

Fijner werken, minder verzuim

Omgaan met de overgang

Weerstand: “We gaan het toch niet over de overgang hebben, hè? Maar ook: “Eindelijk. Veel van onze medewerksters worstelen er mee. Onderling praten ze er vaak over”. Deze reacties kregen wij toen we het onderwerp ‘overgang en werk’ op de agenda wilden zetten bij onze klanten.

tekst Rena de Roos en Peter Coffeng

Er is een reden dat we pleiten voor meer zichtbare aandacht voor de overgang. Nog nooit waren er zoveel werkende vrouwen in Nederland: bijna 3,9 miljoen in 2017. Daarvan zijn er zo'n 1,8 miljoen boven de 45 jaar (bron: Centraal Bureau voor de Statistiek). Dus vallen zij in de groep die met de overgang te maken gaat krijgen. Dorenda van Dijken, gynaecologe en voorzitter van de Dutch Menopause Society, schat dat het op dit moment om ongeveer een miljoen werkende vrouwen gaat. En de hele periode van de overgang – van de eerste klachten tot ruimschoots na de laatste menstruatie – duurt jaren. Gangbaar is een periode tussen de vier en de tien jaar. De gemiddelde leeftijd waarop een Nederlandse vrouw haar laatste menstruatie heeft, is 51,2 jaar. Dat is het moment van de menopauze.

Grote verschillen

Nu zijn de verschillen tussen vrouwen nogal groot. De ene vrouw merkt eigenlijk niet zo veel van de overgang. De andere vrouw heeft er zoveel last van dat ze minder gaat functioneren en uiteindelijk zelfs langdurig verzuimt. Voor de meeste vrouwen ligt het er ergens tussenin. 20 procent heeft weinig klachten, 60 procent milde tot gemiddeld ernstige klachten en nog eens 20 procent ernstige klachten (bron: Managing the menopause van Nick Panay, Paula Briggs en Gab Kovacs). Vooral voor die laatste groep kan het moeilijk zijn om goed te blijven functioneren op het werk.

Voor de arboprofessional is het goed te weten dat vrouwen die in de overgang zijn kunnen adviseren over hoe deze fase zo optimaal mogelijk door te ko-



men. Daarnaast kunnen we ook werkgevers adviseren wat zij kunnen doen om deze vrouwen te ondersteunen.

Dat een opvlieger op het werk onaangenaam is, is vaak wel invoelbaar. Maar het zijn niet alleen opvliegers die vrouwen het werken lastig maken. Het zijn ook de doorwaakte nachten door nachtelijke zweetaanvallen (zie tabel p. 36).

Verzuimpreventie

Er is geen onderzoek gedaan dat direct het effect heeft aangetoond van overgangsklachten op verzuim. Maar uit diverse onderzoeken is duidelijk dat vrouwen met overgangsklachten merken dat

Dit kunnen arboprofessionals adviseren

- » Een werkcultuur creëren waar vrouwen, ouderen, werknemers met gezondheidsklachten (en anderen) zich welkom weten.
- » Voorlichting geven over "Overgang en werk" (voorlichtingsmateriaal of websites).
- » Leidinggevend informeren en ze zo nodig bijscholen of trainen.
- » Aandacht in de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) voor controle over werktemperatuur, ventilatie, toegang tot schoon sanitair, koud drinkwater en werkkleding.
- » Voldoende regelmogelijkheden voor vrouwen om werktijden en taken indien nodig aan te passen en oog hebben voor een goede werk-privébalans.
- » Het organiseren van steun, van collega's die hetzelfde meemaken, leidinggevend en/of de preventiemedewerker.
- » Aandacht in het PMO voor overgang of een preventief consult overgang bij vrouwen ouder dan 40 jaar.



Casus 'Een goed voorbeeld'

Mevrouw Willemsen is 47 jaar. Zij werkt als hoofdverantwoordelijke facilitaire zaken bij een organisatie voor zakelijke dienstverlening. Ze heeft behoorlijk last van de overgang. Wisselende stemmingen, soms somber en tot niets in staat, maar ook plotselinge huilbuien om niets. Slapen gaat heel moeizaam. Door het nachtelijke zweten, maar ook door tobben. Ze had snel door dat deze klachten door de overgang komen. Haar moeder heeft ook jarenlang geworsteld met ernstige overgangsklachten. Ondanks een adequate zoektocht naar passende behandeling, spelen de klachten haar danig parten. Ook op het werk. Gelukkig heeft mevrouw Willemsen een begripvolle en meedenkende leidinggevende. Aan hem durft ze te vertellen wat er speelt. Samen bedenken ze oplossingen hoe mevrouw Willemsen aan de slag kan blijven. Een aantal taken kan ze als dat nodig is makkelijk overdragen aan een collega. Ze krijgt de mogelijkheid om meer vanuit huis te werken. En om later te beginnen, als ze een slechte nacht achter de rug heeft. Ook stellen ze vast welke taken prioriteit hebben, de rest valt zo nodig af. Tijdelijk werkt ze halve dagen, maar in de praktijk werkt ze vaak meer. Na zes weken is er meer rust en gaat ze weer hele dagen werken. Daar waar nodig op een flexibele manier. Bureauventilators en klimaatbeheersing hoeven niet extra te worden geregeld. Als facilitair medewerker had zij dat al eerder voor anderen gedaan, op verzoek van de preventiemedewerker. Haar werkgever is zich bewust van het belang van gezonde medewerkers en voert een actief gezondheidsbeleid. Daarin past ook het faciliteren van aanpassingen voor vrouwen in de overgang. Er is al aandacht geweest voor het onderwerp werk en overgang met een workshop van de bedrijfsarts en A&O-deskundige. In het PMO van deze werkgever is voor vrouwen boven de 40 jaar een module opgenomen over overgangsklachten.

hun werkvermogen minder wordt (Jack, Geukes en Griffith). Dat zorgt voor risico op verzuim.

Verzuimpreventie

Er zijn diverse mogelijkheden voor verzuimpreventie. We noemen er hier drie.

1. Steun van leidinggevende en regelmogelijkheden

Onderzoek laat zien dat vrouwen vooral behoefte hebben aan begrip en steun van hun leidinggevende. Het helpt als die leidinggevende snapt dat de overgang hun parten kan spelen, waardoor ook werken tijdelijk extra energie kost. Het is prettig als de leidinggevende meedenkt. Ook meer regelmogelijkheden helpen vaak. Bijvoorbeeld een poli-assistentente die na een belabberde nacht wat later mag beginnen. En dan aan het eind van de dag het opruimen en afsluiten voor haar rekening neemt. Of de beleidsmedewerker die tijdelijk meer vanuit huis werkt, op uren die haar uitkomen. Waardoor ze met meer energie goed kan blijven functioneren.

2. Goede werkomgeving en kleding

Controle over de werkomgeving is ook belangrijk. Zo is het erg plezierig als

vrouwen zelf de werktemperatuur kunnen bepalen. Dat kan bijvoorbeeld heel eenvoudig met een bureauventilator. Ook fijn: voldoende werkruimte, ramen die snel even open kunnen en een toilet in de buurt voor een opfrisbeurt van klotsende oksels. In het geval van werkkleding heeft goed zittende kleding van ventilerende stoffen de voorkeur. Want dat is veel prettiger dan een slecht zittend uniform van synthetisch materiaal waarin elke zweetplek zichtbaar is.

3. Voorlichting en leefstijl

Wat ook helpt is als medewerksters toegang hebben tot informatie over de over-

gang. Het werk kan de omgeving zijn waar zij die informatie krijgen. Er zijn genoeg vrouwen die zich pas laat realiseren dat de klachten die zij hebben het gevolg zijn van de overgang. Het helpt hen (en dus hun werkgever) als ze tijdig beseffen waardoor ze niet lekker in hun vel zitten. Dan zijn ze meestal wel in staat om zelf verder uit te zoeken wat ze eraan kunnen doen. Fysieke fitheid, gezonde voeding, niet roken, geen alcohol; allemaal leefstijlfactoren die een positieve invloed hebben op de overgang.

Aandacht

Werkgevers kunnen aandacht besteden aan het onderwerp door voorlichting of workshops aan te bieden, in het preventief medisch onderzoek (PMO) vragen over de overgang op te nemen, tijdens een gezondheidsweek een workshop over dit onderwerp te geven of vrouwen te attenderen op de mogelijkheid van overgangsconsulenten. In Groot-Brittannië zijn diverse voorlichtingsmaterialen gemaakt voor werkgevers (www.bohrf.org.uk/Work and the Menopause: A guide for managers; www.tuc.org.uk/Supporting women through the menopause).

Al met al is het voor arboprofessionals de moeite waard om met hun klanten in gesprek te gaan over hoe de overgang werkneemsters parten kan spelen. Het wederzijdse belang is groot genoeg. En zeker groot genoeg om tijd en moeite te investeren in een mogelijk wat ongemakkelijk onderwerp. Zo kan de aanvankelijke weerstand veranderen in de reactie "De overgang, dat hebben we hier goed geregeld." «

Rena de Roos is bedrijfsarts bij HumanCapitalCare B.V. **Peter Coffeng** is bedrijfsarts bij Rienks Arbodienst B.V. en Edufit B.V. Beiden hebben als aandachtgebied overgang en werk.

| Overgangsklachten: | Beperkingen: |
|--|---|
| Opvliegers met hartkloppingen, blozen | Moeite met benauwde ruimtes |
| (Nachtelijke) zweetaanvallen en slaapstoornissen | Vermoeidheid, prikkelbaarheid |
| (Meer) hoofdpijn | Stressgevoeliger |
| Sombere stemming tot depressie | Vergeetachtig en verminderde concentratie |
| Menstruatiestoornissen, vaker blaasontsteking | Toilet in nabijheid is noodzakelijk |
| Gewrichts-/spierklachten | Moeite met fysiek belastend werk |

Tabel: Overzicht van klachten en beperkingen tijdens de overgang