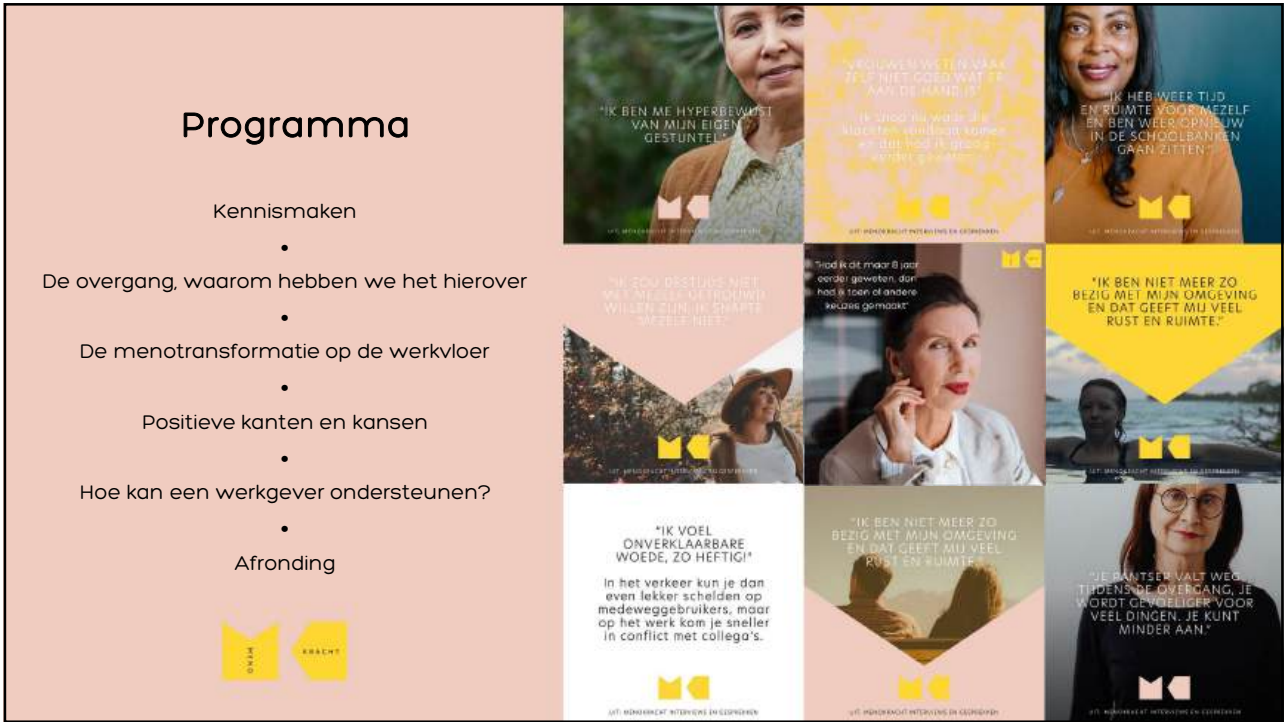




1



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.**

•
27% van de 55-plus-vrouwen is mantelzorger.***
(was 33%****)

*Bron: Onderzoek RVM 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

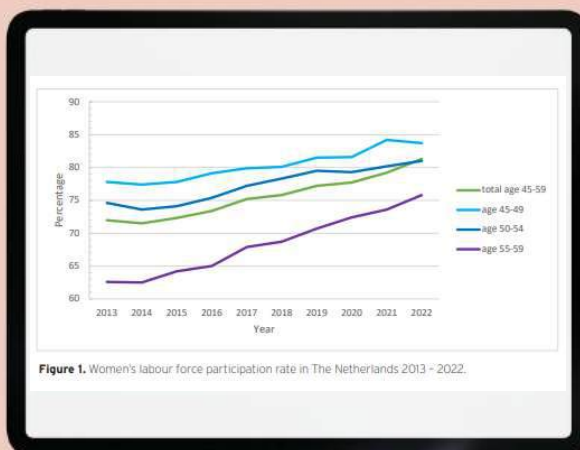


Figure 1. Women's labour force participation rate in The Netherlands 2013 - 2022.

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/>



HET WOORD GAAKT



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
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



11



Je emmer gevuld met:

- Gezondheid
- Ervaringen, verlies, rouw (vroeger en nu)
- Gevoeligheid
- Coping stijl
- Ruimte voor dagelijks functioneren
- Sociaal netwerk
- Energiebalans
- Veerkracht

De overgang drukt op alles

12

Energie piramide

De piramide laat zien waarvoor de cognitieve functies nodig zijn en hoe zij invloed hebben op elkaar.

De mentale belastbaarheid van een persoon geldt als basis voor het cognitief functioneren en het inzetten van cognitieve vaardigheden.

Door een lagere mentale belastbaarheid, zoals het hebben van weinig energie, is het moeilijker geworden om de cognitieve functies aan te kunnen spreken.

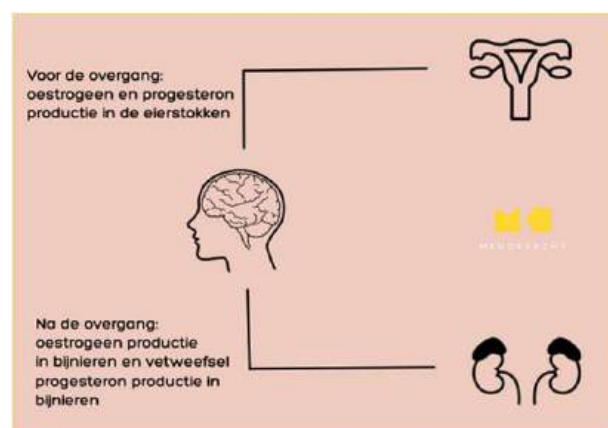


Afbeelding: Esther Sijm - Doorzorg



13

Overgang of burn-out?



14

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, Bekkenbodemtherapeut, Psycholoog, Coach, etc (check of de behandelaar goede kennis heeft van de overgang/menopauze)



15

De impact op het werk

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



16

De impact op het werk

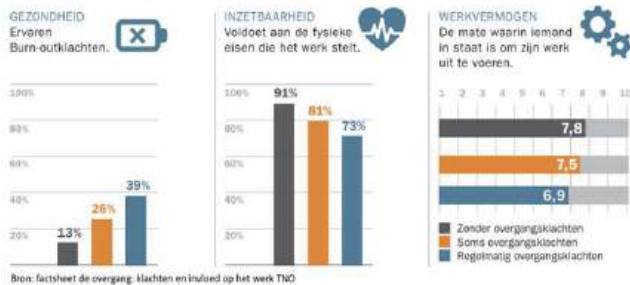
Ruim 1 op de 3 werkende vrouwen in de overgang geeft aan dat zij door hun klachten hun werk minder goed kunnen doen. Van deze groep bespreekt minder dan de helft de klachten op het werk.

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.

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



Signalen herkennen

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

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



Signalen herkennen

Denk bijvoorbeeld aan:

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



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

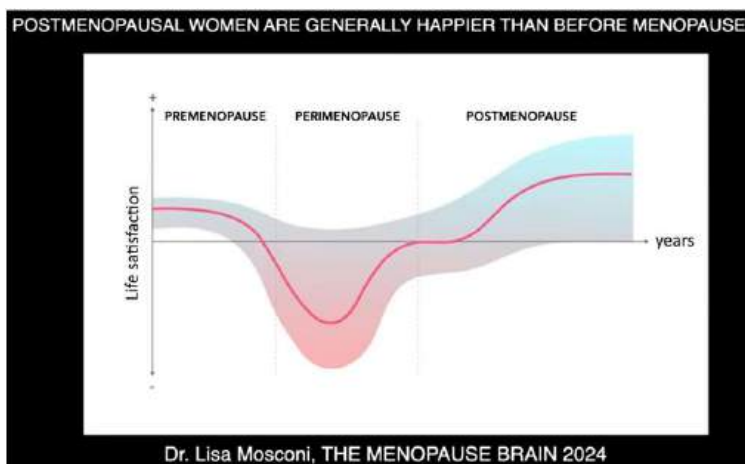


21

Gelukkiger na de menopauze

Lisa Mosconi beschrijft in haar boek 'Het menopauzebrein' dat postmenopauzale vrouwen over het algemeen gelukkiger zijn dan jongere vrouwen en ook gelukkiger dan ze voor de menopauze waren.

De afbeelding geeft deze ontwikkeling visueel weer.



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 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.



23



24

Aandacht voor communicatie

Elke verandering begint met een gesprek.
Hoe begin jij?



25

Behoefte 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%

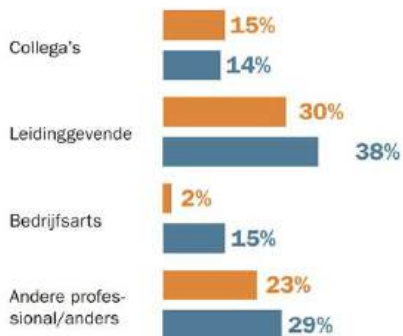
BEHOEFTE AAN MEER ONDERSTEUNING OP HET WERK

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:



■ Soms overgangsklachten
■ Regelmatig overgangsklachten

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

26



27

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 'overgangskundige' in de organisatie.
- Wijs haar eventueel op de mogelijkheden voor een bezoek aan de huisarts of verpleegkundig overgangscounselant.

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.



28

De overgang staat NIET centraal

- Stuur op **gedrag** (Ik vind het fijn dat je hiermee bij me langs komt, dan gaan we bespreken wat we eraan kunnen doen.) i.p.v. medicaliseren (Waar heb je last van/ klachten? Of: wat is er?)
- De klacht, ofwel 'de overgang', staat **niet** per se centraal in het goede gesprek.
- Het gaat om de **ervaren beperkingen** op de werkvloer, werkactiviteiten en/of werkrelaties.
Het gaat tenslotte om het **werk** dat uitgevoerd moet worden.
- Door de focus hierop te leggen voelt het misschien makkelijker om het gesprek aan te gaan.

Kortom: het is een **inzetbaarheidsgesprek** of **balansgesprek**.

Tip: neem de menotransformatie op in het inzetbaarheidsbeleid.

Zie de overgang niet als een compleet nieuw hoofdstuk. Zaken als mantelzorg, psychische en fysieke belasting zijn doorgaans ook opgenomen in het inzetbaarheidsbeleid.



29

Hoe kan een werkgever ondersteunen?



30

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)

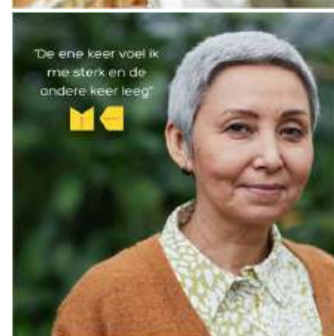
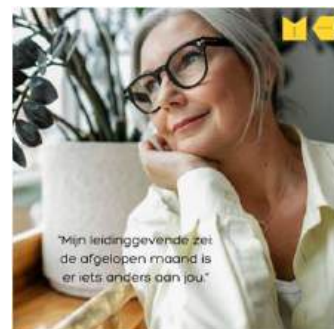
- Stel je flexibel op, focus op wat wél kan
- Pas waar mogelijk werkzaamheden/werkomstandigheden aan

Betrek de bedrijfsarts

- Wel of geen burn-out?



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



31

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)



32

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.



33

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 (interview, supportgroepen, etc.).
- Aandacht voor een veilige werkcultuur en het goede gesprek, uitgaande van het perspectief van inzetbaarheid. Zoek samen naar oplossingen.
- 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.



34

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 (NIVEA)



35

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.



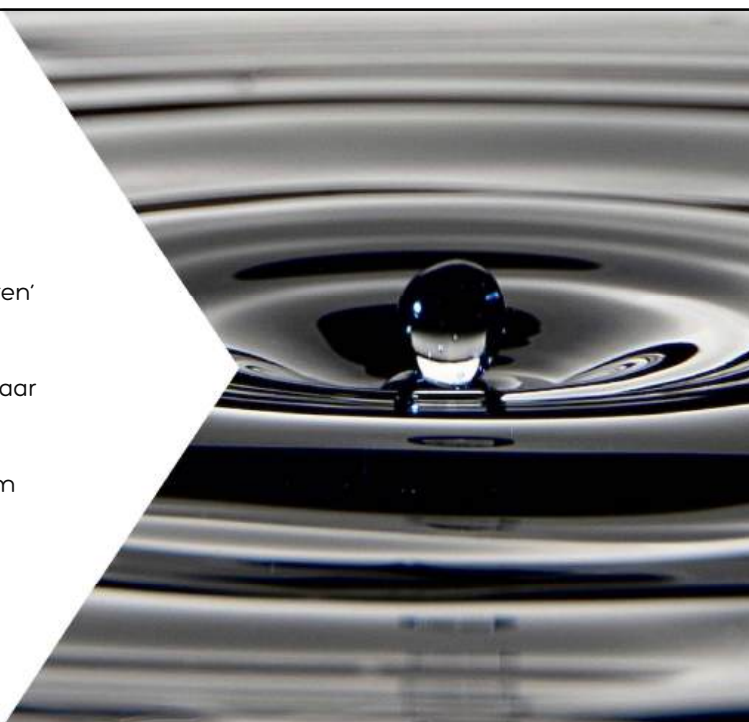
36

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



37

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?
Denk ook aan je cliënten...

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

menokracht.nl



38