

2



3



4

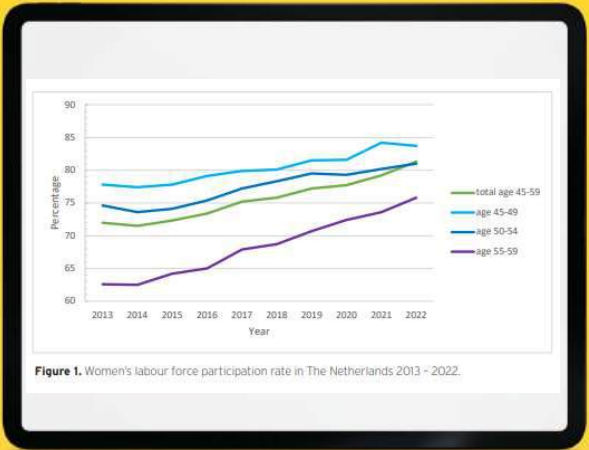
De overgang, waarom hebben we het hierover?

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.**

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

*Bron: Onderzoek RIVM 2022. **Bron: CBS/TNO 2022



Wat is de overgang?

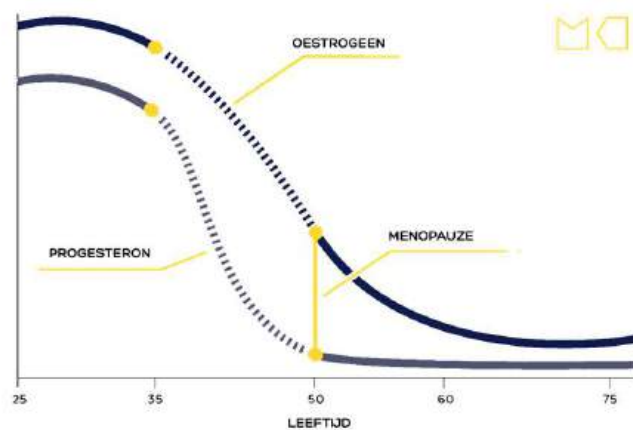
De overgang is een fase, waarin de eicelproductie terugloopt en de vrouwelijke geslachtshormonen in wisselende hoeveelheden aanwezig zijn. Deze schommelingen kunnen klachten veroorzaken.

Uiteindelijk stoppen de eierstokken ermee en 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 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



Je emmer gevuld met:

- Gezinsleven, sociale activiteiten, relaties
- Dagelijkse activiteiten, werk, hobby's, zorgtaken, etc.
- Ervaringen (vroeger en nu)
- Gevoeligheid, veerkracht, gezondheid
- Coping stijl
- Ruimte voor dagelijks functioneren
- Energie (informatieverwerking > geheugen > planning en uitvoering > executive functies (impulsremming, werkgeheugen, cognitieve flexibiliteit)

De overgang drukt op alles

10

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 opvlieters: 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 verwijsbrief nodig - consult van een uur (Vereniging van VOC) - grote expertise
- Menopauzepoli/vrouwenkliniek: verwijsbrief nodig (2^e lijn) - grote expertise en behandeling
- Acupuncturist, Fysio, Diëtist, Ergotherapeut, Bekkenbodemtherapeut, Psycholoog, Coach, etc. (check of de behandelbaar goede kennis heeft van de overgang/menopauze)



Deel 2:

Impact op de werkvloer



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



13

De impact op het werk

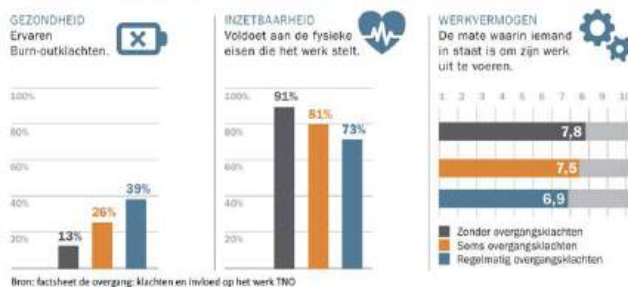
Ruim 1 op de 3 werkende vrouwen in de overgang geeft aan dat zij door hun klachten hun werk minder goed kunnen doen. Van deze groep bespreekt minder dan de helft de klachten op het werk.

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



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.

14

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"

15

IMPACT OP HET WERK

"Op het werk merkt niemand er iets van" en "ik verbloem alles zodat niemand merkt dat ik moeite heb mijn werk te doen" zijn vaak gehoorde uitspraken van vrouwen in de overgang.

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



Kaart uit het Menokracht Card Deck

Hoe ziet dat er eigenlijk uit?

Sommige vrouwen in de menofase zitten niet goed in hun 'werkvel' en dat kan leiden tot vele vormen van gedrag. Doorgaans gaat het om veranderend gedrag. Het zijn de signalen om op te letten.

Denk bijvoorbeeld aan:

- verbloemen
- terugtrekken
- faalangstig
- geïrriteerd raken
- huiltuien
- minder betrokken
- minder aankunnen
- minder enthousiast
- overwerken
- verzuimen

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 doorlekken.

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



17

Met vrouwen in gesprek - fysieke kant

Uit de Menokracht rondetafelgesprekken (fysieke uitdagingen):

Vermoeidheid -> Meest gehoorde klacht, niet uit bed kunnen komen, slecht slapen, vermoeidheid heeft een impact op vele andere klachten (vicieuze cirkel).

Spier- en gewrichtspijnen -> Opzien tegen zwaar tillen, fysiek minder sterk, typen lastiger, denk ook aan 'frozen shoulder'.

Overmatig vloelen -> Niet meer op kunnen staan na een vergadering, elk (half) uur verschonen, niet meer van de fiets durven afstappen, geen mogelijkheid tot verschonen.

Opvliegers -> Soms met hartkloppingen, duizelig voelen, misselijk, even in de war zijn, niet kunnen focussen, bij moeten komen, schaamte.

Gevolgen: twijfels, onzekerheid, opzien tegen nieuwe taken en je afvragen kan en wil ik dit werk nog wel?



18

Met vrouwen in gesprek - mentale kant

Uit de Menokracht rondetafelgesprekken (mentale uitdagingen):

Concentratie problemen -> Tekst 3x opnieuw lezen, snel afgedwaald tijdens meeting, moeite om projecten uit te voeren, moeite om werk uit te voeren binnen de tijd.

Sneller dingen vergeten -> Vergeten van afspraken of van wat er is gezegd, twijfelen of je de medicijnen goed hebt uitgezet, twijfelen aan stappen in protocol, niet op woorden komen, twijfels.

Angst, woede en depressie -> Angst voor autorijden of voor een gesprek, faalangst, plots boos op collega, kort lontje, jezelf minder waarderen, minder plezier hebben.

Gevolgen: twijfels, onzekerheid, opzien tegen nieuwe taken en kan en wil ik dit werk nog wel?



19

Deel 3:

Kansen van de menotransformatie



20

Kaart uit het Menokracht Card Deck

Zie jij de kansen?

In Japan gebruiken ze het woord 'Konenki' voor de overgang en dat betekent: jaren van vernieuwde energie.

Welke positieve betekenis geven wij aan de overgang?

21

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

22

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 leerlingen.

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.



23



24

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

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



25

Deel 4:

Het goede gesprek



26



29

Hoe zit dat in jullie organisatie?

We constateren dat er een gat zit tussen de behoefte aan een gesprek en de uitvoering.

Vraag 1: Hoe is dat in jullie organisatie? Wat denken jullie?
 Vraag 2: Van wie is het de rol om het gesprek aan te gaan?
 Vraag 3: Voel je belemmeringen om dit gesprek te voeren?

30

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



31

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.



32

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...



33

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.



34

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.



35

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.

36

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)
- 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



Wat kun jij als leidinggevende doen?

(H)erken beperkingen door overgangsklachten

- Waar lopen medewerkers tegenaan?
- Welke werkzaamheden verergeren symptomen?
- Welke rol speelt de werksfeer?

Ga in gesprek en zoek samen naar oplossingen

- Wat kan de medewerker zelf doen?
- Wat kan de leidinggevende doen?

Beweeg mee waar kan (verschil tussen verzuim en inzetbaarheid)

- Stel je flexibel op, focus op wat wél kan
- Pas waar mogelijk werkzaamheden/werkomstandigheden aan

Betrek de bedrijfsarts

- Wel of geen burn-out?



Blijf het continu aandacht geven,
ook als het goed gaat!

39

Hoe kun je vrouwen ondersteunen bij hun loopbaanontwikkeling?

- Creëer regelmatig momenten voor een open gesprek over werkplezier en inzetbaarheid
- Wat heeft de medewerker nodig?
- Perspectief binnen en buiten de organisatie
- Inzet coach (loopbaan)



40

Hoe kunnen HR en leidinggevenden elkaar ondersteunen?

- Analyseer (samen) regelmatig relevante data.
- Bereid jaar- en inzetbaarheidsgesprekken (samen) voor.
- Ondersteun elkaar zo nodig tijdens gesprekken.
- Onderzoek met de medewerker welke factoren mogelijk bijdragen aan frequent of roze verzuim.
- Benadruk het belang van kennis over de overgang en stimuleer tot het volgen van voorlichting.



41

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.



42



Kaart uit het Menokracht Card Deck

Wat is NU jouw beeld?

Is je beeld nu anders?

Welk woord of welke zin komt er nu als eerste in je hoofd op als je denkt aan de overgang, menopauze of menofase?

Dit woord of deze zin mag je op een nieuwe post-it, naast de andere, plakken.

Laten we samen eens kijken wat deze bijeenkomst heeft gebracht. En wat mist nog?

43

Activiteiten voor medewerkers

Wijs je medewerkers op de komende activiteiten:

- Donderdag 26 juni van 15.30 - 17.00 uur: live workshop
- Dinsdag 8 juli van 19.00 - 20.00 uur: online inspiratiecollege

Meer informatie en aanmelden via:

<https://menokracht.nl/ogmf-overgang-en-werk-voorjaar-2025/>



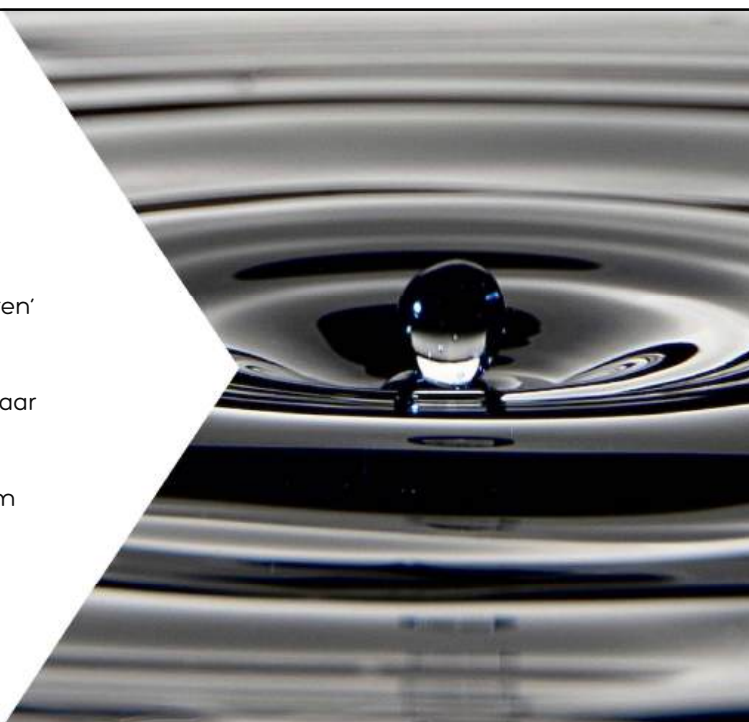
44

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



45

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, neem gerust contact op via: miranda@menokracht.nl

menokracht.nl



46