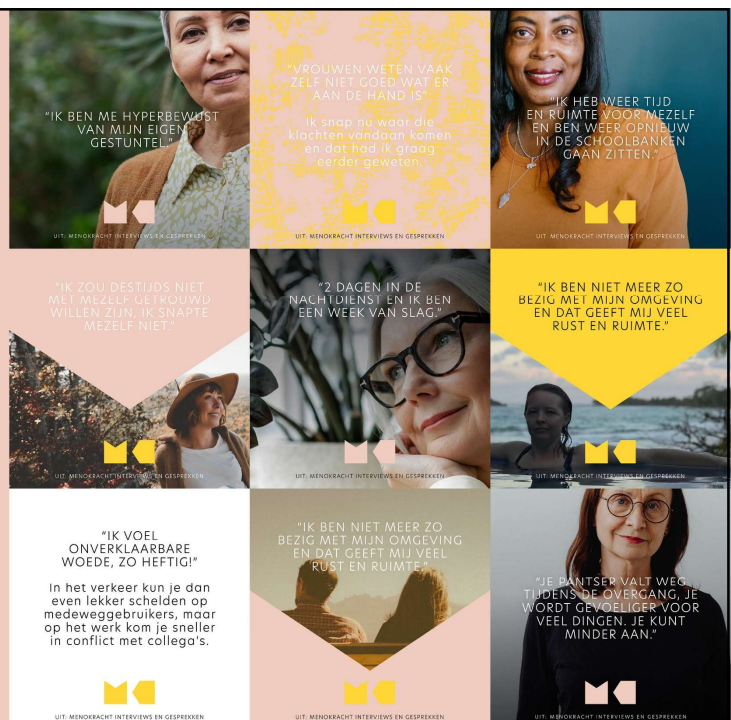




Kennismaken

- ## Afronding





3



4

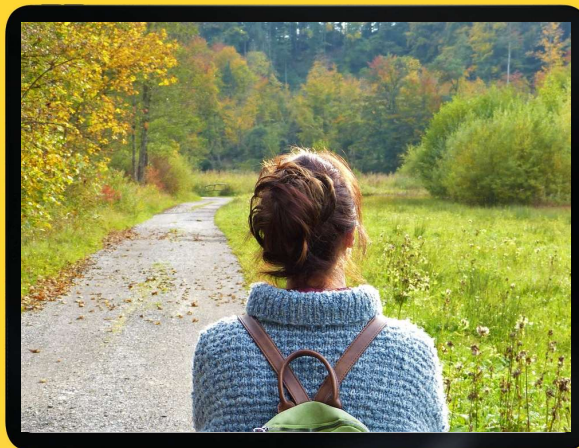
De overgang, waarom hebben we het hierover?

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 mantelzorger.***
(was 33%****)

*Bron: Onderzoek RIVM 2022. **Bron: CBS/TNO 2022
***Bron: CBS gezondheidsenquête 2024
****Bron: Landelijke Vereniging voor Mantelzorgers en Vrijwilligerszorg



5

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 presenteïsme (roze verzuim).

•
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 e.a. 2011/2024

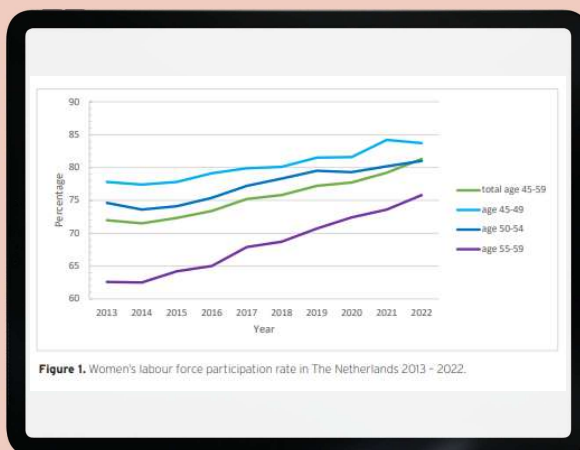


Figure 1. Women's labour force participation rate in The Netherlands 2013 - 2022.

6

Wat is de overgang?

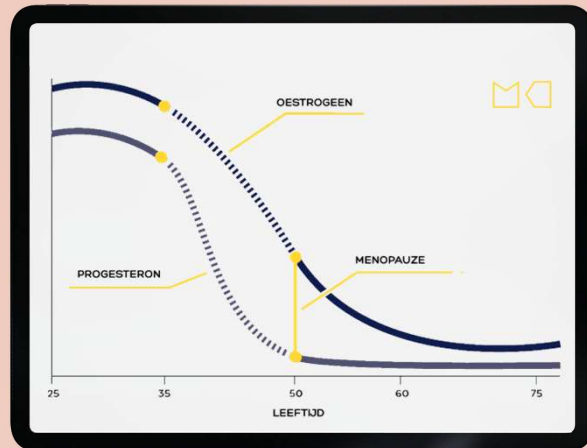
De overgang is een fase, waarin de eicelproductie terugloopt en de vrouwelijke geslachtshormonen in wisselende hoeveelheden aanwezig zijn. Deze schommelingen kunnen klachten veroorzaken.

Uiteindelijk neemt de hoeveelheid hormonen af tot een minimale hoeveelheid. Een vrouw is gemiddeld zo'n 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 PERIMENOPAUZE 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



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 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

	afwezig	af en toe	vaak	heel vaak
1. Stemningswisselingen				
2. Aanvallen van hartkloppingen				
3. Gespannen, gejaagd of nerveus gevoel				
4. Slaapstoornissen				
5. Opgewonden gevoel				
6. Paniekaanvallen en/of angstgevoel				
7. Concentratieproblemen				
8. Vermoeidheid/lusteloosheid				
9. Ongeïnteresseerdheid				
10. Neerslachtig/niet gelukkig voelen				
11. Huiltuien				
12. Snel geïrriteerd				
13. Gevoel van duizeligheid/flauwvallen				
14. Gespannen gevoel in hoofd of lichaam				
15. Tintelingen of dood gevoel in huid/lichaam				
16. Hoofdpijn				
17. Spier-/ gewrichtspijn				
18. Minder gevoel in handen/voeten				
19. Ademhalingsproblemen				
20. Oplieggers				
21. Nachtelijk zweten				
22. Geen zin meer in sex				
23. Droge vagina, slijmvlies				
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				



HET GOEDE GESPREK



OVER DE OVERGANG

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
Oplieggers	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



11



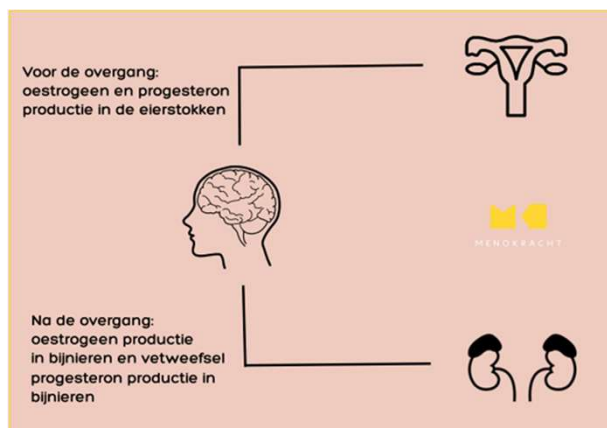
Je emmer gevuld met:

- 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

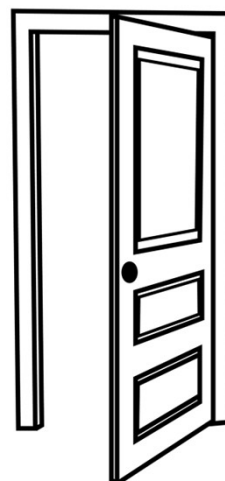
Wat kan de vrouw zelf doen?

Een gezonde leefstijl, denk hierbij aan:

- Goede voeding (het mediterrane dieet) en een gezond gewicht
- Voldoende bewegen, spierversterkende oefeningen, buitenlucht
- Ontspanning, chronische stress reduceren, cirkel van invloed
- Plezier en zingeving
- Gezond slaapritme
- Stoppen met roken en stop of matig met alcohol
- Bij opvliegers: stop op matig met pittig of gekruid eten, cafeïne/theïne/gemberthee
- Voldoende vitamine D

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

- Huisarts: kent het dossier, 10 minuten tijd - mist soms expertise
- VOC: geen verwijfsbrief nodig - consult van een uur (Vereniging van VOC) - grote expertise
- Menopauzepoli/vrouwenkliniek: verwijfsbrief nodig (2^e lijn) - grote expertise en behandeling
- Acupuncturist, Fysio, Diëtist, Ergotherapeut, Bekkenbodetherapeut, Psycholoog, Coach, 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.

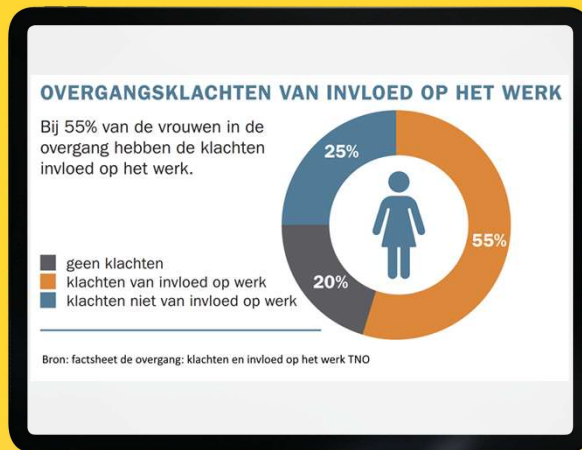
Meer dan driekwart van de vrouwen met ernstige overgangsklachten scoorde een laag werkvermogen en deze vrouwen lopen daarmee een risico op langdurig ziekteverzuim.*

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

De onderzoeker, Marije Geukes, waarschuwt voor het **presenteïsme** (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.

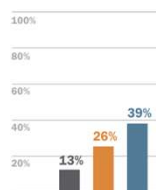
Dit terwijl vrouwen in de overgang die veel last hebben van overgangsklachten:

- zich vaker ziek melden;
- meer behoefte aan herstel hebben;
- minder productief zijn dan vrouwen in de overgang die geen of weinig last hebben van klachten.

Bron: Onderzoek Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu 2022

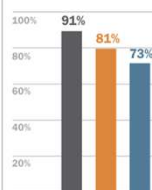
GEZONDHEID EN INZETBAARHEID VAN VROUWELIJKE WERKNEMERS IN DE OVERGANG

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.

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.

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 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"

Een greep uit de positieve kanten van de menopauze

- Betere focus op eigen behoeften
- Beter voor jezelf opkomen
- Dichter bij jezelf kunnen zijn
- Loslaten van oude patronen
- Een nieuwe balans
- Meer innerlijke rust
- Geen PMS
- Verbeterde beheersing van emoties
- Beter benutten van intuïtie
- Pittige gesprekken voeren
- Toename van empathische betrokkenheid, sympathie
- Het grotere plaatje zien
- Drijfveren veranderen
- Creatiever
- Ontdekken van nieuwe hobby's en talenten
- Een nieuwe interessante carrière
- Leidinggevende ervaringen ontplooiën
- Doorgeven van levenservaring (mentor/coach)
- Steviger in je schoenen, je laat je niet meer zo gek maken
- Meer tevreden over het leven t.o.v. uitgangssituatie

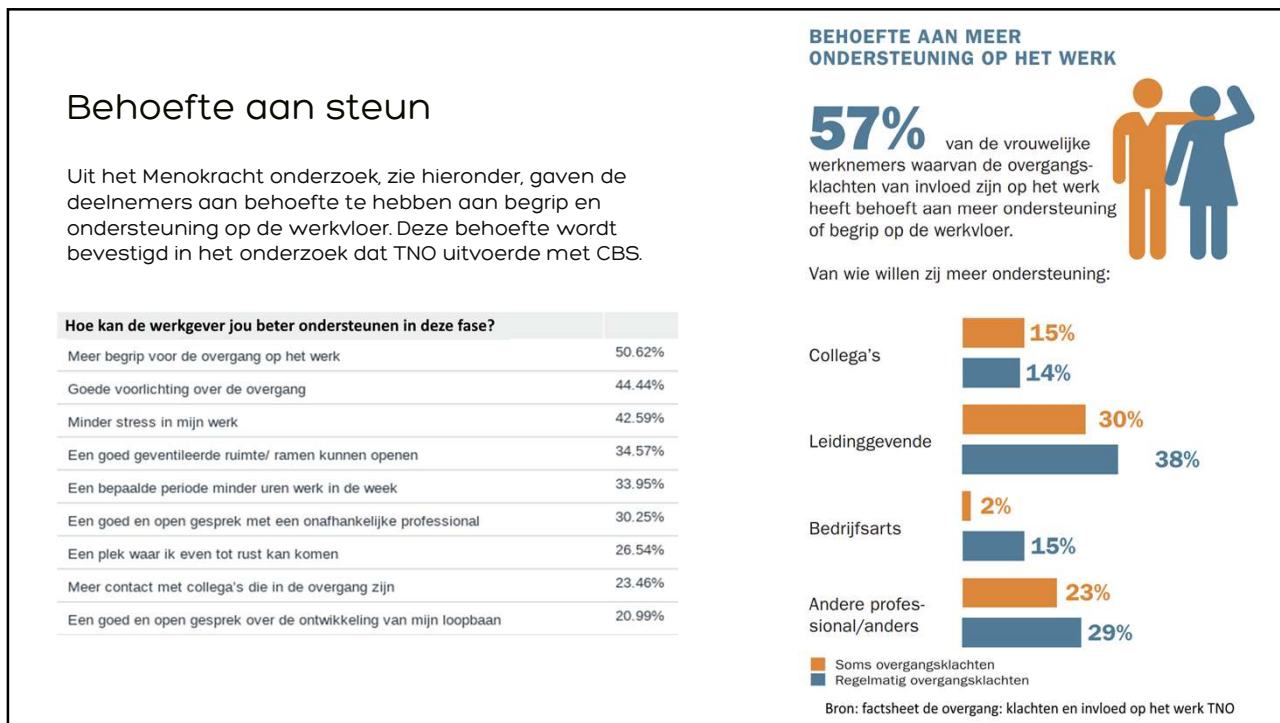
Je ziet dat vrouwen met een zetje van de overgang vaak beter voor zichzelf gaan zorgen. Ze maken zich minder snel druk en kunnen beter relativeren. Ze hebben veel kennis en ervaring en zijn hiermee waardevolle krachten en mentoren voor de jongere collega's en voor de cliënten.

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.





21



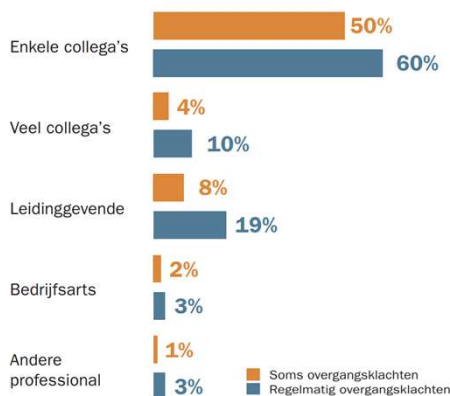
22

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 vertalen.
- Vrouwen niet altijd een goede verstandhouding hebben met de leidinggevende.
- Vrouwen de overgang geen aandacht willen geven.
- Vrouwen niet willen zeuren.

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?



Hoe start je een gesprek (over de overgang)?

- Wat je opmerkt (ik zie dat.. het valt me op dat.. ik merk dat..).
- Benoem 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 'overgangsdeskundige' 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.



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.





Hoe kan een werkgever ondersteunen?

27



28

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.



Hoe kan een werkgever ondersteunen?

- Doe onderzoek naar hoe taken en werkpatronen invloed hebben op de symptomen en faciliteer - waar mogelijk - flexibiliteit in werkzaamheden, werkuren, locatie, thuiswerken, etc.
- Ga in gesprek met de bedrijfsarts/Arbo-professionals over hoe zij omgaan met de overgang. Opnemen in PMO? Zie ook standpunt Overgang & Werk van de NVAB
- 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
- Zorg voor flexibiliteit van kledingvoorschriften en uniformen met behulp van thermisch comfortabele stoffen
- En misschien nog wel de belangrijkste tip: ga in gesprek en vraag wat iemand nodig heeft en hoe je kunt ondersteunen



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 transformatiefase.

Wat niet normaal is, is blijven rondlopen met klachten als deze te veel impact hebben op je leven en je functioneren.



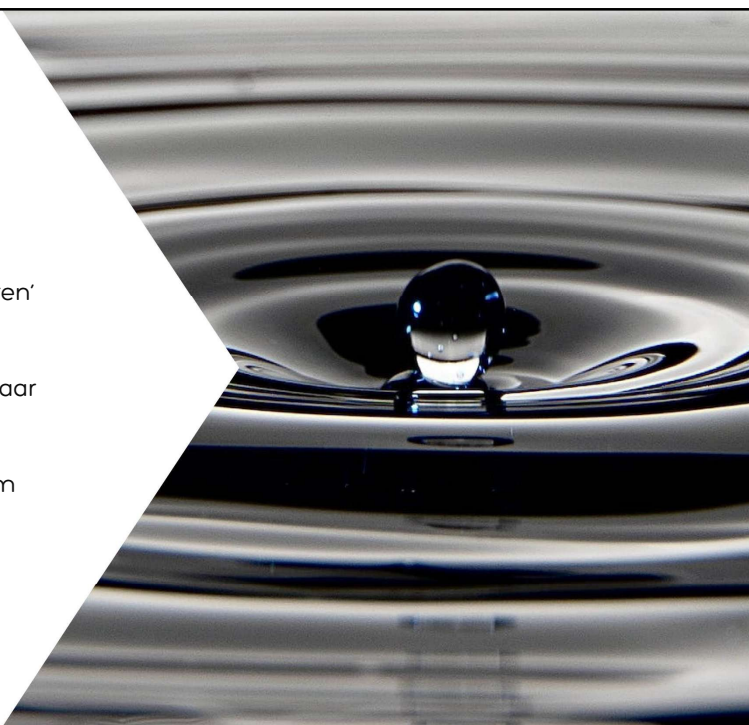
31

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



32

Afronding en vragen?

Dank jullie wel voor jullie aandacht ☺

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

Wat ga je (anders) doen?
En wat of wie heb je hiervoor nodig?

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

menokracht.nl

