

De overgang moet op agenda duurzame inzetbaarheid



30 september 2019

Van alle 1,8 miljoen werkende vrouwen in de overgang in Nederland heeft 80% last van overgangsklachten. Die kunnen zo ernstig zijn dat ze de inzetbaarheid op het werk beïnvloeden. Tijd voor een nieuw agendapunt voor de ondernemingsraad: de overgang, in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Door Angélique van der Zijden

Het lastige van dit onderwerp is dat niemand het er graag over heeft. Soms is het zelfs een taboe. Als er meer informatie over gedeeld zou worden én als er makkelijker over gesproken wordt, zou dat veel voordelen opleveren voor werknemers en werkgevers.

Feit: gemiddeld is een vrouw tussen de 45 en 60 jaar in de overgang (soms zelfs al voordat ze 45 jaar is).

Al vanaf het 45ste levensjaar

Vrouwen weten meestal niet dat de overgang al rond hun 45ste levensjaar kan beginnen en praten er daarom niet over met hun leidinggevende óf met elkaar. Pas als ze rond de vijftig zijn, denken ze aan de overgang, of wijzen de vrouwen om hen heen op die mogelijkheid.

Bovendien wijzen huisartsen (en bedrijfsartsen) de mogelijkheid van de overgang vaak van de hand zolang een vrouw nog menstrueert. En niet elke vrouw heeft last van de typische overgangsklachten zoals opvliegers en slecht slapen. Soms hebben vrouwen last van atypische klachten (*zie kader hieronder*) die niet meteen herkend worden als symptomen van de overgang.

Feit: de gemiddelde vrouw in Nederland heeft haar laatste menstruatie met 51,2 jaar

En er is nog een reden dat we niet meteen denken aan de overgang. De klachten die in deze fase spelen, komen overeen met klachten van een burn-out. Bedrijfsartsen, en huisartsen idem, geven dan toch nog regelmatig het etiket burn-out.

Aan de slag!

Het is tijd voor een wake-up call! Ondernemingsraden kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. Want van alle vrouwen in Nederland in de overgang, ongeveer 1,8 miljoen werkende vrouwen, heeft 20% weinig tot geen last, maar 80% heeft er wel last van.

Petra: 'Als ik nachten achter elkaar slecht slaap omdat ik door het nachtzweten steeds mijn bed uitdrijf, meld ik me maar ziek en dat terwijl ik eigenlijk al geholpen ben met een paar uurtjes langer blijven liggen en iets later beginnen.'

De klachten kunnen zo ernstig zijn dat ze het dagelijkse leven negatief beïnvloeden, – dus ook de inzetbaarheid op het werk. Uit onderzoek blijkt dat een derde van het verzuim in deze leeftijdsgroep (45-60 jaar) mogelijk gerelateerd is aan de overgang. Er is echter nog geen (Nederlandse) rapportage van overgangsklachten.

Als vrouwen niet weten wat er met hen aan de hand is, kunnen ze ook niet hun klachten gericht aanpakken. Vrouwen melden zich vaker ziek, zijn minder belastbaar, gaan minder werken of stappen zelfs vroegtijdig uit het arbeidsproces. Hier is nog veel te winnen zowel voor werknemers als voor werkgevers.

De overgang: wat kan de ondernemingsraad doen?

Er zijn genoeg mogelijkheden voor de ondernemingsraad om dit onderwerp op de beleidsagenda te krijgen, preventief en in het kader van duurzame inzetbaarheid. Daarmee wordt voorkomen dat vrouwen zelf blijven aanmodderen. Concreet betekent dat het volgende:

1. Zet de overgang op de agenda en maak het bespreekbaar;
2. inventariseer of er in het vitaliteitsbeleid al iets is opgenomen voor vrouwen in de overgang;
3. gebruik de mogelijkheden uit de WOR;
4. [Informatierecht](#) (art. 31, 31b, 23 lid 2 WOR): vraag ziekteverzuimcijfers specifiek voor deze leeftijdsgroep op, of vraag om cijfers omtrent leeftijdsopbouw en man/vrouw van de medewerkers.
5. [Initiatiefrecht](#) (art. 23 lid 3 WOR): kom zelf met een voorstel.
6. [Stimuleringsrecht](#), ofwel de zorgtaak van de or (art. 28 WOR).
7. [Instemming](#) (art. 27 WOR) geven op specifieke regelingen m.b.t. het verminderen van dit ziekteverzuim.
8. Zorg dat er in het werkoverleg aandacht voor kan zijn, denk hierbij aan stimuleren van openheid en erkenning.
9. Ga praten met dit deel van de achterban (vrouwen tussen de 45 en 60 jaar) over wat mogelijke wensen zijn op dit gebied. Zodat de organisatie beter weet wat kan helpen om het ziekteverzuim te verlagen.

Vervolgstappen zijn het informeren over de korte- en langetermijnaspecten van deze levensfase van alle lagen in de organisatie: directie en management, direct leidinggevenden, de vrouwen in de leeftijdsgroep rond hun 45ste, de collega's.

En: begeleiding van vrouwen in de overgang met klachten, zodat ze eigen regie op dit onderwerp kunnen nemen en ervoor zorgen dat ook de bedrijfsarts op nascholing gaat.

Marieke: "Toen ik een paar keer een opvlieger kreeg tijdens het douchen van een cliënt en ik vroeg of een jongere collega dit van mij over kon nemen, zei mijn leidinggevende dat ik me niet moest aanstellen. Als ik nu in een slechte periode zit met veel opvliegers meld ik mij soms ziek."

Langetermijneffecten

De overgang is een periode waarbij ook gekeken kan worden naar aandoeningen die op lange termijn (dus na de overgang) effect kunnen hebben op het ziekteverzuim en de inzetbaarheid van de ouder wordende medewerkster.

Door de veranderingen in de hormoonhuishouding hebben vrouwen na de overgang meer kans op osteoporose, hart- en vaatziekten, obesitas, diabetes, etc. Dus het is dubbel belangrijk om nú aan de slag te gaan met dit onderwerp.

Vrouwen in de overgang: de cijfers op een rij

- Er zijn 8,5 miljoen vrouwen in Nederland
- In Nederland werken in totaal 3,8 miljoen vrouwen, ongeveer 1,8 miljoen is ouder dan 45
- Ongeveer 35% van het ziekteverzuim van deze (1,8 miljoen) vrouwen is mogelijk overgangsgelateerd
- Veel van de symptomen van burn-out en de overgang komen overeen en (huis- en bedrijfs-) artsen zijn nog niet altijd goed op de hoogte. Een onvolledige of onjuiste diagnose leidt veelal tot een niet-adequate behandeling.
- De overgang start bij de meeste vrouwen zo rond het 45ste levensjaar en duurt gemiddeld 10 jaar.
- 80% ervaart matige tot ernstige symptomen van de overgang en heeft last van typische overgangsklachten (opvliegers en slecht slapen) en/of aypische klachten (zie ander inzetje);
- Als vrouwen weten wat er met hen aan de hand is (voorlichting, bespreekbaarheid), kunnen ze gericht (samen met leidinggevende, HR-consultant of bedrijfsarts) op zoek naar oplossingen waarbij ze gewoon kunnen blijven werken.

A-typische klachten

- Stemningswisselingen
- Gewrichts- en spierpijn
- Hartkloppingen
- Vergeetachtigheid
- Hoofdpijn
- Urineverlies
- Paniekaanvallen
- Depressiviteit
- Woede-uitbarstingen
- Huilbuien
- Concentratieproblemen
- Vermoeidheid
- Aankomen in gewicht
- Opgeblazen gevoel

[Angélique van der Zijden](#), or-trainer en adviseur en partner van het kenniscentrum Overgang Leiden/de Bollenstreek.

<https://www.ornet.nl/blog/2019/09/30/de-overgang-moet-op-agenda-duurzame-inzetbaarheid/>