De werkgever ziet nog niet altijd hoe heftig de overgang kan zijn

Op de werkvloer is de overgang nog vaak geen onderwerp van gesprek. „Ik zie vrouwen die echt wanhopig zijn."

Door **Esther Elligens** Illustratie **Roos in 't Veld**

DILEMMA

Slapeloze nachten, geen concentratie en chronische stress. Is het een burn-out, of is er toch iets anders aan de hand? De overgang treft bijna iedere vrouw, maar op de werkvloer is het nog vaak geen onderwerp van gesprek. Zijn overgangsklachten een kwestie van doorbijten? Of kun je maar beter snel bij je werkgever aan de bel trekken? En hoe doe je dat?

ZEVEN TOT TIEN JAAR

De cijfers liegen er niet om: volgens CBS-onderzoek functioneert 36 procent van de vrouwen in de overgang minder goed op het werk door klachten als vermoeidheid, opvliegers en concentratieproblemen. Daarnaast ervaart 31 procent hierdoor ongemakkelijke situaties op de werkvloer. Bovendien zou een op de drie werknemers hormoongerelateerde klachten verbergen.

Dat moet anders, vindt verandercoach Jeroen Geenen, oprichter van Estrocare, een organisatie die bedrijven én vrouwen meer „menopause-proof" wil maken. „Ik zie vrouwen in de overgang die echt wanhopig zijn. Een accountmanager die op weg is naar een belangrijke klant, maar letterlijk de auto uitdrijft van het zweet. Of een OK-assistent die in de operatiekamer een loodvest moet dragen en ineens veel meer last van haar spieren en gewrichten krijgt. Zij zien geen andere oplossing dan veranderen van functie - of zelfs stoppen met werken. Of elke dag kleine stukjes van hun anticonceptiepil afbijten in de hoop dat dit helpt. Het is soms echt schrijnend."

Wat veel mensen niet weten, is dat de overgang soms al begint rond het veertigste levensjaar en wel zeven tot tien jaar kan duren, zegt Lieke van Mierlo - van Griensven, vitaloog en initiatiefnemer van Dwars door de overgang. „Als je jaren last hebt van concentratieproblemen, stemmingswisselingen en vermoeidheid, wordt werken verdomd lastig. Het is zelfs knap als je überhaupt nog op je werk verschijnt."

Veel overgangsklachten worden bovendien niet als zodanig herkend – niet door artsen, niet door werkgevers, en niet door vrouwen zelf, ziet Tanja Knippers, organisatieadviseur en voorzitter van Vuurvrouw, de belangenorganisatie voor vrouwen in de overgang. „Concentratie- en slaapproblemen worden vaak gelinkt aan stress of een burn-out. En vervelende dingen als vergeetachtigheid, oogproblemen of gewrichtspijnen worden al helemaal niet als overgangsklachten herkend. Laat staan mentale klachten, zoals een depressie. En dat bijvoorbeeld diabetes of adhd erger kunnen worden in de overgang, weet bijna niemand."

Gelukkig is er veel aan te doen, zegt vitaloog Van Mierlo - van Griensven. Denk aan leefstijlaanpassingen -zoals stresstolerantie, gezond en gevarieerd eten en meer bewegen- of hormoontherapie. „Maar dit begint allemaal bij kennis en bewustwording. En hier ligt een belangrijke taak voor de werkgever." Met sessies op het werk kunnen ze vrouwen informeren én duidelijk maken dat de overgang een serieus thema is waar ook op de werkvloer openlijk over gesproken en nagedacht mag worden.

Vrouwen vinden het vaak lastig om op het werk over de overgang te praten, zegt ze. Omdat ze zelf niet goed weten wat er aan de hand is, of het moeilijk vinden om de overgang te accepteren, maar ook omdat ze bang zijn dat er nog een taboe op ligt. „Flauwe opmerkingen van collega's helpen daar niet bij." Toch ziet ze ook verbetering. „Steeds meer mannelijke leidinggevenden willen graag meedenken en snappen de problematiek. Ook zij hebben immers een moeder, een zus of een partner."

Het begint allemaal bij kennis en bewustwording



Toch zijn er volgens verandercoach Geenen ook veel werkgevers die huiverig zijn om het onderwerp aan te snijden. „Ze zijn bang dat vrouwen boven de veertig de overgang massaal gaan inzetten om minder te hoeven werken. Dat is natuurlijk onzin. Ze willen juist op volle kracht blijven werken, maar dit gaat soms gewoon niet." Het dringt nog niet altijd door hoe heftig de overgang kan zijn, zegt hij. Terwijl het ook in het belang is van de werkgever om dit serieus te nemen. „Als overgangsklachten worden herkend en besproken, zou er veel minder uitval zijn en gaat kostbare kennis en ervaring van deze werknemers niet verloren."

AANPASSINGEN

Overgangsklachten zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, vindt Geenen. Hij raadt vrouwen dan ook aan dit te benadrukken als ze met hun leidinggevende in gesprek gaan. „Geef aan dat je zelf ook op zoek gaat naar oplossingen, bijvoorbeeld bij een arts of overgangsconsulent. En dat je *daarnaast* de hulp van je werkgever nodig hebt. Benadruk dat het gaat om tijdelijke aanpassingen. De overgang is gelukkig niet voor altijd."

Dit kunnen grote aanpassingen zijn, zoals een lichter takenpakket, of andere werktijden bij perioden van slaapgebrek. Maar ook kleine aanpassingen kunnen al veel verschil maken, zegt Geenen. Zoals een jongere collega die even het zware tilwerk overneemt. Of een ruimte waarin je je kan terugtrekken om je om te kleden of tot jezelf te komen als je last hebt van hevig bloedverlies of een verhoogde hartslag na een opvlieger.Of een raam dat open kan. En een goedwerkende airco. „Vooral kantoortuinen kunnen voor vrouwen met opvliegers of met toegenomen gevoeligheid voor prikkels echt funest zijn."

CONCLUSIE

De overgang hoort bij het leven, maar ook bij het werk. Daar mag meer aandacht en ruimte voor komen. Meer kennis, meer begrip en kleine, praktische aanpassingen kunnen al een groot verschil maken. Niet uit coulance of medelijden, maar omdat het loont om ervaring te behouden. De overgang is tijdelijk, maar de ervaring die vrouwelijke medewerkers in deze levensfase meebrengen, is dat niet.