



De overgang: onbekend, onbesproken, onacceptabel

Vitaal werken

Marja Beumer

Nog nooit zaten zo veel werkende vrouwen in de fase van de overgang: bijna 2 miljoen. Ruim 80% zegt overgangsklachten te ondervinden. Toch is er weinig kennis en bewustzijn van deze complexe en veelomvattende levensfase, ook onder loopbaancoaches.

"Ik wist niet dat mijn burn-outklachten eigenlijk overgangsklachten waren. Wat een eyeopener. Ik zit nu weer lekker in mijn vel en ben weer volop aan het werk." Het verhaal van Ina (58) staat niet op zichzelf. Nog nooit zaten zo veel werkende vrouwen in de fase van overgang. Op dit moment zijn in Nederland ruim 1,8 miljoen vrouwen in de leeftijd van 40 tot 65 jaar werkzaam. Ruim 80% van de vrouwen geeft aan klachten te ondervinden van de overgang (Geukes, 2012). De helft van de werknemers in de overgang zegt hier volgens TNO (2022) hinder van te ondervinden op het werk, variërend van onder meer pijnklachten, vermoeidheid en concentratieproblemen. Volgens onderzoek van het RIVM (2022) ervaart een op de drie vrouwen beperkingen in het functioneren op het werk door overgangsklachten.

Weinig kennis en bewustzijn

Toch is er weinig kennis en bewustzijn van de levensfase van de overgang, niet alleen bij organisaties, bij vrouwen zelf, bij arbo- en huisartsen, maar ook bij HR-professionals en loopbaancoaches. In onze westerse wereld is de overgang een tamelijk onbekend en onbesproken proces, terwijl de impact op het leven van deze vrouwen, op het arbeidsproces en daarmee ook op organisaties en onze samenleving, groot is. Dit gaat niet over de overgang an

sich, maar het grotere plaatje – de hele levensfase van vrouwen – waarin de overgang een rol kan spelen. Het is een fenomeen dat namelijk vaak samenvalt met het moment dat er meer zaken spelen in het leven van een werkende vrouw. Denk aan de zorg voor puberende of uit huis gaande kinderen, eventuele mantelzorg en de snelle verandering van het werkveld.

De thematiek van werkende vrouwen in de fase van de overgang is divers en complex.

Maar neem ook de intensiteit van de hoeveelheid contactmomenten door social media. We staan constant aan en hebben het idee overal op te moeten reageren. De transformatie naar volledig thuiswerken door corona en het daaropvolgende hybride werken laat zijn sporen inmiddels zien. Het zoeken naar een juiste balans tussen werk en privé is nog in volle gang. Tel daar ook nog eens de razendsnel veranderende en onzekere wereld en arbeidsmarkt bij op en je kunt je voorstellen dat dit voor iedereen veel spanningen geeft. Voor de vrouw

in de levensfase van de overgang, bij wie hormoon- schommelingen ook een disbalans veroorzaken, kan dit een dubbele belasting zijn.

De thematiek is divers en complex

De thematiek van werkende vrouwen in de levensfase van de overgang is divers en complex. Dit betekent voor loopbaancoaches dat ze zich in de impact en breedte van dit vraagstuk moeten verdiepen. Allereerst om kennis en bewustzijn op te doen van de werkende vrouw in de levensfase van de overgang en de factoren die allemaal meespelen. Om vervolgens andere vragen te gaan leren stellen, die recht doen aan de breedte en complexiteit van deze thematiek. Voor loopbaancoaches is dit, in de snel veranderende wereld van werk, nóg een thema erbij. De arbeidsmarkt is de afgelopen tien jaar enorm veranderd. Banen verdwijnen en verschijnen. We hebben onder meer te maken met digitalisering en vergrijzing – het zijn fundamentele verschuivingen die gaande zijn. En de komende jaren wordt de krappe arbeidsmarkt alleen maar spannender. Niet voor niets spreken we, arbeidsmarktspecialisten maar ook economen, over de radicale jaren twintig.

De levensfase van de overgang vraagt een holistische benadering en een brede kennis die constant op peil moeten worden gehouden. Dit vraagt lezen en het volgen van workshops en informatiesessies om je te verdiepen in thema's als hormonen en levensfasen, gekoppeld aan de invloed van werk. Tijdens de periode van de overgang, die kan beginnen vanaf 40 jaar en gemiddeld 7 tot soms wel 15 jaar duurt, zoeken de hormonen nieuw evenwicht. Naast de bekende overgangsklachten als opvliegers en slapeloosheid zorgen hormoonschommelingen er ook voor dat vrouwen minder stabiel kunnen worden. Dat maakt ze ook vatbaarder voor stress.

Verkeerde diagnose

Door het gebrek aan kennis over de overgang bij arbo- en huisartsen kunnen vrouwen een verkeerde diagnose krijgen. Als ze last hebben van stress, concentratieproblemen en slapeloosheid die



Hormoon- en voedingspecialist Alette Mulder

"De overgang is de hele periode dat je last hebt van klachten – psychisch en fysiek – door vermindering van hormonen. Al vanaf je 35ste nemen bepaalde hormonen af. Het is dus goed je te realiseren dat als je tussen de 40 en 65 jaar bent en je menstruatie onregelmatig wordt, je in de overgang zit. En die periode duurt dus vrij lang. Maar zie dat als iets positiefs: je krijgt de tijd om je hormonen een nieuw evenwicht te laten vinden. Je hebt uit te zoeken wat voor jou het beste werkt, met behulp van bijvoorbeeld een hormoonspecialist. Iedereen heeft baat bij iets anders. Bij de een helpt meer bewegen en bij de ander anders eten. Er is niet één oplossing. Iedereen kent natuurlijk de negatieve hormonale symptomen, zoals slapeloosheid en opvliegers. Maar het positieve van de afname van oestrogeen is dat je na de overgang juist meer rust ervaart. Oestrogeen is een zorghormoon en als dit afneemt, zie je dat vrouwen vaak meer aan zichzelf gaan denken en andere keuzes gaan maken. Ze kunnen beter hun grenzen aangeven en meer afstand nemen."

voortduren, dan krijgen ze al snel het etiket burn-out of depressie opgeplakt. Bij een vrouw tussen de veertig en zestig jaar is het relevant je af te vragen of ze misschien in de overgang zit en dit de onderliggende oorzaak van genoemde symptomen is. Bij ons expertisecentrum voor werkende vrouwen in de levensfase van de overgang, zien we vaak dat vrouwen medicatie slikken, zoals anti-depressiva of slaappillen.

Gemiddeld duurt een burn-out 290 dagen en kost 120.000 euro per jaar. Het kostenplaatje – het economisch perspectief – moge duidelijk zijn. Maar los van die kostenpost zorgt een verkeerde diagnose ervoor dat iemand zich hiernaar gaat gedragen: ik heb een burn-out dus ik moet rustig aan doen en veel slapen. Ook krijgen ze misschien medicatie die niet noodzakelijk is als de diagnose anders zou zijn. Wij krijgen vaak te horen: 'Als ik had geweten dat mijn klachten met de overgang hadden te maken, had ik andere stappen genomen'.

Levensfasegericht beleid

Het zou mooi zijn als we vanuit de arbeidsmarkt levensfasegericht beleid in organisaties gaan maken, op basis van heel specifieke fases in het leven. Zoals tussen de 20 en 30 jaar wanneer vrouwen een gezin gaan stichten en hun eerste kind krijgen, tussen 30 en 45 jaar waarin ze misschien een carrièreswitch maken, en vanaf een jaar of 40 als de overgang een rol speelt. Want dan zouden organisaties hier meer oor voor hebben en zich bekwamen in het begeleiden van deze fase. En op het moment dat een veertig-plus vrouw met spanning in haar loopbaan bij de loopbaancoach binnenstapt, moet er een belletje gaan rinkelen. Met welk gegeven ga je aan de slag, wat voor gesprek ga je voeren en kan het gegeven van de overgang een rol spelen? Je kunt niet alles weten. Daarom is het belangrijk om te kunnen doorverwijzen naar specialisten die zich hebben toegelegd op de specifieke levensfase van de overgang.

De tekorten en spanning op de arbeidsmarkt maken duurzame inzetbaarheid van vrouwen een nog belangrijker speerpunt. Naast het werkgeluk van deze vrouwen spelen ook economische motieven, zoals verhoging van verzuimkosten en bedreiging van de continuïteit van organisaties bij uitval. Het aantal werkende vrouwen in de leeftijd van 40 tot 65 jaar is historisch hoog en neemt in snel tempo toe. De arbeidsparticipatie van vrouwen is de afgelopen dertig jaar enorm gestegen: tussen 1970 en nu van 35% naar 70%. Ook werken veel meer vrouwen in leidinggevende en stressvolle posities. Daarnaast is ruim 30% van de werkende vrouwen mantelzorgers. Uit onderzoek van het RIVM blijkt dat de werkmotivatie afneemt naarmate symptomen als slapeloosheid, opvliegers en onzekerheid ernstiger worden. Het item van de werkende vrouw in de fase van de overgang wordt dus steeds zichtbaarder. Als we dit niet serieus nemen, zal dit onze hele samenleving raken. Want juist in cruciale sectoren als onderwijs en gezondheidszorg werken de meeste vrouwen. En hier zien we al veel uitval en vroegtijdig verlaten van deze sectoren.

Als een veertig-plus vrouw binnenstapt, moet er een belletje gaan rinkelen.

Multidisciplinaire aanpak op maat

Gelukkig is een omslag gaande: de motie van GroenLinks om het taboe op de overgang te doorbreken, werd eind 2020 direct aangenomen (Tweede Kamer, 2021). Op verzoek van de Tweede Kamer hebben vervolgens CBS en TNO onderzoek uitgevoerd onder de groep vrouwen in de levensfase van de overgang. Het staat nu op de agenda en er komen ook steeds meer organisaties die specifieke dienstverlening bieden. Instituut GAK ondersteunt het maatwerktraject van Pro-Homeostase met subsidie en stelt daarbij expliciet dat dit onderwerp de verantwoordelijkheid is van werkge-

vers. Ook is er inmiddels een eerste cao afgesloten met daarin een paragraaf over de overgang.

Behoud van deze groep vrouwen voor de arbeidsmarkt vraagt dus een multidisciplinaire aanpak op maat en veel meer kennis en bewustzijn. Hetzelfde geldt ook bij loopbaanbegeleiding van een werkende vrouw in de levensfase van de overgang. Voor de vrouw zelf is het belangrijkste dat zij de regie over haar leven in deze fase in handen leert houden en dat zij haar klachten serieus neemt. Als wij de vrouw inzicht kunnen geven dat alles met elkaar is verbonden, kunnen we haar ook vanuit een totaal brede aanpak weer veerkrachtig in het werkveld laten staan.

Pro-Homeostase

Expertisecentrum Pro-Homeostase voor vrouwen in de levensfase van de overgang is een initiatief van arbeidsmarktspecialist Projob. In het team zitten naast een levensfase- en loopbaancoach onder meer een hormoon- en voedingsspecialist, een psychosomatisch fysiotherapeut, een shiatsu-therapeut, een acupuncturist en een stress- en burn-out-coach. De multidisciplinaire aanpak richt zich op zowel individuele vrouwen als organisaties. Met individuele maatwerktrajecten, een uitgebreid trainingsaanbod 'Vitaal werken &

de overgang' en kennissessies. En voor alle doelgroepen die te maken hebben met de levensfase waarin de overgang een rol speelt, dus ook voor (arbo)artsen, HR-professionals, leidinggevend en loopbaanbegeleiders. ■

Referenties

- Geukes, M. e.a. (2012). *The impact of menopausal symptoms on work ability*. Wolters Kluwer. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21997498/>
- RIVM. (2022, 31 mei). *Werken tijdens de overgang*. Geraadpleegd op 20 juni 2022, van <https://www.rivm.nl/gezond-en-veilig-werken/veroudering-werk>
- TNO. (2022, 20 mei). *Helpt werknemers in overgang ondervindt hinder op het werk*. Geraadpleegd op 20 juni 2022, van <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2022/5/helpt-werknemers-in-overgang-ondervindt-hinder-op-werk/>
- Tweede Kamer (2021). *Motie van de leden Ellemeet en Sazias over het doorbreken van de het taboe op de overgang*. Geraadpleegd op 20 juni 2022, van <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2020Z23836&did=2020D50146>



Marja Beumer

Marja Beumer is directeur/eigenaar van arbeidsmarktspecialist Projob en oprichter van expertisecentrum Pro-Homeostase. Haar missie is te zorgen dat de levensfase van de werkende vrouw waarin de overgang een rol speelt, zeer serieus genomen gaat worden.

www.pro-homeostase.nl