





3

## 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 klachten.\*\*
- 27% van de 55-plus-vrouwen is ook nog eens mantelzorger.\*\*\*

\*Bron: Onderzoek Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu 2022  
\*\*Bron: CBS/TNO 2022  
\*\*\*Bron: CBS gezondheidsenquête 2024

Year	total age 45-59	age 45-49	age 50-54	age 55-59
2013	72	78	78	62
2014	72	78	78	63
2015	73	78	78	64
2016	74	79	79	65
2017	75	80	80	68
2018	76	80	80	69
2019	77	81	81	71
2020	78	82	82	73
2021	79	83	83	75
2022	80	84	84	76

Figure 1. Women's labour force participation rate in The Netherlands 2013 - 2022.  
Bron: Proefschrift Marje Geukes 2024

0114 KRACHT

4

## 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."



5



6

## Wat is de overgang?

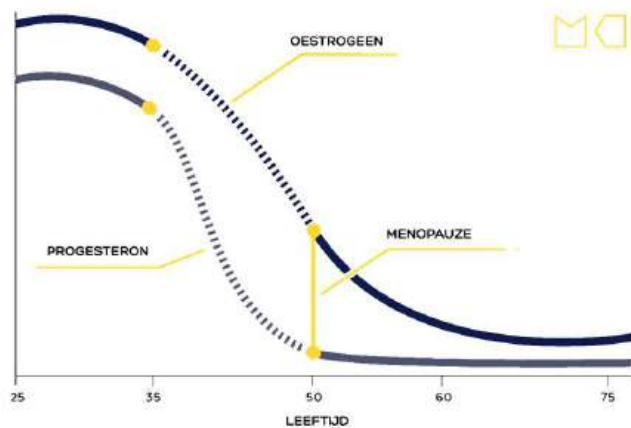
De overgang is een fase, waarin de eicelproductie terugloopt en de vrouwelijke geslachtshormonen in wisselende hoeveelheden aanwezig zijn. Deze schommelingen kunnen klachten veroorzaken.

Uiteindelijk neemt de hoeveelheid hormonen af tot een minimale hoeveelheid.

Een vrouw is gemiddeld zo'n 4 tot 10 jaar in de overgang. Deze fase wordt ook wel de PERIMENOPAUZE of climacterium genoemd.

Let op:

- 1: 100 vrouwen is jonger dan 40
- 1: 1000 vrouwen is jonger dan 30
- 1: 10.000 vrouwen is jonger dan 20



7

### Menopauze

- Laatste menstruatie van een vrouw
- Pas achteraf weet je wanneer het was
- Gemiddelde leeftijd waarop een vrouw de menopauze bereikt is 51,4 jaar (dit geldt niet voor menopauze door chirurgische ingreep of behandeling)
- Niet meer vruchtbaar (voor de ene vrouw een opluchting, voor de ander verdriet)

### Postmenopauze

- Als de vrouw een jaar lang geen menstruatie heeft gehad
- Grotere gezondheidsrisico's, zoals: hart- en vaatziekten, osteoporose, verstoorde schildklier



8

## De overgang in cijfers

Deze lijst is onderverdeeld in domeinen:

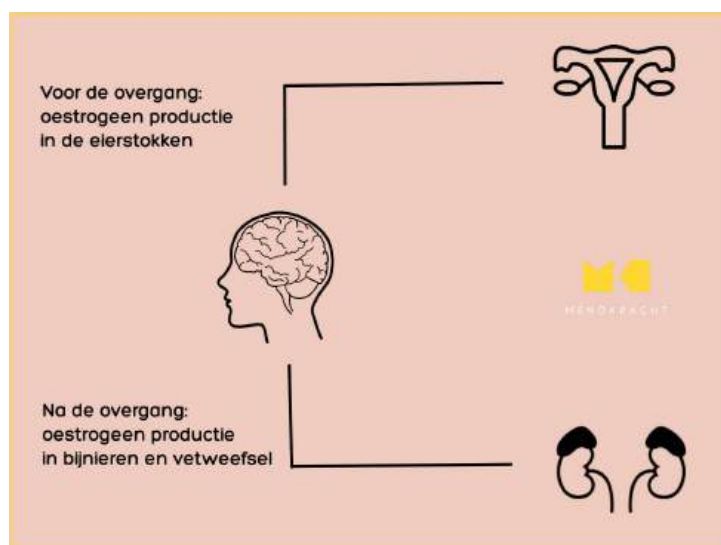
- Psychologisch
- Somatisch (lichamelijk)
- Vasomotorisch (bloedvaten)
- Seksueel

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

9

## Extra aandacht voor stress



10

## 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



11



### 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**

12

## 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, veerkracht vergroten, cirkel van invloed
- Plezier en zingeving
- Gezond slaapritme
- Stoppen met roken en stop of matig met alcohol
- Voldoende vitamine D

Bezoek huisarts, verpleegkundig overgangsconsulente (voc) of (medisch) behandelaar:

- Huisarts: 10 minuten tijd - mist soms expertise
- VOC: geen verwijsbrief nodig - grote expertise
- Menopauzepoli/vrouwenkliniek: verwijsbrief nodig (2<sup>e</sup> lijn) - grote expertise
- Acupuncturist, Fysio, Diëtist, Ergotherapeut, Bekkenbodemptherapeut, etc.



13

## 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 presenteïsme (wel aanwezig, maar minder productief), daar gaat vaak meer geld mee gemoeid dan met uitval.

Bron: Marije Geukes et al. 2011 | proefschrift 2024



14

## De impact op het werk

"Ruim 1 op de 3 werkende vrouwen in de overgang geeft aan dat zij door hun klachten hun werk minder goed kunnen doen. Van deze groep bespreekt minder dan de helft de klachten op het werk.

Dit terwijl vrouwen in de overgang die veel last hebben van overgangsklachten zich vaker ziek melden, meer behoefte aan herstel hebben, en minder productief zijn dan vrouwen in de overgang die geen of weinig last hebben van klachten."

\*Bron: Onderzoek Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu 2022

### GEZONDHEID EN INZETBAARHEID VAN VROUWELIJKE WERKNEMERS IN DE OVERGANG



Risico's van een laag werkvermogen zijn: verminderde inzetbaarheid, hoger verzuim, lagere arbeidsproductiviteit, grotere kans op uitstroom. En denk ook aan werkplezier, samenwerking en sfeer in team.

15

## 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



16



## De overgang op de werkvloer

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

**36%** 

vindt dat zij **minder goed functioneert** op het werk door bijvoorbeeld pijnklachten, vermoeidheid of concentratieproblemen.

**31%** 

beleeft soms **ongemakkelijke situaties** op de werkvloer door bijvoorbeeld opvliegers, stemmingswisselingen of doorlekkers.

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



17

## 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

18

## Fysieke klachten in 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 uitgevloegen, 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."

"Hoofdpijnklasten 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

19

## Opvliegers in 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

20

## De overgang op de werkvloer

**Symptomen waar Waternetters mee kampen:**

- nachtzweeten
- geheugen
- hitte golven
- geïrriteerd (snel)
- verdraag niet
- eetbuien
- zweetaanvallen
- stemmingswisselingen
- de kwaaltjes die je hebt niet relateren aan de overgang
- seks hoeft voor sommige vrouwen niet
- korte nachten
  - oververmoeid
  - vergeetachtigheid
  - prikkelbaar
- kort lontje
- emotioneel (soms huilen, soms boos)
- koorts
- geen gevoel in vingers
- heeft impact ook al denk je zelf van niet
- concentratieverlies
- dwalen met gedachten
- slaapstoornis

**De beste versie van jezelf?**

- in progress

**Het eeuwig zorgen voor anderen staat in het DNA van vrouwen geschreven. In de overgang kan die behoefte aan zorgen veranderen. Herken jij dit? Hoe ziet dit eruit?**

- bewust kiezen voor (mantel)zorg
- claimen 'Me Time'
- ondersteuning door omgeving
- balans schuldgevoel vs. eigen tijd

**Nieuw balans, waar verlies je wat vaker je evenwicht dan vroeger? En wat helpt je dan om een nieuwe balans te vinden?**

- aandacht aan geven
- erover praten

**Merk jij dat de overgang impact heeft op het werk? En hoe ziet die impact eruit?**

- brainfog!




21

## De overgang op de werkvloer

**Wat mag een onseje meer zijn in je leven?**

- ontspanning
- niet alles alleen hoeven doen, maar hulp vragen
- makkelijk op gewicht blijven
- energiel!

**Wat is op dit moment het allerbelangrijkste voor je? Kun je hier voldoende tijd en energie in steken? Zo niet, waarvan kun je afscheid nemen om zo ruimte te creëren voor zaken die jij belangrijk vindt?**

- prioriteiten stellen (bespreekbaar maken, grenzen aangeven)
- erover praten op eigen manier met vertrouwde omgeving
- emotie leren parkeren en bewust zijn van je emotie

**Vrouwen veranderen tijdens de overgang en daar zitten mooie veranderingen bij. Welke verandering in lijf, geest of gedrag ervaar jij als een cadeau?**

- sporten: mentaal + fysiek + sociaal
- nieuwe uitdagingen aangaan, bijv. een nieuwe baan
- relativeren
- beter grenzen aangeven

**Als ik kan toveren dan:**

- zelfverzekerdheid terug
- minder lichamelijke klachten
- goede nachtrust!

**Hoe kun je omgaan met opvliegers?**

- een raam openzetten
- met begrip reageren
- niet erom lachen, of juist wel?

**Hoe zorg je voor een goede gezondheid & zelfzorg**

- grenzen stellen
- voor jezelf kiezen
- tijdens pauze van je werkplek af
- wandelen, naar buiten
- tijd nemen voor ontspanning
- restorative yoga
- natuur opzoeken
- hulp zoeken

**In/uit je cocon? En hoe ziet dat eruit?**

- loslaten van verantwoordelijkheden
- mantelzorg/ kinderen



22

## De overgang op de werkvloer

### Oplossingen op het werk?

- bang om verlies aan overzicht en onzekerheid enzo aan te geven in je werk, wegens angst om minder serieus genomen te worden
- vertrouwen dat je tot je 68<sup>ste</sup> toch leuk/serieus ingezet wordt
- verder praktische hulpmiddelen, zoals maandverband, reserve kleding
- meer kennis leidinggevend (niet facultatief)
- faciliteren veilig gesprek (tools)
- verpleegkundig overgangsconsulent bij Waternet

1. ruimte kiezen voor 'spelen' (creatief, ontdekken)\*
2. meerwaarde: ervaring, kennis, emotioneler, wijsheid
3. TL vragen om deel te nemen aan sessie volgende maand
4. meer energie nodig om jezelf te 'managen'

\* als je de 1<sup>e</sup> goed doet, heb je er profijt van met de 4<sup>e</sup>

### Welke 'rijpere' vrouw is een voorbeeld voor je? Waarom is ze aantrekkelijk, prettig, inspirerend of boeiend? Wat kun je van haar leren en meenemen in je eigen leven?

- iemand die gewoon zichzelf is en sterk in de schoenen staat en eerlijk is over haar emoties

### Waar zit voor jou of jullie organisatie de meerwaarde van de vrouw die de overgang heeft doorgemaakt?

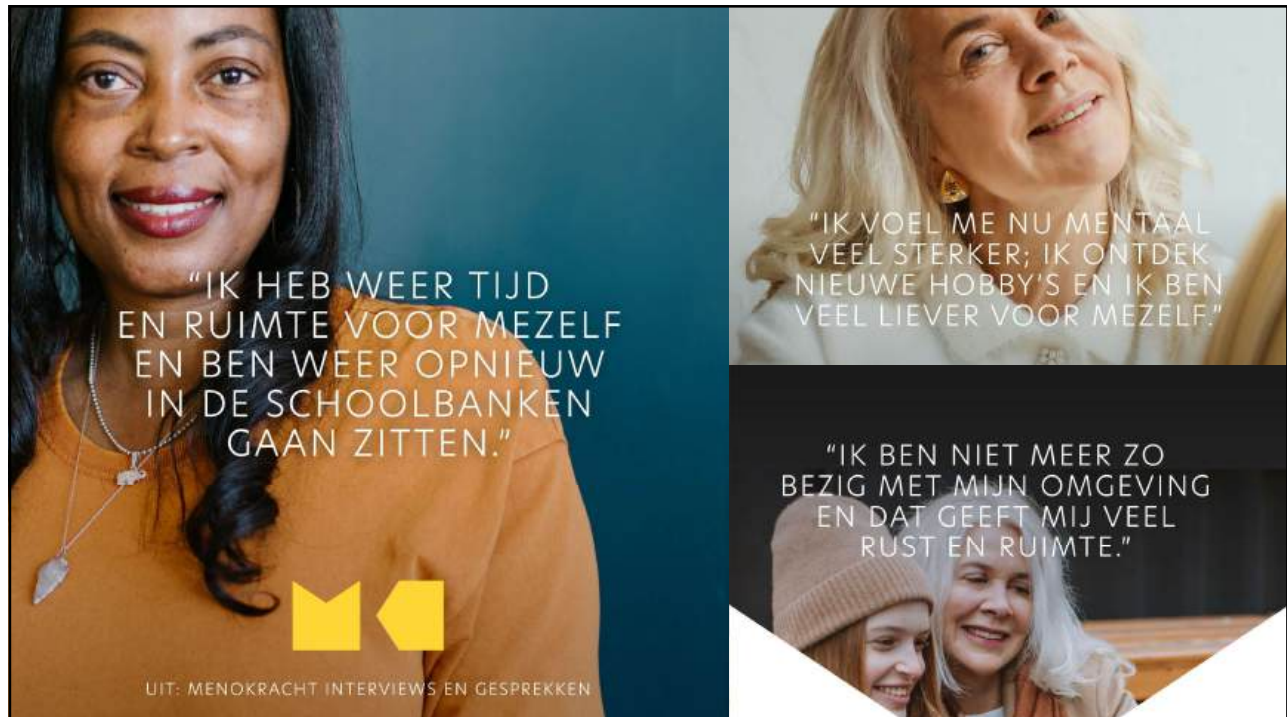
- realistisch
- zelfverzekerd
- kritisch
- langer > meer vrouwen werkzaam
- (werk) ervaring
- balans M/V
- continuïteit
- kennis
- coaching

### Hoe kan de overgang losgekoppeld worden van het functioneren?

- vertrouwenssfeer met externe leidinggevende ontbreekt (niet veilig), hebben een andere opdracht
- door leidinggevende en collega's in je waarde worden gelaten



23



24

## 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.



25

Herken jij dit beeld bij jezelf of bij iemand in je team?

En zit die herkenning op de uitdagingen of op de kansen?



26

## Behoeftte aan steun

Uit het Menokracht onderzoek, zie hieronder, gaven de deelnemers aan behoefte te hebben aan begrip en ondersteuning op de werkvloer. Deze behoefte wordt bevestigd in het onderzoek dat TNO uitvoerde met CBS.

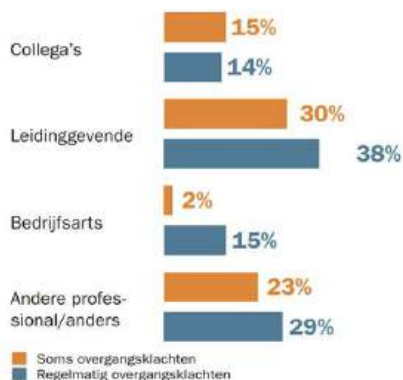
Hoe kan de werkgever jou beter ondersteunen in deze fase?	
Meer begrip voor de overgang op het werk	50.62%
Goede voorlichting over de overgang	44.44%
Minder stress in mijn werk	42.59%
Een goed geventileerde ruimte/ ramen kunnen openen	34.57%
Een bepaalde periode minder uren werk in de week	33.95%
Een goed en open gesprek met een onafhankelijke professional	30.25%
Een plek waar ik even tot rust kan komen	26.54%
Meer contact met collega's die in de overgang zijn	23.46%
Een goed en open gesprek over de ontwikkeling van mijn loopbaan	20.99%

### BEHOEFTE AAN MEER ONDERSTEUNING OP HET WERK

**57%** van de vrouwelijke werknemers waarvan de overgangsklachten van invloed zijn op het werk heeft behoefte aan meer ondersteuning of begrip op de werkvloer.



Van wie willen zij meer ondersteuning:



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

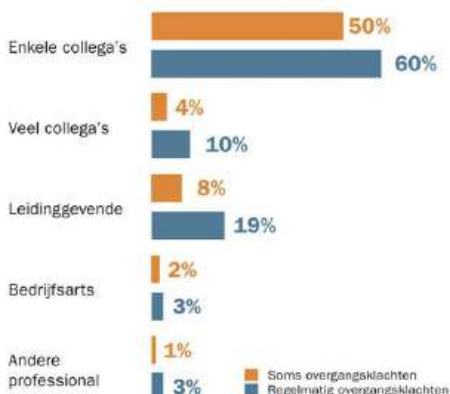
27

### BESPREEKBAARHEID VAN DE OVERGANGSKLACHTEN

**65%** van de vrouwelijke werknemers waarvan de overgangsklachten van invloed zijn op hun werk, bespreekt dit op het werk.



Met wie bespreken ze dit:



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

## Het goede gesprek

Vrouwen praten vooral met collega's en in mindere mate met de leidinggevenden. Wat is er aan de hand?

Uit onze rondetafelgesprekken maken we op dat:

- Het vertrouwen soms ontbreekt om dit 'intieme' gesprek te voeren.
- Er angst is om de baan te verliezen of om niet meer voor vol te worden aangezien.
- Vrouwen niet goed weten wat de overgang is en niet goed weten hoe hun gevoel te vertellen.
- Vrouwen niet altijd een goede verstandhouding hebben met de leidinggevende.
- Vrouwen de overgang geen aandacht willen geven.
- Vrouwen niet willen zeuren.

28

## 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?



29

## Wat bespreek je dan?

1. Wat je opmerkt (ik zie dat.. het valt me op dat.. ik voel 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 bijeenkomst 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 'overgangsdeskundige' in de organisatie
7. Wijs haar eventueel op de mogelijkheden voor een bezoek aan huisarts of VOC



30

## 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.



31

## 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.

Wanneer een vrouw het onderwerp zelf ter sprake brengt, ga het gesprek aan vanuit gelijkwaardigheid. Luister actief ("dus je bedoelt dat...?") en toon begrip ("Ok, ik begrijp het nu"). Vraag naar wat ze nodig heeft (van jou en van haar collega's). Geef aan 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 aan te gaan, 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...



32



## 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 en fysieke belasting zijn doorgaans ook opgenomen in het inzetbaarheidsbeleid.



33

## 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 bereid 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. Of ga wandelen.

### **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.



34

## 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.**

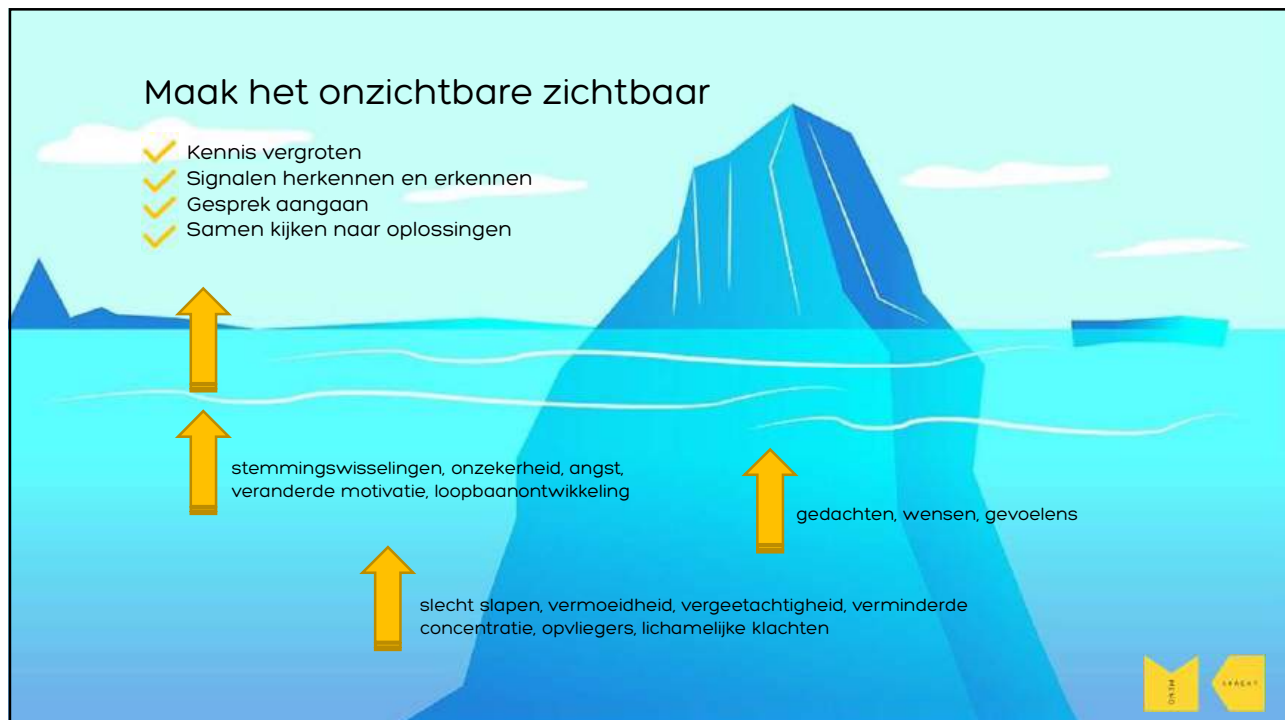
Welke afspraken hebben we met elkaar gemaakt?

Wanneer	Waar	Met wie	Wat

35

## Maak het onzichtbare zichtbaar

- ✓ Kennis vergroten
- ✓ Signalen herkennen en erkennen
- ✓ Gesprek aangaan
- ✓ Samen kijken naar oplossingen



36

## 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.



37

## 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.



38

## 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. Hen kennis laten maken met de signalen en stimuleren 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.

Ga in dialoog en let op valkuilen, zoals: NIVEA - Niet Invullen Voor Een Ander. ANNA - Altijd Navragen, Nooit Aannemen. Laat je OMA thuis - Oordelen, Meningen en Adviezen.



39

## 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.
- 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.
- 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 misschien nog wel de belangrijkste tip: ga in gesprek, vraag wat iemand nodig heeft en hoe je kunt ondersteunen.



40

# CAO

3.112 Gesprekken

Werknemer en werkgever spreken meerdere keren per jaar over planning, voortgang en evaluatie van het functioneren en het werk. Beiden kunnen het initiatief hiervoor nemen. Deze gesprekken stellen de werknemer in staat regie te voeren over zijn werk.

In de gesprekken komen ontwikkeling, loopbaan, mobiliteit, vitaliteit, opleiding, arbeidsomstandigheden, integriteit en tijd- en plaatsafhankelijk werken aan de orde. Daardoor kan de werknemer zo veel mogelijk zelf regie voeren over ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid.



## 5. Duurzame inzetbaarheid

Duurzaam inzetbaarheid gaat over de inzetbaarheid, productiviteit, mobiliteit, vitaliteit en gezondheid van de werknemer in de loopbaan. Het gaat om hoe het vermogen van werknemers om inzetbaar te zijn en te blijven voor de werkgever te blijven of juist hun huidige organisatie te verlaten voor andere kansen, mogelijkheden en competenties. Dit kan voor zowel de werknemer als de werkgever vooruitlopen op de toekomst. De relatie tussen werknemer en werkgever wordt steeds vaker een 'win-win' relatie. In dit document wordt de relatie tussen werknemer en werkgever in kaart gebracht en worden er voorstellen gemaakt om de relatie te verbeteren.

Als werknemer heb je de opdracht om te functioneren op een manier die voor jou en de organisatie het beste is. Dit betekent dat je moet weten wat de organisatie van je verwacht en hoe je dat kunt doen. Het is belangrijk dat je weet wat de organisatie van je verwacht en hoe je dat kunt doen. Het is belangrijk dat je weet wat de organisatie van je verwacht en hoe je dat kunt doen.

### Doel A: Duurzame inzetbaarheid in de huidige loopbaan

Het accent moet worden gezet op het verbeteren van de huidige loopbaan. Dit betekent dat je moet weten wat de organisatie van je verwacht en hoe je dat kunt doen. Het is belangrijk dat je weet wat de organisatie van je verwacht en hoe je dat kunt doen.



### 5.1 Ontwikkeling van de werknemer

#### 5.1.1 Loopbaan

1. De werknemer heeft de tijd en ruimte om te investeren in zijn of haar ontwikkeling.
2. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om te investeren in zijn of haar ontwikkeling.
3. De werknemer kan met behulp van de werkgever investeren in zijn of haar ontwikkeling.

#### 5.1.2 Scholing en opleiding

De werknemer kan, naast de inzetbaarheid, ook investeren in zijn of haar ontwikkeling. Dit kan door middel van scholing en opleiding. Het is belangrijk dat de werknemer weet wat de organisatie van hem of haar verwacht en hoe hij of zij dat kan doen.

#### 5.1.3 Persoonsgebonden Budget (PGB)

1. De werknemer kan een PGB aanvragen om te investeren in zijn of haar ontwikkeling.
2. De werkgever kan een PGB aanvragen om te investeren in zijn of haar ontwikkeling.
3. De werknemer kan een PGB aanvragen om te investeren in zijn of haar ontwikkeling.

www.menokracht.nl

# 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:
  - ✓ Het Menopauzebrein van Lisa Mosconi
  - ✓ Menoblues van Wilma Smit en Pauline Ottervanger
  - ✓ De overgang - Het no-nonsense handboek van José Rozenbroek en Jos Teunis
  - ✓ Hormoonbalans van Ralph Moorman en Barbara Havenith
  - ✓ Wen er maar aan - Met een beetje humor van Maïke Meijer
  - ✓ Ook leuke meisjes worden 50 van Maïke Vries en Manon Kerkhof
  - ✓ Oomen stroomt over van Francine Oomen

## 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.

Het gaat erom dat zij allemaal snappen dat jij de overgang serieus neemt en dat je openstaat 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...



43

## 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 eventueel naar een professional (zoek van tevoren even uit wie dat is) in of buiten de organisatie waar deze dames terecht kunnen 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 openstaan 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.



44

## 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.



45

## 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. Tijdens de bijeenkomst waren twee van jullie bedrijfsartsen aanwezig die de overgang serieus nemen in hun praktijk.

Ga er overigens niet vanuit dat elke bedrijfsarts alles weet over de overgang. Ook voor hen kan dit onderwerp wat nieuw en onwennig aanvoelen. Hoewel er geen richtlijn is, is in 2021 wel een nieuw standpunt 'overgang en werk' uitgegeven voor bedrijfsartsen [Standpunt Overgang en werk | NVAB \(nvab-online.nl\)](https://www.nvab-online.nl). Er is nascholing voor deze beroepsgroep aanwezig.



46





## Wat hebben jullie met elkaar opgehaald?

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

- Opvliegers
- Chagrijnig
- Brainfog

Wat is op je werk de houding ten aanzien van de overgang? Wordt er gemakkelijk over gesproken of is het (nog) een taboe onderwerp?

- Bespreken in 'verzuim' overleg
- Presentatie 'gebruiken' naar je teams
- Gesprek op maat (maatoplossingen)
- Culturele verschillen (hiervan bewust zijn)
- Bij 'externe' leidinggevenden, waar kun je dan terecht?
- Centraal meldpunt?
- Mag geen 'excuus' worden bij niet functioneren
- Binnen US&B geen taboe
- Herkenning van 'oud' leidinggevende

Welke misvattingen over de overgang bestaan er denk je? Hoe komt dat? En heb je hier zelf mee te maken (gehad)?

- Overgang begint veel eerder en duurt langer dan we dachten
- Niet pas na 50
- Uitval | Ziekte
- Gevoel van vrouwelijkheid verliezen

Veel vrouwen in de overgang zijn sneller prikkelbaar, hebben een kort lontje, waardoor zij bijvoorbeeld uitvallen tegen collega's of andere mensen in hun omgeving. Achteraf hebben ze daar spijt van en vinden ze het lastig om die persoon weer onder ogen te komen.

Heb je hier weleens mee te maken gehad en hoe ging je hiermee om?

- Situationeel, verschilt per persoon
- Lastig; geen referentie, je kent de vrouw te kort, pas in dienst, korte dienstverbanden, groot verloop
- Eye opener = deze klachten kunnen bij de overgang horen of bij burn-out



49

## Wat hebben jullie met elkaar opgehaald?

Vrouwen die merken dat de overgang een forse impact heeft op het werk, hebben de neiging om de oplossing bij zichzelf te zoeken. Ze gaan minder uren werken, kiezen voor een functie onder hun niveau of nemen ontslag. Zou dit anders kunnen? Pak deze discussie eens op met elkaar.

- Zeker met vrouwen het gesprek aangaan dat ze er niet alleen voor staat
- Vraag van leidinggevende: hoe ga je om met productie/behalen van kpi's?
- Ruimte geven voor kwetsbaarheid
- Werk ↔ thuisfront
- Vrouwen zoeken naar begrip van partner/leidinggevende
- Zorg voor kennis bij lg = toolbox overgang
- Moment pakken voor het gesprek om het eruit te gooien

De invloed van het goede gesprek! We weten dat vrouwen die praten over deze periode zich minder alleen voelen, op het werk minder problemen ervaren en thuis meer begrip krijgen. Toch voelen veel vrouwen op het werk een drempel om over de overgang te praten.

Hoe is het in jouw organisatie hiermee gesteld? Hoe zou die drempel verlaagd kunnen worden?

- Op een andere manier het gesprek voeren, doordat er (h)erkenning is
- Preventief bespreken met bedrijfsarts of bmv-er (bedrijfsmaatschappelijk werk)
- Alert zijn op signalen (die vaak onbekend zijn)

Brainstorm met elkaar over hoe we de weerstand tegen het praten over de overgang kunnen wegnemen, weten wat de impact is van de overgang is belangrijk.

- Signaleren
- Bespreekbaar (durven) maken
- Vanuit oprechte interesse > ken je mensen

Zet jezelf eens op de eerste plaats. Een warm advies aan vrouwen die altijd voor iedereen zorgen en in de laatste plaats pas voor zichzelf. Ken jij iemand die aan dit beeld voldoet? Of misschien ben je het zelf wel?

Wat is er nodig om jou of die persoon te laten voelen dat voor jezelf kiezen belangrijk is, zeker in de fase van de overgang?

Dilemma's:

- Cultuur
  - > Er wordt van mij verwacht dat ik voor iedereen zorg (gezin/mantelzorg)
  - > In relatie tot 'goed voor jezelf zorgen en kiezen'
  - > Groepsdruk > privé en werksituatie
- Zien we het (verminderde productiviteit) als tijdelijk verzuim? Mag je vervangen?



50

## Het rimpeleffect

Vrouwen zijn gebaat bij het 'normaliseren' van dit thema

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



51

## 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](mailto:team@menokracht.nl)

[menokracht.nl](https://www.menokracht.nl)



52