

GIDS OVERGANG & WERK



MEI
2020

Een praktische handleiding voor de aanpak van
overgangsklachten op de werkvloer

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	1
GIDS OVERGANG & WERK	2
1. Wat elke leidinggevende moet weten over de overgang	2
1.1 <i>Fasen van de overgang</i>	3
1.2 <i>Overgangsklachten</i>	3
2. De invloed van overgangsklachten op de werkvloer	5
2.1 <i>De cijfers</i>	5
2.2 <i>Overgangsklachten op het werk</i>	5
3. Maak het bespreekbaar	7
3.1 <i>Tips voor het voeren van een gevoelig gesprek</i>	7
3.2 <i>Stel open vragen</i>	8
4. Handvatten voor een effectieve aanpak	9
4.1 <i>Ieder individu is anders</i>	9
4.2 <i>Preventie en leefstijl</i>	9
4.3 <i>Praktische aanpak</i>	10
4.3 <i>Specifieke interventies bij veel voorkomende overgangsklachten</i>	11

In Nederland zijn meer dan 1,8 miljoen werkende vrouwen ouder dan 45 jaar. Zij vallen in de leeftijdscategorie waarin de overgang vaak een rol speelt. Dat betekent dat de kans groot is dat vrouwen binnen jouw organisatie ook te maken hebben met de uitdagingen van het combineren van werk en overgang.

Toch ontbreekt in veel organisaties de kennis over de overgang en overgangsgelateerde klachten en zijn we ons onvoldoende bewust van de invloed van de overgang op de productiviteit, het arbeidsvermogen en de werkervaring van vrouwen.

GIDS OVERGANG & WERK

In deze gids komen de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Wat elke leidinggevende moet weten over de overgang
2. De invloed van overgangsklachten op de werkvloer
3. Maak het bespreekbaar
4. Handvatten voor een effectieve aanpak

1. Wat elke leidinggevende moet weten over de overgang

De overgang is een fase in het leven van de vrouw, waarin de vruchtbare jaren worden afgesloten. Tijdens deze fase verandert de hormoonhuishouding ingrijpend. De duur van deze periode verschilt per vrouw en ligt ergens tussen de 6 en 12 jaar, maar soms zelfs langer.

De eerste veranderingen doen zich al voor begin veertig en blijven vaak onopgemerkt. Gemiddeld zijn vrouwen rond de 45 jaar, als ze de eerste verschijnselen van de overgang opmerken. De overgang is voor elke vrouw anders. Zo zijn er vrouwen die voor hun 40ste al in de overgang komen en zijn er vrouwen die ver in hun 50ste nog steeds regelmatig menstrueren.

1.1 Fasen van de overgang

De overgang kun je onderverdelen in drie fasen:

1) De premenopauze: gemiddeld van 45 - 51 jaar

In de eerste periode van de overgang loopt de hormoonproductie langzaam terug. Daarbij daalt de productie van progesteron als eerste, terwijl de productie van oestrogeen gaat schommelen. In deze fase verandert de menstruatie en kunnen de veranderingen in de hormoonhuishouding klachten veroorzaken.

2) Menopauze: gemiddeld rond 51 jaar

De menopauze is één moment in de overgang. De menopauze wordt altijd achteraf vastgesteld. Het is het moment van de laatste menstruatie als deze een jaar geleden is.

3) De postmenopauze: gemiddeld van 51 - 57 jaar

Na de menopauze begint de postmenopauze. De eierstokken maken nu bijna geen hormonen meer aan. Andere organen zullen deze taak voor een klein deel overnemen. Lichaam en geest zoeken een nieuw evenwicht. De klachten blijven aanhouden tot deze nieuwe balans gevonden is.

1.2 Overgangsklachten

De overgang kan een breed scala aan fysieke en psychische klachten veroorzaken, die vaak fluctueren en soms meerdere jaren kunnen aanhouden. Hoewel de overgang voor elke vrouw anders is, krijgt meer dan 80% van de vrouwen te maken met overgangsklachten. Voor sommige vrouwen zijn de klachten goed te hanteren, terwijl ze voor meer dan 30% van de vrouwen het dagelijks leven beïnvloeden.

Overgangsklachten zijn, onder andere:

- Opvliegers: plotselinge warmtestuwingen die gewoonlijk in het gezicht, de nek en de borst worden gevoeld en waarbij hevig kan worden getranspireerd
- Tijdens de premenopauze: onregelmatige menstruaties, menstruatie die zwaarder worden en langer duren, met risico op bloedarmoede

GIDS OVERGANG & WERK

- Psychische klachten zoals stemmingswisselingen, emotioneel (verdriet, boosheid), angst en paniekgevoelens, depressie en/of gespannenheid
- Concentratie- en geheugenproblemen en verlies van zelfvertrouwen
- Slaapproblemen, door bijvoorbeeld onrust of door nachtelijk zweten (opvliegers), waardoor vermoeidheid en uitputting kan ontstaan
- Spier- en gewrichtsklachten, sneller (sport) blessures en grotere kans op overbelasting
- Terugkerende urineweginfecties en urineverlies
- Hoofdpijn en/of migraine
- Hartkloppingen, een snelle hartslag en/of hartoverslagen
- Droge slijmvliezen zoals droge ogen, droge mond, maar ook vaginale droogheid
- Spijsverteringsklachten, een opgeblazen gevoel, winderigheid, brandend maagzuur, obstipatie of diarree en voedingsintoleranties
- Huidveranderingen, zoals veroudering, droogheid, acne en jeuk
- Gewichtstoename, met name in de buikregio.



2. De invloed van overgangsklachten op de werkvloer

80% van de vrouwen ervaart klachten tijdens de overgang. Voor sommige vrouwen zijn de klachten goed te hanteren, terwijl ze voor meer dan 30% van de vrouwen het dagelijks leven beïnvloeden.

2.1 De cijfers

Als we naar de cijfers kijken, dan zien we het volgende:

- Het ziekteverzuim bij vrouwen tussen de 45 - 55 jaar is circa 5% hoger dan bij mannen in die leeftijd
- Ruim een derde van de vrouwen in de leeftijd 44-60 valt regelmatig uit door overgangsklachten, maar wordt vaak niet herkend met foute diagnoses en langdurige uitval tot gevolg (Geukes & Oosterhof, 2012)
- Slechts 30% meldt overgangsklachten bij de leidinggevende (C. Hardy, 2016)

“Ik ben al meer dan 15 jaar leidinggevende in verschillende organisaties, maar in alle gesprekken die ik heb gevoerd, is de overgang niet een keer genoemd als reden voor verzuim. Nu ik hoor dat onderzoek aantoont dat meer dan 30% van het verzuim van vrouwen boven de 45 jaar overgangsgelateerd is, denk ik wel, dat we daarin kansen hebben gemist”

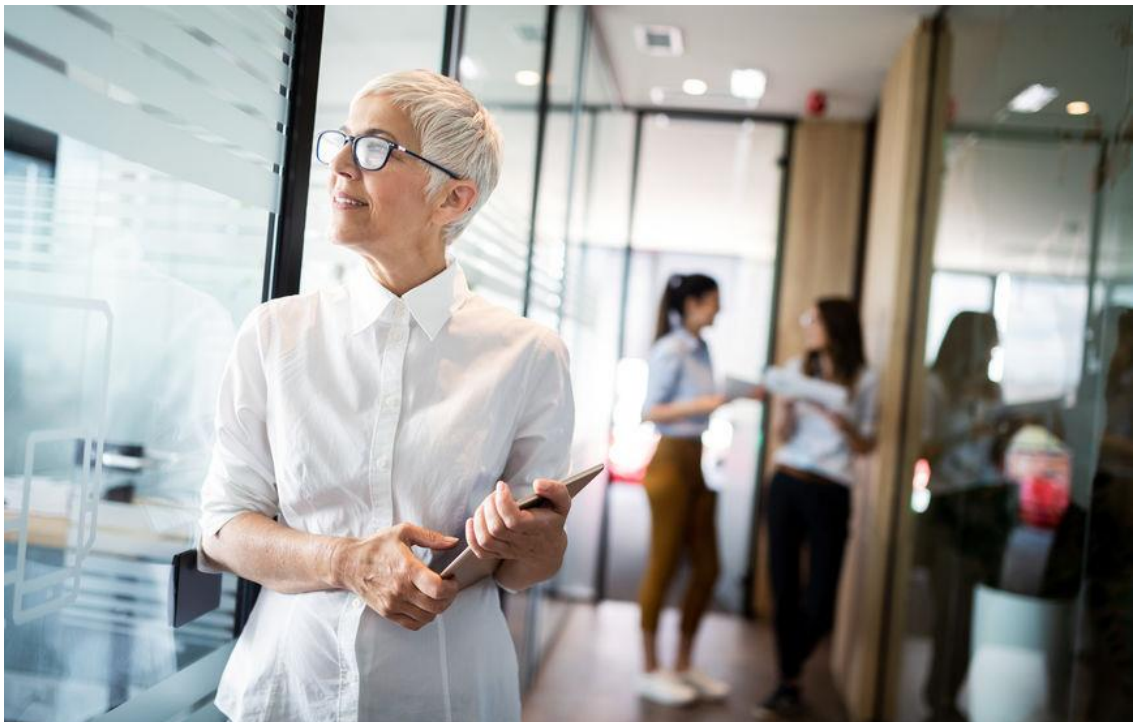
2.2 Overgangsklachten op het werk

Niet alleen de meer bekende opvliegers en nachtzweeten (vasomotorische klachten) hebben een negatieve invloed op de productiviteit, het arbeidsvermogen en de werkervaring van vrouwen, met name ook psychische klachten die verband houden met de menopauze hebben een behoorlijke impact. Klachten als concentratie- en geheugenproblemen, vermoeidheid, stemmingswisselingen, gevoelens van neerslachtigheid en schaamte en een verminderd zelfvertrouwen blijken van grote invloed.

GIDS OVERGANG & WERK

Vrouwen die last hebben van overgangsklachten kunnen:

- Het gevoel hebben dat ze het werk minder goed aankunnen
- Last hebben van verminderde werkbevredegiging
- Meer werkstress ervaren en minder vermogen om goed met stress om te gaan
- Verminderd vermogen hebben tot conflicthantering
- Verminderd vermogen hebben om nieuwe informatie op te nemen
- Het lastig vinden om te functioneren in een ruimte met veel contactgeluiden of lawaai
- Meer last ervaren van het werken in een werkruimte zonder mogelijkheden individueel het klimaat te regelen of te ventileren
- Meer behoefte hebben aan een goede sanitaire voorzieningen
- Meer last ervaren van het dragen van uniformen en beschermende kleding.



3. Maak het bespreekbaar

Als leidinggevende ben je het eerste aanspreekpunt als iemand gezondheidsproblemen wil bespreken of een aanpassing van zijn werk of werktijden nodig heeft, om optimaal te kunnen blijven functioneren.

Toch is de drempel om vrouwspecifieke klachten bespreekbaar te maken met de leidinggevende hoog. Op de overgang rust nog altijd een taboe, zeker op het werk. Daarbij kan de overgang een aanslag zijn op het zelfvertrouwen van vrouwen, en is het extra lastig om klachten te bespreken of om hulp te vragen.

“Slechts 30% meldt overgangsklachten in relatie tot werkverzuim bij haar leidinggevende. Voornaamste reden: schaamte, vooral als de leidinggevende jonger is of een man”

3.1 Tips voor het voeren van een gevoelig gesprek

Het is belangrijk om de juiste toon te vinden bij het aangaan van een gesprek over een gevoelig onderwerp. Maar probeer je ook weer niet al te veel zorgen te maken – dit kan je belemmeren om iets te doen of te benoemen.

Deze checklist kan helpen bij het voeren van een gevoelig gesprek:

- Vermijd onderbrekingen - schakel telefoons uit
- Benader open en met empathie, doe geen aannames, toon begrip voor de beleving van de werknemer
- Stel eenvoudige open, niet-veroordelende vragen, zie hieronder voor inspiratie
- Spreek rustig en zorg voor een goed oogcontact
- Luister actief en zorgvuldig, geef regelmatig aan werknemer terug wat je denkt gehoord te hebben en vraag of dat klopt
- Moedig de werknemer aan om te praten en geef hem de ruimschoots de gelegenheid om het in eigen woorden uit te leggen
- Focus op de persoon, niet op het probleem

Als een werknemer vertelt over zijn of haar gezondheidstoestand, inclusief overgangsklachten, dan is dit vertrouwelijk. Als je informatie hierover wil delen met anderen, moet de werknemer daar vooraf expliciet toestemming voor geven.

3.2 Stel open vragen

Het stellen van open vragen is belangrijk. Hieronder ter inspiratie mogelijke open vragen die je kunt stellen bij het voeren van een gevoelig gesprek:

- Hoe gaat het met je?
- Waar maak je je nu het meeste zorgen over?
- Waar loop je tegenaan in het werk?
- Hoe red je het op dit moment met je werk/privé balans?
- Als er één ding is, dat ik nu kan doen om die balans makkelijker te maken, wat zou dat zijn?
- Hoe is het contact met je collega's?
- Hoe zorg jij voor jezelf en waar haal je energie uit?
- Waar loop je tegenaan in het werk op dit moment?
- Wat kan ik als leidinggevende doen om je werk makkelijker te maken?
- Zou je op dit moment extra hulp willen krijgen?
- Hoe kan ik je beter ondersteunen?

4. Handvatten voor een effectieve aanpak

4.1 Ieder individu is anders

“Het is belangrijk ervoor te zorgen dat vrouwen die last hebben van overgangsklachten, dezelfde ondersteuning en begrip krijgen als bij andere gezondheidsproblemen. Eenvoudige veranderingen in iemands takenpakket of werkomgeving maken vaak al een wereld van verschil”

Bepaalde aspecten van een baan of de werkplek kunnen een belemmering vormen voor iemand met overgangsklachten. Als leidinggevende heb je de verantwoordelijkheid om redelijke aanpassingen te overwegen en in te voeren om deze belemmeringen waar mogelijk te verlichten of weg te nemen. Daarbij is het belangrijk elke werknemer als een individu te behandelen, omdat overgangsklachten sterk kunnen verschillen van persoon tot persoon. Schakel indien nodig relevante deskundigen in, zoals de bedrijfsarts, de preventie-medewerker of een overgangskundige. Onthoud dat overgangsklachten kunnen fluctueren, dus neem een flexibele benadering en evalueer regelmatig.

4.2 Preventie en leefstijl

Investeer in de vitaliteit van de organisatie. Een gezonde leefstijl, met daarin aandacht voor gezonde voeding, beweging en het beperken van werkstress biedt voor iedereen in de organisatie gezondheidsvoordelen. Ook voor vrouwen in de overgangleeftijd kan een gezonde leefstijl helpen om goed door de overgang te komen en de impact van klachten op het dagelijks leven te verminderen.

“Sinds ik de koffie laat staan en elke dag een kwartier beweeg zijn mijn opvliegers met de helft verminderd”

4.3 Praktische aanpak

De overgang treft mensen op verschillende manieren, maar er zijn enkele praktische stappen die je als organisatie kunt nemen om vrouwen te ondersteunen die overgangsklachten op het werk ervaren:

- Creëer een veilige werkcultuur voor vrouwen, ouderen, werknemers met gezondheidsklachten (en anderen).
- Organiseer cursussen en workshops over de 'overgang en werk', voor meer kennis en begrip in de organisatie
- Besteed aandacht aan de overgang in het PMO (preventief medische onderzoek).
- Besteed aandacht in de RI&E (risico-inventarisatie & -evaluatie) aan de overgang.
- Zorg voor een comfortabele werkomgeving, met mogelijkheden om het klimaat individueel te regelen. Ruimtes waar bijvoorbeeld een raam open kan of waar een ventilator geplaatst kan worden
- Zorg voor voldoende drinkwatervoorzieningen en goede toegang tot toiletten, douches of wasgelegenheden
- Zorg voor stilte-ruimtes om in alle rust bij te komen of even geconcentreerd aan een taak te kunnen werken
- Onderzoek of er voldoende regelmogelijkheden zijn voor vrouwen. Zoals een flexibele werktijdenregelingen. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om later te starten en wat langer door te werken, met extra pauzemomenten overdag, of de mogelijkheid om te stoppen met werken als de klachten op een bepaald moment gedurende de werkdag te ernstig worden
- De mogelijkheid om tijdelijk minder uren te werken, zonder dat daarvoor direct het arbeidscontract aangepast wordt
- De mogelijkheid om indien nodig het takenpakket tijdelijk aan te passen, bijvoorbeeld taken die een hoge mate van concentratie vragen of waarvoor een hoge stressbestendigheid nodig is
- De mogelijkheid voor een preventief consult bij een overgangsconsulente.

4.3 Specifieke interventies bij veel voorkomende overgangsklachten

De overgang treft mensen op verschillende manieren, maar er zijn enkele praktische stappen die je kunt nemen om vrouwen te ondersteunen die overgangsklachten op het werk ervaren. Op de volgende pagina's een aantal tips om de impact van een paar van de meest voorkomende klachten te verminderen. Onze tips zijn niet in elke werkomgeving van toepassing.

Opvliegers en/of transpiratie overdag

- Zoek naar manieren om de werkomgeving te koelen, bijvoorbeeld met een ventilator, een bureau dichtbij een raam te plaatsen of de airconditioning aan te passen
- Zorg voor gemakkelijke toegang tot koud drinkwater en wasruimtes
- Pas uniformen aan om het comfort te verbeteren
- Beperk de tijd dat persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) gedragen moeten worden, zoals gezichtsmaskers.

Zware of onregelmatige menstruatie

- Zorg voor gemakkelijke toegang tot was- en toiletvoorzieningen
- Sta toe dat er vaker een pauze wordt genomen om naar het toilet te gaan
- Laat iemand tijdelijk thuiswerken als zij erg hevig bloedt
- Maak sanitaire producten beschikbaar in toiletten
- Maak het gemakkelijk om extra uniformen aan te vragen.

Psychische overgangsklachten

- Moedig werknemers aan om zorgen te bespreken tijdens één-op-één gesprekken
- Bespreek mogelijke aanpassingen aan taken, die een uitdaging blijken te zijn
- Pak werkgerelateerde stress aan door het uitvoeren van een (stress)risico-inventarisatie
- Biedt toegang tot een rustige ruimte om te werken of de mogelijkheid om thuis te werken
- Verwijs naar een ondersteuningsprogramma voor werknemers, of kijk naar de inzet van coaching of begeleiding
- Verwijs werknemer door naar de bedrijfsarts of een overgangskundige voor advies rond behandeling.

GIDS OVERGANG & WERK

Slaapstoornissen en/of nachtelijk zweten

- Accepteer dat iemand korter afwezig kan zijn als ze een moeilijke nacht heeft gehad
- Bied een flexibele werkregeling aan, bijvoorbeeld een latere start- en eindtijd
- Bied de mogelijkheid om thuis te werken na een slechte nacht
- Biedt de mogelijkheid om werkdiensten te wisselen bij werken in dag- of nachtdiensten.

Spier- en gewrichtspijn

- Breng eventuele noodzakelijke tijdelijke aanpassingen aan door herziening van risicobeoordelingen en werkschema's
- Zorg voor ergonomische werkplekken om overbelasting te voorkomen
- Stimuleer regelmatige beweging en afwisseling van houding
- Zorg voor goede werkinstructies en indien van toepassing tiltrainingen.

Hoofdpijn en/of vermoeidheid

- Overweeg een tijdelijke aanpassing aan iemands werktaken
- Zorg voor een rustige, stille werkomgeving
- Bied de mogelijkheid om thuis te werken bij veel klachten
- Bied toegang tot een rustruimte
- Bied gemakkelijke toegang tot drinkwater.