



MENOKRACHT



Hoe ervaren vrouwen hun werk tijdens de overgang?

Een analyse naar de combinatie overgang en werk

Marieke Schurink | Menokracht

Oorspronkelijk onderzoek is gedaan in november 2020.

Een update is gedaan in december 2024.

Inleiding

Wist jij dat er nauwelijks moeite is genomen om te onderzoeken wat vrouwen in de overgang ervaren in en op het werk? Uit een literatuuronderzoek van Woman Inc. in samenwerking met Amsterdam UMC, locatie AMC, bleek dat er überhaupt nauwelijks onderzoek is gedaan naar de overgang. Vandaar de keuze voor dit korte onderzoek, waarin ik meer antwoorden wilde hebben op de vraag: 'hoe ervaren vrouwen hun werk tijdens de overgang?'

In deze korte vragenlijst stelde ik de vrouwen enkele vragen over het effect van de overgang op hun werk. De vragenlijst heb ik uitgezet via LinkedIn, de website en aan mijn netwerk heb ik gevraagd om de vragenlijst te delen.

Een eerlijk beeld van de overgang in al haar facetten

Er zijn uiteindelijk 134 vragenlijsten ingevuld en wat ik vooral van waarde vind, zijn de antwoorden bij de open vragen. Veel vrouwen hebben daar op gereageerd en dat geeft een mooi beeld van wat er in hun wereld plaatsvindt. Het geeft de worsteling aan van werkende vrouwen in de overgang. Hierbij benadruk ik met klem dat het geenszins mijn bedoeling is om voortdurend te focussen op klachten, negativiteit en ongemak. Ik ben van mening dat het belangrijk is om een eerlijk beeld te schetsen van de overgang in al haar facetten.

Nu eerst naar de basis. Hoe staan we ervoor? Wat ervaren vrouwen in de overgang op en in hun werk? Onderstaande vier vragen zal ik toelichten in deze analyse:

Vraag 1: Heeft de overgang invloed op je werk?

Vraag 2: Wordt er in jouw organisatie aandacht besteed aan de overgang?

Vraag 3: Praat je met jouw leidinggevende of iemand van HR over de overgang?

Vraag 4: Zou de organisatie bij kunnen dragen aan het verbeteren van jouw persoonlijke ongemak(ken), in relatie tot overgang en werk?

Ik hoop dat deze analyse jou meer inzicht gaat geven. En ik hoop dat we hiermee in iedere organisatie een start kunnen maken in het bespreekbaar maken van het onderwerp op de werkvloer.

Hartelijke groet,

Marieke Schurink

Eigenaar Menokracht

Hét bureau voor werkende vrouwen in de overgang

Samenvatting van het onderzoek:

In het onderzoek bekijken we hoe vrouwen de overgang ervaren in relatie tot hun werk, gebaseerd op een vragenlijst onder 134 vrouwen. Het oorspronkelijke onderzoek is uitgevoerd in 2020 en in 2024 bijgewerkt. Hieronder vind je de belangrijkste bevindingen.

Belangrijkste uitkomsten:

1. Effect van de overgang op werk:

- Fysieke klachten: zoals vermoeidheid, opvliegers, gewrichtspijn en zware menstruaties, beïnvloeden productiviteit en concentratie.
- Mentale klachten: concentratieproblemen, vergeetachtigheid en stemmingswisselingen zijn vaak gemeld.
- Sociale impact: veel vrouwen voelen zich ongemakkelijk om hierover te praten, wat isolatie kan veroorzaken.

2. Huidige aandacht op de werkvloer:

- 75% van de organisaties besteedt geen aandacht aan de overgang.
- Waar aandacht is, gaat het vaak om workshops of presentaties, maar persoonlijke ondersteuning ontbreekt meestal.
- Flexibele werkopties en voorlichting worden als waardevol ervaren.

3. Praten over de overgang:

- 76% van de vrouwen praat niet met hun leidinggevende of HR over de overgang.
- Vrouwen geven aan dat open werkculturen of gesprekken met vertrouwelijke personen dit kunnen verbeteren.

4. Ondersteuning vanuit organisaties:

- Veel vrouwen wensen flexibele werkuren, erkenning van klachten en praktische oplossingen zoals "time-outdagen."
- Voorlichting en coaching kunnen bijdragen aan een beter begrip en een ondersteunende werkomgeving.

Aanbevelingen

- Openheid en bespreekbaarheid
Organisaties kunnen bijdragen aan het normaliseren van de overgang en het doorbreken van taboes.
- Flexibiliteit
Aanpassen van werktijden en mogelijkheden voor thuiswerken kunnen vrouwen helpen.
- Voorlichting en ondersteuning
Inzetten op meer kennis bij leidinggevenden en HR, met eventueel toegang tot coaches of vertrouwenspersonen.
- Geen (onnodige) medicalisering
De overgang moet niet als een ziekte worden gezien maar als een normale levensfase.

Conclusie

Het onderzoek benadrukt dat vrouwen regiehouders zijn over hun situatie, maar dat werkgevers een belangrijke rol kunnen spelen door hen te ondersteunen. Door begrip, openheid en flexibiliteit kan de werkvloer beter aansluiten bij de behoeften van vrouwen in de overgang. Het onderwerp verdient bredere aandacht en meer maatwerkoplossingen.

Dit document is een oproep om de overgang bespreekbaar te maken en organisaties te inspireren actie te ondernemen.

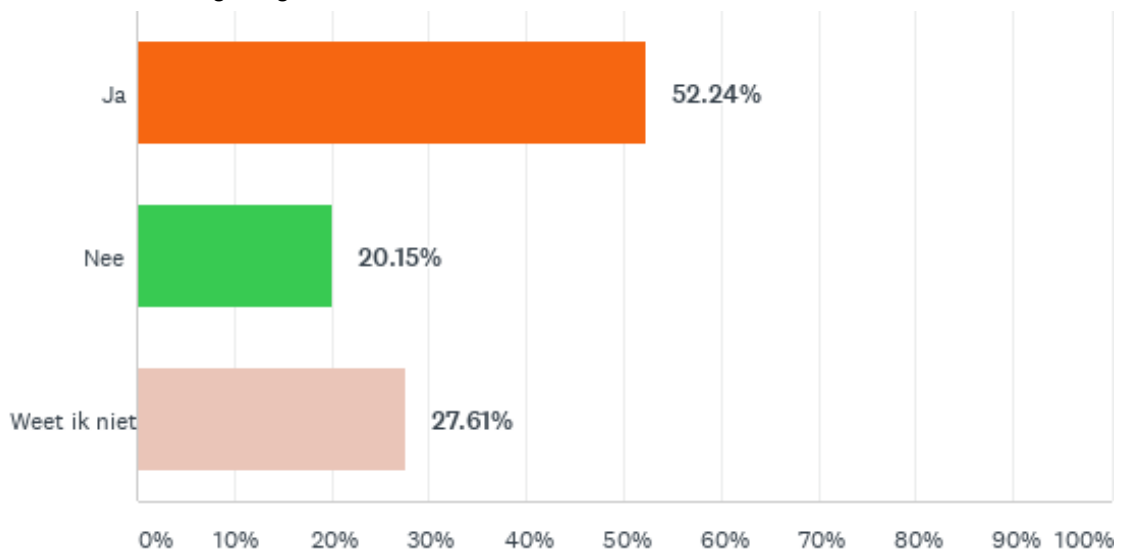
Uitkomsten analyse vraag 1

De invloed van de overgang op werk

Uit onderzoek blijkt dat 80% van de vrouwen te maken krijgt met overgangsklachten. Maar wat betekent dit in de praktijk, vooral voor vrouwen die actief deelnemen aan het arbeidsproces? Om dit te begrijpen, hebben we werkende vrouwen gevraagd of de overgang invloed heeft op hun werk. Het resultaat is veelzeggend: 52% van de respondenten gaf aan dat dit het geval is. Om dieper in te gaan op hoe die invloed eruitziet, vroegen we hen hun ervaringen te delen.

Vraag 1: Heeft de overgang invloed op je werk?

Beantwoord: 134 Overgeslagen: 0



Lichamelijke klachten

Veel vrouwen ervaren fysieke klachten, zoals: vermoeidheid, gewrichtsproblemen, overmatig bloedverlies en opvliegers. Een van de respondenten deelt:

"Ik geef beweegles en heb regelmatig last van opvliegers. Dat is vervelend, maar werkbaar. Wel heb ik sinds een half jaar zeer pijnlijke polsen en soms zelfs ontstekingen. Het zou geweldig zijn om deze pijnen niet te hebben."

De impact van deze klachten reikt vaak verder dan het fysieke ongemak. Het beïnvloedt de productiviteit en het zelfvertrouwen. Een vrouw vertelde:

"Mijn menstruaties zijn zo pijnlijk dat ik 's nachts niet kan slapen. Ik verlies op de eerste dag zoveel bloed dat ik voortdurend bang ben door te lekken. Dit soort zorgen maakt het lastig om je volledig op je werk te concentreren."

Mentale uitdagingen

Naast de fysieke ongemakken, ervaren vrouwen mentale klachten zoals concentratieverlies, vergeetachtigheid en stemmingswisselingen. Deze klachten hebben niet alleen een directe impact op werkprestaties, maar ook op de algehele werkervaring. Een voorbeeld:

"Ik slaap slechter en voel me fysiek minder fit. Hierdoor twijfel ik aan mezelf en voel ik me minder blij. Op het werk spreekt niemand erover. Het zou fijn zijn als HR hier aandacht aan besteedt, bijvoorbeeld met een regeling om flexibel uren op te nemen als je je slecht voelt."

De mentale belasting kan leiden tot onzekerheid over carrièrekeuzes, zoals een andere vrouw verwoordt:

"Ik twijfel of mijn baankeuze nog wel de juiste is. Ik voel me opgejaagd, alsof ik minder tijd heb om alles te doen wat ik wil. Dit gevoel vreet energie en zorgt ervoor dat ik me minder waardig voel op mijn werk."

Sociale drempels

Naast lichamelijke en mentale klachten speelt er ook een sociale dimensie. Veel vrouwen voelen zich ongemakkelijk om over hun klachten te praten, wat gevoelens van isolatie en onbegrip versterkt. Een vrouw deelt:

"Tijdens besprekingen krijg ik het ineens erg warm en breekt het zweet me uit. Ik denk dan dat iedereen ziet dat ik opvliegers heb, wat me enorm onzeker maakt."

De sociale druk kan zelfs leiden tot grotere veranderingen in het leven van een vrouw:

"Vier jaar geleden kreeg ik een burn-out. Ik besepte toen niet dat de overgang een rol speelde. Ik nam afscheid van een topfunctie die ik met hard werken had bereikt. Achteraf gezien waren veel van mijn klachten, zoals paniek en eeuwige vermoeidheid, waarschijnlijk gerelateerd aan de overgang."

Wat kan er verbeteren?

Veel vrouwen gaven aan dat meer begrip en kennis over de overgang op de werkvloer essentieel zijn. Zoals een van hen aangaf:

"Het zou fijn zijn als er meer kennis is over deze fase waar alle vrouwen doorheen gaan. Dit begint met het serieus nemen van de klachten door jezelf, je privéomgeving en je werkomgeving. Een flexibele aanpak, zoals de mogelijkheid om met één ding tegelijk bezig te zijn, zou enorm helpen."

Daarnaast is er behoefte aan praktische ondersteuning, zoals een vrouw voorstelt:

"Een regeling waarbij je uren kunt opnemen als je slecht slaapt, of de mogelijkheid om oefeningen te doen op kantoor, zou een wereld van verschil maken. Nu voelt het alsof de enige keuzes ziekmelden of doorgaan zijn."

Nieuwe inzichten

Met deze inzichten wordt duidelijk dat de overgang niet alleen een persoonlijke ervaring is, maar ook een thema dat aandacht verdient in de professionele wereld. Begrip, openheid en ondersteuning kunnen het verschil maken, zowel voor vrouwen als voor de organisaties waarin zij werken.

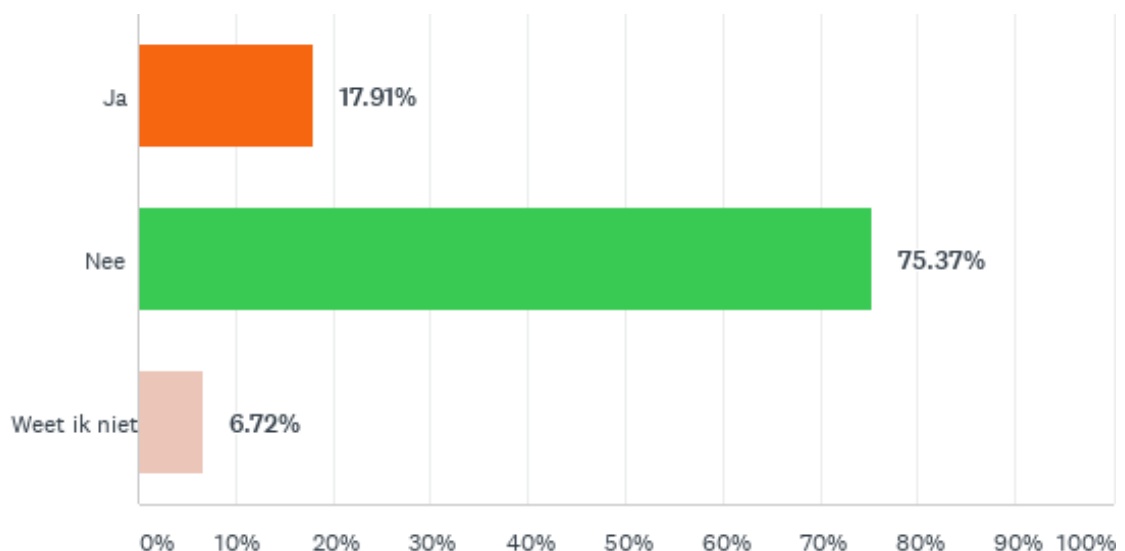
Uitkomsten analyse vraag 2

Aandacht voor de overgang op de werkvloer

Uit een recent onderzoek blijkt dat 75% van de organisaties geen aandacht besteedt aan de overgang. Dit gebrek aan betrokkenheid weerspiegelt de uitdagingen van werkgevers. Het is niet alleen een uitdaging van de werkgever, lang niet alle vrouwen weten hoe ze met de overgang op het werk moeten omgaan. Klachten worden vaak niet herkend als overgangsgerelateerd, en het bespreken van dit onderwerp voelt voor velen als een grote drempel. Een deelnemer gaf aan: *“Nee, geen enkele aandacht. Erkenning dat het er is en mogelijkheden om de mindere dagen op te vangen, zou al veel helpen.”* Toch zou een kleine faciliterende rol van werkgevers al een groot verschil kunnen maken, zoals het aanbieden van betrouwbare informatie en een aanspreekpunt zonder de overgang direct te medicaliseren.

Vraag 2: Wordt er in jouw organisatie aandacht besteed aan de overgang? Denk aan een workshop, voorlichting, toegang tot medische hulpverlener of een brochure of iets anders?

Beantwoord: 134 Overgeslagen: 0



Huidige initiatieven

Gelukkig zijn er ook organisaties die wél aandacht besteden aan de overgang. Vaak organiseren zij voorlichtingsbijeenkomsten of workshops, wat vrouwen helpt meer grip te krijgen op hun situatie. Een vrouw vertelde: *“Er is vorig jaar in het ziekenhuis waar ik werk een presentatie geweest van twee gynaecologen over de overgang. Dit is een goed initiatief en helpt inzicht te krijgen in je situatie. Maar het blijft algemeen. De stap naar persoonlijke begeleiding moet nog gezet worden.”*

Andere organisaties kiezen voor een meer persoonlijke benadering. Een vrouw deelde haar ervaring: *“Een menopauzeverpleegkundige geeft presentaties, speeddates voor medewerkers en informatiesessies aan bedrijfsartsen en leidinggevendenden. Ik ben tevreden met deze aandacht; die wordt positief ontvangen.”* Zulke initiatieven tonen aan dat met relatief eenvoudige middelen een groot verschil kan worden gemaakt.

Persoonlijke ervaringen van vrouwen

De behoeften van vrouwen lopen sterk uiteen. Terwijl sommigen gebaat zijn bij meer bewustwording en informatie, willen anderen vooral praktische oplossingen. Een deelnemer stelde voor: *“Wat echt heel prettig zou zijn, is bijvoorbeeld de mogelijkheid tot een time-outdag. Nu kan dat natuurlijk sowieso, maar het zou fijn zijn als je open en eerlijk kunt zijn over de reden zonder een vage smoes te hoeven verzinnen.”*

Zelfstandige professionals ervaren een andere uitdaging. Zij missen vaak een vangnet op moeilijke dagen. Een zelfstandige beschreef het zo: *“Als ik een breinblubber-dag heb en toevallig die dag een afspraak heb met een (potentiële) klant, kunnen de gevolgen behoorlijk zijn. Waarom richten jullie je enkel op vrouwen in loondienst? De overgang maakt geen onderscheid tussen arbeidscontracten.”*

In kleinere teams speelt het onderwerp soms wel en soms niet, hangt vaak samen met de leeftijd van de teamleden. Eén vrouw deelde: *“Ik werk in een jong team; er zijn weinig collega's in deze levensfase. Daarom is het geen onderwerp dat de aandacht heeft.”* Toch kan ook in kleinere teams aandacht voor de overgang veel betekenen, zoals blijkt uit de ervaring van een andere deelnemer: *“We houden elkaar goed in de gaten en hebben het er ook wel over, maar voorlichting is er niet. Hoeft wat mij betreft ook niet.”*

Wat kan er beter?

Veel vrouwen benadrukken de behoefte aan maatwerk en flexibiliteit. Het aanpassen van werktijden, zoals later beginnen na een slapeloze nacht, wordt vaak genoemd als een praktische oplossing. Een vrouw gaf aan: *“Ik zou behoefte hebben aan een coach en misschien soms een stapje terug kunnen doen. Je voelt je een aansteller; het mag serieuzer genomen worden.”* Daarnaast is er een duidelijke oproep aan bedrijfsartsen en ARBO-diensten om meer kennis op te doen over de overgang: *“Het zou geholpen hebben als de bedrijfsarts niet klakkeloos meegang in de diagnose van burn-out van de huisarts.”*

Ook het doorbreken van taboes rondom het onderwerp is belangrijk. Zoals één deelnemer stelde: *“Overgang als mogelijke oorzaak van anders functioneren zou een reguliere optie moeten zijn in plaats van onbekend.”* Het bespreekbaar maken van de overgang vraagt niet alleen om inzet van werkgevers, maar ook om meer bewustwording bij vrouwen zelf.

Een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Hoewel vrouwen erkennen dat de regie deels bij henzelf ligt, kan een open en ondersteunende houding van werkgevers een groot verschil maken. Zoals een vrouw opmerkte: *“Je moet jezelf serieus nemen; pas dan kun je van anderen vragen om jou serieus te nemen.”* Met vertrouwen, oefening en goede informatie kunnen werkgevers en werknemers samen werken aan een overgangsvriendelijke werkomgeving.

Door aandacht te schenken aan de overgang, flexibel om te gaan met persoonlijke behoeften en het taboe te doorbreken, kunnen organisaties bijdragen aan een werkomgeving waarin vrouwen zich begrepen en gesteund voelen. Het is een gezamenlijke inspanning die iedereen ten goede komt.

Uitkomsten analyse vraag 3

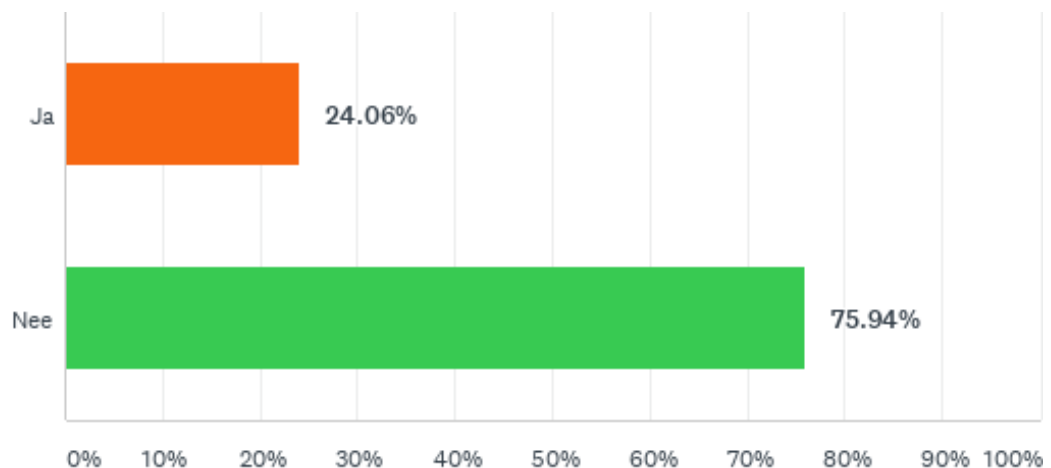
Praten we over de overgang op de Werkvloer?

Uit onderzoek blijkt dat 76% van de werkende vrouwen niet met hun leidinggevende of iemand van HR praat over de overgang. Het onderwerp blijkt niet alleen lastig voor vrouwen, maar ook voor leidinggevendenden. Een vrouw vatte dit mooi samen:

"Overgang is een onbekend en onbemind onderwerp van gesprek." Vooral in een mannenwereld blijft het onderwerp vaak onaangeroerd. "Nee, er wordt überhaupt niet over emoties gesproken. Niet bij overlijden en ook niet met betrekking tot de overgang. Mannenwereld. Een gesprek met een vertrouwenspersoon zou prettig zijn," aldus een deelnemer.

Vraag 3: Praat je met jouw leidinggevende of iemand van HR over de overgang?

Beantwoord: 133 Overgeslagen: 1



Tussen collega's blijkt praten iets gemakkelijker, vooral als het gaat om herkenbare symptomen zoals opvliegers. Toch blijven veel aspecten van de overgang onbesproken door een gebrek aan kennis en begrip. Veel vrouwen voelen zich onzeker om het onderwerp op te brengen bij leidinggevendenden, zeker als deze mannelijk zijn. Zoals één vrouw het verwoordde: *"Heb het gesprek nog niet gevoerd, maar ga 't wel doen. Het helpt dat ik een vrouwelijke en leuke leidinggevende heb. Anders zou ik het niet doen."*

Waarom vrouwen niet praten

Voor veel vrouwen voelt het bespreken van de overgang op de werkvloer ongemakkelijk. Sommigen beschouwen het als een privékwesitie, vergelijkbaar met menstruatieklachten. Een deelnemer gaf aan: *"Ik beschouw het ook als iets privés. Zo had ik het vroeger bijvoorbeeld ook niet over menstruatieklachten. Het hoort gewoon bij het leven."*

Anderen zijn bang om niet meer serieus genomen te worden. Eén vrouw vertelde: *"Ik wil het er op mijn werk niet over hebben. Bang niet meer voor vol aangezien te worden."* Dit gevoel van kwetsbaarheid kan nog sterker zijn in een team met veel

jonge collega's. *"Op mijn vorige werk zaten veel jonge mensen, waardoor er veel onbegrip was,"* aldus een andere vrouw.

Sommigen maken het onderwerp luchtiger door er grapjes over te maken, maar voelen zich er toch dubbel over. *"Soms maak ik er een grapje over, omdat ik wel wil dat het bekend is dat ik in deze fase ben. Dat is natuurlijk niet de manier. Aan de andere kant voelt het als een zwakgebod om mezelf hier serieus in te nemen en dit ook als serieus onderwerp te bespreken in de werkomgeving,"* vertelde een deelnemer.

Hoe vrouwen wel praten

Voor degenen die wél het gesprek aangaan, blijkt een open werkcultuur vaak een belangrijk verschil te maken. *"We hebben geen HR. Ik zit in het kernteam van mijn organisatie en maak in onze wekelijkse bijeenkomsten kenbaar hoe het met me gaat. Zo kan ik werkelijk zijn wie ik ben en hoef ik het niet te verstoppen,"* aldus een deelnemer. Een andere vrouw gaf aan dat informele gesprekken vaak voldoende zijn: *"Informeel het erover hebben vind ik genoeg."*

Veel vrouwen zouden echter liever praten met een onafhankelijk persoon, zoals een vertrouwenspersoon of coach, in plaats van met hun leidinggevende. *"Ik zou het wel prettig vinden om met iemand die daar meer van weet (en dat is niet mijn leidinggevende) een gesprek te kunnen voeren. Dat zou m.i. beter een onafhankelijk iemand moeten zijn, binnen of buiten de organisatie."*

Wat kan er beter?

Om de overgang bespreekbaar te maken op de werkvloer, is een bredere aanpak nodig. Het betrekken van zowel jongere als oudere collega's kan helpen om het onderwerp uit de taboesfeer te halen. *"Maak het onderwerp bespreekbaar in de gehele organisatie. Betrek zowel jong als oud, medewerkers en leidinggevenden,"* suggereerde een deelnemer.

Daarnaast kan het onderwerp in formele settings, zoals jaargesprekken, worden besproken. Een vrouw gaf aan: *"Dit kan in een jaargesprek of individueel overleg een plek hebben. Dat heb ik natuurlijk zelf in de hand, maar ik doe dit niet. Komt, denk ik, doordat ik een mannelijke leidinggevende heb."*

Een gedeelde verantwoordelijkheid

De overgang bespreekbaar maken op het werk vraagt om inspanning van beide kanten. Het normaliseren van dit onderwerp kan helpen om vrouwen zich minder kwetsbaar te laten voelen. Zoals een deelnemer aangaf: *"Ik vind dat het gewoon op de werkvloer, ook met leidinggevenden, bespreekbaar moet zijn. Ik doe het zelf door mijn ervaringen te delen als ik bij anderen iets zie wat ik herken als mogelijk overgang gerelateerd."*

Door het gesprek open te trekken en praktische ondersteuning te bieden, kunnen organisaties bijdragen aan een inclusieve werkcultuur waarin ook ruimte is voor de uitdagingen die de overgang met zich meebrengt.

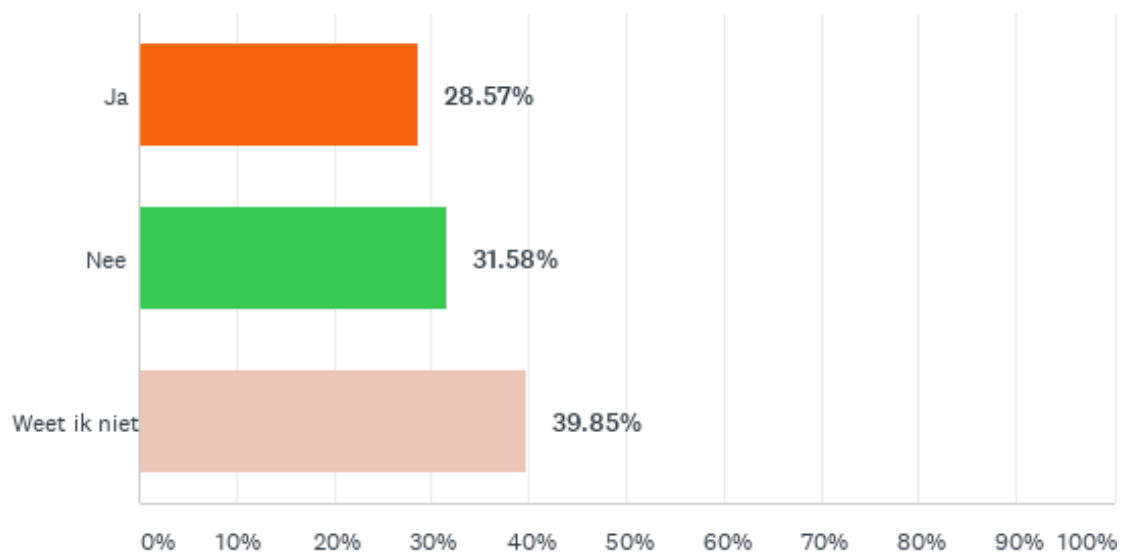
Uitkomsten analyse vraag 4

Hoe organisaties kunnen ondersteunen

Uit het onderzoek blijkt dat het merendeel van de vrouwen zelf niet goed weet of de organisatie kan bijdragen aan het verbeteren van persoonlijke ongemakken inzake overgang. Deze uitkomst is uitlegbaar vanuit het feit dat veel vrouwen zelf niet goed weten wat de overgang precies is en wat er ingezet kan worden om klachten te verminderen. Daarentegen voelen veel vrouwen wel de behoefte aan meer ondersteuning vanuit hun organisatie tijdens de overgang. Flexibele werktijden, meer begrip en erkenning, en praktische oplossingen worden vaak genoemd. Eén vrouw verwoordde het als volgt: *"De ruimte om je eigen tijd in te delen. Soms liever 's avonds werken, dan 's ochtends na vier slapeloze nachten op rij."* Het idee van een flexibele aanpak komt vaak terug als een laagdrempelige manier om vrouwen te helpen de balans te vinden tussen werk en persoonlijke uitdagingen.

Vraag 4: Zou de organisatie bij kunnen dragen aan het verbeteren van jouw persoonlijke ongemak(ken), in relatie tot overgang en werk?

Beantwoord: 133 Overgeslagen: 1



Praktische oplossingen

Veel vrouwen geven aan dat kleine, praktische aanpassingen al een groot verschil kunnen maken. Denk bijvoorbeeld aan de mogelijkheid om werktijden aan te passen, een eigen werkruimte of zelfs een "time-outdag." Zoals één vrouw opmerkte: *"Mogelijkheid bieden tot een time-outdag. Begrip voor tempo (lager) en kunnen refereren aan klachten zonder direct alles uit te hoeven leggen."* Voor anderen gaat het meer om de erkenning van klachten en het vertrouwen dat zij zelf weten wat ze nodig hebben: *"Ik denk dat voor mij erkenning en ruimte geven als ik me niet zo goed voel, helpt. En vertrouwen dat ik dat zelf kan indelen."*

Erkenning en openheid

Erkenning van de overgang als een normale levensfase is een belangrijke stap voor veel vrouwen. Eén deelnemer deelde: *"Bij vrouwen boven een bepaalde leeftijd actief vragen hoe het gaat. Waar men last van heeft. Standaard een informatiebijeenkomst aanbieden. Erkennen van het probleem, is al een stap vooruit."*

Openheid binnen het team kan ook bijdragen aan een betere werkomgeving. Een vrouw stelde voor om het onderwerp bespreekbaar te maken tijdens teambesprekingen: *"Kijken naar de invulling van het werkrooster. Wat zijn de mogelijkheden? Bespreekbaar maken binnen het team; de één kan er meer last van hebben dan de ander."*

De rol van coaching en voorlichting

Voor sommige vrouwen is het belangrijk dat er ondersteuning komt van iemand met specifieke kennis over de overgang, zoals een coach of overgangsconsulent. *"Niet problematiseren of medicaliseren, maar sneller inzet coaches met ervaring op gebied van overgang om transitie in goede banen te leiden,"* stelde een deelnemer. Daarnaast wordt meer voorlichting gevraagd, zowel voor vrouwen zelf als voor leidinggevenden: *"Meer voorlichting over de verschillende klachten die medewerkers kunnen ervaren en tips hoe hier mee om te gaan. Waar kan de medewerker terecht, al dan niet anoniem?"*

Een cultuur van begrip en flexibiliteit

Een ondersteunende werkcultuur waarin flexibiliteit centraal staat, blijkt van grote waarde te zijn. Eén vrouw gaf aan dat flexibiliteit belangrijk is maar dat begrip op de werkvloer de eerste stap vooruit is: *"De werkgever kan oplossingen aandragen, bijv. flexibelere werktijden als dat kan. Als je heel slecht slaapt is het fijn als je wat later kan starten. Maar erkennen van het probleem is al een stap vooruit. De klachten serieus nemen. Nu durf je het niet de melden."*

Een ander voorbeeld komt van een vrouw die werkt voor een organisatie waar flexibiliteit al is ingebouwd: *"We zijn er na corona mee bezig geweest om het werk zo te kunnen uitvoeren dat het beter bij je past. Dat betekent voor mij meer thuiswerken."* Dit zijn voorbeelden van aanpassingen die vrouwen kunnen helpen om optimaal te blijven functioneren. Daarbij voelen vrouwen zich vaak gesteund door deze maatregelen en ook de aandacht.

De balans tussen verantwoordelijkheid en ondersteuning

Veel vrouwen zien hun eigen rol in het aanpakken van uitdagingen tijdens de overgang, maar vragen tegelijkertijd om een faciliterende houding van hun werkgever. Eén deelnemer verwoordde dit treffend: *"De werkgever kan de werknemer faciliteren in flexibel omgaan met werk/tijden aan de hand van de wensen/wat de medewerker nodig heeft om de overgangsperiode goed door te komen. Maar eigenaarschap ligt wat mij betreft bij de medewerker."*

Conclusie

Het is heel fijn om te lezen dat van de respondenten 43 vrouwen hebben aangegeven tijd te willen maken voor een interview of podcast. Het geeft aan dat vrouwen betrokken zijn bij het onderwerp en dat ze het belangrijk vinden.

Het is waardevol om de reacties en verhalen van deze vrouwen te hebben ontvangen. We moeten vooral niet vergeten om MET de doelgroep in gesprek te blijven. Die vrouwen zijn regiehouders van de situatie en niet de werkgever. De werkgever kan een belangrijke rol spelen in het faciliteren van de doelgroep.

Dit beknopte onderzoek is een opstap naar een mogelijk uitgebreider onderzoek. Het geeft ons voor nu inzicht in wat er speelt en leeft onder de werkende vrouwen in de overgang.

Maak het openlijk bespreekbaar

Het merendeel van de respondenten kampt met overgangsklachten op het werk. Uit de toelichtingen komt naar voren dat de vrouwen diverse klachten opnoemen en verschillend omgaan met het thema. Kijkende naar alle reacties van de vrouwen zijn de klachten onder te verdelen in lichamelijke, mentale en sociale klachten.

Duidelijk is geworden dat veruit het de meeste van de organisaties waar de respondenten werken geen aandacht hebben voor de overgang. De organisaties die er wel aandacht aan geven, organiseren in veel gevallen een voorlichtingsbijeenkomst of een workshop.

De meeste vrouwen geven onder meer aan aandacht te wensen voor de overgang op het werk. Het openlijk bespreekbaar maken is een wens, goede voorlichting is een wens en het kunnen raadplegen van een vertrouwelijk persoon die bekend is met de overgang is een wens. Daarbij geven de respondenten veelvuldig aan dat het hebben van flexibiliteit in en op het werk prettig is in deze fase van het leven.

Het is geen ziekte

Veel vrouwen hebben gereageerd met de opmerking het fijn te vinden dat ik aandacht besteed aan het effect van de overgang op het werk. Het is vooral begrip dat vrouwen wensen voor de soms lastige situaties op de werkvloer.

Een enkele vrouw gaf aan dat het belangrijk is om de overgang niet te medicaliseren. Het is geen ziekte, het is een fase waar vrouwen doorheen gaan. Deze zienswijze is belangrijk om niet te verzanden in een medisch verhaal en ook om van dat negatieve stigma af te komen.



NEEM OOK EENS EEN KIJKJE OP: [MENOKRACHT.NL](https://menokracht.nl)

MENOKRACHT IS EEN LABEL VAN VOOR LIZ