

Programma

Kennismaken

-

De overgang, waarom hebben we het hierover?

-

De menotransformatie op de werkvloer

-

Positieve kanten en kansen

-

Hoe kan een werkgever ondersteunen?

VIJF MENOTRANSFORMATIE OP DE WERKVLOER

VIJF MENOTRANSFORMATIE OP DE WERKVLOER

VIJF MENOTRANSFORMATIE OP DE WERKVLOER

IK ZO DESTUJS NIET MET MEERDE GEKROUW WILLEN ZIJN, IK SMACTE MEZELF NIET

VIJF MENOTRANSFORMATIE OP DE WERKVLOER

2 DAGEN IN DE NACH (DIENS) EN BEN EEN WEEK VAN SLAC

VIJF MENOTRANSFORMATIE OP DE WERKVLOER

IK BEN NIET MEER ZO BEZIG MIJ MIJN OMGEVING EN DAT GEERT MIJ VEEL RUST EN RUIMTE

VIJF MENOTRANSFORMATIE OP DE WERKVLOER

IK VOEL ONVERKLAARBARE WOEDDE, ZO HEFTIG!

IN HET VERKEER KUN JE DAN EVEN LEKKER SCHULDEN OP MEDEWERGEDEBRUKERS, NAAR OP HET WERK KOMT JE SNELLER IN CONFLICT MET COLLEGA'S.

VIJF MENOTRANSFORMATIE OP DE WERKVLOER

IK BEN NIET MEER ZO BEZIG MIJ MIJN OMGEVING EN DAT GEERT MIJ VEEL RUST EN RUIMTE

VIJF MENOTRANSFORMATIE OP DE WERKVLOER

JE BANTSE VALT WEL JE NENSON OVERGANG, JE WODT GEDEELDER VOOR VEEL DINGEN, JE KUNT MINDER AAN.

VIJF MENOTRANSFORMATIE OP DE WERKVLOER

BEELD

Welk beeld heb jij van de overgang?

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

Kun je dit zo specifiek mogelijk beschrijven?

OMGE
KRACHT

Om eens over na te denken...

Welk beeld heb jij van de overgang?

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

Startvraag

Wat is je grootste uitdaging of vraagstuk rondom de overgang in de organisatie?

Waar loop jij tegenaan?



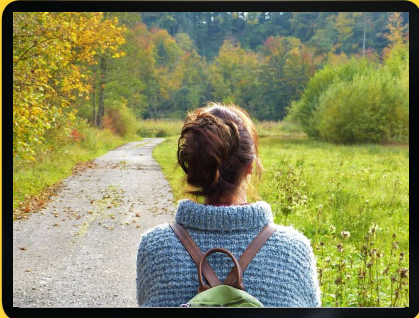


1

De overgang, waarom hebben we het hierover?

In 2022 waren er in Nederland 2,8 miljoen vrouwen van 40-65 jaar, waarvan 1,9 miljoen deelnamen aan de arbeidsmarkt*

- 80% van de vrouwen geeft aan in meer of mindere mate last te hebben van de overgang**
- 27% van de 55-plus-vrouwen is mantelzorgers*** (was 33%)
- Veel vrouwen komen in de overgang als ze een verantwoordelijke functie hebben. Dit zijn waardevolle medewerkers vanwege hun kennis, ervaring en loyaliteit. Werkgevers hebben er belang bij om deze vrouwen te behouden voor de organisatie.



*Bron: Onderzoek RIVM 2022 **Bron: CBS/TNO 2022 ***Bron: CBS gezondheidsenquête 2024



De impact op het werk

55% van de vrouwen in de overgang merkt dat het werk hieronder lijdt.*

- Ruim 34% van het ziekteverzuim van vrouwen in de overgang is gerelateerd aan de overgang.**
- Onderzoeker Marije Geukes, waarschuwt voor het presentisme (roze verzuim), daar gaat vaak meer geld mee gemoeid dan met uitval.
- De overgang is een transformatiefase, waarin een vrouw zich ontwikkelt en drijfveren kunnen veranderen. Zingeving doet ertoe. Dit biedt carrièrekansen.

*Bron: Onderzoek Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu 2022
**Bron: dr. Marije Geukes o.a. 2011/2024

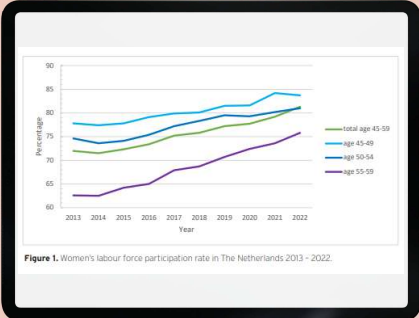


Figure 1. Women's labour force participation rate in The Netherlands 2013 - 2022.

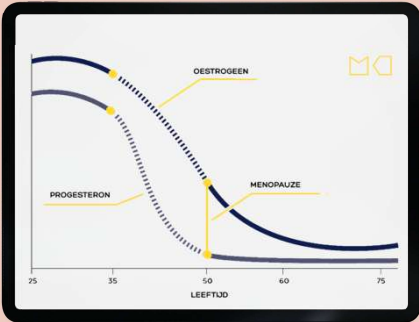
Wat is de overgang?

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 3 tot 7 jaar in de overgang, maar kan ook > 10 jaar duren. Het duurt zo lang het duurt.

Deze fase wordt ook wel de PERIMENOPAUIZE of climacterium genoemd.

Let op:
1: 100 vrouwen is jonger dan 40 (vervroegde overgang)
1: 1000 vrouwen is jonger dan 30, en
1: 10.000 is jonger dan 20



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 greenescale

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

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

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

— GREENESCALE —

1. Stemmingssvingingen
2. Aankleden van hartkleding
3. Gespannen, gejaagd of nerveus gevoel
4. Slaapstoornissen
5. Opgewonden gevoel
6. Paniekaanval(en) en/of angstgevoel
7. Concentratieproblemen
8. Vermoeidheid/lusteloosheid
9. Ongenuttrekzaamheid
10. Neerslachtig/niet gelukkig voelen
11. Huiltien
12. Snel geïrriteerd
13. Gevoel van duizeligheid/rauwvallen
14. Gespannen gevoel in hoofd of lichaam
15. Tintelingen of doof gevoel in huid/lichaam
16. Hoofdpijn
17. Spier-/gewrichtspijn
18. Minder gevoel in handen/voten
19. Ademhalingsproblemen
20. Opvliegers
21. Nachtelijk zweten
22. Geen zin meer in seks
23. Lage vagina/dimities
24. Pijn bij het vrijen
25. Vaginale klachten zoals: jeuk, irritatie, fluor
26. Vocht vasthouden
27. Gespannen borsten
28. Urineverlies
29. Minder zelfwaardering
30. Vergeetachtigheid

often of never never

LET GOED GESPREEK OVER DE OVERGANG

9

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

10



11

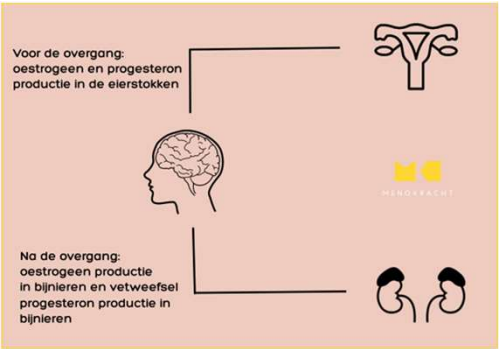
Je emmer gevuld met:

- 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

Extra aandacht voor stress



13

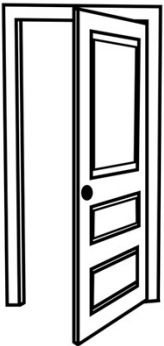
Wat kun je als vrouw zelf doen?

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 verwijfsbrief nodig - grote expertise
- Menopauzepoli/vrouwenkliniek: verwijfsbrief nodig (2^e lijn) - grote expertise
- Acupuncturist, Fysio, Diëtist, Ergotherapeut, Bekkenbodemtherapeut, etc. (check of de behandelaar goede kennis heeft van de overgang/menopauze)



14

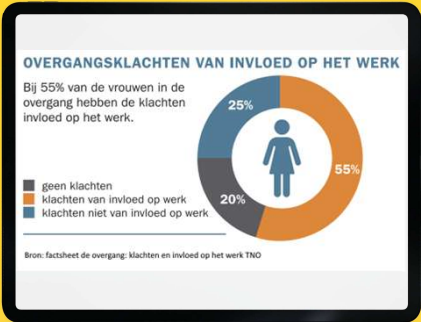
De impact op het werk

Vrouwen met ernstige overgangsklachten hebben 8,4 maal zoveel kans op een laag werkvermogen als vrouwen met milde klachten. Meer dan driekwart van de vrouwen met ernstige overgangsklachten scoorde een laag werkvermogen en deze vrouwen lopen daarmee een risico op langdurig ziekteverzuim.*

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

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

* Bron: Onderzoek Marije Geukes 2024
** Bron: Onderzoek Marije Geukes 2011



15

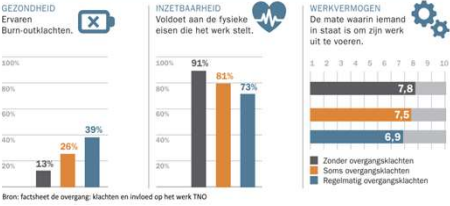
De impact op het werk

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.

16

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.*



17

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.



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



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

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



18

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

Let op uitdrukkingen als:

"Ik ben klaar met zorgen"
"Ik heb behoefte aan totaal iets anders"
"Ik loop op mijn tandvlees"
"Ik wil met rust gelaten worden"
"Ik weet niet of dit werk me nog wel past"
"Ik herken mijzelf niet meer"
"Ik herken haar niet meer"
"Verzuurd"
"Hakken in het zand"
"Gaat ze alweer niet mee naar het bedrijfsuitje"
"Chagrijnig"
"Ik heb geen zin meer om voor iedereen te zorgen"



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.

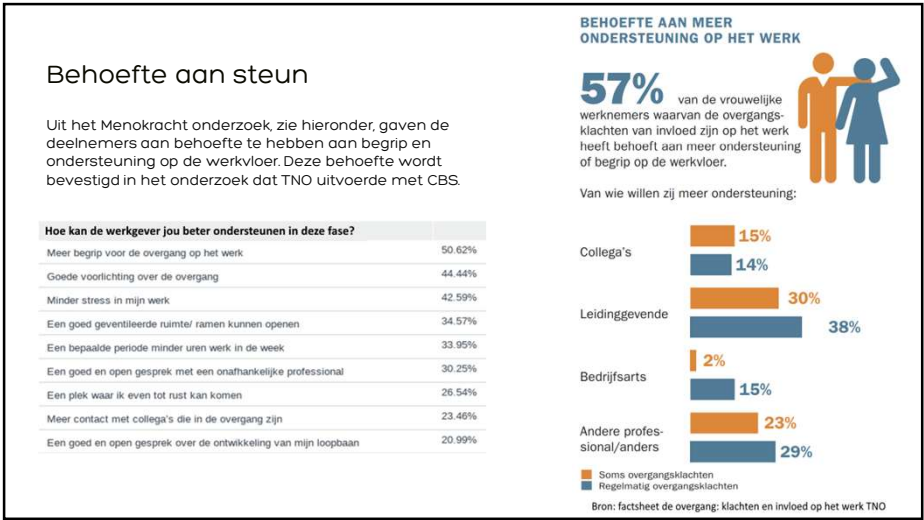
Ze zijn vaak beter in staat hun tijd en energie te verdelen en ook op het thuisfront wat meer te kunnen delegeren of op zijn beloop te laten. Zingeving is belangrijk.



20



21



22



23



24

Hoe start je een gesprek (over de overgang)?

- Wat je opmerkt (ik zie dat... het valt me op dat... ik voel dat...).
- De beperkingen in werk of knelpunten in werk.
- Vraag de vrouw of zij dit herkent als knelpunt en waar het vandaan komt.
- 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.
- Vraag of ze behoefte heeft aan meer informatie over de overgang (geef info mee).
- En/of wijs haar op de 'overgangdeskundige' in de organisatie.
- Wijs haar eventueel op de mogelijkheden voor een bezoek aan de huisarts of verpleegkundig overgangsconsulent.

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.



25

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.



26

Hoe kan een werkgever ondersteunen?

- 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 (interviews, supportgroepen, etc.).
- Aandacht voor een veilige werkcultuur en het goede gesprek, uitgaande van het perspectief van inzetbaarheid. Zoek samen naar oplossingen.
- Let op inclusie, vrouwen ervaren vaak dat ze er minder toe doen, en let op gepaste humor.
- Communiceer frequent via teammeetings, intranet, vitaliteitsdashboard en via posters op de gangen of bij het koffieapparaat. De realiteit is dat er meestal te weinig wordt gecommuniceerd dan teveel.
- Coach of adviseur met kennis van de overgang binnen de organisatie aanbieden, die als aanspreekpunt kan fungeren voor vrouwen zelf, kan bijdragen aan preventie en de verbinder kan zijn tussen medewerker, werkgever en bedrijfsarts.



27

Hoe kan een werkgever ondersteunen?

- Doe onderzoek naar hoe taken en werkpatronen invloed hebben op de symptomen en biedt - waar mogelijk - flexibiliteit in werkzaamheden, werkuren, thuiswerken, etc.
- Ga in gesprek met de bedrijfsarts/Arbo-professionals over hoe zij omgaan met de overgang. Opnemen in PMO?
- 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 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



28

Nodig je medewerkers uit voor het Menokracht Rondetafelgesprek.

Meer informatie vind je op de website:

<https://menokracht.nl/hr-rondetafelgesprekken-voorjaar-2025/>

"Het heeft mij opgeleverd dat ik het gevoel heb niet meer alleen te zijn met dingen en gevoel van herkenning en ik heb nog nooit zo duidelijk over de overgang gesproken en dat gaf een prettig gevoel, er wordt vaak grapjes over gemaakt maar nooit echt serieus over gesproken."

Hoe werkt het?

De bijeenkomst wordt online en in een interne setting aangeboden. Alles wat we delen gaat in vertrouwen. Wel willen we de organisatie meegeven wat er besproken wordt, zodat ook de organisatie kan leren van wat er is gedeeld. Mogelijk kunnen zij daarop inspelen en faciliteren waar nodig. Vanzelfsprekend zal hetgeen gedeeld wordt met de organisatie nooit te herleiden zijn naar een persoon. Namen en afgeleide informatie, zoals: afdelingen, locaties, namen van collega's of leidinggevenden, etc. worden niet genoemd in het verslag. Voordat we het verslag delen, sturen we dit eerst naar de deelnemers, zodat er gelegenheid is om hierop te reageren.

Na afloop van het rondetafelgesprek ontvang je een uitnodiging voor de online Menokracht academie. Hier kun je nog eens rustig de filmpjes bekijken die wij in co-creatie met een verpleegkundig overgangscounselant hebben gemaakt. Ook vind je daar podcasts en kun je verhalen lezen van andere werkende vrouwen in de overgang.

Schuff jij ook aan?

Je bent van harte welkom bij het gesprek en je kunt je aanmelden voor de online bijeenkomst van je keuze via de betreffende link. Er kunnen maximaal 10 vrouwen per bijeenkomst deelnemen, dus meld je snel aan. Mocht de groep volgeboekt zijn, dan nemen we contact met je op.

DONDERDAG 17 APRIL VAN 9.00 - 11.00 UUR

DINSDAG 6 MEI VAN 15.00 - 17.00 UUR

DINSDAG 13 MEI VAN 18.30 - 20.30 UUR

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

Afronding en vragen?

Dank jullie wel voor jullie aandacht ☺

Wat is er het meeste blijven hangen van wat je zojuist hebt gehoord?

Mocht je naderhand nog vragen hebben, neem gerust contact met mij op via: miranda@menokracht.nl

menokracht.nl

"IK BEN ME HYPERBEWUST VAN MIJN EIGEN GESTUNTTEL."

"IK BEN NIET MEER ZO BEZIG MET MIJN OMGEVING EN DAT GEEFT MIJ VEEL RUST EN RUIMTE."

UIT: MENOKRACHT INTERVIEWS EN GESPREKKEN