dit kan samenhangen met het niet (h)erkennen van de klachten door de vrouwen zelf of door de bedrijfsartsen.

Bedrijfsartsen hebben geen richtlijn hoe te handelen bij vrouwen met overgangsklachten. Wel is er in 2021 een standpunt opgesteld namens de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde en de Dutch Menopause Society. Hierin staan een aantal concrete aanbevelingen. Als bedrijfsarts, maar ook als werkgever kun je hierop je eigen beleid en protocol maken.

Nog even ter verduidelijking, het is niet alleen de bedrijfsarts die verantwoordelijk is. Dit is een co-creatie proces tussen de werkgever, medische ondersteuners, leidinggevenden,

andere professionals en uiteindelijk de medewerker zelf. Dit proces vergt mogelijk enige begeleiding en/of ondersteuning. Wijs een projectleider aan die voldoende kennis van zaken heeft om het gesprek aan te gaan met de diverse actoren en die vorm kan geven aan beleid en protocol.

In de volgende alinea alvast enkele handvatten om het voorbereidende gesprek aan te gaan met de bedrijfsarts. Hierbij wil ik een belangrijke kanttekening maken: de overgang zelf is geen ziekte, maar een levensfase en gaat ook weer over. De klachten die gepaard gaan met de hormonale disbalans gedurende de overgang, kunnen wel zorgen voor een negatieve invloed op de inzetbaarheid. Uitgangspunt in de behandeling is: niet-medicaliseren zolang als het mogelijk en wenselijk is, en medicatie als het nodig is.

Het voorbereidende gesprek met de bedrijfsarts

Uit het standpunt overgang en werk vanuit de NVAB blijkt dat bedrijfsartsen en andere medische ondersteuners niet voldoende aandacht hebben voor de overgang. Wetende dat dit speelt, is het belangrijk om vanuit de organisatie het verkennende gesprek hierover te voeren met de bedrijfsarts. Wij adviseren de organisatie het volgende:

- Plan een afspraak in met de bedrijfsarts om te praten over de invloed van de overgang op het functioneren van medewerkers.
- Vraag de bedrijfsarts in hoeverre hij/zij kennis heeft van de overgang, de overgang ter sprake brengt en meeneemt in het advies. Indien blijkt dat kennis tekortschiet is het belangrijk te vragen naar de bereidheid om te investeren in deze kennis.
- Wijs de bedrijfsarts op de nascholingen die er zijn op dit gebied en/of nodig een verpleegkundig overgangsconsulente die actief is in de regio uit voor een goed (voorlichtend) gesprek.
- Indien de bedrijfsarts nog niet bekend is met de Greene Climacteric Scale of deze nog niet inzet, kun je bespreken hoe je deze vragenlijst wel kunt inzetten. Bijvoorbeeld door de medewerker deze vragenlijst in te laten vullen en vervolgens met de bedrijfsarts te bespreken. Deze kan de medewerker vervolgens wijzen op de verpleegkundig overgangsconsulente. Leg uit dat deze vragenlijst gebruikt wordt door artsen en vrij te gebruiken is.
- Vraag de bedrijfsarts een overzicht bij te houden van het aantal medewerkers met overgangsklachten en welke advies is uitgebracht. Dit kan geheel anoniem, en op langere termijn krijg je inzicht in de aard van de klachten en welke interventies zijn toegepast en in hoeverre deze hebben gewerkt. Bedenk dat de reden bij ziekmelding niet altijd overeenkomt met de werkelijke reden. Het kan interessant zijn om de bedrijfsarts te vragen de reden van ziekmelding bij betermelding nogmaals te evalueren. HR kan deze anonieme gegevens, indien voorradig, eventueel inzetten bij het maken van beleid op het gebied van overgang en werk.