

# Begrip en maatwerk voorkomen verzuim en uitval

# Werken tijdens een **wervelstorm** van **hormonen**

De overgang was nooit een thema waarover veel gesproken werd op de werkvloer. Ongemakkelijk en meer een privéaangelegenheid. Daar komt de laatste jaren verandering in. Terecht, want de overgangsklachten kunnen prestaties en werkplezier van werkende vrouwen verminderen. Door het onderwerp bespreekbaar te maken kunnen arbeidsdeskundigen hun organisaties helpen aan een aanpak om de inzet en ervaring van vrouwen zoveel mogelijk te behouden.

TEKST | Anneke Nunn

**V**eel vrouwen tussen de 40 en 60 lopen tegen een muur. Ze hebben wel klachten, maar linken die niet aan de overgang. Of ze weten niet welke hulp er is en wat ze zelf kunnen doen om beter in hun vel te zitten, ook op het werk', zegt Marleen ten Damme van Vi Health, een platform dat vrouwen en werkgevers helpt met grip en begrip tijdens de overgang. 'Elke vrouw komt in de overgang, daar is geen ontkomen aan. Daar kun je je maar beter goed op voorbereiden. Het is schrijnend dat 17% van de burn-outs en 35% van het ziekteverzuim in die leeftijdsgroep overgangsgelateerd is. Daar moet en wil je als werkgever wat mee.' Het is ook hard nodig. Er zijn 1,8 miljoen werkende vrouwen in de overgangleeftijd, die vaak op het toppunt van hun carrière zijn. Dat zij inzetbaar blijven is heel belangrijk, zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt.

## **Stijgende trend**

In Nederland werd hormoontherapie lange tijd minder voorgeschreven dan in andere landen. In 2019 ging het om 5% van de vrouwen met overgangsklachten. Tot 2022 stond in de richtlijn van huisartsen dat behandeling van overgangsklachten niet nodig was. Sindsdien worden er meer vrouwen met hormoontherapie geholpen.





Ook Pauline Vink (UWV Werkbedrijf) en haar collega Paula Dannenberg zijn geïnteresseerd in het thema overgang en werk. Omdat het regelmatig in het nieuws is en omdat ze zelf verschijnselen van de overgang hebben. Daarom zetten ze in het kader van hun opleiding tot arbeidsdeskundige een onderzoek op: een enquête en gesprekken met vrouwen van 45 tot 55 en een literatuurstudie. 'We hebben ongeveer 50 UWV-collega's in allerlei functies een vragenlijst gestuurd', zegt Vink. 'Met vragen als: Heb je overgangsklachten die je belemmeren in je werk? Heb je je wel eens moeten ziekmelden? Wordt er op de werkvloer aandacht gegeven aan de overgang? Vind je dat er meer aandacht moet komen?'

**Meer bewustzijn en erkenning nodig**

Opvallend genoeg antwoordden de vrouwen dat ze zich niet ziekmelden vanwege overgangsklachten. Maar de helft had wel behoefte aan meer ondersteuning op het werk. Bijvoorbeeld door het onderwerp bespreekbaar maken, ook tijdens overleggen. 'Dat het benoemd wordt als er veel ziekteverzuim is dat overgangsgerelateerd kan zijn', zegt Vink. De enquête bevestigde ook het inzicht uit de literatuur dat aandacht en sociale steun op het werk belangrijk is. 'Vrouwen willen graag hun verhaal kwijt. Er moet meer bewustzijn komen, meer begrip en erkenning.' Opvallend genoeg antwoordden de vrouwen dat ze zich niet ziekmelden vanwege overgangsklachten Vink pleit daarom voor voorlichting aan HR-medewerkers en managers zodat die alert zijn. Dan kunnen ze afspraken maken over maatregelen waardoor vrouwen minder last hebben van de →

**Wat is de overgang?**

De overgang is de periode rondom de laatste menstruatie of menopauze, waarin de aanmaak van de hormonen oestrogeen en progesteron afneemt. Deze ingrijpende hormonale veranderingen zorgen bij 80% van de vrouwen voor lichamelijke of mentale klachten. Die beginnen meestal rond 45-47 jaar. De gemiddelde leeftijd dat vrouwen in Nederland de menopauze bereiken is 51,5 jaar en de overgang duurt gemiddeld 7-10 jaar. Een klein deel van de vrouwen komt voor hun veertigste levensjaar in een vervroegde overgang.

De bekendste klachten zijn opvliegers en nachtzweeten. Dat zijn warmteaanvallen

waarbij iemand zweet en rood wordt, soms met een snellere hartslag en rillingen. Maar het gaat ook om bijvoorbeeld slecht slapen, stemmingswisselingen, concentratie- en geheugenproblemen, hartkloppingen, depressieve of angstgevoelens, spanning, vermoeidheid en spier- en gewrichtspijn. De overgang heeft ook invloed op de seksualiteit en dus relaties. Vrouwen zelf, maar ook artsen denken bij minder specifieke klachten vaak niet aan de overgang als oorzaak. Na de overgang verdwijnen de klachten meestal. Maar de kans op hart- en vaatziekten en botontkalking die ontstaat door het wegvallen van de bescherming van geslachtshormonen

neemt alleen maar toe.

**Welke behandel mogelijkheden zijn er?**

De behandeling bestaat vaak uit leefstijladviezen om overgangsklachten te verminderen zoals stoppen met roken, voldoende bewegen, afvallen en alcohol minderen. Ook raden artsen bijvoorbeeld mindfulness aan om stress te verminderen. Als vrouwen veel last hebben van overgangsklachten, kunnen artsen hormoon(substitutie)therapie voorschrijven. Dat heeft voor- en nadelen en is niet geschikt voor alle vrouwen, afhankelijk van bijvoorbeeld hun leeftijd en medische voorgeschiedenis. Er zijn ook niet-hormonale middelen, maar die zijn minder effectief.



klachten. Welke bijvoorbeeld? 'Een collega die veel opvliegers heeft de mogelijkheid bieden om een raam open te zetten. Of dat iemand met concentratieproblemen zich kan afzonderen in een stiltekamer of thuis werken. Dat soort aanpassingen en flexibel zijn, kan veel uitmaken.'

### Geen burn-out

Volgens Vink is er bij werkgevers en vrouwen zelf niet altijd bewustzijn en kennis over de overgang en ondersteuningsmogelijkheden. Ook bij sommige huisartsen, bedrijfsartsen en verzekeraars is die er onvoldoende. 'Ik had een vrouwelijke cliënt die met burn-outverschijnselen uitviel. Zij trof een huisarts die onderzocht of het om overgangsklachten ging. En hormoontherapie bleek inderdaad haar klachten te verminderen.' Vaak wordt dat verband niet gelegd, waardoor behandelmogelijkheden niet ingezet worden. Hoewel er inmiddels veel informatie is over de overgang en werk, weten mensen dat niet te vinden. 'Ik wist bijvoorbeeld zelf ook niet dat een gesprek met een overgangsconsulent soms door een aanvullende verzekering wordt vergoed. En dat UWV een overgangcoach voor werknemers aanbiedt.'

### Taboe

De enquête bevestigde ook dat het onderwerp overgang soms ongemakkelijk is. Vrouwen zeiden liever met een vrouwelijke collega te spreken dan met hun (mannelijke) leidinggevende. Het ongemak is er aan twee kanten, zegt Vink. 'Bij de onderzoekspresentatie vroegen mannelijke arbeidsdeskundigen wat ze moeten doen als ze vrouwen met overgangsklachten in de spreekkamer krijgen. We zeiden: als een cliënte de overgang noemt, kun je er gerust op ingaan. Maar je hoeft er niet zelf over te beginnen. Voor hun vrouwelijke collega's ligt dat anders.' Vink hoorde ook dat mannelijke collega's willen weten hoe ze met dit onderwerp moeten omgaan.

### Verdere stappen

Vink en haar collega namen contact op met HR-afdeling om te kijken of er vervolg op het onderzoek

## ONDERZOEK

### Risicofactoren en effectieve ondersteuning bij overgangsklachten

Onderzoeker Arbeid en Gezondheid Karen Nieuwenhuijsen (Amsterdam UMC) leidt samen met epidemioloog Sandra van Oostrom (RIVM) het thema werk. 'We onderzoeken in grote datasets welke factoren een rol spelen bij werkfunctioneren. En we gaan daarover in gesprek met vrouwen, leidinggevend en HR-medewerkers. We kijken niet alleen naar zaken bij de vrouw zelf als bewegen en alcoholgebruik, maar ook naar factoren in de sociale en werkomgeving. Bijvoorbeeld culturele achtergrond, werken in een door mannen of juist vrouwen gedomineerd beroep en autonomie en regelmogelijkheden in het werk. Kan je rustig opstarten als je slecht geslapen hebt?'

Mede op basis van de inventarisatie van risicofactoren ontwikkelen Van Oostrom en Nieuwenhuijsen een organisatiegerichte interventie. Die is gericht op zaken als flexibiliteit in werktijden, maar ook op de leefstijl van vrouwen in deze levensfase. 'Het wordt een globale blauwdruk. We denken dat er voor elke organisatie maatwerk nodig is. We gaan evalueren of zo'n aanpak beter werkt dan wat er nu vaak gebeurt: informatie en losse workshops aanbieden die vrouwen niet altijd weten te vinden.' De lichamelijke verandering van de overgang valt vaak samen met



Karen Nieuwenhuijsen,  
Onderzoeker Arbeid en Gezondheid

veranderingen van levensfase die ook veel impact kunnen hebben: kinderen gaan het huis uit, vrouwen worden mantelzorgers. Het is daarom volgens Nieuwenhuijsen moeilijk uit elkaar te trekken wat precies het werk belemmert. 'Er is niet een screeningsvraag die het onderscheid kan maken. Voor een werkgever maakt ook het niet uit wat iemands hormonale status is. Daarom hebben we voor een brede benadering gekozen: we onderzoeken vrouwen in de leeftijd van de overgang, van 40 tot 67.'

Het onderzoek rond het thema werk duurt zes jaar. De eerste resultaten over risicofactoren zijn over een jaar te verwachten. Rond dezelfde tijd publiceert een NVAB-commissie onder voorzitterschap van Nieuwenhuijsen een nieuwe richtlijn over de overgang voor bedrijfsartsen.

# 35% van het ziekteverzuim van vrouwen tussen de 40 en 60 is overgangsgelateerd

mogelijk was. 'We willen het management verder informeren om stappen te zetten op het gebied van erkenning en begrip, maatwerk en eventueel vitaliteitstrainingen.' Het bleek een gelukkig moment: UWV gaat meedoen aan een onderzoeksprogramma van het MenoPause Consortium (zie kader). Daar kunnen ze later dit jaar bij aansluiten.

## Initiatieven

De laatste tijd zijn er veel initiatieven om de kennisachterstand rond de overgang in het halen. Een daarvan is het MenoPause Consortium dat wil achterhalen welke factoren bepalen of je overgangsklachten krijgt. En hoe vrouwen de overgang zo gezond en productief mogelijk kunnen doorkomen. Begin 2024 startte een programma van acht jaar rond de thema's lichamelijke en mentale gezondheid en werk. Artsen en onderzoekers werken daarbij samen met overgangsconsulenten, leefstijlcoaches en vrouwen in de overgang.

## Grip op je gezondheid

Ook Ten Damme richt zich op vrouwen én werkgevers. Voor vrouwen ontwikkelde Vi Health samen met experts en vrouwen het platform vihealth.nl dat helpt overgangsverschijnselen te herkennen. 'Met een digitaal dagboek houden vrouwen gegevens bij zoals fysieke en mentale symptomen, hun cyclus en triggers zoals stress, slaapgebrek, mantelzorg of koffie. Op basis van die gegevens kunnen ze patronen ontdekken en een programma volgen dat precies is afgestemd op hun situatie en de fase van de overgang waarin ze zitten. Daarmee kunnen ze de juiste keuze maken voor hun gezondheid. Dat hoeft heus niet altijd een medisch traject te zijn. Voor spier- en gewrichtspijn zijn bijvoorbeeld speciale versterkende oefeningen.'

## Een onderwerp dat iedereen aangaat

Organisaties kunnen volgens Ten Damme veel doen om vrouwen te ondersteunen. 'We helpen HR-teams, arbeidsdeskundigen en leidinggevenden om het gesprek aan te gaan en het taboe rond de overgang te doorbreken. Met kennissessies en workshops over de



Marleen ten Damme is directeur van Vi Health



Paula Danenberg (l) en Pauline Vink zijn beiden arbeidsdeskundigen bij UWV

overgang, of breder over vrouwengezondheid. Ten Damme merkt dat ook mannen daarvoor openstaan. 'Veel dertigers zeggen: ik wil hier iets mee, maar hoe dan? Elke man heeft in zijn omgeving wel iemand die in deze levensfase zit. Mannen hebben zeker een rol, maar ze moeten voorzichtig met het onderwerp omgaan, de juiste bewoordingen gebruiken. Dat vraagt om een stukje educatie.'

## Niet sexy

Ze wijst erop dat ook leeftijdsverschillen drempels kunnen opwerpen. 'Bij bedrijven met veel jongere leidinggevenden vinden vrouwen het ook lastig over de overgang te beginnen. Het is geen sexy onderwerp.' Het laat voor haar zien dat de benadering voor elke organisatie anders moet zijn. 'In de zorg en het onderwijs is heel veel werkdruk en er zijn veel vrouwen in deze levensfase. Hoe ga je daarmee om? Ook de oplossingen zijn vaak anders. Overal zijn basisdingen nodig zoals een ruimte om je even terug te trekken. Maar bij beveiligsters op Schiphol gaat het er ook om of het uniform wel goed ventileert.'

## De overgang levert ook iets op

Ten Damme vindt dat de belangrijkste rol voor arbeidsdeskundigen is om werkgevers te informeren over de impact van de overgang en om en het gesprek op gang te brengen. Bijvoorbeeld door te pleiten om boven tafel te krijgen in hoeverre de overgang tot verzuim leidt. Vaak zijn verzuimcijfers nog een black box. Meer inzicht laat de urgentie zien om in actie te komen en uitval te voorkomen. 'Vergis je niet, het is anno 2024 niet zo dat vrouwen na de overgang pensioengerechtigd zijn en achter geraniums gaan zitten. Vaak werken ze nog zo 'n tien tot vijftien jaar.' Dat brengt haar op een laatste manier om vrouwen te steunen: 'Verhalen delen van vrouwen die achteraf vertellen hoe zwaar de overgang was, maar ook hoeveel het ze later heeft gebracht. Dat kan een stukje verwerking zijn. Er zijn steeds meer postmenopausale vrouwen die opstaan en die zeggen: ik sta nu anders in het leven. Ik voel me krachtiger en ben niet meer zo onzeker.'

## Meer weten

**Vrouwenindeovergang.nl**; informatieplatform onder redactie van leden van het Dutch Menopause Society

**Het onderwerp overgang en werk** op Arboportaal.nl, met links naar onderzoek en de Handreiking overgang en werk

**Themapagina overgang en werk** op nvab-online.nl, de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsge-neeskunde (NVAB)

**Whitepaper De overgang op de werkvloer - Wat jij als werkgever kunt doen**, te downloaden op vihealth.nl