



## De Overgang op de werkvloer: Waarom dit een belangrijk thema is en wat je kunt doen om vrouwen in de overgang te ondersteunen

### Voor de werkende vrouw in de overgang

In het kader van Wereldmenopauzedag op vrijdag 18 oktober, besteden we in dit artikel aandacht aan de vrouw in de overgang.

Steeds meer vrouwen werken tot op latere leeftijd, vaak in hogere posities en met verantwoordelijkheden die een groot beroep doen op hun energie en veerkracht. Tegelijkertijd doorlopen veel van deze vrouwen de overgang, een ingrijpende levensfase met veel impact. Deze wordt vaak onvoldoende herkend en erkend (door de medewerker én op de werkvloer). Dit heeft niet alleen gevolgen voor hun welzijn, maar ook voor hun prestaties en inzetbaarheid.

### Feiten en cijfers

- 8 op de 10 vrouwen ervaart overgangsklachten.
- Meer dan 30% van de ziekmeldingen van werkende vrouwen in de overgangleeftijd is direct of indirect gerelateerd aan de overgang.
- De overgang begint gemiddeld rond de leeftijd van 45 jaar (maar dat kan ook al eerder zijn), en de menopauze zelf vindt plaats rond 51 jaar. Ook na de menopauze blijven klachten vaak nog jaren aanhouden.
- De overgang kan een derde van je werkende leven bestrijken.
- Symptomen als slecht slapen, concentratieproblemen en verminderde energie kunnen voor velen leiden tot stress, zichzelf kwijt zijn en uitval op het werk.

### Welke klachten ervaren vrouwen op de werkvloer?

Vrouwen in de overgang kunnen last krijgen van een breed scala aan klachten, zowel fysiek als mentaal. Hieronder een overzicht van de meest voorkomende klachten:

- **Fysiek:** opvliegers, nachtzweeten, vermoeidheid, pijnlijke gewrichten.
- **Mentaal:** concentratieproblemen, vergeetachtigheid, 'brein blubber', verminderde mentale scherppte.
- **Emotioneel:** stemmingswisselingen, neerslachtigheid, sneller geïrriteerd, 'jezelf niet meer herkennen'.

Sommige vrouwen vallen hierdoor uit met wat lijkt op een burn-out, maar eigenlijk een gevolg is van hormonale veranderingen door de overgang. Dit onderscheid wordt niet altijd herkend, waardoor vrouwen onnodig lange tijd buiten het arbeidsproces kunnen vallen, of zelfs overwegen om minder te gaan werken of ermee te stoppen.

### Het belang van eigen regie pakken

Voor vrouwen is het belangrijk om eigen regie te nemen over hun gezondheid tijdens de overgang. Dit kan door:

- Open communicatie met hun werkgever of HR over hun situatie.
- Het creëren van een gezonde levensstijl met aandacht voor voeding, beweging, en voldoende rust.
- Deelname aan ondersteunende programma's, die specifiek gericht zijn op het vinden van balans tijdens de overgang.



## **Wat kunnen werkgevers doen?**

Werkgevers hebben een cruciale rol in het ondersteunen van vrouwen in de overgang.

Hier zijn enkele stappen om als organisatie actief bij te dragen aan een gezonde en productieve werkomgeving voor vrouwen in de overgang:

### **1. Creëer bewustwording**

Begin met het vergroten van de kennis over de overgang binnen het bedrijf. Organiseer informatiesessies voor medewerkers en managers waarin wordt uitgelegd wat de overgang inhoudt en welke impact dit kan hebben op werkprestaties.

### **2. Maak het bespreekbaar**

Moedig een open dialoog aan over de overgang. Vrouwen moeten zich veilig voelen om hun klachten bespreekbaar te maken zonder angst voor stigmatisering. Betrek HR, leidinggevenden en mannelijke collega's bij deze gesprekken om een ondersteunende werkomgeving te creëren.

### **3. Bied flexibiliteit**

Overgangsklachten zijn niet elke dag hetzelfde. Overweeg daarom flexibele werktijden of de mogelijkheid om tijdelijk vanuit huis te werken. Dit kan vrouwen helpen om beter om te gaan met vermoeidheid of andere klachten zonder dat hun productiviteit eronder lijdt.

### **4. Investeer in gezondheid en welzijn**

Ondersteun werknemers met gezondheidsprogramma's die zich richten op het verbeteren van hormonale balans, energieniveau en mentale helderheid. Het bieden van toegang tot coaching of gezondheidsprogramma's kan helpen om de symptomen van de overgang te verminderen.

### **5. Monitor en evalueer**

Houd de voortgang van de geïmplementeerde maatregelen in de gaten. Verzamel feedback van vrouwelijke medewerkers om te zien of de ondersteuning daadwerkelijk effect heeft. Dit kan helpen om aanpassingen te maken en het beleid continu te verbeteren.

## **Hoe geef je aandacht aan het thema in jouw bedrijf?**

Het introduceren van beleid rond de overgang op de werkvloer begint bij een cultuurverandering. Hier zijn enkele suggesties:

- Benoem een overgangsambassadeur binnen het bedrijf om als aanspreekpunt te dienen.
- Zorg voor trainingen en workshops om managers te leren hoe ze medewerkers in deze levensfase het beste kunnen ondersteunen.
- Neem de overgang op in het vitaliteitsbeleid van de organisatie. Zorg dat er aandacht is voor zowel preventie als interventie.

## **Conclusie**

Door aandacht te schenken aan de overgang en werkbare oplossingen te bieden, kunnen bedrijven bijdragen aan het behoud van getalenteerde, ervaren vrouwelijke werknemers. Door openheid, bewustzijn en praktische ondersteuning te bieden, wordt niet alleen de werkbeleving van vrouwen verbeterd, maar ook de duurzame inzetbaarheid van de gehele organisatie versterkt.