

2

"IK BEN ME HYPERBEWUST VAN MIJN EIGEN GESTUNTEN!" LET: MATHIEUS BLOKX INTERVIEW EN GEBOORTEN	"VROUWEN WETEN NAAR ZIJN NIET GOED, WAT ER AAN BEJAGEN IS!" LET: MATHIEUS BLOKX INTERVIEW EN GEBOORTEN	"IK HEB WEER TIJD EN RUIMTE VOOR MIJZELF EN BEN WEER OP MIJN WJ IN DE SCHOOLBANKEN GAAN ZITTEN!" LET: MATHIEUS BLOKX INTERVIEW EN GEBOORTEN
"IK ZOU DESTIJN NIET MET MIJN ZAKJE MEINWEL WILLEN ZIJN, IK SMAKT MIJZELF NIET!" LET: MATHIEUS BLOKX INTERVIEW EN GEBOORTEN	"Indie ik maar 8 jaar eerder geweest dan had ik toen al andere keuzes gemaakt!" LET: MATHIEUS BLOKX INTERVIEW EN GEBOORTEN	"IK BEN NIET MEER ZO BEZIG MET MIJN OMGEVING EN DAT GEEFT MIJ VEEL RUST EN RUIMTE!" LET: MATHIEUS BLOKX INTERVIEW EN GEBOORTEN
"IK VOEL ONVERKLAARBAAR WOEDE, ZO HEFTIG!" In het verkeer kun je dan even lekker schelden op mede weggebruikers, maar op het werk kom je sneller in conflict met collega's. LET: MATHIEUS BLOKX INTERVIEW EN GEBOORTEN	"IK BEN NIET MEER ZO BEZIG MET MIJN OMGEVING EN DAT GEEFT MIJ VEEL RUST EN RUIMTE!" LET: MATHIEUS BLOKX INTERVIEW EN GEBOORTEN	"JE BANTSEER VALT WEG, THUIS DE OVERGANG, JE WORDT GEVEELIGER VOOR VEEL DINGEN, JE KUNT MINDER AAN." LET: MATHIEUS BLOKX INTERVIEW EN GEBOORTEN

Startvraag

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

Waar loop jij tegenaan?

Men

Kracht



3

Deel 1:

Kennis over de overgang

Men

Kracht



4

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?

Kaart uit het Menokracht Card Deck

DEIN KRACHT

Vraag aan jou

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

Noteer dit in de chat.

5

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.**

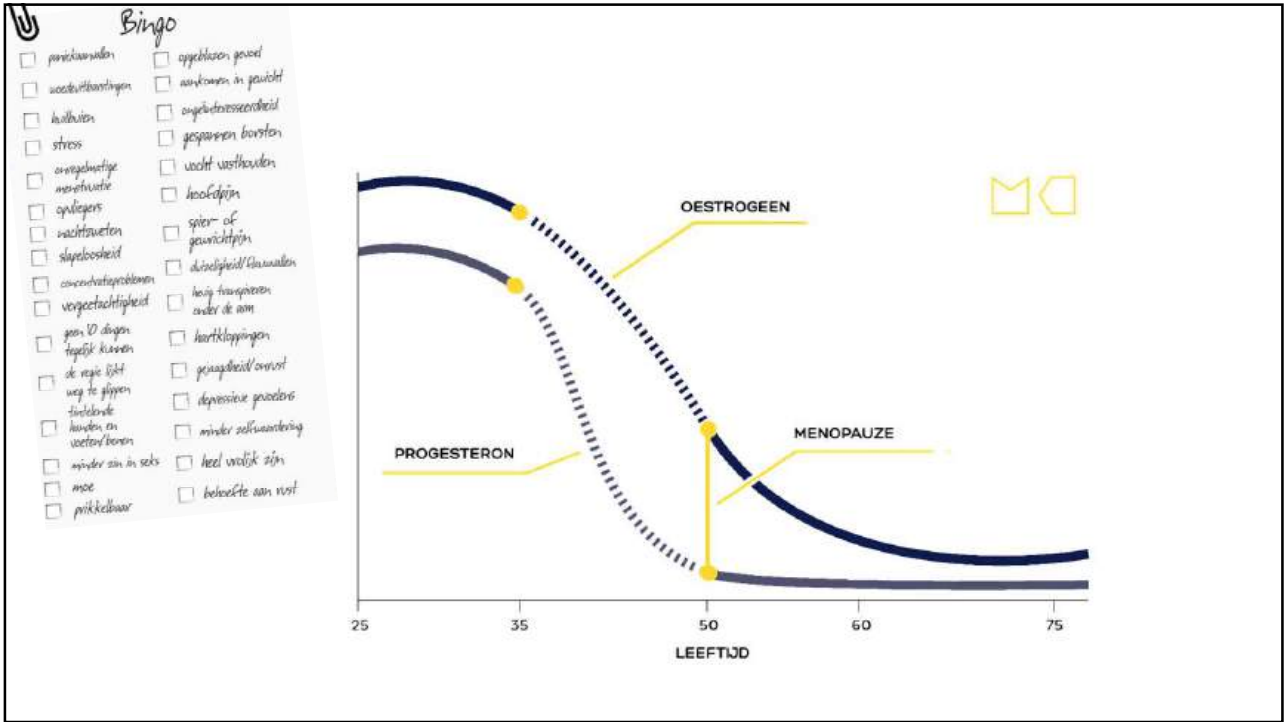
•

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

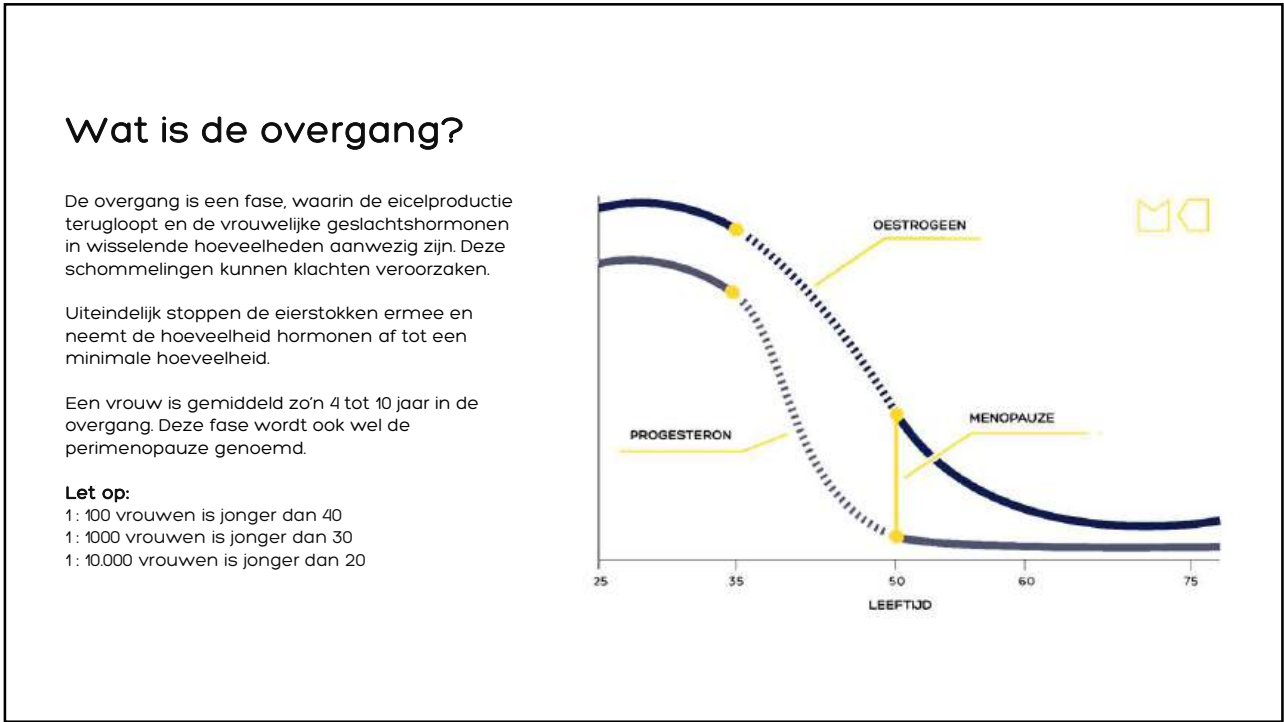
*Bron: Onderzoek RIVM 2022. **Bron: CBS/TNO 2022
***Bron: CBS gezondheidsenquête 2024
****Bron: Landelijke Vereniging voor Mantelzorgers en Vrijwilligerszorg

DEIN KRACHT

6



7



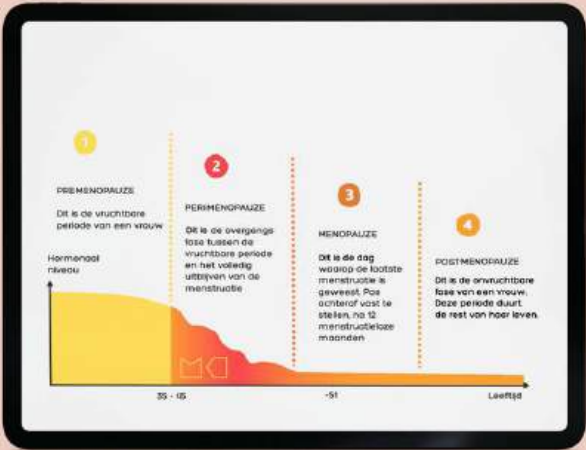
8

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 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



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

De overgang drukt op alles

11

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



12

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)



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 — overgang af overgang naar naar overgang

1. Stemmingsschommelingen	☐	☐	☐	☐
2. Aankomen van herklappen	☐	☐	☐	☐
3. Gespannen, geïrriteerd of nerveus gevoel	☐	☐	☐	☐
4. Slaapstoornissen	☐	☐	☐	☐
5. Opgewonden gevoel	☐	☐	☐	☐
6. Paniekaanval en/of angstgevoel	☐	☐	☐	☐
7. Concentratieproblemen	☐	☐	☐	☐
8. Vermoeidheid/ lusteloosheid	☐	☐	☐	☐
9. Ongeïnteresseerdheid	☐	☐	☐	☐
10. Afschrik/ het gelukkig voelen	☐	☐	☐	☐
11. Huiltien	☐	☐	☐	☐
12. Snel gemoeid	☐	☐	☐	☐
13. Gevoel van duizeligheid/ flauweden	☐	☐	☐	☐
14. Gespannen gevoel in hoofd of schouders	☐	☐	☐	☐
15. Trosselingen of dood gevoel in huid/ lichaam	☐	☐	☐	☐
16. Hoofdpijn	☐	☐	☐	☐
17. Spier-/ gewrichtspijn	☐	☐	☐	☐
18. Minder gevoel in handen/ voeten	☐	☐	☐	☐
19. Ademhalingsproblemen	☐	☐	☐	☐
20. Opgewonden	☐	☐	☐	☐
21. Nachtelijk zweten	☐	☐	☐	☐
22. Lessen in meer in seks	☐	☐	☐	☐
23. Droge vagina, stijfheid	☐	☐	☐	☐
24. Pijn bij het vrijen	☐	☐	☐	☐
25. Vaginale klachten zoals: jeuk, irritatie, flus	☐	☐	☐	☐
26. Vocht vasthouden	☐	☐	☐	☐
27. Gespannen borsten	☐	☐	☐	☐
28. Uneries	☐	☐	☐	☐
29. Minder zelfvertrouwen	☐	☐	☐	☐
30. Vergetelheid	☐	☐	☐	☐



HET WISDE CLAREN



OVER DE OVERGANG

Een nieuwe balans

De overgang heeft invloed op lichamelijk, mentaal en sociaal gebied.

De menotransformatie gaat over het vinden van een nieuwe balans. Dat vergt oefening en dan dwaal je soms even van je pad.

Vraag voor medewerker:

Waar verlies jij wat vaker je evenwicht dan vroeger? En wat helpt je om een nieuwe balans te vinden?



Deel 2:

Impact op de werkvloer

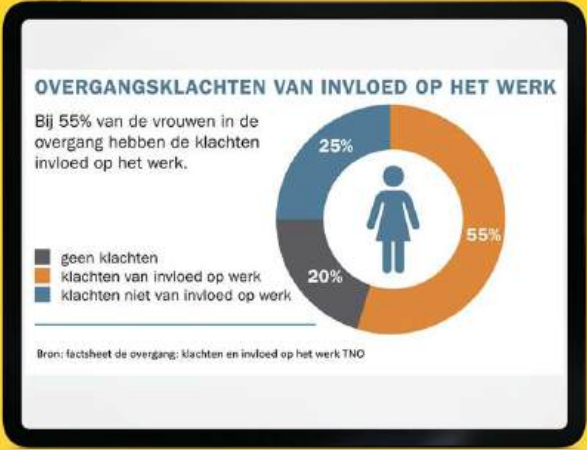


De impact op het werk

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



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



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.

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

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
- huilbuien
- minder betrokken
- minder aankunnen
- minder enthousiast
- overwerken
- verzuimen

20

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



21

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?



22

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?



23

Casus Loes

Loes merkt dat ze minder goed slaapt, huilbuien heeft, prikkelbaarder is en last heeft van toenemende spanningsklachten. De ontspanningsoefeningen en de wandelingen die ze altijd trouw doet helpen niet meer tegen de klachten.

Loes is teamleider in de zorg. Ze voelt dat de werkdruk en de voortdurende veranderingen een steeds grotere impact op haar hebben. Op pogingen om haar gevoel op het werk te ventileren wordt niet goed gereageerd. Op een dag voert Loes een pittig verzuimgesprek met een van haar medewerkers en na afloop van dat gesprek stort ze in. En dat is tevens het moment dat ze afscheid neemt van haar baan. Loes kreeg de diagnose burn-out en zelf twijfelt ze achteraf of dat de goede diagnose was.

VRAAG

Loes merkte dat haar klachten niet serieus werden genomen, terwijl de werkdruk bleef toenemen.

- Wat is in zo'n situatie jullie rol als leidinggevende?
- Waar liggen voor jou de grenzen: wat kun je betekenen – en wat niet?
- Wat wil je betekenen – en waar trek je de lijn?

Ik ben benieuwd naar jullie inzichten.



24

24



25

JE VROUWTJE STAAN

Je vrouwtje staan, gaat vaak gemakkelijker in de latere fase van de overgang en de periode daarna. Door de afname van vrouwelijke hormonen krijgt het mannelijke hormoon meer ruimte. Hierdoor kunnen vrouwen meer mannelijke eigenschappen ervaren, zoals: makkelijker keuzes maken, minder gevoelig voor de mening van anderen, beter voor jezelf kiezen. Herken je dit? Zo ja, hoe uit zich dat?

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?

26

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 hobbys 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



27

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 klanten.

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.



28



29



30

Het goede gesprek



We werken met steeds meer organisaties die het taboe willen doorbreken, maar de realiteit is weerbarstig.

Menokracht klanten geven aan dat het gesprek lastig is. Vrouwen geven aan het lastig te vinden om met de werkgever in gesprek te gaan. Leidinggevenden vinden het gesprek aangaan vaak ongemakkelijk.

56% van de bedrijfsartsen erkent dat er een taboe rust op het bespreken van overgangsklachten op de werkvloer (Bron: proefschrift Geukes 2024)

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%

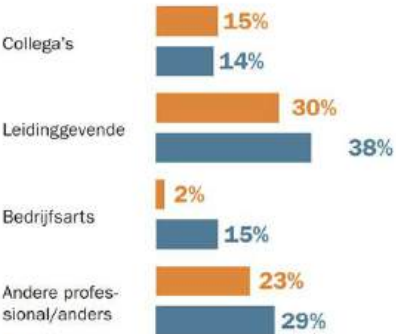
BEHOEFTE AAN MEER ONDERSTEUNING OP HET WERK

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

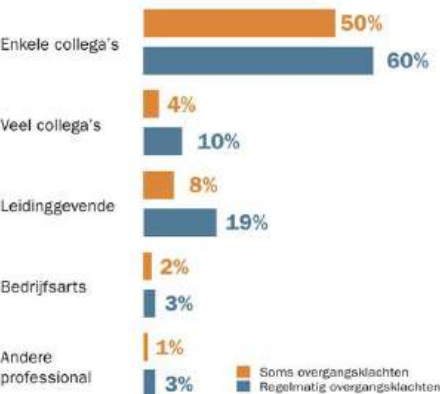
BESPREEKBAARHEID VAN DE OVERGANGSKLACHTEN

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 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?

(7 min. in break-outrooms uit elkaar)



35

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 'overgangdeskundige' 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?



36

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....



37

De overgang staat NIET centraal

- 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.



38

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.



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.

Welke afspraken hebben we met elkaar gemaakt?

	Wat	Wanneer	Waar
Jij			
Hij			

Communicatie en aandacht zijn sleutelwoorden.

Wat kan je als werkgever doen?

Creëer bewustzijn & doorbreek het taboe

- Terugkerende voorlichting en jaarthema's
- Balans- en functioneringsgesprekken
- Inbedding in beleid, PMO en providerboog

Zorg voor steun & verbinding

- Open cultuur en het goede gesprek
- Intervisie/supportgroepen
- Vraag (steeds): wat heb jij nodig?
- Samenwerking bedrijfsarts

Investeer in preventie & flexibiliteit

- Preventief spreekuur
- Vitaliteitsaanpak: stress, voeding, slaap, beweging, zingeving
- Flexibiliteit in werktijden, taken en locatie
- Faciliteren van hulpmiddelen (koelsjaal, dopper)
- Maak tijdelijke/kleine afspraken, en evalueer
- Coach of aanspreekpunt met kennis van de overgang

Verbeter fysieke werkomstandigheden

- Ergonomie, temperatuur, ventilatie
- Kledingbeleid met comfortabele stoffen
- Schone kleed-, was- en toiletruimtes
- Toegang tot koud water



41

Wat kun jij als leidinggevende doen?

(H)erken beperkingen door overgangsklachten

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

Sta open en ga in gesprek, zoek samen naar oplossingen

- Wat kan de medewerker zelf doen? (neem de tijd om zelf oplossing te vinden)
- 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!



42

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)



43

Hoe kunnen HR en leidinggevenden elkaar ondersteunen?

- Analyseer (samen) regelmatig relevante data (verzuim, werkplezier, in- en uitstroom).
- 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, in- uitstroom (reden om bij organisatie te gaan werken en reden van verlaten).
- Benadruk het belang van kennis over de overgang en stimuleer tot het volgen van voorlichting.
- Bij onboarding van nieuwe medewerkers aandacht voor inzetbaarheid.



44

Oplossingen op het werk

Vrouwen die merken dat de overgang een forse impact heeft op het werk, hebben de neiging om de oplossing bij zichzelf te zoeken. Ze gaan minder uren werken, kiezen voor een functie onder hun niveau of nemen ontslag.

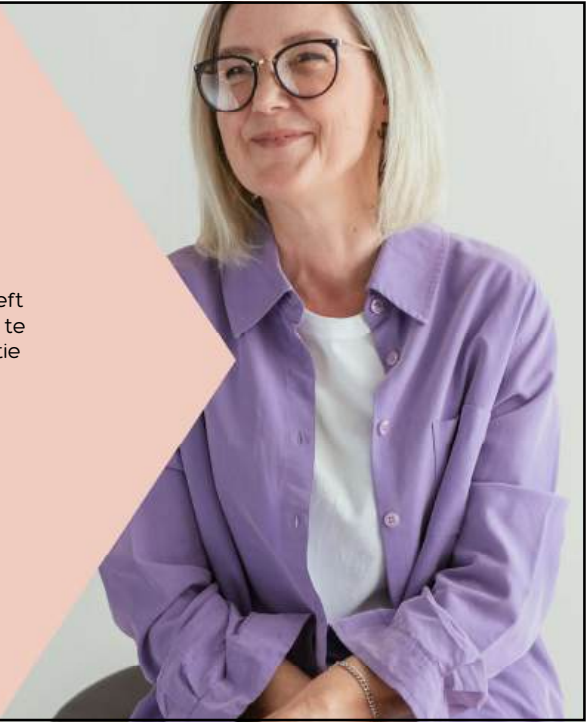
Zou dit anders kunnen?

Pak deze discussie eens op met elkaar.

(10 min. in break-outrooms uit elkaar)

men

kracht



45

MENOKRACHT.NL



HERKENBAAR?
WELEENS GEDACHT AAN DE OVERGANG?

men

kracht

Bevindingen

Wat hebben jullie met elkaar opgehaald?

46

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.



47

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?



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?

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

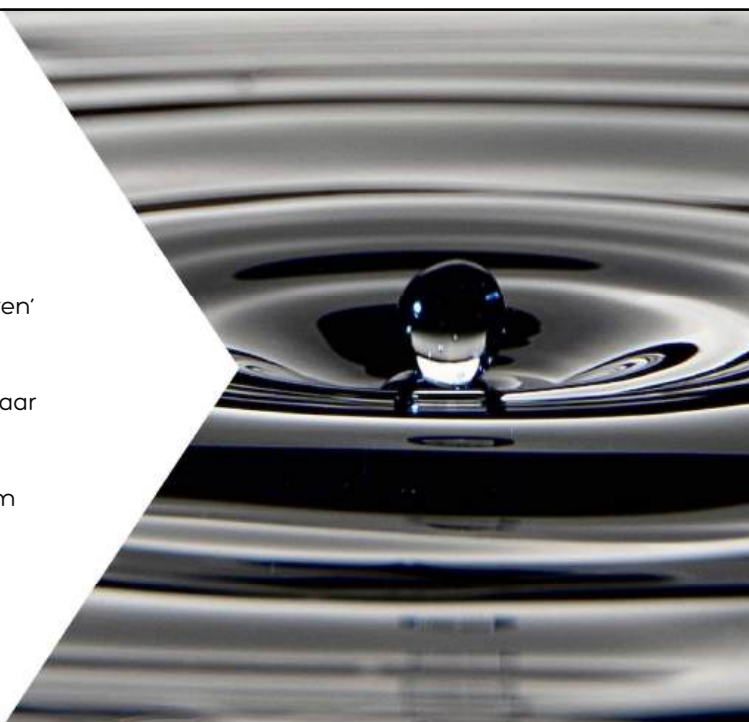
48

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



49

Afronding en vragen?

Dank jullie wel voor jullie aandacht ☺

Wat is er het meeste blijven hangen van onze bijeenkomst van vandaag?

De hand-out volgt met extra tips voor leidinggevers.

Mocht je naderhand nog vragen hebben, laat het ons weten via: miranda@menokracht.nl

menokracht.nl



50