

## Handreiking De overgang en werk

zodat werkenden in de overgang duurzaam  
inzetbaar blijven.

Een handreiking van de Stichting van de Arbeid  
in samenwerking met het ministerie van Sociale  
Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van  
Volksgezondheid, Welzijn en Sport

november 2023

## Colofon

De in 1945 opgerichte Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland. Thans zijn in de Stichting vertegenwoordigd de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW), de Koninklijke Vereniging MKB Nederland (MKB-Nederland), de Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Professionals (VCP).

Tel.: 070 - 3 499 577  
E-mail: [info@stvda.nl](mailto:info@stvda.nl)  
<http://www.stvda.nl>

© 2023, Stichting van de Arbeid

**Inhoud**

Introductie .....	3
Hoofdstuk 1 – De overgang en werk .....	4
Hoofdstuk 2 – Open over de overgang op het werk .....	7
Hoofdstuk 3 – Rol van de bedrijfsarts en de huisarts .....	12
Bijlage 1 – Verwijzing naar websites en documenten .....	13

## Introductie

De overgang is een belangrijk en vaak onbesproken onderwerp, in de maatschappij en zodoende ook op de werkvloer. Elke vrouw<sup>1</sup> krijgt te maken met de overgang en veel vrouwen ervaren fysieke en mentale klachten tijdens de overgangperiode. Ruim één op de drie vrouwen in de overgang geeft aan dat zij door hun klachten hun werk minder goed kunnen doen. Van deze groep bespreekt minder dan de helft de klachten op het werk (RIVM). Door de maatschappelijke onbekendheid met de gevolgen van de overgang is er ook vaak weinig aandacht voor op de werkvloer of rust er een taboe op het bespreken van dit onderwerp. Hierdoor voelen werknemers zich niet altijd gesteund en kunnen werkgevers geen passende maatregelen treffen.

Met deze handreiking wil de Stichting van de Arbeid een bijdrage leveren aan het doorbreken van het taboe en werkgevers en werknemers handvatten bieden om de overgang bespreekbaar te maken en te zorgen voor een inclusieve en gezonde werkomgeving. De handreiking bevat praktische tips en informatie voor werkgevers en werknemers om de overgang op de werkvloer te herkennen, te bespreken en ermee om te gaan. Daar heeft iedereen op de werkvloer baat bij; door het bespreekbaar te maken en mogelijke aanpassingen te doen, kan ziekteverzuim of uitval worden voorkomen. Bovendien past het binnen goed werkgeverschap om oog te hebben voor dit onderwerp. Als werkgever maak je je aantrekkelijk en zet je hiermee in op het aantrekken en behouden van talent.

De handreiking is opgesteld door de Stichting van de Arbeid, in nauwe samenwerking met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De onderzoeksresultaten en cijfers die genoemd worden, kunt u terugvinden in bijlage 1 van dit document.

---

<sup>1</sup> De Stichting van de Arbeid is zich ervan bewust dat niet alle vrouwen te maken krijgen met fysieke en mentale klachten tijdens de overgangperiode en niet alle mensen in de overgang zich identificeren als vrouw. In deze handreiking wordt de term vrouwen gebruikt voor iedereen die overgangsklachten ervaart.

## Hoofdstuk 1 – De overgang en werk

### *Wat houdt het in?*

De overgang is de periode rondom de menopauze waarin de vrouw klachten kan ondervinden door hormonale veranderingen. Een veranderend menstruatiepatroon is een specifieke uiting van deze hormonale veranderingen. Deze periode omvat de jaren rondom de menopauze, ook wel de perimenopauze genoemd. De menopauze is de laatste menstruatie in het leven van een vrouw. De periode vanaf één jaar na de laatste menstruatie wordt de postmenopauze genoemd. De overgang betreft dus een langere periode in het leven van een vrouw die gemiddeld zeven tot tien jaar kan duren. Er zijn zelfs voorbeelden waarbij de klachten niet meer overgaan.

Tijdens de overgang vindt een verandering in de geslachtshormonen plaats, de aanmaak van oestrogenen en progesteron neemt af. Als gevolg van deze hormonale veranderingen kunnen vrouwen klachten ervaren. Uit onderzoek blijkt dat de overgrote meerderheid, ongeveer 80%, van de vrouwen in de overgang in meer of mindere mate klachten ondervindt.

### *Waar kan je last van hebben?*

Overgangsklachten kunnen een veelheid aan lichamelijke en psychische symptomen omvatten, die per individu aanzienlijk kunnen verschillen. De ernst en de duur van de klachten is eveneens sterk individueel bepaald. In het algemeen hebben (ernstige) overgangsklachten vaak effect op de mentale en lichamelijke gezondheid van vrouwen.

De meest voorkomende klachten zijn opvliegers, slapeloosheid en stemmingswisselingen. Bovendien kampen veel vrouwen in de overgang met concentratie- en geheugenproblemen, depressieve of angstige gevoelens, prikkelbaarheid, een gejaagd of nerveus gevoel, vermoeidheid of lusteloosheid. Ook gewrichtspijn, spierpijn, hoofdpijn en hartkloppingen komen voor.

Overgangsklachten worden om een aantal redenen vaak niet goed herkend. Een deel van de hierboven genoemde symptomen zijn namelijk specifieke klachten; het zijn klachten die niet alleen kenmerkend voor de overgang zijn. Bovendien is het feit dat de overgang tot een veelheid aan klachten kan leiden niet breed bekend. Dit leidt ertoe dat vrouwen, maar ook artsen, niet altijd overgangsklachten herkennen. Overgangsklachten worden incidenteel verward met andere gezondheidsproblemen zoals harten vaatproblemen, slaapproblemen of (arbeid gerelateerde) psychische klachten zoals stress, overspannenheid en psychische vermoeidheid door het werk.

### *Verwarring met de diagnose burn-out door werkstress*

Vooraf bij de symptomen van overspannenheid is vaak onterecht de diagnose overspannenheid of burn-out dan wel psychische vermoeidheid door het werk. Overgangsklachten kunnen wel leiden tot overspannenheid en stress. Dan is de diagnose overspannenheid of burn-out wel een juiste diagnose, maar de oorzaak van de overspannenheid is niet werkstress, maar de overgang (lichamelijke en mentaal verminderde draagkracht). Hierbij is het dus van belang niet blind te varen op de hoofddiagnose, maar verder te kijken naar wat de oorzaak van klachten is. Een onjuiste of onvolledige diagnose staat een juiste behandeling in de weg, zorgt bij vrouwen voor het gevoel niet begrepen en gehoord te worden en kan de klachten zelfs verergeren.

### *Waar leidt dat toe?*

Overgangsklachten kunnen enkele jaren aanhouden en hebben vanwege de aard en ernst vaak impact op het dagelijkse leven. Zo ervaren ieder jaar ruim 170.000 vrouwen dusdanige hinder van hun overgangsklachten dat die klachten invloed op hun werk hebben. Veel van deze hinder zou verlicht kunnen worden als de werkgever beter begrip zou hebben voor de situatie, de klachten (h)erkend zouden worden als overgangsklachten en er samen met de werknemer gekeken wordt hoe de werknemer tegemoet kan worden gekomen om toch optimaal te kunnen blijven functioneren. Bijna de helft van de vrouwen met overgangsklachten geeft aan dat zij lichamelijk of mentaal minder in staat is haar werk goed uit te voeren. Vrouwen functioneren minder goed door bijvoorbeeld pijnklachten, vermoeidheid of concentratieproblemen en hebben dan ook een lagere productiviteit. Ook hebben zij na een werkdag langer nodig om te herstellen. Niet alleen kunnen overgangsklachten een negatieve invloed hebben op het werkvermogen, de werkprestaties en de uitvoering van het werk, maar ook kunnen de arbeidsomstandigheden, zoals stress en werkdruk, invloed hebben op de ernst van de klachten. Vrouwen met (ernstige) overgangsklachten verzuimen dan ook zes tot acht keer zo veel als vrouwen die geen of weinig last van klachten hebben.

Ongeveer een derde van de vrouwen met overgangsklachten ervaart ongemakkelijke situaties op het werk door opvliegers, hevig zweten, stemmingswisselingen of heftig bloedverlies. Deze situaties zorgen voor schaamte of onzekerheid en leiden regelmatig tot stress en een minder goede concentratie. Vrouwen met (ernstige) overgangsklachten hebben vaker slaapstoornissen en kampen mede daardoor met een minder goede mentale gezondheid, hebben drie keer zo vaak last van psychische vermoeidheid door het werk en hebben vaker depressieve gevoelens dan vrouwen die geen of soms overgangsklachten ervaren.

### *Taboe of onbekend*

Helaas ervaren veel vrouwen niet de mogelijkheid om hun overgangsklachten te bespreken op het werk. Er heerst immers nog steeds een taboe op de overgang en vrouwen zijn bang voor stigmatisering of discriminatie wanneer zij open over hun klachten zijn. Ook is men terughoudend in het bespreekbaar maken vanwege vooroordelen en de angst voor gevolgen voor de carrière. Verder is er nog veel onbekendheid over overgangsklachten, waardoor zowel de vrouwen zelf als de leidinggevenden zich niet altijd realiseren dat symptomen met de overgang te maken hebben. Bijna de helft van de vrouwen bespreekt overgangsklachten op het werk. Het merendeel van de vrouwen praat hierover met een paar collega's en maar één op de zes vrouwen bespreekt dit met de leidinggevende. Slechts één op de twintig vrouwen bespreekt haar overgangsklachten en de effecten ervan op het werk met een onafhankelijk persoon op het werk zoals een bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker, of een vertrouwenspersoon. Vrouwen hebben echter wel behoefte aan meer ondersteuning en begrip op de werkvloer, bijvoorbeeld van een leidinggevende of bedrijfsarts. Sociale steun en kleine aanpassingen in het werk of in de werkomgeving maken voor vrouwen met overgangsklachten vaak al een groot verschil.

### *Het voorkomen van ziekteverzuim*

De ernst en aard van overgangsklachten, de invloed hiervan op het werk en het gebrek aan ondersteuning en begrip leiden bij vrouwen met (ernstige) overgangsklachten vaak tot verzuim. Deze vrouwen melden zich twee keer zo vaak ziek als hun vrouwelijke collega's zonder overgangsklachten. Zij nemen vaker kortdurend ziekteverlof voor klachten als hoofdpijn en hebben daarnaast een grotere kans om langdurig uit te vallen. Vrouwen in de overgang hebben meer kans op een depressieve periode en

vooral de combinatie van overgangsklachten en depressieve of angstige gevoelens en somberheid kan leiden tot langdurig verzuim. Zo hebben vrouwen met (ernstige) overgangsklachten vaker last van overspannenheid dan vrouwen in dezelfde leeftijdsgroep zonder overgangsklachten.

Dit verzuim zou deels te voorkomen of verminderen zijn wanneer de vrouwen en hun omgeving goed geïnformeerd zijn over de overgang en wat dit kan betekenen voor hun gezondheid en werkvermogen. Een juiste diagnose door een (bedrijfs)arts, een goede medische behandeling en aanpassingen in het werk en op de werkvloer dragen hieraan bij. Bovendien zorgt een betere bespreekbaarheid op het werk in een veilig werkklimaat ervoor dat er maatregelen getroffen kunnen worden zodat een vrouw met overgangsklachten zo prettig mogelijk kan blijven werken.

### Coming out

Tot driekwart jaar geleden wist ik heus wel dat de overgang eraan zat te komen. Al jaren geleden had ik een boek in huis gehaald, ter voorbereiding. Opvliegeren heet het, geinige titel ook, en het staat er allemaal in: alles wat je kan overkomen in de overgang naar de menopauze. En ik heb een moeder, en vriendinnen van dezelfde leeftijd, dus de verhalen kende ik ook. Ik zette me al jaren schrap, maar ik leek lang de enige vrouw ter wereld die het niet zou gebeuren. Tot begin van dit jaar. Kijk, dat die menstruatie wegblijft vind ik een zegen. Maar verder is het veel erger dan verwacht. Ik ben ook boos geweest. Waarom heeft niemand me verteld dat het zo erg is. Die olijke titel van dat boek, daar werd ik ook chagrijnig van. Opvliegers dekt de lading totaal niet. Ik word meerdere keren per dag een beetje misselijk. Dan volgt een hevige warmtestuwing, gevolgd door onbeheersbaar zweten. Daarna de afkoeling en de rillingen. Een nacht doorslapen lijkt inmiddels voorgoed verleden tijd. Meerdere keren sta ik 's nachts naast mijn bed om mezelf af te drogen. Als ik alleen maar naar een bakje chips kijk, vliegen de kilo's er al aan. En ik ben soms zo moe. Maar ik klaag alleen thuis. Want ik kan ondanks alles mijn werk gewoon doen. Ik heb zeggenschap over mijn werk en heb regelmogelijkheden. En als het gebrek aan nachtrust me opbreekt, doe ik een dag rustig aan. Dat zou voor iedere vrouw mogelijk moeten zijn. Ook als je in de zorg werkt, in het onderwijs of in de schoonmaak. Want iedere vrouw maakt deze fase door, ook als je blijft hopen dat het aan je voorbij gaat. Bij sommige vrouwen zijn de klachten nog veel erger, met bijvoorbeeld spier- en gewrichtspijn. Erkenning, begrip en regelruimte moet er komen op de werkvloer. Én medailles, want dat het vrouwen in cruciale beroepen überhaupt lukt om te werken is een godswonder. Ik moest bijna 60 worden om dat in te zien.

Kitty Jong (vicevoorzitter FNV)



## Hoofdstuk 2 – Open over de overgang op het werk

De Stichting van de Arbeid moedigt werkgevers en werknemers aan om de overgang geen taboe te laten zijn op de werkvloer. Het doorbreken van het taboe rondom de overgang op de werkvloer kan een belangrijke stap zijn om een inclusieve en prettige werkomgeving te bevorderen. In dit hoofdstuk staan enkele stappen die werkgevers en werknemers kunnen ondernemen.

### *Wat een werkgever kan doen*

- Wees geïnformeerd: Een werkgever die geïnformeerd is over wat de overgang is en welke klachten te maken kunnen hebben met de overgang is goed in staat werknemers te ondersteunen waar nodig en begrip te hebben voor de situatie.
- Proactief gesprek: Sta open voor het voeren van een open gesprek waarin de werknemer haar behoeftes kan uitspreken. Hou daarbij rekening met het feit dat verschillende mensen verschillende behoeftes hebben.
- Creëer een open communicatiecultuur op de werkvloer: Een werkgever kan hier een rol in spelen door zelf open en eerlijk te communiceren en respect en begrip te tonen voor andere meningen en opvattingen.
- Besteed aandacht aan overgangsklachten in de periodieke gezondheidsonderzoeken: Door aandacht te besteden aan de overgang tijdens periodieke gezondheidsonderzoeken kunnen overgangsklachten eerder herkend worden.
- Bied flexibiliteit: Werkgevers kunnen flexibiliteit bieden in werkuren, werkbelasting en werkplek om werknemers in staat te stellen om te gaan met symptomen van de overgang. Dit kan onder meer flexibele werktijden, de mogelijkheid van thuiswerken en pauzes omvatten.
- Bied toegang tot informatie en middelen: Werkgevers kunnen betrouwbare informatie en middelen beschikbaar stellen aan werknemers over de overgang. Dit kan via interne communicatiekanalen, informatieve brochures, websites of toegang tot professionele gezondheidszorg. Grotere bedrijven zouden, in overleg met de bedrijfsarts, een overgangsconsulent kunnen aanstellen.
- Preventief spreekuur: Organisaties kunnen een preventief spreekuur inrichten bij de bedrijfsarts specifiek voor vrouwen van bijvoorbeeld 45 jaar en ouder. Overgangsklachten kunnen ook op de langere termijn gezondheidseffecten hebben. Het is daarom van belang om alert te zijn op gezondheidsproblemen die rond de overgang kunnen ontstaan of aandoeningen waarbij het risico op medische problemen toe kan nemen. Bijvoorbeeld het risico op hart -en vaatziekten bij vrouwen met veel opvliegers.



- Implementeer aanpassingen op de werkplek: Met aanpassingen op de werkplek worden werknemers ondersteund die symptomen van de overgang ervaren. Dit kan bijvoorbeeld het inrichten van koelere werkruimtes, flexibele kledingvoorschriften, extra pauzes, toegang tot drinkwater of sanitaire voorzieningen zoals maandverband op de toiletten omvatten.
- Overweeg flexibele kledingvoorschriften: Werkgevers kunnen overwegen om flexibele kledingvoorschriften in te voeren die werknemers in staat stellen om kleding te dragen die comfortabel is tijdens de overgang. Natuurlijke, ademende stoffen zoals katoen en linnen kunnen de voorkeur hebben boven synthetische stoffen.
- Overweeg een vitaliteitsprogramma: Een werkgever met een actief vitaliteitsprogramma, zoals het aanbieden van een sportabonnement en het aanbieden van gratis fruit, kan bijdragen aan de vitaliteit van de werknemers. Overweeg om binnen het vitaliteitsprogramma 'vitaliteit tijdens de overgang' een plek te geven. Zeker bij overgangsklachten zijn bewegen, voeding, ontspanning, slaap, stoppen met roken en verminderen van alcohol belangrijke aandachtspunten. Tegelijkertijd is er vaker behoefte aan goede ondersteuning met beweegprogramma's omdat vrouwen met overgangsklachten ook vaker spier- en gewrichtsklachten hebben.
- Overweeg een speciaal programma te starten over de overgang: Biedt in samenwerking met de bedrijfsarts/arbodienst workshops over de overgang aan voor werknemers, train alle leidinggevenden hoe om te gaan met overgangsklachten op de werkvloer en draag zorg voor een gedegen arbocuratief netwerk. Dit kan bijvoorbeeld door afspraken te maken met een overgangskliniek en overgangsconsulenten.

### Werkgeversperspectief

De overgang is voor mij geen onbekend terrein. In mijn schoonmaakbedrijf is ruim 90 procent van de medewerkers vrouw. Een flink aantal van hen werkt al heel lang bij ons en is inmiddels rond de 50 jaar. Het is dus niet zo gek dat wij volop oog en aandacht hebben voor de veelsoortige klachten die vrouwen kunnen hebben als gevolg van de overgang.

Zo kunnen onze medewerkers terecht bij een overgangsconsulente en kijken we in goed onderling overleg wat iemand nodig heeft. Dat is altijd maatwerk, want aard, ernst en duur van overgangssymptomen lopen sterk uiteen. De een komt er met wat opvliegers van af, voor de ander zijn zo ingrijpend – fysiek en psychisch - dat normaal functioneren bijna niet mogelijk is.

Het is een gemeenschappelijk belang van werkgever en werknemer om hier het goede te doen. Voor werkgevers is het belangrijk zich te realiseren dat er nog niet eerder zoveel vrouwen in de ‘overgangseleeftijd’ op de arbeidsmarkt actief zijn geweest als nu. Je krijgt er als werkgever vroeg of laat dus met zekerheid mee te maken. Het is daarom goed dat we als sociale partners deze handreiking hebben gemaakt. Het draagt bij aan bewustwording van wat dit betekent en – vooral - wat we met elkaar kunnen doen.

Het begint in elk geval met een open cultuur waarin vrouwen zich veilig en vertrouwd voelen om het onderwerp desgewenst bij hun werkgever of de HR-afdeling aan te kaarten. De cijfers laten zien dat dit nog lang niet altijd gebeurt. Veel vrouwen vinden het lastig om hun klachten en de impact daarvan op het werk te bespreken, en zeker met een man. En dat begrijp ik ook. Ook daarvan moet je je als werkgever bewust zijn. Dat je er niets over hoort, betekent dus niet dat het niet speelt. Kijk daarom wat je actief kunt doen, bijvoorbeeld via de bedrijfsarts of een externe overgangsconsulent.

Vrouwen zijn in alle opzichten onmisbaar. Ik gun het iedere vrouw dat zij deze fase zo goed mogelijk doorkomt, ook op het werk.

Jacco Vonhof (ondernemer en voorzitter van MKB-Nederland)



### *Wat een werknemer kan doen*

- Breng het onderwerp ter sprake op het werk: Als werknemer kun je ter sprake brengen wat je in deze periode van je leven nodig hebt op het werk bij je leidinggevende, HR-vertegenwoordiger of collega's. Dat kan best spannend zijn vanwege de vrees voor stigmatisering. De overgang, de klachten en de invloed hiervan op het werk zouden geen taboeonderwerp moeten zijn. Dan pas is het mogelijk om maatwerk te leveren als leidinggevende. Door openlijk over je eigen ervaringen te praten, kan je ook anderen aanmoedigen om open te zijn en het taboe te doorbreken.
- Zoek naar informatie en hulp: Als werknemer kun je zelf op zoek gaan naar betrouwbare informatie en hulpbronnen over de overgang. Dit kan variëren van boeken en online bronnen tot het raadplegen van medische professionals. Kijk bijvoorbeeld op het Arboportaal: [De overgang en werk | Arboportaal](#). Hier zijn ook de links naar informatie van andere organisaties over de overgang te vinden, zoals thuisarts.nl en het platform van Vuurvrouw.
- Neem contact op met de bedrijfsarts: de bedrijfsarts is de deskundige op het gebied van arbeid en gezondheid. De bedrijfsarts kan de klachten in kaart brengen, screenen op belangrijke aandoeningen die vaker voorkomen tijdens de overgang en bespreken of er nadere onderzoeken en of een verwijzing nodig zijn. De bedrijfsarts kan je helpen met het bespreken van aanpassingen op het werk.
- Bespreek aanpassingen op de werkplek: Als symptomen van de overgang ervaren worden die van invloed zijn op het werk, overweeg dan om aanpassingen op de werkplek te bespreken met de leidinggevende of HR-vertegenwoordiger. Dit kan bijvoorbeeld flexibele werktijden, pauzes of andere aanpassingen omvatten die helpen om het werk goed te kunnen blijven doen.
- Zoek steun bij collega's: Zoek steun bij collega's die ook de overgang ervaren of zoek een mentor of buddy om mee te praten en ervaringen te delen. Dit kan helpen bij het gevoel gesteund en begrepen te worden.
- Bespreek kledingbehoeften met de werkgever: Als je merkt dat kleding een impact heeft op comfort op het werk, overweeg dan om dit te bespreken met de werkgever. Mogelijk kunnen er afspraken worden gemaakt over flexibele kledingvoorschriften of andere aanpassingen.

### Wens voor de toekomst

Zoals ieder meisje weet dat ze op een gegeven moment ongesteld wordt, weet iedere vrouw dat dat ook ooit stopt. En dan krijg je ermee te maken: de overgang. De één heeft er meer last van dan de ander. We weten dat het een persoonlijk intens traject is, en inmiddels ook dat het zelfs bij veel vrouwen leidt tot belemmeringen in het dagelijks leven en dus ook op het werk. Ik ben zelf als jonge veertiger nog niet zover dat ik in de overgang ben. Wel begin ik te merken dat alcohol anders uitpakt en hoor ik van iets oudere vriendinnen die nu twijfelen of ze een burn-out of overgangsklachten hebben... Ik merk dat kennis hierin belangrijk is, kennis die ontsloten moet worden voor alle vrouwen. Ik verbaas me over het gebrek hieraan in een goed opgeleid land als Nederland in de 21<sup>e</sup> eeuw. Dat we een onderwerp dat de helft van de bevolking raakt, niet goed in beeld hebben, ook niet bij professionals als bedrijfsartsen. Daarom is deze handreiking zo belangrijk, omdat het weer een stap is in de goede richting in het bieden van de noodzakelijke kennis. Ik heb een baan waarbij ik voor een groot deel mijn eigen agenda kan beheren en mijn werktijden kan bepalen. Ik heb zeggenschap en regelmogelijkheden. Dus als het echt zover is, kan ik hier rekening mee houden. In de dagelijkse praktijk zie ik helaas regelmatig dat er geen rekening wordt gehouden met de levensfasen waarin mensen verkeren en dus ook niet met vrouwen in de overgang. Dat er weinig regelmogelijkheden worden georganiseerd en zeggenschap op individueel niveau er niet of nauwelijks is. Met alle gevolgen van dien: zoals verzuim, minder werken of een carrièreswitch. Niet goed voor vrouwen, die hiermee een financieel risico op zich nemen en daar veelal zelf minder goed uitkomen in loon en pensioenopbouw. Buitengewoon slecht ook dat dit onderwerp niet automatisch in beeld is om zo waardevolle ervaren mensen te houden op een arbeidsmarkt die overspannen is. Mijn wens zou zijn dat tegen de tijd dat ik echt in de overgang ben dat er niet alleen voor mij die regelruimte is, maar dat de overgang standaard aandacht krijgt, persoonlijke behoeften steeds beter bespreekbaar zijn en er minder een taboesfeer is. Zodat er ook in deze levensfase tussen werkgever en medewerker veilig kan worden gesproken over maatwerk.

Daniëlle Woestenbergh (Voorzitter CNV Onderwijs en bestuurslid CNV Vakcentrale)



### Hoofdstuk 3 – Rol van de bedrijfsarts en de huisarts

Als werknemer is het belangrijk om contact op te nemen met de bedrijfsarts als er tijdens de overgang gezondheidsklachten ontstaan die van invloed zijn op het werk en de arbeidsomstandigheden. De bedrijfsarts kan ook ingeschakeld worden voor een preventief gesprek op het moment dat er (nog geen) klachten zijn. Dit gesprek is vertrouwelijk.

Als er symptomen zijn die van invloed zijn op het werk, zoals opvliegers, gewrichtspijn, vermoeidheid, concentratieproblemen, stemmingswisselingen, of andere klachten die het functioneren op het werk beïnvloeden, kan de bedrijfsarts adviseren over mogelijke aanpassingen op de werkplek, in werkroosters, werkbelasting, en andere maatregelen om het werkcomfort en de productiviteit te bevorderen. Ook kan de bedrijfsarts doorverwijzen naar de huisarts en/of de overgangskliniek mocht dat nodig zijn.

Een werknemer kan met gezondheidsklachten tijdens de overgang ook altijd terecht bij de huisarts. Daarom is het goed om ook de informatie op [Thuisarts.nl](https://www.thuisarts.nl) door te lezen. [Thuisarts.nl](https://www.thuisarts.nl) biedt de nodige informatie voor vrouwen over de overgang, gezondheidsklachten en wat hieraan zelf te doen en wat de huisarts kan doen.

## **Bijlage 1 – Verwijzing naar websites en documenten**

Bendien, Elena e.a.: Werken aan de overgang. Een uitgebreide literatuurstudie naar overgang, menopauze, gezondheid, en werk (Amsterdam 2019).

Loef, Bette e.a.: Werken tijdens de overgang (Uitgave van Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu 2022).

Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en Dutch Menopause Society (DMS): Standpunt Overgang en werk (s.l. 2021).

NHG-Standaard De Overgang (2022).

Oude Hengel, Karin e.a.: De overgang: klachten en de invloed op het werk. Verdiepend onderzoek van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (2022).

<https://www.thuisarts.nl/overgang/ik-ben-in-overgang>



