

Menokracht Workshop

Ontdek de kracht van de menotransformatie

Thema 'Overgang & Werk' voor HR en leidinggevenden
door Miranda Domburg

1

Programma

- Kennismaken
-
- De overgang, waarom hebben we het hierover?
-
- De menotransformatie op de werkvloer
-
- Hoe kan een werkgever ondersteunen?
-
- Met elkaar in gesprek
-
- Bevindingen delen
-
- Vragen en afronding

2



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

Figure 1. Women's labour force participation rate in The Netherlands 2013 - 2022.

Bron: Proefschrift Marje Geukes 2024

4



5

Wat is de overgang?

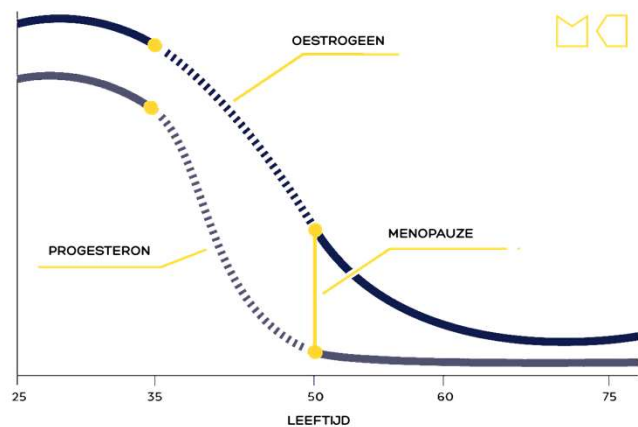
De overgang is een fase, waarin de eicelproductie terugloopt en de vrouwelijke geslachtshormonen in wisselende hoeveelheden aanwezig zijn. Deze schommelingen kunnen klachten veroorzaken.

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



6

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



De overgang in cijfers

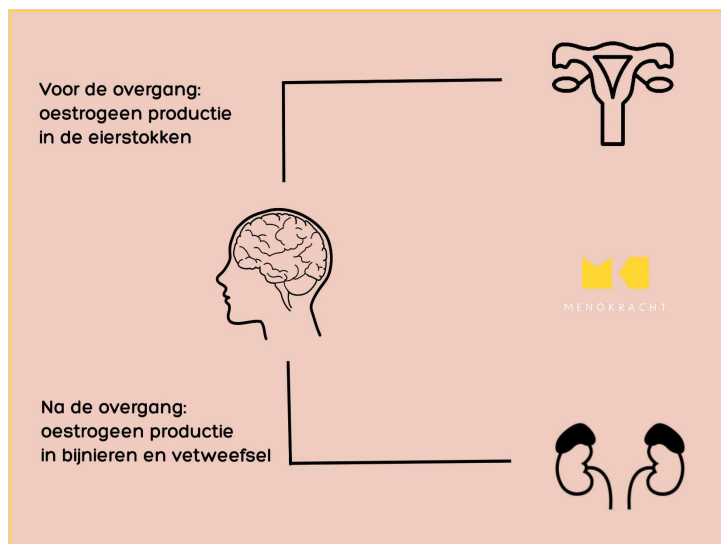
Deze lijst is onderverdeeld in domeinen:

- 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

Extra aandacht voor stress



9



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

10

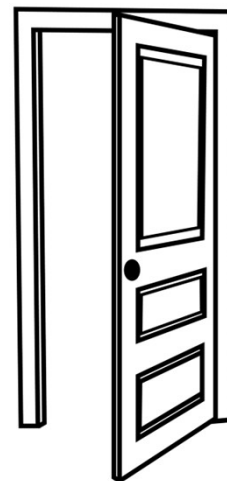
Wat kun je als vrouw zelf doen?

Een gezonde leefstijl, denk hierbij aan:

- Goede voeding (het mediterrane dieet) en gezond gewicht
- Beperk je cafeïne-inname en pas op met gemberthee
- Voldoende bewegen, spierversterkende oefeningen
- Ontspanning, chronische stress verminderen, 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^e lijn) - grote expertise
- Acupuncturist, Fysio, Diëtist, Ergotherapeut, Bekkenbodetherapeut, etc. (check of de behandelaar goede kennis heeft van de overgang/menopauze)



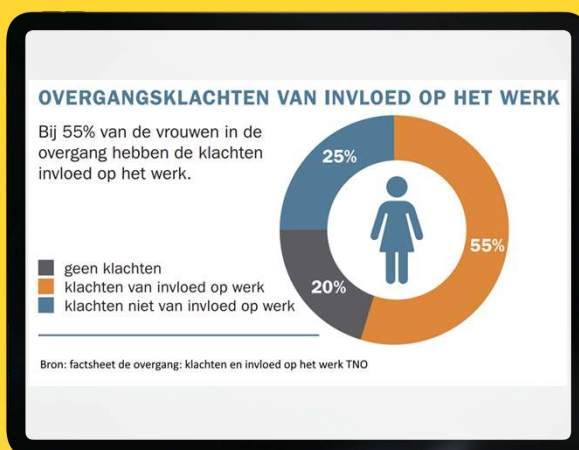
11

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 | 2024



12

De impact op het werk

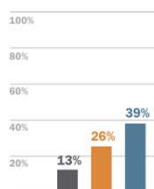
"Ruim 1 op de 3 werkende vrouwen in de overgang geeft aan dat zij door hun klachten hun werk minder goed kunnen doen. Van deze groep bespreekt minder dan de helft de klachten op het werk.

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

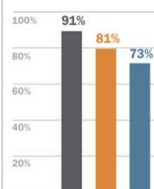
GEZONDHEID EN INZETBAARHEID VAN VROUWELIJKE WERKNEMERS IN DE OVERGANG

GEZONDHEID
Ervaren
Burn-outklachten.



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

INZETBAARHEID
Voldoet aan de fysieke
eisen die het werk stelt.



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



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.

13

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



14

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



15

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

16

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."

"Hoofdpijklachten 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

17

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."

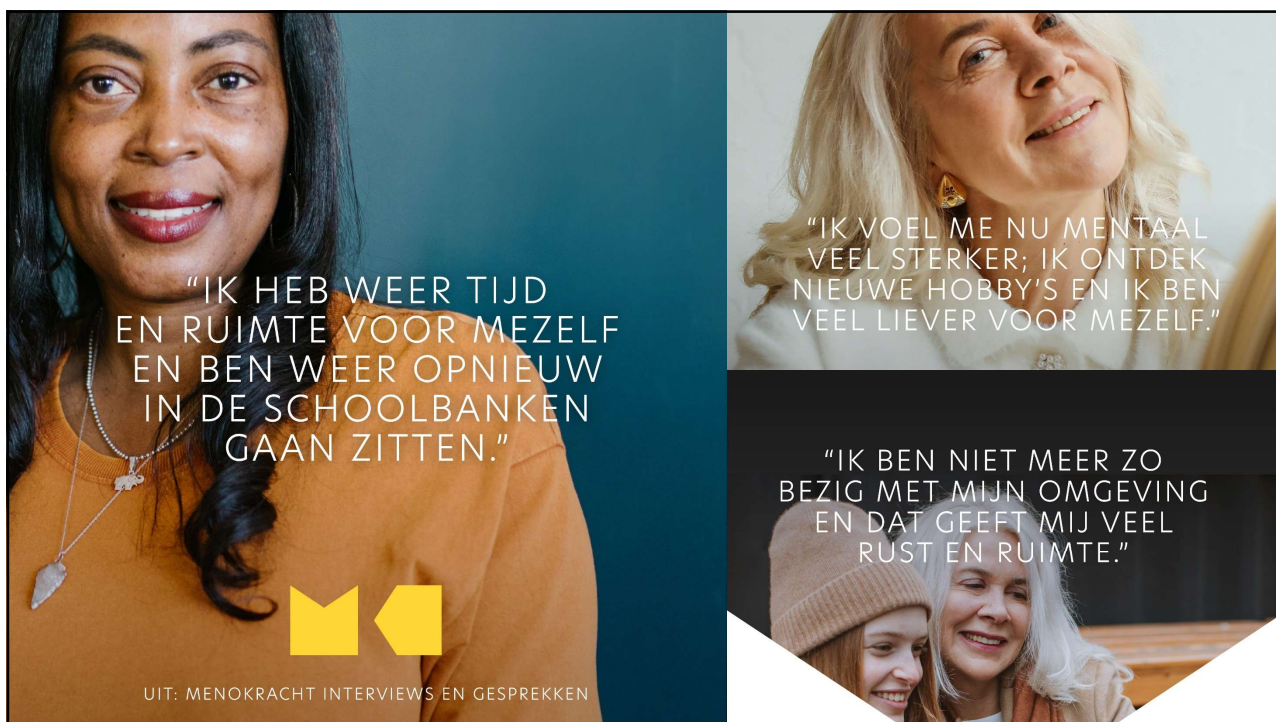
"Je ongemakkelijk voelen tijdens presentaties of meetings met anderen als je weer eens een zweetuitbraak hebt. Ik denk dan dat iedereen ziet dat ik opvliegers heb of zweetplekken krijg."

"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

18



19

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.



20

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

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





21


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:

Van wie?	Soms overgangsklachten	Regelmatig overgangsklachten
Collega's	15%	14%
Leidinggevende	30%	38%
Bedrijfsarts	2%	15%
Andere professional/anders	23%	29%

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

22



23

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?



24

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 'overgangdeskundige' in de organisatie
7. Wijs haar eventueel op de mogelijkheden voor een bezoek aan huisarts of VOC



25

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.



26

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...



27

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.



28

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. 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.



29

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.

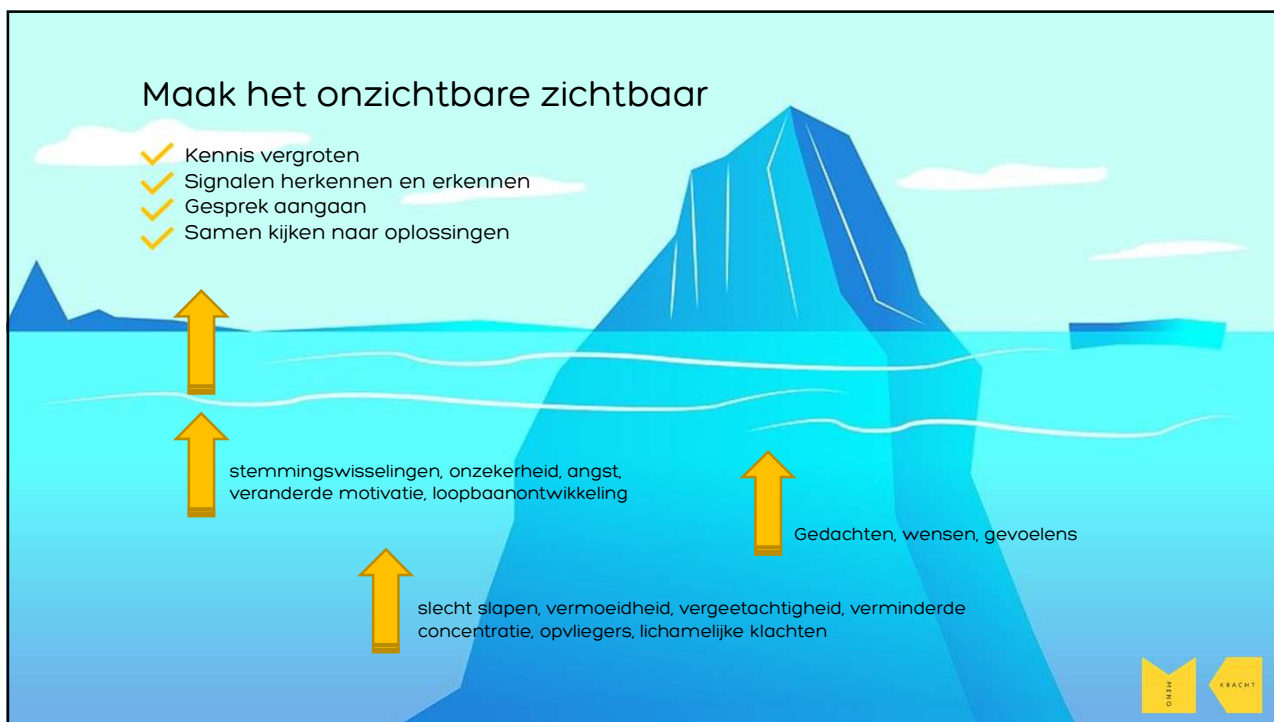
Welke afspraken hebben we met elkaar gemaakt?

Wie: Trekker	Hoofdwort	Wanneer:
Wie: _____	_____	_____
Wie: _____	_____	_____
Wie: _____	_____	_____
Wie: _____	_____	_____
Wie: _____	_____	_____
Wie: _____	_____	_____
Wie: _____	_____	_____
Wie: _____	_____	_____
Wie: _____	_____	_____
Wie: _____	_____	_____

©Menokracht



30



31

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.



32

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.



33

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, Mening en Adviezen.



34

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 en vraag wat iemand nodig heeft en hoe je kunt ondersteunen.



35

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 Maaike Vries en Manon Kerkhof
 - ✓ Oomen stroomt over van Francine Oomen

36

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...



37

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.



38

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.



39

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.



40

Wat kan jij als leidinggevende doen?

Tip 6

Ga vooral met elkaar in gesprek hoe dit anders en beter kan. Maak met elkaar (de werkgroep en/of 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.

Amplitiel!

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



41

Met elkaar in gesprek

- De organisatie heeft een Menokracht card deck ontvangen en hieronder een spelvariant om met elkaar het gesprek te voeren over de overgang. In het begeleidende boekje vind je meer varianten.
- Verzamel in groepjes van max. 3/4
- Op tafel liggen kletskaarten
- Om beurten pak je een kaart en gaat hierover met elkaar in gesprek, maak eventueel tussendoor notities
- Pak na 5 minuten een nieuwe kaart, of eerder als het gesprek is afgerond (ga je juist de diepte in en merk je dat je meer tijd nodig hebt, praat dan gerust door)
- Zorg dat iedereen evenveel aan het woord is geweest
- Voor dit onderdeel is een halfuur gereserveerd

Noteer na iedere ronde wat je hebt geleerd of is bijgebleven van de vraag, de antwoorden en/of het gesprek met je collega's. Bespreek na afloop de bevindingen en inzichten met elkaar.



42

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: miranda@menokracht.nl

menokracht.nl

