

Verzuim en inzetbaarheid tijdens de overgang *verhalen uit de praktijk van professionals*

In gesprek met arbeidsdeskundige Charlotte Pubben

Als arbeidsdeskundige spreek je de meeste mensen als ze zijn uitgevallen. Terwijl je de mensen misschien wel liever preventief zou willen spreken.

De realiteit is dat na een ziekmelding de arbeidsdeskundige pas wat later in beeld komt. Gemiddeld rond een jaar verzuim. Bij sommige klanten heb ik ook meer een adviesrol en spreek ik werknemers eerder met name als de re-integratie stukt en het lastiger blijkt dan verwacht.

Charlotte ziet in de praktijk dat veel vrouwen rond de overgangleeftijd uitvallen met een burn-out of met spanningsklachten. Passende interventies zijn dan burn out coaching of soortgelijke trajecten. Te verwachten valt dat deze vrouwen deze behandeling ondergaan om vervolgens weer te herstellen. In de eerste 3 maanden zul je dan bij inzet van een passende interventie echt wel herstel moeten constateren. Mocht blijken dat er geen verbetering zichtbaar is, is het aan te raden om te kijken of de overgang mogelijk een rol speelt. Charlotte geeft duidelijk aan dat veel vrouwen niet weten wat de overgang precies inhoudt. Het kan ook zijn dat ze nog niet geconfronteerd willen worden met de overgang en dat ze deze optie geblokkeerd hebben in hun brein.

Neem de overgang eerder mee in je overweging

Wat Charlotte hier aangeeft, haakt in op verhalen van re-integratie specialisten die ik heb gesproken, die merken dat sommige vrouwen in deze leeftijdsfase met een diagnose burn-out stagneren in de re-integratie. Dan ontstaat er een situatie waarin het maar niet lukt om in uren uit te breiden of er is sprake van terugval. Dat is een onzekere fase waarin vaak verder gekeken wordt naar mogelijke andere oorzaken.

Charlotte komt als arbeidsdeskundige vrouwen tegen die vastlopen in de re-integratie. Op het moment dat zij deze vrouwen ontmoet, dan maakt zij de overgang bespreekbaar. Hiervoor maakt zij onder meer gebruik van de Greenescale, een gevalideerde vragenlijst over de overgang. Maar zij geeft ook aan dat ze als arbeidsdeskundige soms pas veel later in beeld komt. Zij spoort andere verzuim- en inzetbaarheidsdeskundigen aan om de overgang eerder in hun overweging mee te nemen. Zeker als het gaat om vrouwen tussen 40 en 60 jaar.

Minder uitval door seniore houding

Als het aan Charlotte ligt, zou ze graag zien dat alle bedrijfsartsen beter geschoold worden in de overgang, zodat er een betere diagnose gesteld kan worden bij uitval. Ze zou graag zien dat leidinggevenden zich bewuster worden van de overgang en dat er acceptatie ontstaat rondom het onderwerp. Dat er zonder minachting en met respect over dit onderwerp gesproken kan worden. Zo kan de overgang onderdeel worden van de dagelijkse begeleiding en de gevoerde gesprekken. Deze meer seniore houding zou het risico op uitval verminderen en de aandacht van uitval naar preventie

kunnen leiden. HR zal hier de introducerende rol in moeten spelen, het zal daar gedragen moeten worden.

Nog even terug naar Charlotte en haar ervaring met vrouwelijke werknemers in de overgang. Ze vertelt over een casus waarin ze een dame met overgangsklachten hielp re-integreren. Samen met de dame in kwestie en met haar leidinggevende hebben ze haar werkschema iets kunnen aanpassen, zodat er door de dag heen meer pauzes ontstonden. Het was voor haar een passende oplossing en ze is volledig in haar eigen functie hersteld.

“Ik trek het niet meer”

Voor vrouwen in de overgang is ‘snel kunnen schakelen’ vaak lastig. Ze komt dit regelmatig tegen. Door over de overgang te praten ontstaat er kennis en over de tijd heen vaak berusting. Dan kan het accepteren van een (tijdelijke) demotie de oplossing zijn. De druk wordt iets lager en daarmee ook de stress en dat heeft een gunstige werking op de overgangsklachten. Reacties als: “ik wil niet meer terug, want ik moet continu aanstaan en dat lukt me niet meer” of “ik trek het niet meer” zijn Charlotte niet vreemd.

Charlotte laat vrouwen kennis maken met hun eigen overgang en ze laat ze langzaam wennen aan deze nieuwe situatie. Het is voor veel vrouwen een acceptatieproces.

In gesprek met Arbo-verpleegkundige Peggy van Helmond

Het in gesprek komen met een vrouw in de overgangleeftijd is eigenlijk waar je als Arbo- of als andere professional naar moet streven. Zodra je in gesprek bent, kun je altijd de vraag stellen of de overgang of de hormoonstommelingen een rol spelen in het (werk)leven van de vrouw. Het advies is: pak een willekeurige gelegenheid aan om in gesprek te komen.

Die extra vraag stellen

Als Arbo-verpleegkundige is Peggy's ingang vaak het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Maar de ingang voor een gesprek kan divers zijn, denk aan een inzetbaarheidsgesprek, een gesprek over vitaliteit of loopbaan. Praat je wel eens over levensfasen in de organisatie? Ook een gesprek op de werkvloer over wat er speelt kan aanleiding zijn voor een goed gesprek.

Zoek je eigen kapstok en schroom het gesprek niet. En even voor de duidelijkheid, het gaat hier om het gesprek met een vrouw die (nog) functioneert in haar werk en niet is uitgevallen. Vragen stellen over hoe het werk verloopt, wat er nodig is om vitaal te blijven, hoe iemand haar eigen loopbaan wil invullen en hoe de balans is tussen privé en werk kunnen allemaal gesprekken zijn waarin de 'overgang' een plaats kan hebben.

Een PMO is zo'n gelegenheid om de vrouw de vraag te stellen of de overgang haar werk beïnvloedt. Peggy voert in haar gesprek diverse gezondheidschecks uit en neemt enkele vragenlijsten door. Het is een vol programma, maar zodra zij een vrouw van een bepaalde leeftijd binnenkrijgt, dan stelt ze altijd die extra vraag. Helaas heeft ze dan onvoldoende tijd om voorlichting te geven en/of veel vragen over de overgang te beantwoorden. Ze geeft vrouwen die het nodig hebben informatie mee naar huis. Informatie over waar ze meer kunnen lezen over de overgang, een verwijzing naar een fijne podcast en de Greenescale vragenlijst over de overgang. Tijdens dit PMO plant ze het zaadje bij de vrouw en bij thuiskomst kunnen vrouwen zich verder verdiepen in het thema.

Rol van de werkgever

Het PMO wordt aangeboden door de werkgever en werknemers kunnen zich er vrijwillig voor aanmelden. Dat betekent dat Peggy niet alle vrouwen in de organisatie tegenkomt. Daarom is het belangrijk dat ook andere professionals, vooral die meer aan de preventieve kant werken, die eerste informatiestroom aan vrouwen mee kunnen geven. Daarnaast zouden leidinggevenden er zeker ook baat bij hebben.

Peggy geeft verder aan dat bijna elke vrouw van 40-plus die bij haar het PMO ondergaat overgangsklachten herkent. Soms zijn er vrouwen bij met forse klachten en die tegelijkertijd over weinig kennis beschikken. Dit geeft de urgentie aan van een goede informatievoorziening en deze urgentie brengt Peggy over in een adviesgesprek richting de werkgever. Peggy merkt dat werkgevers meer open staan voor dit thema. Onlangs nog kreeg ze de extra opdracht om een werknemer met overgangsklachten te coachen. Dus naast haar PMO-werk verzorgt Peggy ook de coaching.

Het gaat dan om een traject van 4 sessies, binnen een tijdsbestek van enkele maanden. Een vast en belangrijk onderdeel is een driegesprek met de leidinggevende om samen de verkregen inzichten te vertalen naar het werk om steun en draagvlak van de werkgever te krijgen, maar zeker ook om de kennis bij de leidinggevende te vergroten. Een leidinggevende komt dan vaak zelf met praktische tips om het werk aan te passen



Vragen voor coaching kunnen binnenkomen via een leidinggevende, via de bedrijfsarts, maar natuurlijk ook via HR. Over HR gesproken, het is belangrijk dat HR een faciliterende en verbindende rol speelt in dit proces. Het is belangrijk dat er professionals op de werkvloer zijn die meer weten over de overgang. Zij kunnen preventief handelen, zij kunnen informeren, doorverwijzen én de vertaalslag maken naar het werk. Zo krijgt dit thema een plek op de werkvloer.

In gesprek met projectleider duurzame inzetbaarheid Nienke de Koning

Het bijzondere aan Nienke is dat ze niet alleen projectleider duurzame inzetbaarheid is, maar tevens vrouwen begeleidt naar een gezondere leef- en werksituatie. Daar ga ik meer over vertellen.

Nienke is betrokken bij het uitvoeren van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Tijdens dit onderzoek doet ze diverse metingen, waaronder de Heart Rate Value (HRV) meting. Met de HRV-meting wordt onder meer de fysieke en mentale stress gemeten. Tevens loopt ze samen met de medewerker langs een aantal vragenlijsten. Uiteraard stelt ze de vraag of de overgang een rol speelt in het leven van de vrouw.

Bij een organisatie waar ze onlangs de PMO's heeft uitgevoerd bleek dat ongeveer 15% van de dames te kampen had met overgangsisues. Dit is de groep met risico op uitval. Met de uitkomsten van dat onderzoek is Nienke met de werkgever in gesprek gegaan en samen bepaalden ze dat ze deze medewerkers een vervolg(interventie)traject wilden aanbieden. Het doel van deze preventieve interventie is het behoud van de medewerkers op de werkvloer.

In het vervolgtraject wordt gekeken naar:

- stressbelasting
- werk en privé balans
- werkdruk (en wordt deze ook door de vrouw zelf opgelegd?)
- beweegpatronen
- energiekachten/vermoeidheid

Bij al deze punten staat altijd de vraag centraal of en hoe de overgang een rol speelt. Het valt haar op dat een aantal van deze vrouwen die ze begeleidt nog in de ontkenning zitten, soms bewust, soms onbewust. Het goed informeren van deze vrouwen over de overgang is een belangrijk onderdeel van haar werk.

Wat is wat?

Tijdens haar begeleiding kijkt ze scherp naar de oorzaak van de problemen. Wat ligt hieraan ten grondslag? Dat kan de overgang zijn, maar er kunnen tevens andere zaken spelen. En dit is precies de uitdaging van veel begeleiders en/of behandelaars. Er zijn zoveel zaken die kunnen meespelen, denk bijvoorbeeld aan klachten rondom burn-out, long-covid, chemobehandeling en andere aandoeningen. Veel van de klachten die horen bij deze situaties lijken op elkaar. Denk aan breinmist, dat komt voor bij long-covid klachten maar ook bij chemo-, overgang- en burn-outklachten. Goed kijken naar de oorzaak en eventueel hulp inroepen van artsen of verpleegkundigen is dan raadzaam.

Nienke kan heel goed uit de voeten met de breincoaching methodiek van IEMT. IEMT is een therapie waarbij de ogen worden bewogen, waardoor nieuwe verbindingen in de hersenen ontstaan die ongewenste emoties bij bepaalde situaties helpen te verminderen of zelfs laten verdwijnen. Met name bij angstklachten, stressklachten en onzekerheid is deze theorie volgens Nienke bijzonder effectief. Het idee is om de emoties te neutraliseren, zodat ze zich beter voelen over zichzelf en beter naar hun eigen situatie kunnen kijken. Uiteraard reageert elk persoon anders op de behandeling, maar met 1 tot 5 sessies kan Nienke veel bereiken.



Onderkennen van een nieuwe levensfase

Naast de IEMT-coaching heeft Nienke aandacht voor leefstijl. Voeden, bewegen en slapen ervaart zij als belangrijke draaiknoppen om de gezondheidssituatie te kunnen verbeteren. Maar wat het belangrijkste is in de ogen van Nienke, is aandacht en het onderkennen van de situatie. Het valt haar op dat niet alle vrouwen open staan voor de levensfase die we de overgang noemen. Dus het onderkennen van het feit dat deze fase is aangebroken is een belangrijke stap. Meestal volgen de interventiestappen dan vanzelf of in elk geval met minder weerstand.

Nienke werkt voor Triple Dynamix Preventie & Coaching. Zij ontlasten de werkgever door naast de PMO's en coaching, ook aandacht te hebben voor zaken als werkveiligheid en loopbaanontwikkeling. En aan de basis van al hun werk staat een goede onderlinge communicatie centraal. Kijk altijd goed naar lichaamstaal. Luister goed en vraag door. Stel altijd de vraag achter de vraag.
