



# Open over de overgang

gesprek en begrip op het werk



## Inhoud

### Levensfase van de werkende vrouw waarin de overgang een rol speelt: Handreiking voor werknemers en werkgevers.

Omdat het gaat om mens-en-werk	3
Taboe en impact, feiten en gegevens	5
Wat kunnen we doen? Tips voor werkgevers, werknemers en OR/MR	8
Nuttige links en meer informatie	13

# Omdat het gaat om mens-en-werk

Er werken steeds meer vrouwen in Nederland, in alle sectoren. Maar al was de slogan 'een slimme meid is op haar toekomst voorbereid', die toekomst is nog niet klaar voor die slimme meiden. De verschillende levensfasen van werkende vrouwen verdienen meer aandacht. CNV signaleert een behoefte aan nieuw feminisme op de arbeidsmarkt. Natuurlijk blijven we als vakbond pleiten voor meer zeggenschap en een beter loon voor de (vooral vrouwelijke) professionals in bijvoorbeeld de zorg en het onderwijs. Maar daarnaast is meer openheid en aandacht nodig voor zaken waar veel vrouwen tijdens hun werkende leven mee te maken krijgen. Zoals zwanger worden en zijn, het combineren van werk- en (mantel)zorgtaken en de overgang. Het past in het bredere perspectief van aandacht voor de behoefte van elke individuele professional om zichzelf te kunnen zijn in een veilige werkomgeving.

## De overgang raakt iedereen

In dit stuk gaat het over de overgang. Er zijn nog nooit zoveel vrouwen van 45 jaar en ouder aan het werk geweest als nu; velen van hen ervaren ergens tijdens hun werkende leven overgangsklachten. Dit kan hun eigen werk beïnvloeden en ook de samenwerking met collega's op de werkvloer. Zo raakt het onderwerp mogelijk iedere medewerker, jonger of ouder.

Uit een enquête van CNV blijkt dat veel vrouwen overgangsklachten niet herkennen, laat staan dat zij op hun werk in gesprek gaan over hoe hiermee om te gaan. In plaats daarvan zoeken ze de oorzaak vaak op de verkeerde plekken. Dat kan beter: door meer kennis en openheid voorkomen we schaamte, ziekmeldingen en onbegrip.

Als omgeving wil je misschien je collega in kwestie ondersteunen, maar weet je niet goed hoe.

Tijd om dit onderwerp een respectvolle, serieuze plek op de werkvloer te geven. Daarom start CNV met een reeks aan initiatieven om kennis hierover op te doen en te delen:

- We doen, stimuleren en faciliteren onderzoek om de kennis over deze levensfase te vergroten
- We organiseren webinars om het onderwerp bespreekbaarder te maken
- We delen informatieve artikelen op ons platform en in onze social media kanalen
- We geven advies en trainingen aan leidinggevenden en medewerkers om met wederzijds begrip met de situatie om te gaan
- We stimuleren de onderlinge dialoog tussen vrouwen om ervaringen te delen
- En als er meer of andere ideeën zijn, horen we die graag!

**Wil je jouw verhaal met ons delen of een nieuw thema agenderen waar CNV een rol in kan spelen? Meld het ons! Mail ons op [overgang@cnv.nl](mailto:overgang@cnv.nl).**





## Introductie

In februari 2021 heeft CNV een enquête uitgezet over werk en de overgang. Binnen een paar dagen kwamen er veel reacties binnen van vrouwen uit de levensfase waarin ze in de overgang zijn.

Uit dit onderzoek onder CNV-leden blijkt dat rond de 60% van de vrouwen de combinatie overgang en werk zwaar vindt. Eén op de tien heeft een burn-out gekregen als gevolg van de combinatie werk en overgang en iets meer dan 1 op de 4 vrouwen zit daar tegenaan. Bijna 10% meldt zich kortdurend ziek. Bij slechts één op de drie vrouwen is de leidinggevende/werkgever op de hoogte van haar situatie en minder dan de helft van de vrouwen ervaart steun hierbij. Bij slechts 8% van de respondenten werd het werk aangepast aan haar situatie. Ook blijkt 20% van de vrouwen bang te zijn voor consequenties voor hun baan of carrière, als ze over hun klachten zouden praten. Bij ziekmeldingen geeft meer dan 90% niet aan dat het om overgangsgerelateerde klachten gaat, terwijl dat wel zo is. Iemand zegt dan bijvoorbeeld dat ze migraine heeft in plaats van hevige buikpijn of overmatig vloeien.

## Taboe en impact

Uit ons onderzoek blijkt dat meer dan de helft van de vrouwen vindt dat er een taboe heerst rondom de overgang en dat mensen negatieve associaties hebben bij vrouwen in de overgang. Dit komt ook naar voren uit onderzoek van de Hogeschool Utrecht: op het werk wordt nog nauwelijks over de overgang gesproken. Hiermee wordt duidelijk, dat er op de werkvloer nog maar heel weinig aandacht, kennis, begrip en steun voor vrouwen is in deze levensfase. Een groot deel van de vrouwen gaat moeiteloos de overgang door, maar een ander deel van de vrouwen worstelt met matige tot ernstige verschijnselen die op hun persoonlijk leven en werk van invloed kunnen zijn. Aangezien de overgang

plaatsvindt in een periode waarin vrouwen nog volop aan het werk zijn, is het logisch dat dit ook een impact heeft op hun werk. Op dit moment zijn er in Nederland 1,8-2 miljoen vrouwen in de leeftijd van de overgang. Ook is dit eigenlijk de eerste generatie waarin veel vrouwen van deze leeftijd werken. In sommige sectoren is meer dan 70% van het personeel vrouw, wat dus betekent dat een werkgever heel veel vrouwen in deze levensfase in het personeelsbestand heeft. Neem een zorginstelling met 7000 personeelsleden, met 6000 vrouwelijke werknemers, waarvan er weer 3300 in de overgang zijn. Tel daarbij op dat 1/3 van de vrouwen ziekteverzuim heeft gerelateerd aan overgangsklachten! Dan is het duidelijk hoeveel leed er schuil gaat binnen deze groep en hoeveel winst er te behalen valt. Meer aandacht voor deze problematiek voorkomt enorme kapitaalvernietiging en verspilling van talent. Werkgevers kunnen enorm besparen op verzuim. Maar vooral vrouwen zelf moeten meer ruimte gaan voelen om klachten bespreekbaar te maken en naar oplossingen te zoeken om de combinatie overgang en werk beter verenigbaar te maken, zodat zij het werk met voldoening vol kunnen houden. Zij voelen zich nu onvoldoende gehoord en te weinig erkend in hun problemen.

### Tijd voor verandering

Tijd om de invloed van de overgang als levensfase te erkennen en in te spelen op negatieve gevolgen. Om het taboe te doorbreken en het erover te hebben. Om aan te kunnen geven wat je nodig hebt om het werken minder zwaar te maken op momenten dat je klachten hebt die hierop van invloed zijn. Om het als "gewoon" onderwerp op de agenda te laten komen bij gesprekken tussen werkgever, werknemer, leidinggevende en bedrijfsarts. Ook omdat blijkt dat verschijnselen of symptomen van de overgang en werkomstandigheden elkaar beïnvloeden. Omdat er zoveel winst

te halen valt voor alle betrokkenen. Omdat werkgevers gebaat zijn bij het welzijn van hun werknemers. Om verzuim te voorkomen. Om beter en prettiger aan het werk te kunnen blijven.

Er valt veel winst te behalen als werkgevers de overgang op de agenda zetten als onderwerp binnen *Goed Werkgeverschap* en *duurzame inzetbaarheid*, zodat werknemers beter weten wat ze kunnen doen om hun werkvermogen op peil te houden en uitval door klachten kunnen vermijden.

In deze handreiking staan feiten en tips om hierover goed in gesprek te komen en een aantal concrete ideeën voor maatregelen of oplossingen. Er zijn aanbevelingen voor werknemers, voor werkgevers en voor de OR/MR (ondernemingsraad of medezeggenschapsraad).

Deze handreiking breiden we graag na verloop van tijd uit met inzichten en ervaringen uit de praktijk. Heb je aanvullingen of suggesties, dan horen we ze graag op [overgang@cnv.nl](mailto:overgang@cnv.nl).

### Een paar feiten en gegevens

Onderzoeken laten het volgende zien:

- Veel vrouwen ontdekten dat ze slecht voorbereid waren op de komst van de overgang en zelfs nog minder toegerust waren om de symptomen op het werk te beheersen. De meerderheid van de vrouwen vond dat ze meer advies en ondersteuning nodig hadden.
- Werkplekken en werkmethoden zijn niet ontworpen met het oog op vrouwen in de overgang.
- Zware en pijnlijke menstruaties, opvliegers, stemmingsstoornissen, vermoeidheid, slecht slapen en verminderde concentratie vormden voor sommige vrouwen aanzienlijke en gênante problemen, waardoor ze zich minder zelfverzekerd voelden. Hierdoor

zijn vrouwen soms ook afgeleid op het werk, omdat ze op dat moment om moeten gaan met deze klachten of zich er zorgen over maken. Dit leidt weer tot het missen van informatie, er niet helemaal bij zijn en dat maakt onzeker.

- Vrouwen voelen zich niet op hun gemak om hun moeilijkheden aan hun leidinggevenden te vertellen, vooral als deze jonger of man zijn. Slechts 30% van de vrouwen bespreekt hun problemen rondom de overgang op het werk, 70% houdt het voor zich.
- Van de vrouwen die verlof hadden genomen om met hun symptomen om te gaan, vertelde slechts de helft de werkelijke reden van afwezigheid aan hun leidinggevenden.
- Sommige vrouwen zeiden dat ze buitengewoon hard hebben gewerkt om hun gevoelde tekortkomingen te overwinnen.
- Anderen overwogen om in deeltijd te gaan werken, hoewel ze zich zorgen maakten over de impact op hun loopbaan als ze dat zouden doen, of overwogen zelfs om helemaal te stoppen met werken.

## In sommige sectoren is meer dan 70% van het personeel vrouw.

- Meer dan de helft van de steekproef gaf aan dat ze niet zo vaak konden onderhandelen over flexibele werktijden of werkmethoden als nodig was om met hun symptomen om te gaan.
- Meer dan de helft van de vrouwen vond dat het nuttig zou zijn informatie of advies te krijgen van hun werkgever met betrekking tot de overgang en hoe om te

gaan met hun werk.

- De temperatuur op de werkplek bleek voor velen een probleem te zijn. Bijna de helft van de steekproef gaf aan geen controle over de temperatuur te hebben in hun dagelijkse werkomgeving.
- Er is een relatie tussen symptomen en werkomstandigheden; symptomen kunnen het werk bemoeilijken maar omgekeerd ook: bepaalde positieve werkomstandigheden kunnen de symptomen doen verminderen. Bijvoorbeeld: opvliegers kunnen stress veroorzaken en omgekeerd kan stress ook opvliegers oproepen of versterken. Alleen al het gevoel in een te warme ruimte te moeten werken en dan last te kunnen krijgen van opvliegers, roept bij vrouwen stress op. Nachtdiensten en fysieke zware arbeid hebben allemaal een effect. Ook blijkt dat vrouwen in fysiek zware beroepen andere klachten kunnen krijgen door de combinatie fysiek werk en de overgang. Dat uit zich dan in bijvoorbeeld rug- of schouderklachten. Sommige vrouwen kampen jaren met allerlei kwalen, totdat er werkelijk aandacht aan overgangsklachten wordt gegeven en verbeteringen worden bereikt.
- Veel vrouwen ontwikkelden strategieën voor het omgaan met symptomen op het werk, zoals het verkrijgen van ventilatoren of het openen van ramen, het aanpassen van hun werktijden of routine, het nemen van voorzorgsmaatregelen zoals het dragen van laagjes kleding en omkleden op het werk. Ook probeerden vrouwen hun klachten te beïnvloeden door het wijzigen van hun dieet, in het weekend langer te slapen, het inzetten van humor, een e-bike kopen in plaats van een gewone fiets en meer aandacht voor uiterlijke verzorging om hun zelfbeeld te verbeteren, net als ademhalingsoefeningen of yoga.
- Het is voor sommige vrouwen moeilijk om op hun werkplek goed te kunnen omgaan met de overgang. Deels ligt dit aan de werkomgeving zoals het ontbreken van kennis en bewustwording

over de overgang onder collega's, het gebrek aan communicatievaardigheden onder werknemers en werkgevers en de afwezigheid van een beleid dat afgestemd was op de behoeftes van de vrouwelijke werknemers in de overgang. (Onderzoeken van de Nottingham University in 2011 en de Hogeschool Utrecht in 2019 en UMC 2019)

### Waarom is het gesprek hierover zo lastig en wat kun je doen?

Vrouwen die door de overgang gaan en daar klachten van hebben, praten daar vaak niet over. Waarom niet? De onderzoekers van de Hogeschool Utrecht zien daarvoor drie belangrijke redenen:

1. De verschijnselen die kunnen optreden zijn vaak niet te koppelen aan een duidelijke oorzaak en is er veel onbekendheid met overgangsklachten. Vrouwen zijn zelf ook huiverig om gezondheidsklachten waar zij last van hebben in verband te brengen met de overgang en voor veel vrouwen is het ook onbekend of onduidelijk welke klachten overgangsgelateerd kunnen zijn. Ook speelt mee dat er in deze levensfase extra druk op vrouwen ligt vanwege het combineren van werk en privé, zoals aan puberende kinderen thuis en het geven van zorg aan ouder wordende ouders.
2. Vrouwen willen niet geassocieerd worden met het stereotiepe negatieve beeld dat er is over de overgang, zoals bijvoorbeeld een hevig zwetende en rood aangelopen vrouw.
3. Vrouwen denken dat openheid over hun overgangsklachten risico's kan meebrengen voor hun positie op het werk. Dat zien we ook terug in de CNV enquête.

Het bespreken van overgangsklachten is het moeilijkst met jonge collega's en met leidinggevenden. Op het moment dat een vrouw dit met een jonge collega bespreekt,

voelt ze zich als het ware ingedeeld in de groep oude werknemers, ze voelt dan extra de afstand in leeftijd.

Waarom is het zo lastig om juist met leidinggevenden te praten? De onderzoekers onderscheiden hiervoor twee redenen: (a) Vrouwen denken bij leidinggevenden onbegrip en onkunde te verwachten, (b) door het negatieve imago en de associatie met ouderdom, ontstaat het gevoel oud en afgeschreven te zijn. Vaak zijn leidinggevenden ook jonger. Vrouwen willen zich liever niet presenteren als "vrouw in de overgang".

En juist bij het gesprek tussen leidinggevende en de vrouwelijke werknemer ligt de sleutel om tot oplossingen te komen.

### Wat kunnen werkgevers doen?

- Maak het een thema binnen het HR beleid rondom duurzame inzetbaarheid. Het is een natuurlijke levensfase die elke vrouw doormaakt, ontwikkel daar gericht beleid voor. Doe dit in samenspraak met de bedrijfsarts, arbodienst en HR of P&O. En betrek werkneemsters hier zelf bij! Informeer hoe je arbodienst erover denkt, of ze dit onderwerp bespreekbaar maken en er expertise op hebben. Zorg voor veiligheid in de organisatie. Moedig vrouwen aan hun klachten te bespreken met collega's en leidinggevenden. Zo ontstaat er lucht bij vrouwen en hierdoor kunnen ze stappen zetten om een verbetering in hun eigen situatie te krijgen.
- Zorg ervoor dat leidinggevenden bekend zijn met en getraind worden in het onderwerp; welke gevolgen kan de overgang hebben voor werkende vrouwen en welke aanpassingen zijn mogelijk om hen te ondersteunen.
- Agendeer het onderwerp regelmatig; laat als organisatie zien dat het onderwerp "normaal" en bespreekbaar

is en dat het niet iets is waar vrouwen zou zich voor moeten schamen. Door regelmatig voorlichting of webinars te geven, een overgangcoach beschikbaar te stellen of een projectgroep in te richten laat je een open en positieve houding zien.

- Maak werkafspraken en richtlijnen voor het omgaan met de overgang gemakkelijk beschikbaar op de werkplek.
- Vrouwen kunnen zich ongemakkelijk voelen om op hun leidinggevende af te stappen om over de overgang te praten, vooral als het een (jongere) man is. Maak andere opties beschikbaar, zoals bijvoorbeeld een tussenpersoon. Dit kan via HR, welzijnsfunctionaris, een vertrouwenspersoon om eens mee te sparren of de arbo-deskundige, bedrijfsarts of preventiemedewerker. Zorg ervoor dat bekend is waar vrouwen terecht kunnen met vragen of begeleiding. En zorg voor een adequate opleiding van de aanspreekpunten of een coach die advies kan geven en de vragen van vrouwen kan verhelderen. Deze zijn ook intern op te leiden.
- Zie het bespreken van de overgang met een medewerker als een natuurlijk gesprek over een levensfase, net als bijvoorbeeld een gesprek over aankomend ouderschap, of werk en privé combineren met jonge kinderen. Vraag naar iemands gezondheid en het ervaren van het werk zodat er ruimte komt voor medewerkers om erover te vertellen. Bijvoorbeeld de vraag: "Hoe sta je nu in het leven en het werk?" Ook valt de overgang vaak samen met een fase waarin een vrouw ook mantelzorger is. Dit kan elkaar allemaal versterken: eisen van het werk, mantelzorgtaken en zorgen en overgangsklachten.
- Neem rustig de tijd voor dit soort gesprekken.
- Ziekteverzuimprocedures moeten de mogelijkheid bieden om flexibel om te gaan met overgang gerelateerde afwezigheid. Vrouwen zouden geen nadeel moeten ondervinden als ze

zich hiervoor ziek melden. Afwezigheid is een ding, presenteïsme (het gevoel dat iemand persé aanwezig moet zijn en daardoor ondermaats presteert) is mogelijk een groter probleem en heeft invloed op de productiviteit.

## Juist bij het gesprek tussen leidinggevende en de vrouwelijke werknemer ligt de sleutel om tot oplossingen te komen.

- Werktijden: Het kan sommige vrouwen helpen om wat later met werken te beginnen, wat bij vrouwen met een kantoorbaan natuurlijk goed te regelen is, maar bij werknemers in bijvoorbeeld de zorg en onderwijs of facilitaire dienstverlening veel minder. Vrouwen in de overgang kunnen zich plotseling onwel voelen, het zou helpen als leidinggevenden hier aandacht voor hebben en ruimte kunnen scheppen om hiermee om te gaan, bijvoorbeeld bij een verzoek om een pauze of op een dag wat eerder stoppen met werken.
- Werkplek: Sommige vrouwen ervaren baat bij thuiswerken. Voor vrouwen in de overgang kan flexwerken en het elke dag op zoek zijn naar een werkplek, evenals het werken in open ruimtes, een gevoel van onveiligheid met zich meebrengen. Sowieso hebben veel werknemers moeite met zich concentreren in grote open kantoortuinen, dit geldt nog sterker voor vrouwen die juist extra gevoelig zijn voor afleiding of geluidsoverlast.

- Vrouwen in de overgang zijn gevoeliger voor stress. Help de stress op de werkvloer te verminderen. Ga hierover in gesprek met elkaar. Taken en werkstress kunnen verschijnselen van de overgang verergeren. Aan de andere kant, kan werk ook een positieve invloed hebben op het ervaren van de overgang
- Bij risicobeoordelingen (RI&E) moet rekening worden gehouden met de specifieke behoeften van vrouwen in de levensfase van de overgang. Zoals bijvoorbeeld temperatuur en ventilatie, sanitair en toegang tot koud water, maar ook het voorkomen van werkstress.
- Het blijkt dat theoretisch opgeleide vrouwen vaak al beter geïnformeerd zijn over de overgang en al sneller in actie komen als het gaat knellen. Bij meer praktisch opgeleide vrouwen is dit veel minder het geval. Ook zijn er organisaties met een heel divers personeelsbestand als het gaat om culturele achtergronden. Voor vrouwen uit andere culturen is het lastiger om de overgang bespreekbaar te maken. Voor hen is het heel belangrijk dat er vrouwelijke professionals zijn die kennis hebben van de verschillende culturele gebruiken en achtergronden met wie ze kunnen praten en een programma dat vanaf het werk gevolgd kan worden (bijvoorbeeld coaching, groepsgesprekken met een overgangsconsulente, voorlichting over voeding en leefstijl).
- Grote organisaties kunnen overgangsconsulentes en/of OVER!coaches verbinden aan hun organisatie en daarmee de drempel verlagen om het bespreekbaar te maken.
- Besteed aandacht aan het onderwerp in werknemerstevredenheidsonderzoeken.

## Casussen

*Een bestuurder van een grote zorg-Een bestuurder van een grote zorg-organisatie vertelt tijdens een webinar hoe ze dit op de agenda heeft gekregen. Zij is haar eigen verhaal gaan vertellen. Dat voelde in het begin heel gek. Ze heeft haar vage klachten, haar twijfels en angsten gedeeld en voor zichzelf was dit heel erg helpend en hierna was het veel meer een thema in de openheid. Ook vertelt deze bestuurder dat er in hun visie merkbare, gerichte zorg aan cliënten staat en dat dit ook aan werknemers toebehoort. Dit willen ze leveren aan hun cliënten en dus wil ze dit ook voor het personeel betekenen. Hoe haal je je beste versie van jezelf naar voren? Dit geldt niet alleen voor de overgang, maar voor elke levensfase. Ze houden nu regelmatig groepsgesprekken voor werknemers om samen ervaringen met de overgang te bespreken.*

*Een leidinggevende uit een zorgorganisatie vertelt: We deden mee aan de Sterk in je Werk week met workshops. Het bleek dat werknemers heel weinig wisten over de overgang. Deze leidinggevende is hier intern onderzoek naar gaan doen. Zo ging de bal rollen en kwam er beweging.*

*Een teamleider uit het VO vertelde eens dat ze liever had dat mensen die bijvoorbeeld door stress, de overgang, of een andere reden regelmatig heel slecht slapen, zich de eerste twee uur ziek meldden en dan de rest van de dag nog energiek konden lesgeven, dan dat ze zich door de dag moesten slepen. Dit bleek haar personeel niet te weten! Ze heeft dit veel duidelijker met iedereen gedeeld.*

## Veranderingen op het werk

Veel organisaties zijn continu in verandering, aan het herorganiseren of herinrichten. Dit brengt sowieso voor veel werknemers al onzekerheid met zich mee. Sommige mensen hebben het gevoel dat ze het werk niet meer goed genoeg kunnen, en dat ze niet mee kunnen komen; ze twijfelen aan hun prestaties of functioneren. Veel vrouwen in de overgang schrijven diverse verschijnselen die ze ervaren, eerder toe aan het werk dan aan de overgang. Ze zeggen bijvoorbeeld last te hebben van vergeetachtigheid en wijten dat aan de stress die de verandering met zich meebrengt. Als het hebben van moeite met de verandering, bijvoorbeeld een nieuw team of andere positie, zich met de symptomen van de overgang vervlecht, kunnen deze ervaringen en gevoelens elkaar versterken. Denk hierbij aan het gevoel er niet meer toe te doen. Dit kan veroorzaakt worden door het ouder worden, maar bijvoorbeeld ook doordat iemands functie is aangepast. Het is goed om te beseffen dat organisatieveranderingen gevoelens van onzekerheid bij vrouwen in de overgang kunnen versterken.

*Op een basisschool werd een audit gedaan. Bij het kleuteronderwijs vond men dat veel mis was, er moest veel gestructureerder en planmatiger gewerkt. De klassen werden regelmatig bezocht en dan waren er talrijke punten voor verbetering. Één van de wat oudere kleuterjuffen vertelde in tranen tijdens een cursus werkdruk van het CNV: "Soms schrik ik 's nachts wakker, zit rechtop in mijn bed en denk: ik kan het niet meer!"*

Wat moeten organisaties dan? Stoppen met veranderen of verbeteren? Nee, natuurlijk niet. Maar het helpt om in het achterhoofd te houden dat de omgang met de veranderingen kunnen worden beïnvloed door de overgang. In het boek *Over de Rooie, Emoties bij verlies en verandering op het werk* geven de auteurs verdiepende

inzichten in hoe veranderprocessen mensen beïnvloeden en hoe je hier als organisatie aandacht aan kan besteden.

## Wat kun je als werknemer doen?

Voor vrouwen zelf is het goed als ze zich realiseren dat gevoelens van onzekerheid, verwarring, omgaan met verandering, het gevoel niet mee te kunnen komen, zowel door de overgang als veranderingen op het werk kunnen komen en dat deze factoren elkaar kunnen versterken.

- Zorg dat je goed geïnformeerd bent over de overgang en bijbehorende gezondheidsklachten.
- Als je duidelijke overgangsklachten hebt, heb je misschien al hulp gezocht bij een overgangsconsulente of huisarts. Maar heb je dit ook al besproken op je werk? En, is het nuttig en nodig om na te denken over aanpassingen om het werken prettiger te maken?
- Als je in deze leeftijdscategorie bent aangekomen en vage klachten hebt, onderzoek dan eens of deze met de overgang te maken kunnen hebben. Iedereen weet dat opvliegers bij de overgang horen, maar weten we wel dat onzekerheid en verlies aan zelfvertrouwen hier ook bij kunnen horen? Dus als je je al wat langer minder prettig voelt, bedenk dat dit met de overgang te maken zou kunnen hebben.
- Als je hierover met je werkgever in gesprek wilt, maak een plan. Zoek eventueel hulp hierbij. Vraag je af of je dit met je leidinggevende kunt bespreken, of, als je daar tegenop ziet, zoek een tussenpersoon die jou kan helpen om het gesprek voor te bereiden. Dat kan de bedrijfsarts zijn, een collega, de preventiemedewerker, de P&O of HR afdeling of een vertrouwenspersoon. Probeer met die persoon helder te krijgen waar je het meeste moeite mee hebt en wat je precies zou willen bereiken. Ben je vooral op zoek naar begrip, of bijvoorbeeld de mogelijkheid je werk op

andere tijden te doen? Of juist fysieke omstandigheden, zoals wat koelte in je werkruimte? Ga in de schoenen staan van je werkgever en probeer te bedenken wat voor hen belangrijk is. Natuurlijk dat je niet ziek wordt of uitvalt, maar ook dat je je werk aankunt en je prestaties of opbrengsten op niveau blijven. Wellicht is het mogelijk dat de verwachtingen tijdelijk aangepast worden. Bedenk wat jij nodig hebt en bekijk het ook van de kant van de werkgever. Kom tot een situatie die jullie beiden helpt.

- Laat je niet afschepen met: "ach, daar hebben we allemaal last van, iedereen hier is vrouw van boven de 50, kom op". Ga terug naar je plannetje, zoek je helper op en bedenk de volgende stap. De eerste stap lukte niet, maar wat zou dan wel lukken? Lag het aan de persoon met wie je het bespreekt, of misschien aan de manier waarop je het hebt gebracht? Analyseer hoe het ging en bedenk je alternatief.
- Krijg je alsmaar geen gehoor bij je teamleider of leidinggevende? Klop eens aan bij de OR/MR om te vragen of zij meer geluiden horen en of en hoe zij dit onderwerp op de agenda hebben staan. De OR heeft instemming op het personeelsbeleid. Duurzame Inzetbaarheid is daar onderdeel van en behoort besproken te worden. De overgang is hierin een belangrijk thema. Zo kun je ook naar HR gaan als je bij je direct leidinggevende geen gehoor krijgt. Bespreek dan niet alleen met jouw individuele situatie en klachten, maar vraag door: wat doen jullie hieraan op organisatieniveau, welke geluiden horen jullie nog meer? Zoek je steun of krijgt je verhaal nog geen gehoor? Zoek eens wat collega's op in dezelfde leeftijdsgroep en vraag hoe zij dit ervaren. Misschien zijn er meerdere collega's met klachten die ook graag in gesprek zouden willen gaan. Wellicht kunnen jullie samen het onderwerp ter sprake brengen.
- Vrouwen zijn geneigd minder voor zichzelf te zorgen dan voor anderen. In de zorg en onderwijs speelt dit helemaal. Zeker



als je geconfronteerd wordt met mensen die ziek zijn of het moeilijk hebben, denk je al snel: "het valt met mij nog wel mee". Deze houding kan verhinderen dat je toch serieus hulp zoekt. Zorg ook voor jezelf!

### Wat kan de OR/MR betekenen?

- Vraag of er binnen het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid specifiek aandacht is voor de overgang en wat dat precies is. Is er aandacht voor gespreksvoering, aanpassing van werkomstandigheden, mogelijk flexibele werktijden, voorlichting voor werknemers en leidinggevenden?
- Is de arbodienst waarmee een contract is afgesloten welwillend en met kennis van zaken om dit onderwerp te agenderen? Het blijkt dat er ook bij veel bedrijfsartsen nog een achterstand in kennis op dit thema is. Vraag wat de arbodienst en de bedrijfsarts hier actief op kunnen betekenen en vraag hun visie op dit thema.
- Voer structureel een onderzoek uit binnen de organisatie over dit thema. Hoe leeft het? Voelen vrouwen zich gesteund op het werk? Welke problemen ervaren ze? Welke hulp wordt er nu geboden? Merken ze dat er aandacht is voor het thema, of is het een taboe? Hiermee vergroot je meteen de openheid over het thema en de bespreekbaarheid.
- Vraag dóór bij ziekteverzuimcijfers: in hoeverre is zichtbaar dat overgangsklachten een rol spelen en wat doet de werkgever hieraan.
- Onderzoek of het onderwerp wordt meegenomen in werknemerstevredenheidsonderzoeken. Zo nee, stel een aantal vragen voor die over dit onderwerp gaan.

### Samen de regie: minder verzuim, meer werkplezier

Als werkgevers en werknemers samen de regie durven te nemen om werken in de fase van de overgang te agenderen, is er veel winst te halen. Als ieder zijn rol neemt, de werkgever vanuit goed werkgeverschap, vanuit een visie op de werkende mens en vanuit een moderne arbeidsorganisatie en de werknemer vanuit haar regie op haar eigen gezondheid, werkvermogen en inzetbaarheid, kan er veel verzuim voorkomen worden en veel werkplezier gewonnen worden. Een combinatie van (a) maatregelen op het werk, (b) kennis over de overgang bij vrouwen zelf en hun werkomgeving en (c) leefstijl aanpassingen leidt bij heel veel werknemers al tot een betere conditie en een groter werkvermogen. En dit bereik je samen.



# Bijlage:

## Overgangsverschijnselen

### Bekende en veelal zichtbare verschijnselen:

- Onregelmatige menstruatie, hevige bloedingen: angst voor plotseling onverwacht vloeien, doorlekken, zich onwel voelen.
- Opvliegers en hevig transpireren: hiermee bezig zijn en zich moeten concentreren op de opvlieger in plaats van op het werk.
- Prikkelbaarheid.
- Overactieve blaas en regelmatig toiletbezoek.

### Minder bekende en minder zichtbare verschijnselen:

- Gewrichtspijnen.
- Stemningswisselingen. Zich plotseling heel naar kunnen voelen. Neerslachtigheid. Extremer ervaren van emoties. Verloren kunnen voelen.
- Slapeloosheid en oververmoeidheid.
- Vergeetachtigheid en concentratieproblemen (of als gevolg van slapeloosheid). Vergeetachtigheid kan weer tot verminderd zelfvertrouwen en onzekerheid leiden, waardoor vrouwen als compensatie langer doorwerken of werk mee naar huis te nemen.
- Spierverlies en slapper bindweefsel, wat bij belasting weer tot andere klachten kan leiden.

### Meer informatie

Voor een volledig beeld van alle mogelijke verschijnselen: kijk op → <https://curilion.nl/wp-content/uploads/2017/10/Green-climacteric-scale-extra.pdf>, of google op Green Climatic Scale.

### Links:

<https://www.nporadio1.nl/podcasts/opvliegers>

<https://www.aofondsrijk.nl/artikel/meer-werkplezier-voor-vrouwen-in-de-overgang/>

<https://vuurvrouw.nu/vuurvrouw-werkt-alles-om-gezond-te-blijven-werken-tijdens-de-overgang/>

[https://www.arbo-online.nl/gezond-werken/artikel/2018/08/fit-vitaal-en-vrolijk-werken-in-de-overgang-10117211?\\_ga=2.140465971.1058501437.1616400160-1087573002.1616400160](https://www.arbo-online.nl/gezond-werken/artikel/2018/08/fit-vitaal-en-vrolijk-werken-in-de-overgang-10117211?_ga=2.140465971.1058501437.1616400160-1087573002.1616400160)

[https://www.researchgate.net/publication/332632151\\_Werken\\_aan\\_de\\_overgang\\_Een\\_uitgebreide\\_literatuurstudie\\_naar\\_overgang\\_menopauze\\_gezondheid\\_en\\_werk/link/5cc16502299bf120977d8654/download](https://www.researchgate.net/publication/332632151_Werken_aan_de_overgang_Een_uitgebreide_literatuurstudie_naar_overgang_menopauze_gezondheid_en_werk/link/5cc16502299bf120977d8654/download)

<https://www.overcoaches.com/overcoaches>,

<https://www.emas-online.org/emas-and-menopause-in-the-workplace-2021/>

### Boeken:

De Overgang van Top tot teen, Myriam van 't Veld en Marcelle Meesters  
Alles over werken en de overgang, Saron Petronilia

### Bronnen:

TUC Supporting Women through Menopause, 2013 UK

Bendien, E., et. al, "Werken aan de overgang. Een uitgebreide literatuurstudie naar overgang, menopauze, gezondheid en werk", UMC, 2019

Cozijnsen en van Wielink, Over de Rooie, emoties bij verlies en verandering op het werk, 2012.

Wijntuin, P., et. al., "Dit is gewoon wat bij een vrouw hoort: werkende vrouwen in de overgang". Hogeschool Utrecht, 2019

CNV, Onderzoek onder leden, maart 2021.

OVER!coaches leergang van de OVER!academie 2021





Bezoekadres  
Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht

Postadres  
Postbus 2510  
3500 GM Utrecht

info@cnv.nl  
030 751 1003

[cnv.nl](https://www.cnv.nl)