©Menokracht®

MENOKRACHT®

Inspiratiecollege Overgang & Werk voor HR en leidinggevenden

door Miranda Domburg



1

Programma

Kennismaken

•

Introducerende cijfers

•

De menotransformatie op de werkvloer

•

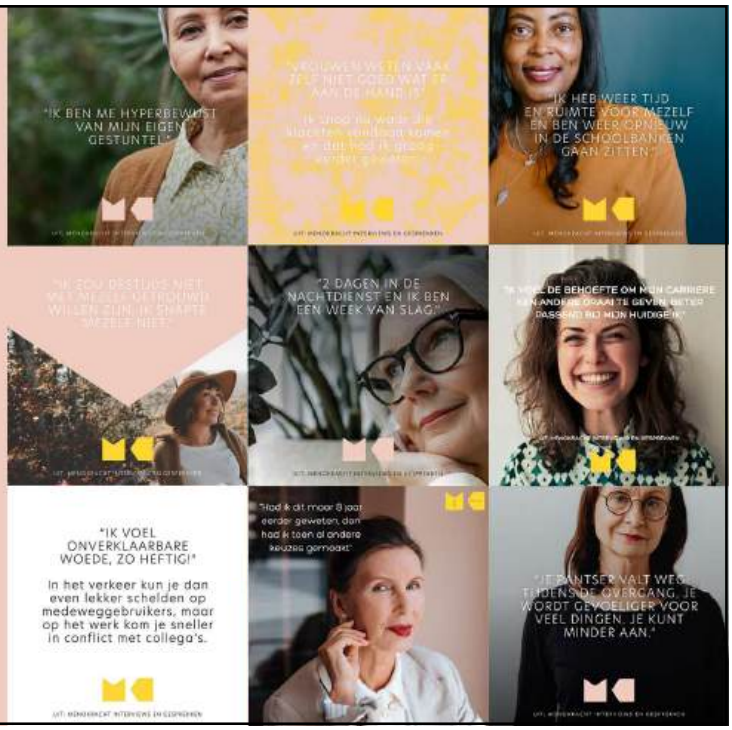
Positieve kanten en kansen

•

Hoe kan een werkgever ondersteunen?

•

Afronding



2

©Menokracht®



3



4

©Menokracht®

Introducerende cijfers

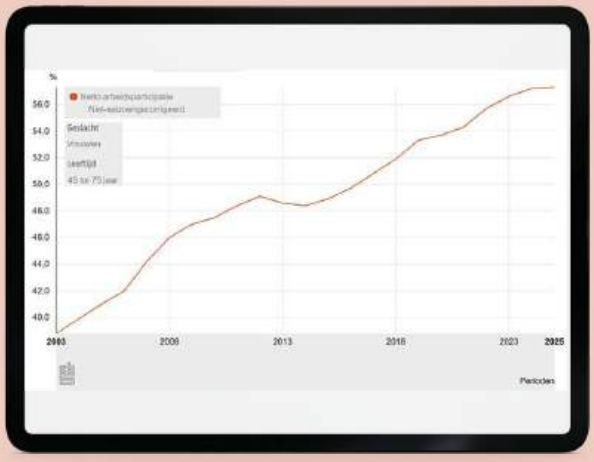
In 2022 waren er in Nederland 2,8 miljoen vrouwen van 40-65 jaar, waarvan 1,9 miljoen deelnamen aan de arbeidsmarkt.*

Steeds meer vrouwen blijven actief op de arbeidsmarkt in de levensfase waarin de menofase plaatsvindt. Onder vrouwen van 45 jaar en ouder is de arbeidsparticipatie gestegen van 38,8 in 2003 naar 57,3 in 2025 → zie grafiek **

80% van de vrouwen geeft aan in meer of mindere mate last te hebben van de overgang.***

55% van de vrouwen merkt dat de klachten invloed hebben op het werk.***

53,5% van de vrouwen overwoog op 50-jarige leeftijd met pensioen te gaan of hun wekelijkse werkuren te verminderen vanwege hinderlijke overgangsklachten.****



Bron: *Onderzoek RIVM 2022 | **CBS statline | ***CBS/TNO 2022 | ****Safwan et al, 2024

5

De impact op het werk

Uit onderzoek van het RIVM onder 8.425 werkende vrouwen in de overgang blijkt dat ongeveer een derde (34%) **veel last** heeft van **overgangsklachten** (GCS ≥15).

Vrouwen met veel overgangsklachten rapporteerden ongeveer **twee keer zo vaak ziekteverzuim**: 29% had in de voorafgaande drie maanden verzuimd, tegenover 14% van de vrouwen met geen of weinig overgangsklachten.

Ook op **herstelbehoefte** zijn de **verschillen groot**: 53% had een hoge herstelbehoefte, tegenover 12% van de vrouwen met geen of weinig klachten.

Bron: RIVM | 2022

Concrete gevolgen voor functioneren:

- 67% van de vrouwen ervaart een overwegend negatieve impact op hun werk door overgangsklachten.
- Top drie klachten die het werk raken:
  - Minder concentratie: 79%
  - Meer stress: 68%
  - Minder geduld: 49%
- 45% ervaart meer werkdruk.
- 35% maakt meer fouten.

Bron: onderzoek CIPD, UK (2023)

Daarnaast is de overgang een transformatiefase, waarin een vrouw zich ontwikkelt en drijfveren kunnen veranderen.

Dit kan invloed hebben op loopbaan. Zingeving doet ertoe. Dit biedt carrièrekansen
.

6

©Menokracht®

Rol van werkgever

Niet alleen de menofase zelf bepaalt of iemand problemen of ongemak ervaart op het werk. De combinatie van lichamelijke, mentale, sociale veranderingen én de inrichting van het werk kan problemen of ongemak veroorzaken of versterken.

Denk bijvoorbeeld aan: inflexibele arbeidsomstandigheden, onvoldoende faciliteiten en gebrek aan kennis en steun. Als daar niets mee wordt gedaan, kan dat bijdragen aan: presenteïsme, verzuim, minder betrokkenheid, minder uren werken, demotie of uiteindelijk vertrek uit de organisatie.



Daarmee verschuift de vraag van:

"Wat mankeert deze vrouw en wat kunnen we aan haar klachten doen?"

naar:

"Welke omstandigheden in het werk maken het moeilijker om goed te blijven functioneren en wat kan de organisatie daarin veranderen?"

Dit past in de lijn van ISO45010

7

Hoe ziet dat eruit?

- Meer vergeten
- Slechter slapen
- Kort lontje
- Angstig
- Opvliegers bij van alles
- Alle ballen tegelijk hooghouden… de balans hierin nog niet gevonden helaas
- Somberder en meer behoefte aan slaap
- Door slaap tekort sneller geïrriteerd
- Op het werk is het lastig dat er geen rustige werkplek is. Dat had ik vroeger niet nodig, nu wel
- Wisselende stemmingen
- Minder goed onthouden, dingen boeien me minder
- Droge ogen
- Negatieve gevoelens

- Het lukt me de laatste tijd minder goed om bepaalde taken uit te voeren
- Controleren van werk om te zien of je niet weer wat vergeten bent
- Moeilijk kunnen starten met taken
- Leidinggevende is begripvol (herkent het zelf😅)
- Wat mag je verwachtten van je organisatie als je aangeeft dat het huidige niveau niet meer lukt?





8

©Menokracht®

Signalen herkennen

- 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"

9

Signalen herkennen

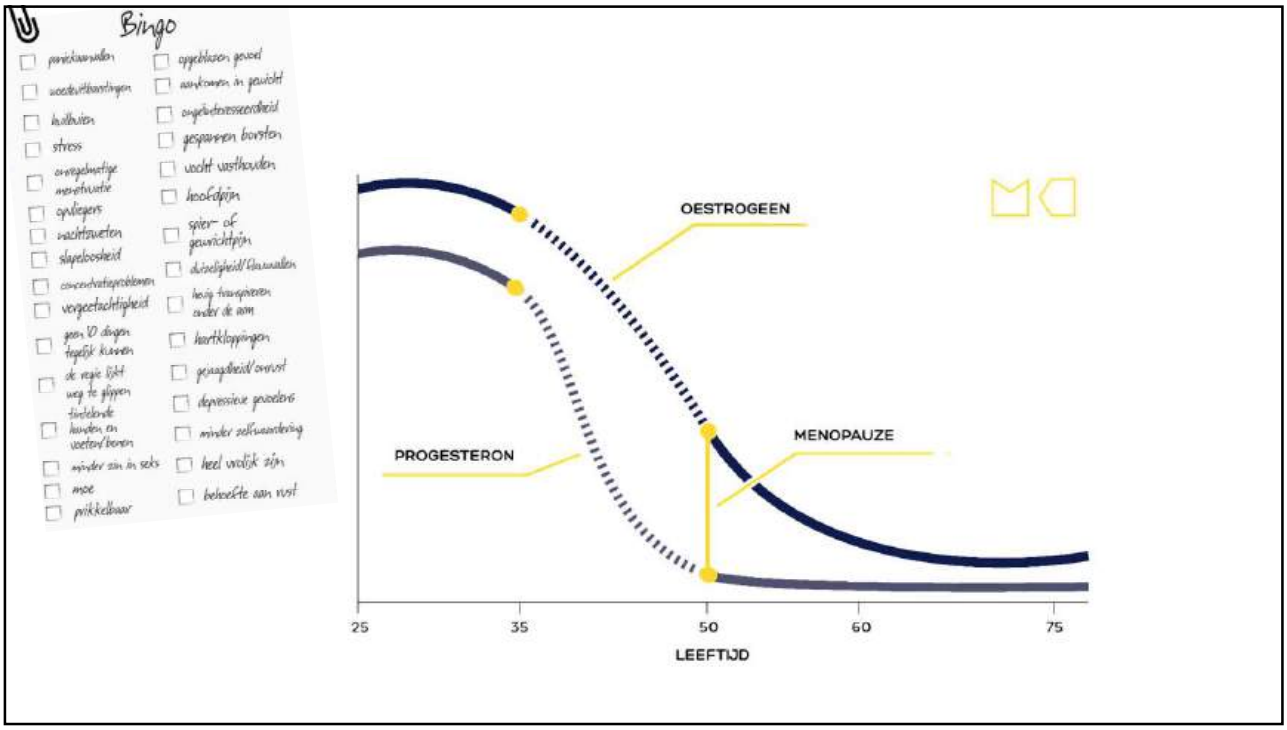
Sommige vrouwen in de menofase zitten niet goed in hun 'werkvel' en dat kan leiden tot vele vormen van gedrag. Doorgaans gaat het om gedrag dat verandert. Het zijn de - soms subtiele - signalen om op te letten.

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



10

©Menokracht®



11

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



12

©Menokracht®

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)

Meno-: afgeleid van mēn, het Oudgriekse woord voor maand, dat verwijst naar de maandelijkse menstruatie (menses) ook wel menorrhoea genoemd.
Pauze: afgeleid van pausis, het Oudgriekse woord voor 'ophouden', 'beëindiging' of 'pauze'

Postmenopauze

- Als de vrouw een jaar lang niet heeft gemenstrueerd
- Grotere gezondheidsrisico's, zoals: hart- en vaatziekten, osteoporose, verstoorde schildklier



13

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

14

©Menokracht®

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/



15

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?



16

©Menokracht®



Je emmer gevuld met:

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

De overgang drukt op alles

17

Energie piramide

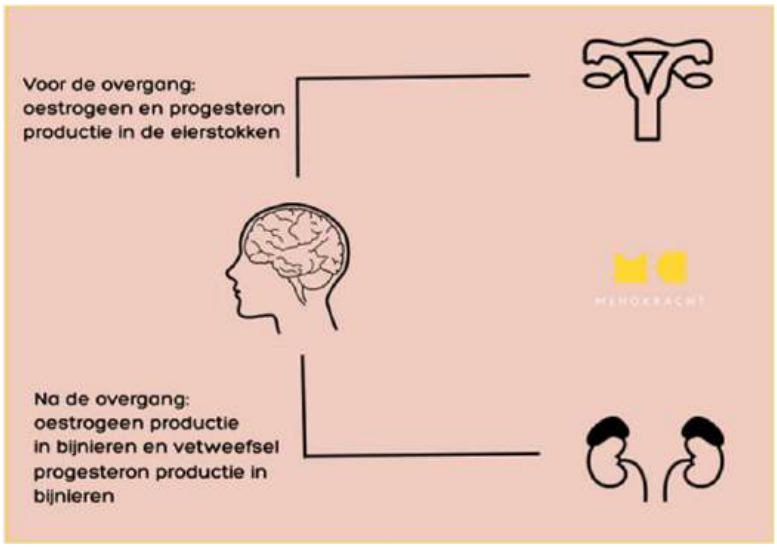


Afbeelding: Esther Sijm - Doorzorg

18

©Menokracht®

Overgang of burn-out?



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: belangrijk om de kerntemperatuur laag te houden (stop of matig met pittig of gekruid eten, cafeïne/theïne/gemberthee, draag laagjes en kleding van natuurlijke materialen, etc.)
- Voldoende vitamine D

Hulp zoeken:

- 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 (2e lijn) - grote expertise en behandeling
- Acupuncturist, Fysio, Diëtist, Ergotherapeut, Bekkenbodemtherapeut, Psycholoog, Coach, etc. (check of de behandelaar goede kennis heeft van de overgang/menopauze)

Zich uitspreken en in verbinding blijven:

- Privé en op het werk

©Menokracht®

Onderzoek naar positieve ervaringen vanuit Denemarken

Lotte Hvas (2006) richt zich op de positieve ervaringen in de menofase. Vrijwel alle vrouwen uit Hvas' onderzoek benoemden de positieve elementen van deze levensfase. Deze hadden vooral te maken met persoonlijke groei, ervaring en een hernieuwd gevoel van vrijheid:

Meer ervaring en competentie
Vrouwen voelen zich zelfverzekerder, kunnen beter omgaan met conflicten en vinden dat ze zowel privé als op het werk meer bijdragen. Ze beschrijven zichzelf als: 'volwassener', 'rustiger' en 'beter in staat tot reflectie'.

Voor zichzelf durven opkomen
De vrouwen laten de rol van het 'altijd lieve meisje' los. Ze durven hun mening te geven, grenzen te stellen en keuzes te maken die beter bij henzelf passen. Sommigen merken op dat dit weerstand oproept bij hun omgeving, maar dat ze daar minder gevoelig voor zijn geworden.

Meer vrijheid
Denk daarbij aan een nieuw verworven vrijheid ten opzichte van de zorg voor kinderen, het einde van de menstruatie of anticonceptie, maar ook meer financiële ruimte en meer emotionele vrijheid. De vrouwen voelen zich losser van verplichtingen en kunnen meer tijd en energie besteden aan wat ze zélf belangrijk vinden.

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 gespreken 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 ontplooien
- 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

©Menokracht®

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 patiënten/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

©Menokracht®

Aandacht voor communicatie

Elke verandering begint met een gesprek.
Hoe begin jij?



25

Behoefte aan steun

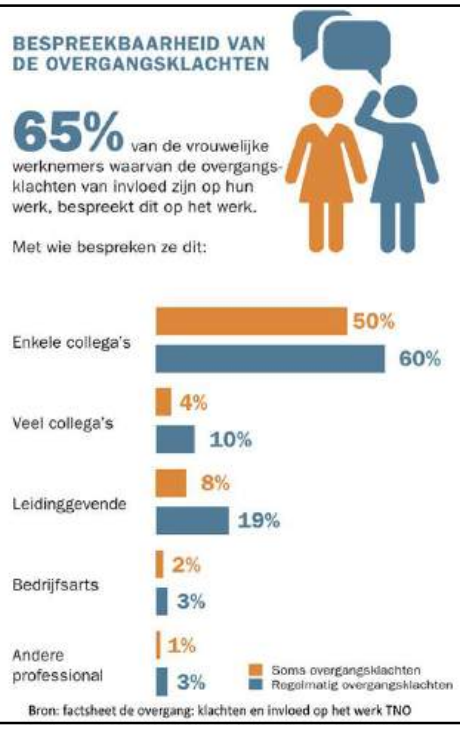
Uit het Menokracht onderzoek, zie hieronder, gaven de deelnemers aan behoefte te hebben aan begrip en ondersteuning op de werkvloer. Deze behoefte wordt bevestigd in het onderzoek dat TNO uitvoerde met CBS.

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%



26

©Menokracht®



Het goede gesprek

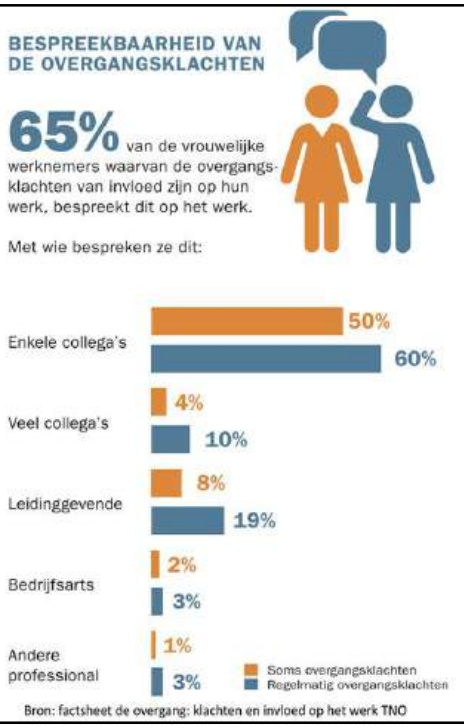
Vrouwen praten vooral met collega's en in mindere mate met de leidinggevenden. Wat is er aan de hand?

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.

27





28

©Menokracht®

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.

29

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.

30

©Menokracht®

Hoe kan een werkgever ondersteunen?



Wat kan je als werkgever doen?

Creëer bewustzijn & doorbreek het taboe

- Terugkerende voorlichting en jaarthema's
- Balans- en functioneringsgesprekken
- Inbedding in beleid, PMO/PAGO en providerboog
- Sept. 2026 publicatie ISO45010 richtlijn: Menstruation and menopause in the workplace https://www.iso.org/obp/ui/en#iso:std:iso:45010:ed-1:v1:en

Zorg voor steun & verbinding

- Open cultuur en het goede gesprek
- Intervisie/supportgroepen
- Vraag (steeds): wat heb jij nodig?
- Samenwerking bedrijfsarts (maart '26 publicatie richtlijn Overgang & Werk) https://nvab-online.nl/kennisbank/richtlijn-overgang-en-werk/

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
- beschikbaarheid van een rustige/prikkelarme werkomgeving
- Kledingbeleid met comfortabele stoffen, extra set kleding
- Schone kleed-, was- en toiletruimtes
- Toegang tot hygiëne producten
- Toegang tot koud water

©Menokracht®

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!



33

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)



34

©Menokracht®

Hoe kunnen HR en leidinggevenden elkaar ondersteunen?

- Analyseer (samen) regelmatig relevante data (verzuim, werkplezier, in- en uitstroom).
- Doe onderzoek naar hoe taken en werkpatronen invloed hebben op de symptomen en faciliteer - waar mogelijk - flexibiliteit in werkzaamheden, werkuren, locatie, thuiswerken, etc.
- 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).
- Bereid jaar- en inzetbaarheidsgesprekken (samen) voor.
- Ondersteun elkaar zo nodig tijdens gesprekken.
- Benadruk het belang van kennis over de overgang en stimuleer tot het volgen van voorlichting.
- Bij onboarding van nieuwe medewerkers aandacht voor inzetbaarheid en werkfasen.

35

Negatief spiraal doorbreken

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.

- **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)

36

©Menokracht®

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 je wel voor je 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



38