

Menokracht Workshop

Werk & Overgang:
Kansen & uitdagingen

door Miranda Domburg en Helga van Geldrop

Transvorm, 19 september 2024

1

Programma

Kennismaken

•

Overgang & Werk: kansen en uitdagingen

•

Impact van stress en ontspanning

•

Pauze

•

Met elkaar in gesprek

•

Vragen en afronding

2

BEELD

Welk beeld heb jij van de overgang?
Welk gevoel komt er in je op als je iets hoort of leest over de overgang?
Kun je dit zo specifiek mogelijk beschrijven?

Vraag aan jou

Welk beeld heb jij van de overgang?

Welk gevoel komt er in je op als je iets hoort of leest over de overgang?

Schrijf het antwoord voor jezelf op.

3

Kennismaken

Wie ben je? En wat hoop je vandaag op te halen?

4

De overgang, waarom hebben we het hierover?

In 2021 waren er in Nederland 1,8 miljoen werkende vrouwen van 45 jaar en ouder.*

- 80% van de vrouwen geeft aan in meer of mindere mate last te hebben van overgangsklachten.**
- 55% van de vrouwen merkt dat het werk lijdt onder de overgang.*
- 33% van de 55-plus-vrouwen is ook nog eens mantelzorger.**

*Bron: Onderzoek Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu 2023
**Bron: CBS/TNO 2022
***Bron: Landelijke Vereniging voor Mantelzorgers en Vrijwilligerszorg



overgang

overgang

5

De impact op het werk

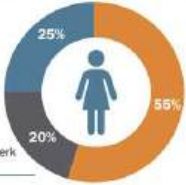
Ruim 34% van het ziekteverzuim van vrouwen tussen de 44-60 jaar is gerelateerd aan de overgang.

De onderzoeker, Marije Geukes, waarschuwt voor het presentisme (wel aanwezig, maar minder productief), daar gaat vaak vaak meer geld mee gemoeid dan met uitval.

Bron: Onderzoek Marije Geukes 2011 | 2024

OVERGANGSKLACHTEN VAN INVLOED OP HET WERK

Bij 55% van de vrouwen in de overgang hebben de klachten invloed op het werk.



- geen klachten
- klachten van invloed op werk
- klachten niet van invloed op werk

Bron: factsheet de overgang: klachten en invloed op het werk TNO

overgang

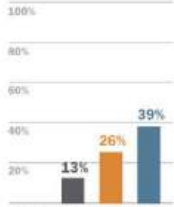
overgang

6

GEZONDHEID EN INZETBAARHEID VAN VROUWELIJKE WERKNEMERS IN DE OVERGANG

GEZONDHEID

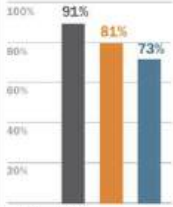
Ervaren Burn-outklachten.



Overgangsklachten	Burn-outklachten
Zonder overgangsklachten	13%
Soms overgangsklachten	26%
Regelmatig overgangsklachten	39%

INZETBAARHEID

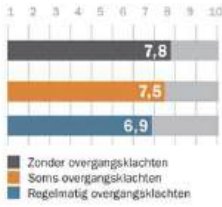
Volddoet aan de fysieke eisen die het werk stelt.



Overgangsklachten	Inzetbaarheid
Zonder overgangsklachten	91%
Soms overgangsklachten	81%
Regelmatig overgangsklachten	73%

WERKVERMOGEN

De mate waarin iemand in staat is om zijn werk uit te voeren.



Overgangsklachten	Werkvermogen (score)
Zonder overgangsklachten	7,8
Soms overgangsklachten	7,5
Regelmatig overgangsklachten	6,9

Bron: factsheet de overgang: klachten en invloed op het werk TNO

overgang

overgang

7

Bewustzijn vergroten

Citaat uit het onderzoek van Rijksinstituut voor volksgezondheid en Milieu:

“Uit eerder onderzoek blijkt dat er bij werkgevers en vrouwen zelf weinig bewustzijn en kennis is over de (impact van de) overgang en mogelijke ondersteuning.

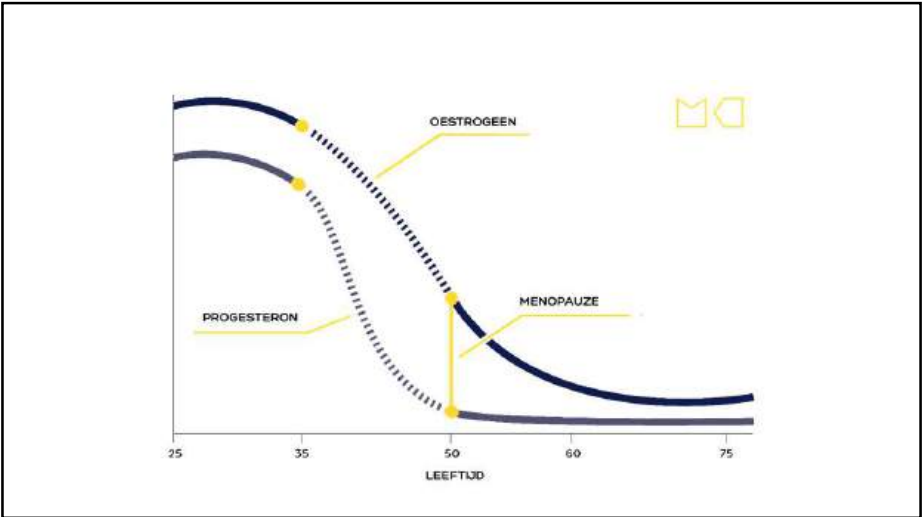
Ook worden overgangsklachten niet altijd herkend door zorgverleners, zoals huisartsen en bedrijfsartsen. Omdat overgangsklachten lijken op symptomen van overspannenheid, kan dit voor onduidelijkheid zorgen bij het stellen van een diagnose en de behandeling van de klachten belemmeren.

Tezamen kan dit eraan bijdragen dat vrouwen die in hun werk last hebben van hun overgangsklachten onvoldoende ondersteuning krijgen.”

overgang

overgang

8



9

De overgang in cijfers

Deze lijst is onderverdeeld in domeinen:

- Psychologisch
- Somatisch (lichamelijk)
- Vasomotorisch (bloedvaten)
- Seksueel

We zullen bij de voorbeelden van de werksituatie vooral inzoomen op de eerste drie domeinen.

TOP 12 OVERGANGSSYMPTOMEN*	DOMEIN	%
Geen zin meer in seks	Seksueel	33
Slaapstoornissen	Psychologisch	25
Spier-/gewrichtspijn	Somatisch	23
Opvliegers	Vasomotorisch	21
Nachtelijk zweten	Vasomotorisch	20
Vermoeidheid/lusteloosheid	Psychologisch	19
Gespannen, gejaagd of nerveus gevoel	Psychologisch	12
Gespannen gevoel in hoofd of lichaam	Somatisch	12
Concentratieproblemen	Psychologisch	10
Hoofdpijn	Somatisch	9
Snel geïrriteerd	Psychologisch	7
Neerslachtig/niet gelukkig voelen	Psychologisch	6

* Onderzoek van Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu 2023

10

De greenescale

Een overzicht van de meest voorkomende klachten. Deze vragenlijst helpt inzicht te krijgen in de overgang en helpt het gesprek voor te bereiden met bijvoorbeeld een arts.

Let op: de vragen zijn nadrukkelijk niet bedoeld ter vervanging van een medisch advies door een arts.

<https://menokracht.nl/greenescale/>

The Greenescale questionnaire lists 26 symptoms related to menopause, such as 'Spanningsgevoelens', 'Ruisen van harskepingen', 'Opvliegers', etc. Each symptom has a checkbox for frequency (never, often, always).

11

Tijd voor interactie

A woman with blonde hair, wearing glasses and a purple button-down shirt over a white t-shirt, is smiling and looking towards the camera. The background is a solid light blue.

12

biologische verliezen

- lichaam
- vermind. draagverm., slecht zicht, slecht horen, slecht reukverm., slecht smaakverm., slecht gevoelverm., slecht denkenverm., slecht voelenverm., slecht wetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm.

psychische verliezen

- geest
- vermind. draagverm., slecht zicht, slecht horen, slecht reukverm., slecht smaakverm., slecht gevoelverm., slecht denkenverm., slecht voelenverm., slecht wetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm.

sociale verliezen

- school/werk
- vermind. draagverm., slecht zicht, slecht horen, slecht reukverm., slecht smaakverm., slecht gevoelverm., slecht denkenverm., slecht voelenverm., slecht wetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm.

suïcide

- vermind. draagverm., slecht zicht, slecht horen, slecht reukverm., slecht smaakverm., slecht gevoelverm., slecht denkenverm., slecht voelenverm., slecht wetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm.

suïcide

- vermind. draagverm., slecht zicht, slecht horen, slecht reukverm., slecht smaakverm., slecht gevoelverm., slecht denkenverm., slecht voelenverm., slecht wetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm., slecht kunnenverm., slecht mogenverm., slecht durvenverm., slecht willenverm., slecht moetenverm.

A red plastic bucket with a blue handle sits on a sandy beach. The ocean is in the background, with gentle waves lapping at the shore. The sky is clear and blue. The bucket is empty and is the central focus of the image.

JE EMMER GEVULD MET:

- Ervaringen
- Gevoeligheid
- Coping stijl
- Ruimte voor dagelijks functioneren
- Rouwende brein (gaat naar vaste gewoonte, is er niet meer)
- Energie (informatieverwerking > geheugen > planning en uitvoering > executive functies (impulsremming, werkgeheugen, cognitieve flexibiliteit)

De overgang drukt op alles

De overgang op de werkvloer

Hoe ziet die impact van die overgangsklachten er in de praktijk uit? Het is belangrijk om dat beter te gaan herkennen. Hier alvast enkele voorbeelden.

Impact	Percentage
vindt dat zij minder goed functioneert op het werk door bijvoorbeeld pijnklachten, vermoeidheid of concentratieproblemen.	36%
beleeft soms ongemakkelijke situaties op de werkvloer door bijvoorbeeld opvliegers, stemmingswisselingen of doorlekkers.	31%

Bron: factsheet de overgang: klachten en invloed op het werk TNO



4

Mentale klachten uit de werkpraktijk

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

"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 moeilijk is. Ik ben dan ook niet scherp, kan dan niet snel schakelen."

"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."

"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."



Bron: quotes uit onderzoek Menokracht 2020

17

Fysieke klachten uit de werkpraktijk

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

"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."

"Hoofdpijnklaachten bij langere intensieve sessies met meerdere mensen en meer moeite moeten doen in sessies met meerdere mensen om alert te reageren en energie vast te houden."

"Vier jaar geleden constateerde de huisarts een burn-out. Fysieke klachten die bij nader onderzoek gelukkig niets opleverden. Dus zit het 'tussen je oren'. Verantwoordelijke functie, dus het zal wel stress zijn. Heeft geresulteerd in het afscheid nemen van mijn functie. Achteraf gezien heb ik me nooit gerealiseerd dat de overgang mogelijk de 'boosdoener' is geweest."

"Op dit moment heb ik heel heftige menstruaties. Ze zijn zo pijnlijk dat ik 's nachts niet kan slapen. Daarnaast verlies ik dan vooral de eerste dag zoveel bloed dat ik enorme kans op doorlekken heb."



Bron: quotes uit onderzoek Menokracht 2020

18

Opvliegers uit de werkpraktijk

"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 ben al die aandacht zat rondom die opvliegers, het is zo zichtbaar. Het is vaak goed bedoeld maar het haalt me uit mijn eigen ritme."

"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."

"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."



Bron: quotes uit onderzoek Menokracht 2020

19

Signalen herkennen

We krijgen veel vragen over hoe je de vrouw in de overgang kunt herkennen.

Hieronder een overzicht van veel voorkomende signalen:

- Verandering in functioneren
- Moeite met werken in een drukke omgeving
- Later op het werk komen/ verslapen
- Stressgevoeliger/ emotioneler
- Afname belastbaarheid en veerkracht
- Irritaties en conflicten
- Afname van effectiviteit en efficiency
- Verandering in verzuim
- Verandering in motivatie



"Ik herken mijzelf niet meer"
"Ik herken haar niet meer"
"Verzuurd"
"Hakken in het zand"
"Gaat ze alweer niet mee naar het bedrijfsuitje"
"Chagrijnig"
"Ik heb geen zin meer om voor iedereen te zorgen"

20

Een vrouw is niet stuk

Boswachter Arjan Postma beschrijft in zijn boek: 'Hoe één gekke mier de wereld kan veranderen' dat bijna alle dieren op het moment dat ze de overgang bereikt hebben niet meer leven.

De natuur is namelijk niet mild: als je geen functie meer hebt, dan ga je dood. En naast dat je geen functie meer hebt, eet je ook het eten op van je kinderen. Je bent overbodig en ook nog een concurrent.

De overgang, bezien als proces, kost energie en de natuur is niet van de verspillen. Het idee is dat als je nog leeft na de overgang, daar een reden voor moet zijn. Een logische vervolgedachte is: wij als vrouw in de overgang bezitten een bepaalde waarde. En niet alleen de mens, er zijn ook enkele dieren die de overgang doormaken en nog lang daarna blijven leven.

Postma omschrijft het als: "Een vrouw is niet 'stuk', integendeel. De dieren laten ons zien dat de overgang misschien wel het grootste geschenk is dat moeder natuur ons heeft gegeven."



21



22

Enkele positieve kanten en kansen van de overgang

- Betere focus op eigen behoeften
- Beter voor jezelf opkomen
- Dichter bij jezelf kunnen zijn
- Loslaten van oude patronen
- Een nieuwe balans
- Meer innerlijke rust
- Drijfveren veranderen
- Creatiever
- Ontdekken van nieuwe hobby's en talenten
- Een nieuwe interessante carrière
- Leidinggevende ervaringen ontplooiën
- Doorgeven van levenservaring (mentor/coach)

Je ziet dat vrouwen met een zetje van de overgang vaak beter voor zichzelf gaan zorgen. Ze maken zich minder snel druk en kunnen beter relativeren. Ze hebben veel kennis en ervaring en zijn hiermee waardevolle krachten en mentoren voor de jongere collega's en voor de cliënten.

Ze zijn vaak beter in staat hun tijd en energie te verdelen en ook op het thuisfront wat meer te kunnen delegeren of op zijn beloop te laten. Zingeving is belangrijk.



23



24

Wat kun je als vrouw zelf doen?

Een gezonde leefstijl, denk hierbij aan:

- Goede voeding (het mediterrane dieet) en gezond gewicht
- Voldoende bewegen, spierversterkende oefeningen
- Ontspanning, chronische stress reduceren, cirkel van invloed
- Plezier en zingeving
- Gezond slaapritme
- Stoppen met roken en stop of matig met alcohol
- Voldoende vitamine D

Bezoek huisarts, verpleegkundig overgangsconsulente of (medisch) behandelaar:

- Huisarts: 10 minuten tijd - mist soms expertise
- VOC: geen verwijfsbrief nodig - grote expertise
- Menopauzepoli/vrouwenkliniek: verwijfsbrief nodig (2^e lijn) - grote expertise
- Acupuncturist, Fysio, Diëtist, Ergotherapeut, Bekkenbodemtherapeut, etc.



25

Hoe kan een werkgever ondersteunen?

Preventie is de sleutel

- Kennisniveau verhogen binnen de hele organisatie en meer begrip uiten op de werkvloer.
- Sociale steun bieden, dat werkt stress verlagend. Creëer een plek waar vrouwen ervaringen kunnen delen op de werkvloer (intervisie, supportgroepen, etc.).
- Wat zou je nog meer kunnen inzetten om (chronische) stress te verlagen (indien mogelijk)? Denk creatief...
- Denk ook aan het inzetten van een (loopbaan/vitaliteit)coach om uitval te voorkomen.
- Let op inclusie, vrouwen ervaren vaak dat ze er minder toe doen, en let op gepaste humor.
- Een gezonde werkomgeving waar aandacht is voor gezonde voeding, ontspanning en beweging.



26

Hoe kan een werkgever ondersteunen?

- Communiceer frequent via teammeetings, intranet, vitaliteitsdashboard en via posters op de gangen of bij het koffieapparaat. De realiteit is dat er eerder te weinig wordt gecommuniceerd dan teveel.
- Aandacht voor een open werkcultuur en het goede gesprek, uitgaande van het perspectief van inzetbaarheid. Zoek samen naar oplossingen.
- Leidinggevenden en ondersteunend personeel informeren over dit onderwerp. Laat ze kennismaken met de signalen en stimuleer ze om het gesprek aan te gaan vanuit het principe van het goede gesprek (zie hieronder) en het perspectief van inzetbaarheid.

Actief te luisteren ('dus je bedoelt dat...?') en begrip te tonen ('Ok, ik begrijp het nu'). Te bevragen wat ze nodig heeft (van haar leidinggevende en collega's). Aan te geven dat je samen op zoek wilt gaan naar oplossingen.

- Coach, mentor of adviseur met kennis van de overgang binnen de organisatie aanbieden, die als aanspreekpunt kan fungeren voor vrouwen zelf, kan bijdragen aan preventie en de verbinder kan zijn tussen medewerker, werkgever en bedrijfsarts.



27

Hoe kan een werkgever ondersteunen?

- Doe onderzoek naar hoe taken en werkpatronen, zoals nachtdiensten of onregelmatige diensten, invloed hebben op de symptomen en biedt - waar mogelijk - flexibiliteit in werkzaamheden, werkuren, thuiswerken, etc.
- Draag zorg voor de beheersing van de temperatuur en ventilatie op de werkplek (bijv. plaatsing van bureauventilatoren) en zorg voor toegang tot koud drinkwater.
- Zorg voor flexibiliteit van kledingvoorschriften en uniformen met behulp van thermisch comfortabele stoffen.
- Zorg voor toegang tot schone en eigen kleed- en wasgelegenheden en toiletten.
- En nogmaals de belangrijkste tip: ga in gesprek en vraag wat iemand nodig heeft en hoe je kunt ondersteunen.



28

Negatief spiraal doorbreken

- **Uitnodigen om erover te praten** - dat is vaak de eerste stap
(leren, herkennen, erkennen en dan handelen)
- **Tips voor goede zelfzorg** - zorgen voor een gezond stressniveau
(ontspanning, slapen, bewegen, voeding, drinken, jezelf waarderen, keuzes maken)
- **Hulp bieden - steun geven**
(en waar nodig doorverwijzen)
- **In actie komen - waarmee kan ze meteen aan de slag?**
(het liefst een simpele stap die ze vandaag, morgen of deze week kan opstarten)

De overgang is heel normaal. Het hoort bij het leven van een vrouw. Het is een fase en gaat ook weer voorbij. Wat niet normaal is, is blijven rondlopen met klachten als deze te veel impact hebben op je leven en functioneren.



29

Tijd voor interactie

Wat kun jij binnen jouw werkomgeving doen?



30

Impact van stress en ontspanning



"Omdat ik steeds het gevoel heb dat ik achter de feiten aanloop en dat stress geeft heb ik besloten om minder uren gaan werken. Dan heb ik meer ruimte om bij te komen van het werk."



UIT MENOKRACHT ONDERZOEK ZOMER 2023

31

STRESS VERLAGEN

Chronische stress is niet gezond. Extra nadeel voor vrouwen in de (post) overgang is dat stress de hormoonbalans negatief beïnvloed en hierdoor klachten kunnen verergeren. Het is bewezen dat wandelen, yoga-, mindfulness- en meditatieoefeningen helpen om stress te verlagen. Wat zou jij nog meer kunnen bedenken om stress op een gezond niveau te houden?



Vraag aan jou

Wat zou jij nog meer kunnen bedenken om stress op een gezond niveau te houden?

Schrijf het antwoord op

32

Op adem komen

De gouden draad adem



33

Het autonome zenuwstelsel

Sympathicus: fight or flight
Parasympathicus: rest and digest



34

Het autonome zenuwstelsel

Sympathicus

- hartslag ↑
- Luchtwegen ↑
- Vertering ↓
- Speeksel ↓
- Plassen ↓
- Pupillen ↑

Parasympathicus

- hartslag ↓
- Luchtwegen ↓
- Vertering ↑
- Speeksel ↑
- Plassen ↑
- Pupillen ↓



35

Wat veroorzaakt stress?

Extern	Intern
Relatie	Voeding
Gezin	Hormoon verstorende stoffen
Werk	Dehydratatie
Geld	Je gedachten
Familie	Virus
Nieuws	
Verkeer	
Agenda	
Breinblubber	
Loopbaan	

DE OVERGANG

36

Stressrespons



37

Acute en chronische stress

- Acuut:**
- Adrenaline
 - Cortisol als bedreiging wat langer duurt
 - Herstel
- Chronisch:**
- Cortisol blijft permanent hoog
 - Onderdrukt immuunsysteem en spijsvertering



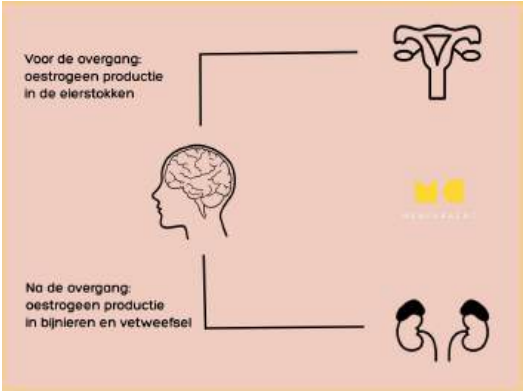
38

Stress en de overgang

- Progesteron
- Oestrogeen
- Cortisol
- Melatonine



39



40

Window of tolerance

Ik ben
Ik kan
Ik moet
Ik kan niet

Domeinen van veerkracht

Trauma: IFS & Het autonoom zenuwstelsel

Internal Family Systems (IFS)

Posttraumatische Stress

OPGEVEN

HE HEEFT VEEN

OVERLEVEN

VEERKRACHT

IK KAN NIET

IK WORD GERAAKT

IK MOET

IK KUN

IK BEN

41



42

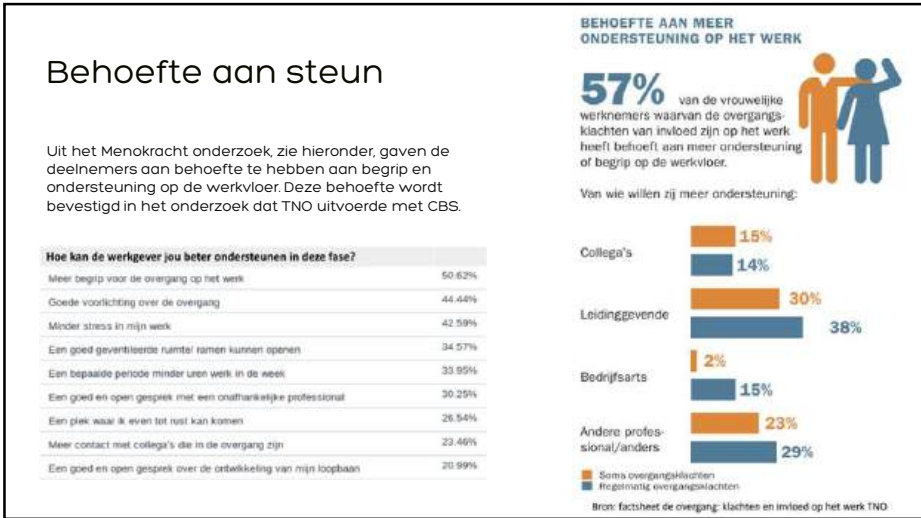
Glas water

Gewicht?

43



44



45



46

Hoe zit dat in jullie organisatie?

We constateren dat er een gat zit tussen de behoefte aan een gesprek en de uitvoering.

Vraag 1a: Hoe is dat in jullie organisatie? Wat denken jullie?

Vraag 1b: Van wie is het de rol om het gesprek aan te gaan?

47

Wat bespreek je dan?

1. Wat je opmerkt (ik zie dat... het valt me op dat... ik heb het gevoel dat...)
2. De beperkingen in werk of knelpunten in werk
3. Vraag de vrouw of zij dit herkent als knelpunt en waar het vandaan komt
4. Vertel dat je een workshop hebt gevolgd over de overgang en dat je weet dat vrouwen last kunnen hebben van de overgang, ook in het werk
5. Vraag of ze behoefte heeft aan meer informatie over de overgang (geef info mee)
6. En/of wijs haar op de 'overgangdeskundige' in de organisatie
7. Wijs haar eventueel op de mogelijkheden voor een bezoek aan huisarts of VOC

48

En wat als je het gesprek lastig vindt?

Wat is er aanwezig ter ondersteuning van het voeren van een goed gesprek? Denk aan voorlichting, trainingen en personen die kunnen ondersteunen.



49

Het goede gesprek, Johari Venster

Verborgen gebied:
- Vertrouwen winnen
- Uitnodigen
- Uitbesteden

Onbekend gebied:
- Kennis binnenhalen
- Experts raadplegen



50

Het goede gesprek, een prettige omgeving

Een werkgever handelt idealiter vanuit achtergrondkennis over de menotransformatie, en is alert voor mogelijke signalen bij vrouwelijke medewerkers van 40+. De werkgever stimuleert een veilige en open cultuur, waarin er geen plaats is voor: seksisme, sarcasme en discriminatie. En gaat op zoek naar personen, het liefst binnen de organisatie, die als aanspreekpunt kunnen fungeren.

Je stimuleert de werkgever om, wanneer een vrouw het onderwerp zelf ter sprake brengt: het gesprek aan te gaan vanuit gelijkwaardigheid. Actief te luisteren ("dus je bedoelt dat...?") en begrip te tonen ("Ok, ik begrijp het nu"). Te bevragen wat ze nodig heeft (van haar leidinggevende en collega's). Aan te geven dat je samen op zoek wil gaan naar oplossingen.

Vind je het lastig of zie je dat collega's het lastig of spannend vinden om het gesprek over de overgang, kijk dan naar onze opzet op de volgende sheets. Dit is een methode om structuur te bieden aan het gesprek. Maar eerst nog even aandacht voor het volgende...



51

De overgang staat NIET centraal

Bedenk dat de klacht 'ofwel de overgang' niet per se centraal staat in het goede gesprek. Net als bij een ander inzetbaarheidsgesprek dat je voert.

Het gaat om de ervaren beperkingen op de werkvloer, werkactiviteiten en/of werkrelaties. Het gaat tenslotte om het werk dat uitgevoerd moet worden. De activiteiten die contractueel met de werkgever zijn vastgelegd. Door de focus hierop te leggen voelt het misschien makkelijker om het gesprek aan te gaan.

Kortom: het is geen overgangsgesprek, maar wel een inzetbaarheidsgesprek. Net zo goed als dat de overgang onderdeel is van het inzetbaarheidsbeleid!

Tip: neem de menotransformatie op in het inzetbaarheidsbeleid. En zie de overgang niet als een compleet nieuw hoofdstuk. Zaken als mantelzorg, psychische belasting en of fysieke belasting zijn doorgaans ook opgenomen in het inzetbaarheidsbeleid.



52

Geef structuur* aan het inzetbaarheidsgesprek

Zie het gesprek als een proces, waarin een gesprek bestaat uit verschillende fasen. Dit kan helpen om structuur te bieden in je gesprek en door al deze fasen mee te nemen, kun je nooit iets vergeten.

Fase 1: voorbereiding

De inhoudelijke voorbereiding spreekt voor zich; je bereidt je voor op het onderwerp en het doel van het gesprek. Vaak wordt de emotionele voorbereiding vergeten. Daarnaast is het belangrijk dat je gesprekspartner zich ook kan voorbereiden. En heb je weleens nagedacht over de opstelling van een gesprek? Bijvoorbeeld door naast elkaar te zitten of haaks op elkaar. Dit geeft een andere dynamiek dan tegenover elkaar.

Fase 2: de goede start (ca. 5 min.)

In de eerste minuten heb je aandacht voor het contact en maak je verbinding met elkaar. Zonder verbinding geen goed gesprek. In deze fase kun je de sfeer neerzetten.

Fase 3: wat is er? (ca. 8 min.)

Wat is er? Het is een open vraag zonder oordeel. Je vraagt niet naar medische informatie, het is een fundamentele en objectieve vraag. Wat maakt dat we hier bij elkaar zitten, wat is er aan de hand? Niet meer en niet minder. In deze fase is oordeel niet aan de orde, laat elkaar uitpraten.

*Gesprekstructuur samen ontwikkeld met youfacilite.nl

53

Geef structuur aan het inzetbaarheidsgesprek

Fase 4: hoe is dat? (ca. 8 min.)

Fase 3 en 4 liggen dicht bij elkaar. Toch hebben we er niet voor gekozen om er één fase van te maken, omdat er een duidelijk nuanceverschil is. Je begint bij 'wat is er?' Dan bespreken we de situatie meer feitelijk. Vervolgens vloeit dit over in 'hoe is dat?' Dan gaat het meer over de bijbehorende emoties.

Fase 5: wat kunnen we ermee? (ca. 25 min.)

Dit is de fase waarin alle mogelijkheden benoemd mogen worden. Alles wat uit fase 3 en 4 naar boven is gekomen, kan vertaald worden naar mogelijkheden en ook naar onmogelijkheden. Inventariseer samen en focus vooral op alles wat wél kan.

Fase 6: wat spreken we af? (ca. 10 min.)

Nu wordt het echt concreet. Wat spreken jullie samen af? En in welk tijdsbestek? Samen maken jullie stappen en die zetten jullie samen ter plekke op papier. Dit is een voorbeeld van een co-creatie proces en komen jullie tot gezamenlijke afspraken.

Mocht na verloop van tijd een afspraak niet haalbaar blijken, dan is er weer gezamenlijk overleg en kan er een nieuwe afspraak worden gemaakt.

Communicatie en aandacht zijn sleutelwoorden.



54

Wat kan jij als leidinggevende doen?

Tip 1

Verdiep je in de overgang. Lees er een boek over. Luister een podcast. Lees hoe vrouwen in de overgang zich voelen op het werk. Deze informatie maakt dat je beter snapt wat er speelt. Uit ons onderzoek komt naar voren dat vrouwen begrip wensen op de werkplek. Begrip begint bij verdieping.

1. Je kunt bijvoorbeeld starten met het lezen van ons [rapport](#) over werk & overgang (in online omgeving)
2. Praat erover met je vriendin(nen) of met familieleden en vraag hen wat ze ervaren
3. Een leuke podcast over de overgang is 'opvliegers' [Opvliegers | NPO Radio 1](#)
4. Bekijk de documentaire [Kruispunt, Niet sexy?](#) of de uitzending van Human ['Werkvloer in de overgang'](#)
5. Er zijn talloze boeken, enkele boeiende zijn:
 - ✓ De overgang - Het no-nonsense handboek van José Rozenbroek en Jos Teunis
 - ✓ Hormoonbalans van Ralph Moorman en Barbara Havenith
 - ✓ Menoblues van Wilma Smit en Pauline Ottervanger
 - ✓ Wen er maar aan - Met een beetje humor van Maïke Meijer
 - ✓ Ook leuke meisjes worden 50 van Maaike Vries en Manon Kerkhof
 - ✓ Oomen stroomt over van Francine Oomen

55

Wat kan jij als leidinggevende doen?

Tip 2

Laat de medewerkers op je afdeling of in je team weten dat jij je hebt verdiept in de overgang.

Deel een verhaal dat je hebt gehoord of gelezen. Spreek bijvoorbeeld je verbazing uit over het feit dat zoveel vrouwen hier last van hebben. Of laat weten dat je nooit eerder hebt geweten dat bijvoorbeeld vergeetachtigheid een bekend overgangssymptoom is (en voeg daar eventueel aan toe dat jij dat ook niet wist).

Het gaat erom dat zij allemaal snappen dat jij de overgang serieus neemt en dat je open staat voor een gesprek. Het is als het ware een informele uitnodiging.

Maar maak het vooral ook formeel. Geef aan dat als vrouwen hier over willen praten, dat jij daar voor open staat.

En vind je dit moeilijk...



56

Wat kan jij als leidinggevende doen?

Tip 3

Speciaal voor de leidinggevende die op ziet tegen een dergelijk gesprek.

Je hoeft niet met de dame in kwestie in te gaan op details of persoonlijke kwesties.

Geef aan dat dit onderwerp niet helemaal jouw onderwerp is. Verwijs ze dan naar een professional (zoek van tevoren even uit wie dat is) in of buiten de organisatie waar deze dames terechtkunnen met alle persoonlijke (of intiemere) vragen.

Wel staat altijd het werkvermogen als gespreksonderwerp op de agenda. Dus focus je op het werk in het gesprek. Wat zijn struikelblokken in het werk? Hoe ziet dat er precies uit? Wat zou helpend zijn? Wat heb je zelf gemerkt als leidinggevende?

En natuurlijk weet jij als leidinggevende niet overal het antwoord op en kun je geen garanties geven. Wees daar duidelijk over. Maar open staan voor het gesprek is voor veel vrouwen al een deel van de oplossing. Weten dat er begrip is voor de situatie en zich gehoord voelen is van groot belang.



57

Wat kan jij als leidinggevende doen?

Tip 4

Kijk of er al informatie is opgehaald over de overgang. Bijvoorbeeld in een RIE of PMO.

Neem eens contact op met HR, wat hebben zij hierover vernomen en/of onderzocht.

- ✓ Is er een functionaris met het aandachtsgebied overgang?
- ✓ Is er weleens nagedacht over een intervisiegroep 'overgang' in de organisatie, zodat er onderling gesproken kan worden over dit onderwerp?
- ✓ Is er contact met een verpleegkundig overgangsconsulente in de regio om eventueel naar door te kunnen verwijzen indien de klachten ernstig blijken? Belangrijk omdat er nog (te) veel huisartsen zijn die niet voldoende weten over de overgang.



58

Wat kan jij als leidinggevende doen?

Tip 5

Neem eens contact op met de bedrijfsarts. Hoe kijkt hij/zij naar de overgang? En ga met elkaar in overleg als je tegen een overgangsprobleem aanloopt. Of vraag of HR contact heeft met de bedrijfsarts.

Ga er niet vanuit dat elke bedrijfsarts alles weet over de overgang. Ook voor hen kan dit onderwerp wat nieuw en onwennig aanvoelen. Er is een nieuw standpunt 'overgang en werk' uitgegeven voor bedrijfsartsen [Standpunt Overgang en werk | NVAB \(nvab-online.nl\)](#). Er is nascholing voor deze beroepsgroep aanwezig.



59

Wat kan jij als leidinggevende doen?

Tip 6

Ga vooral met elkaar in gesprek hoe dit anders en beter kan. Maak met elkaar (management, HR, bedrijfsarts, verzuimexperts, expert duurzame inzetbaarheid) een plan. Bespreek wat jullie in de organisatie willen neerzetten als het gaat om de overgang. Maak duidelijk wie wat doet.

Werk samen aan een overgangsvriendelijk werkklimaat en zorg voor een transparante route voor de vrouwen. Ook voor de vrouwen die de komende jaren de overgang in gaan.

Preventie is de sleutel.



60

BEELD

Welk beeld heb jij van de overgang?
Welk gevoel komt er in je op als je iets hoort of leest over de overgang?

Kun je dit zo specifiek mogelijk beschrijven?

Vraag aan jou

Welk beeld heb jij van de overgang?

Welk gevoel komt er in je op als je iets hoort of leest over de overgang?

Schrijf het antwoord op

61

Het rimpeleffect

Vrouwen zijn gebaat bij het 'normaliseren' van dit thema

- Aan ongemak kun je wat doen, wijs elkaar daarop
- Transformeren is een hele klus, fijn om dat niet alleen te hoeven doen



62

Evaluatie Transvorm

Je nam deel aan de workshop 'Werk & Overgang: kansen en uitdagingen'.

We zijn benieuwd naar je ervaringen en vragen je een paar vragen te beantwoorden via de QR-code, zodat wij ons aanbod goed kunnen afstemmen op de behoefte van onze leden.

Invullen duurt ca. 2 minuten.

Alvast bedankt!



63

Afronding en vragen?

Dank jullie wel voor jullie aandacht ☺

Wat is er het meeste blijven hangen van onze bijeenkomst van vandaag?

Mocht je naderhand nog vragen hebben, laat het ons weten via: team@menokracht.nl

menokracht.nl



64

Opgehaald tijdens de bijeenkomst



- Andere prioriteiten als vrouw
- Meer aandacht nodig in de organisatie
- Anders voor de volgende generatie
- Ik ga het meenemen in mijn gesprekken
- Wat is het eigenlijk makkelijk om er met elkaar over te praten
- Waardevol om met elkaar hierover door te praten, graag contactgegevens uitwisselen

65

Uitnodiging Inspiratiewandeling

Wereld Menopauze Dag 18 oktober

Op Wereld Menopauze Dag organiseert Menokracht een wandeling en je bent van harte welkom om mee te lopen en je werkervaringen en werkwensen te delen. Samen bewegen, ontdekken en ook ontspannen: drie broodnodige activiteiten in de menotransformatie. Al kletsend wandelen we soms alleen en dan weer in 2 of 3-tallen en deel je samen verhalen. Tussendoor word je gekieteld door Menokracht met korte opdrachten en compacte voedende podcasts. Geef jezelf de ruimte om eens stil te staan bij dit thema en doe inspiratie op. Zoveel vrouwen worstelen met hun werk of werkwensen in deze menotransformerende fase. En... ook zoveel vrouwen maken dappere en interessante carrière keuzes in deze fase. Belangrijk om deze kennis met elkaar te delen en door te geven.

Hoe werkt het?

We starten om 13:00 uur op station Baarn en wandelen ongeveer 10 kilometer in het bos en langs kasteel Groeneveld om vervolgens het rondje af te maken richting het station. Handig voor de mensen die willen komen met het OV. Tijdens de wandeling heb je een opgeladen telefoon en oortjes nodig voor de korte voedende podcasts. De link naar de audio's ontvang je gedurende de wandeling en zorgen voor inspiratie én voor voldoende gespreksstof met je wandelgenoten.

Menokracht zorgt ervoor dat je niet verdwaalt en dat je je kunt focussen op jezelf, jij zorgt voor iets te drinken en eten voor onderweg en eventueel een paraplu. Doorlekken en vaker moeten plassen is niet ongewoon tijdens de overgang dus in de buurt van kasteel Groeneveld, ongeveer halverwege de wandeling, kun je gebruik maken van het toilet. Mocht je niet in de gelegenheid zijn om naar Baarn te komen dan mag je ook simultaan meelopen in je eigen omgeving. Ook een mooie manier om even stil te staan bij je eigen carrière. Je ontvangt dan de podcasts en de opdrachten op dezelfde tijd en samen met een maatje of met jezelf (en met ons op afstand) mag je deze wandeling ervaren. We sluiten de wandeling af met een stiltemoment. Wat heb je geleerd, opgedaan of ontdekt? Een blijvende herinnering aan de wandeling die je voor jezelf meeneemt en voor ons achterlaat.

66

Samenvatting van de praktische zaken:

- Datum en tijd: 18 oktober 2024 om 13.00
- Locatie: Station Baarn of in je eigen omgeving
- Meenemen: mobieltje, oortjes, eten, drinken, regenjasje/paraplu, notitieboekje/pen
- Kosten: geen, breng goede energie mee
- Voorbereiding: nadenken over wat je bezig houdt in je werk

[Aanmelden wandeling in Baarn](#)

[Aanmelden wandeling op afstand](#)



67