

A photograph of two women sitting and smiling. The woman in the foreground has dark, curly hair and is wearing a light-colored blazer over a dark top. The woman in the background has blonde hair and glasses, also wearing a light-colored blazer. They appear to be in a professional setting.

Not on pause

De overgang op de *werkvloer*

Wat jij als werkgever kan doen

Zet je in voor het welzijn van je medewerkers tijdens de overgang. Alles wat je moet weten lees je in dit whitepaper!

01. De inleiding

02. De overgang

03. De overgang op de werkvloer

04. Diverse en inclusieve werkcultuur

05. De financiële impact van de overgang op de werkvloer

06. Wat kan je doen als werkgever?

07. Take-aways en conclusie

08. Bronvermelding

Inleiding

De overgang, het staat vooral bekend om opvliegers. En blijft verder vaak een mysterie voor velen. Terwijl elke vrouw van 40+ er vroeg of laat mee te maken krijgt, blijft het vaak een onbesproken onderwerp. En wat gebeurt er dan precies? Een periode van lichamelijke en mentale veranderingen die een rollercoaster kunnen zijn voor veel vrouwen. Maar wist je dat het ook effect heeft op zo'n 1,8 miljoen werkende vrouwen in Nederland? Hierover later meer!

Wie zijn wij?

Hallo, ik ben Marleen, oprichter van Vi. Geïnspireerd door mijn eigen ervaringen en de verhalen van zoveel vrouwen om me heen, ben ik op een missie gegaan. Een missie om een brug te slaan tussen traditionele gezondheidszorg en de hedendaagse wereld van technologie en data, met een focus op vrouwengezondheid.

Even een stap terug in de tijd: pas sinds 1993 worden vrouwen systematisch opgenomen in klinische onderzoeken. Dat betekent dat er jarenlange hiaten zijn in onze kennis over vrouwelijke gezondheid, ondanks dat vrouwen de helft van de wereldbevolking vormen. Hierdoor is onze kennis over vrouw-specifieke behandelingen en medicijnen niet waar het zou moeten zijn.

Nu, in 2023, ondanks alle technologische ontwikkelingen, blijft vrouwengezondheid soms in de schaduw staan. Dat wil ik met Vi veranderen. We streven ernaar om vrouwen inzichten en kennis te geven die betrouwbaar, transparant en bovenal persoonlijk zijn. Omdat elke vrouw uniek is, en generieke informatie niet voldoende is.



Wat doet Vi?

Vi is het eerste en enige Nederlandse platform gericht op de ondersteuning van vrouwen in de overgang. Het is digitaal, 24/7 toegankelijk en binnen handbereik en ondersteund door medische overgangsexperts. We hanteren geen one-size-fits-all aanpak. We bieden gepersonaliseerde en preventieve ondersteuning via de Vi-app.

Vi is speciaal ontwikkeld voor werkgevers om hun vrouwelijke medewerkers te ondersteunen. We zijn van mening dat werkgevers een sleutelrol spelen in het welzijn van hun werknemers. Vrijwel elke vrouw krijgt vanaf haar 40ste met de overgang te maken; dit is geen triviale groep. Wanneer klachten niet goed worden begrepen en aangepakt, beïnvloedt dit in veel gevallen haar werkprestaties. Als werkgever kun je ondersteuning bieden om weer grip te krijgen, zodat medewerkers optimaal kunnen blijven functioneren en je tegelijkertijd een diverse en inclusieve werkomgeving bevordert.

Met dit whitepaper willen we je informeren over de overgang, de uitdagingen die het met zich meebrengt, de invloed ervan op het werk en hoe je als werkgever positief kunt bijdragen aan het welzijn van je medewerkers. Ontdek waarom dit zowel voor de vrouw als voor de werkgever van belang is.

Laten we de handen ineen slaan om dit onderwerp op de kaart te zetten en meer grip en begrip over de overgang te krijgen, voor zowel vrouwen als voor jouw organisatie.

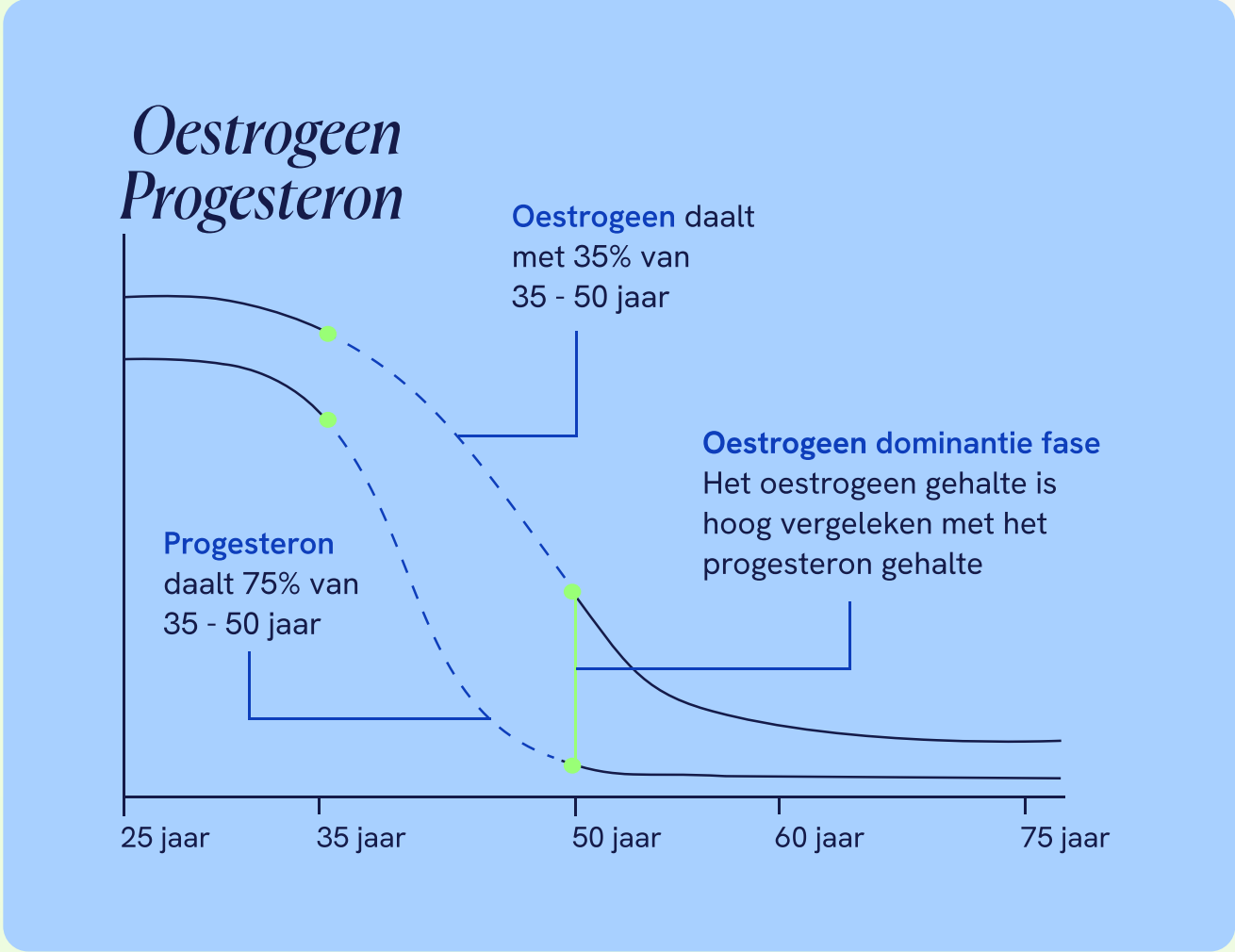
NOT ON PAUSE · NOT ON PAUSE · NOT ON PAUSE

Groeten,
Marleen ten Damme



Begrip en bewustwording

De overgang, een levensfase die tussen de 8 en 12 jaar duurt, waarbij 96% van alle vrouwen klachten ervaren op fysiek, medisch, mentaal en/of sociaal vlak. En 62% ervaart deze klachten zelfs als ernstig. Ondanks deze impact, krijgt deze fase verrassend weinig aandacht. Veel mensen denken bij de overgang direct aan opvliegers, maar het is veel meer dan dat. De overgang is een periode in het leven van een vrouw waarin hormonale veranderingen plaatsvinden, en die we kunnen onderverdelen in vier fasen:



Perimenopauze

Vaak meer klachten en onregelmatige menstruatie

Je laatste menstruatie

Menopauze

Markeert de laatste menstruatie

Postmenopauze

Klachten kunnen hier nog aanwezig kunnen zijn, maar nemen af

Premenopauze

Eerste hormonale verschuivingen

Het is belangrijk op te merken dat 'menopauze' en 'overgang' niet hetzelfde betekenen, ook al worden ze vaak door elkaar gebruikt.

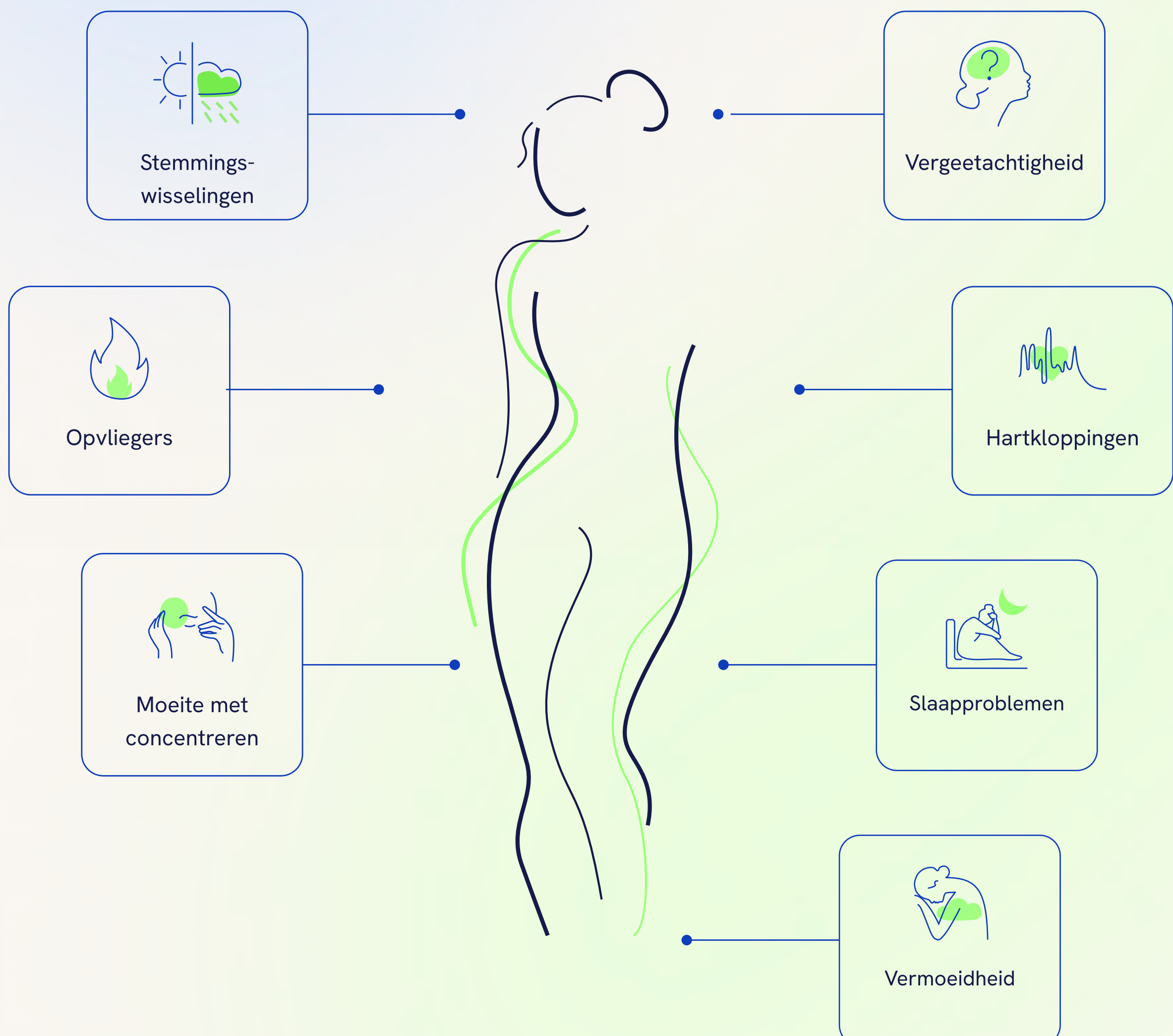
Deze fasen hebben elk unieke kenmerken en symptomen. De gehele overgangperiode begint meestal in de leeftijd van 40-45 jaar. Deze periode kan uitdagend zijn, met symptomen als opvliegers, stemmingswisselingen en slaapproblemen, die het dagelijks leven van vrouwen kunnen beïnvloeden.

Wat gebeurt er precies tijdens de overgang?

Hormonen spelen een cruciale rol in talloze processen in het vrouwenlichaam. Van stemming tot stofwisseling, van slaappatroon tot energieniveau, en zelfs hoe een lichaam reageert op stress – dat is allemaal in de handen van hormonen. Een van de meest ingrijpende perioden waarin hormonen een centrale rol spelen, is de overgang. Tijdens deze periode verandert de balans van twee belangrijke hormonen - oestrogeen en progesteron - wat een reeks fysieke en emotionele veranderingen teweeg kan brengen.

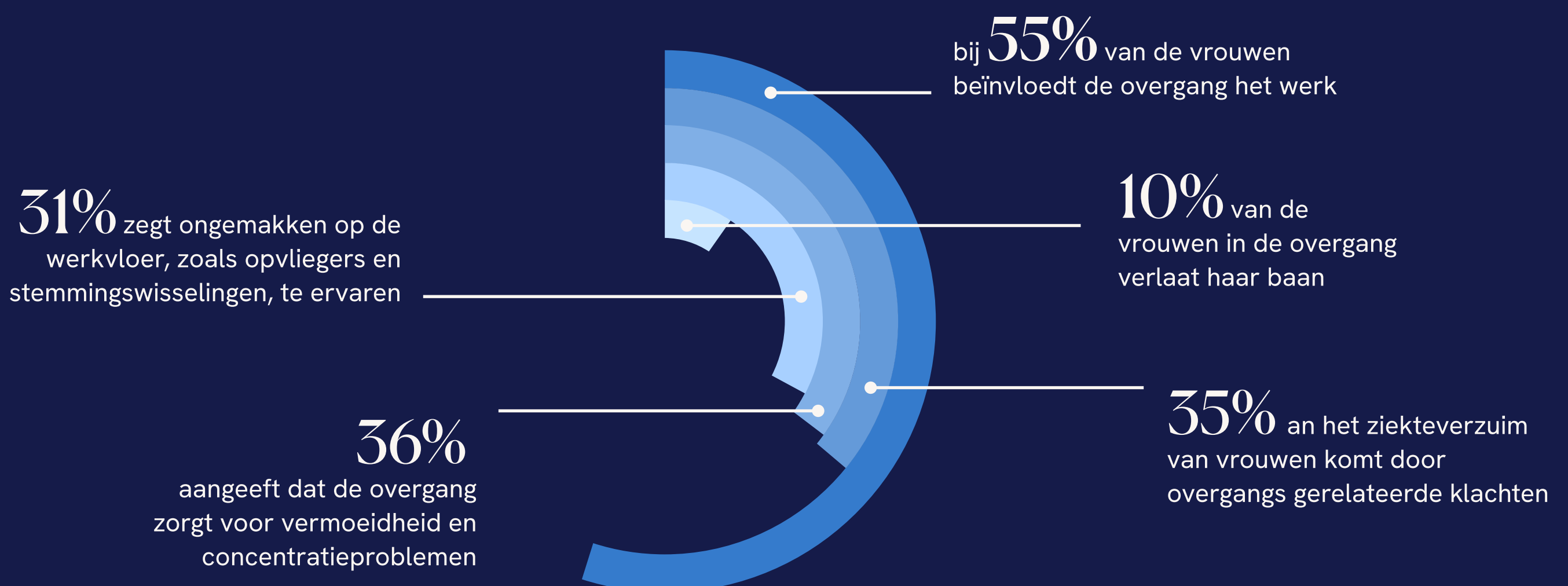
Oestrogeen speelt een belangrijke rol in het reguleren van verschillende functies in het lichaam, waaronder enkele cognitieve functies zoals concentratie. Onderzoek toont aan dat fluctuaties in oestrogeenspiegels gedurende de menstruatiecyclus en tijdens de overgang kunnen leiden tot veranderingen in de cognitieve functie bij sommige vrouwen.

In de volgende hoofdstukken zullen we verder ingaan op de impact van de overgang op de vrouw als individu en ook de mogelijke impact op haar werk en toelichten welke ondersteuningsmogelijkheden hiervoor zijn.



Op de werkvloer

Er zijn naar schatting 1,8 miljoen werkende vrouwen in Nederland die te maken hebben met de overgang. Hoewel dit een natuurlijk onderdeel is van het leven, kunnen de symptomen een aanzienlijke impact hebben op hun persoonlijke en professionele leven. Het erkennen en begrijpen van deze invloed is daarom niet alleen belangrijk voor de vrouwen zelf, maar ook voor hun werkgevers. Het goede nieuws? Met de juiste levensstijl en eventuele behandelingen kunnen overgang gerelateerde klachten, zoals opvliegers en concentratieproblemen, worden aangepakt.



Situatieschets

Het gesprek rond de overgang is de laatste jaren in gang gezet. Van tv-shows tot podcasts, vrouwen, inclusief beroemdheden, geven hun stem aan dit onderwerp. Dat is goed en hoognodig. De stijgende aandacht voor de overgang op de werkvloer komt ook doordat deze vrouwen de snelst groeiende groep in de werkende bevolking zijn.

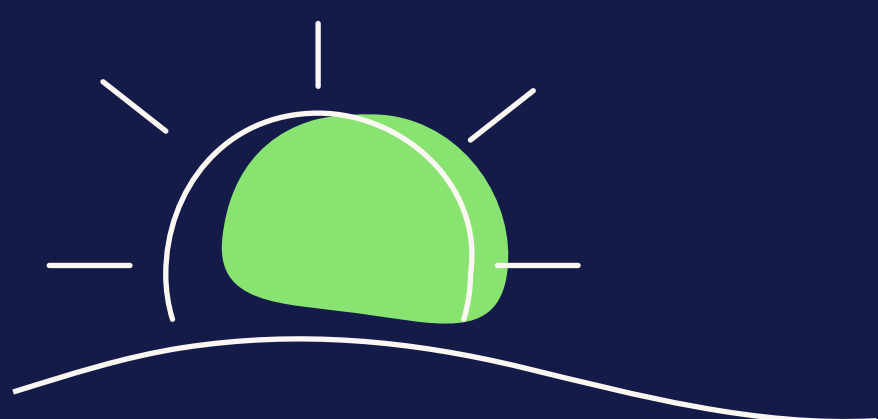
De arbeidsparticipatie van vrouwen is de afgelopen decennia significant toegenomen en deze dames komen nu in de overgang leeftijd. Wereldwijd zijn er 1.2 miljard vrouwen in de overgang en schattingen laten zien dat deze groep ieder jaar met 4% groeit, dat zijn ieder jaar 47 miljoen vrouwen die in de overgang raken.

Overgang en werkprestaties

De overgang beïnvloedt niet alleen het algeheel welzijn, maar ook de professionele prestaties van veel vrouwen. Uit onderzoek van TNO en CBS uit 2021 blijkt helaas dat bij 55% van de vrouwelijke medewerkers de overgang hun werk beïnvloedt.

Deze invloed uit zich op verschillende manieren. 31% noemt ongemakken op de werkvloer zoals opvliegers en stemmingswisselingen, terwijl 36% aangeeft dat vermoeidheid en concentratieproblemen hun werkprestaties belemmerden. Deze klachten kunnen ook leiden tot verzuim, en 35% van de vrouwen geeft aan zich wel eens ziek te melden vanwege haar overgangssymptomen. Dit is ook terug te zien in ziekteverzuim cijfers, daaruit blijkt dat het verzuim van vrouwen tussen de 45-60 jaar hoger is dan bij andere vrouwelijke leeftijdsgroepen én bij mannen in dezelfde leeftijd. Onderzoek uit het Verenigd Koninkrijk laat zelfs zien dat 1 op de 10 vrouwen hun baan verlaten, wat zonde is en in vele gevallen voorkomen zou kunnen worden met de juiste informatie en ondersteuning.

Er is een duidelijke medische verklaring voor deze impact op werkprestaties. De schommelingen in oestrogeen leiden o.a. tot cognitieve klachten, waaronder voornamelijk een verminderde concentratie en 'brain fog', wat rechtstreeks werkprestaties kan beïnvloeden. Denk hierbij aan minder snel informatie kunnen verwerken, minder nauwkeurig zijn, vaker pauzes nodig hebben om scherp te kunnen blijven, moeite hebben met multi-tasken of het overzicht houden bij complexe projecten. Daarom is het van belang dat vrouwen hun symptomen begrijpen en kunnen aanpakken om dergelijke negatieve effecten op werkprestaties voor te zijn en significant te verminderen.



Actieve ondersteuning op de werkplek

Gezien overgangssymptomen werkprestaties beïnvloeden, is het niet gek dat 57% van de vrouwen aangeeft graag ondersteuning te krijgen van hun werkgever. Daarnaast, blijkt uit het TNO/CBS onderzoek dat vrouwen het bespreken van overgang gerelateerde uitdagingen met hun manager een hoge drempel vinden.

Enkel

13%

van de vrouwen met klachten bespreekt het met hun manager.

Dit is problematisch, want als leidinggevend niet op de hoogte zijn kunnen zij deze vrouwen ook lastig ondersteunen

Diverse internationale onderzoeken, waaronder die van Deloitte Harvard Business Review, wijzen uit dat een werknemer die zich ondersteund en begrepen voelt, niet alleen gelukkiger is, maar ook productiever. En volgens een studie van BCG kunnen bedrijven die actief investeren in het welzijn van hun medewerkers, de productiviteit zelfs zien stijgen met gemiddeld 13%.

Alle onderzoeksresultaten wijzen als je het ons vraagt dezelfde kant op: actieve ondersteuning op de werkplek is geen luxe, maar noodzaak.

Het wordt dus hoog tijd dat werkgevers, werknemers en medisch experts samen in actie komen om dit probleem aan te pakken. In de volgende hoofdstukken zullen we verder ingaan op de mogelijke oplossingen en ondersteuningsmaatregelen voor vrouwen in de overgang en hun werkgevers.

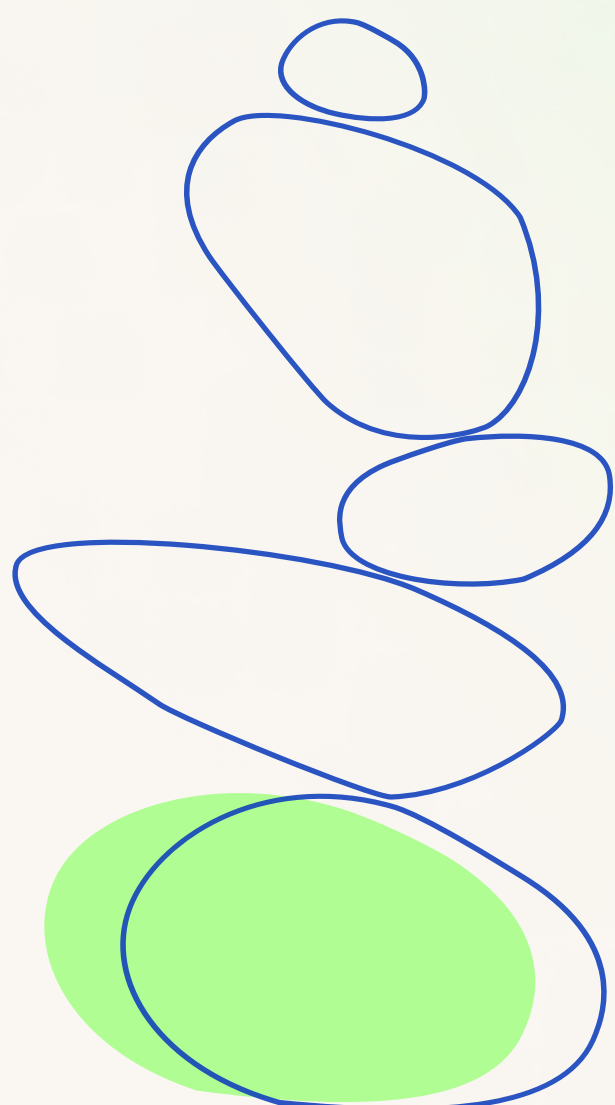
Een diverse en inclusieve werkcultuur

Schattingen laten zien dat in 2030 er wereldwijd 1,2 miljard vrouwen de menopauze en postmenopauze zullen hebben bereikt. In Europa gaat het om 47 miljoen vrouwen. Dit zijn significante cijfers en het ondersteunen van hun gezondheid en welzijn in deze levensfase is dan ook noodzakelijk. Want we hebben deze vrouwen, die op de top van hun kunnen zitten, hard nodig. Het is als werkgever belangrijk niet alleen naar de korte termijn te kijken, maar hoe zorg je dat de medewerker deze periode goed doorkomt. Niet alleen vanuit financieel perspectief (hierover meer in het volgende hoofdstuk) maar zeker ook om de gender diversiteit en inclusiviteit van bedrijven te verbeteren.



Diversiteit op de werkvloer

Onder diversiteit verstaan we verschillen tussen mensen in etniciteit, geslacht, leeftijd, religie, uiterlijk en andere op identiteit gebaseerde kenmerken die interacties en relaties kunnen beïnvloeden dus ook kenmerken die worden veroorzaakt door levensfase. Een goed diversiteitsbeleid betekent dat je als werkgever optimaal gebruikmaakt en rekening houdt met de verschillen tussen werknemers. En in het geval van vrouwen, hoort daar ook de overgang bij want de overgang is niemands keuze. Het erkennen en ondersteunen van medewerkers die door de overgang gaan, toont aan dat je bedrijf de volledige diversiteit van het (vrouwelijke) personeel erkent en waardeert.



Inclusiviteit voor alle leeftijden

Inclusiviteit gaat hand in hand met diversiteit. Een inclusieve werkplek is een plek waar iedereen zich gehoord en gerespecteerd voelt, ongeacht hun achtergrond of levensfase. De bewustwording van veel organisaties rondom het thema overgang is groeiende. Vanuit de portefeuille diversiteit & inclusie is men gewend “lastige thema’s” te mogen bespreken en een cultuur te creëren waarin open communicatie en begrip centraal staan. Daar past het thema overgang in.

Het betekent ook dat je als werkgever de nodige ondersteuning en eventuele aanpassingen aanbiedt om vrouwen in de overgang te faciliteren. Of dat nu gaat om flexibele werkuren, een ander pauzebeleid. Misschien kunnen verantwoordelijkheden tijdelijk uitgewisseld worden of helpt meer educatie voor een gezonde leefstijl. Inclusiviteit zorgt ervoor dat iedereen zich gesteund voelt.

Een mooi praktijkvoorbeeld

In Groot-Brittannië is er een duidelijke beweging richting overgangsvriendelijke werkplekken. Meer dan 50 Britse ondernemingen, waaronder grote bedrijven zoals Unilever UK en voetbalclub West Ham United, erkennen het belang hiervan. Ze implementeren maatregelen zoals trainingen, fysieke aanpassingen en flexibele werktijden. Een recente peiling toont aan dat 3 van de 10 Britse werkplekken al een menopauzebeleid hebben ingevoerd. Bovendien wordt er in Londen zelfs een prijs uitgereikt aan de meest overgangsvriendelijke ondernemingen. Dit is een inspirerend voorbeeld voor bedrijven wereldwijd.



Bedrijven waarin het hoger management voor ten minste 15% bestaat uit vrouwen zijn

50% winstgevender



Elke salarisstroom voor een vrouw is een

investering in het menselijk kapitaal

van de volgende generatie. Ze investeren het in het welzijn van hun familie



Meer gendergelijkheid betekent meer inkomstengelijkheid. Het stimuleert diversiteit in de economie, waardoor

de economie veerkrachtiger wordt

De financiële impact

De overgang en haar symptomen beïnvloeden de werkvloer. Voor veel werkgevers is het echter onduidelijk wat dit financieel betekent. Maar als je de kosten op een rijtje zet, zie je duidelijk waarom het zo belangrijk is vrouwen in de overgang te ondersteunen.

De ‘verborgen kosten’ van de overgang

Uit onderzoek blijkt dat er een drietal type kosten de grootste kosten drijvers zijn als het gaat om overgangssymptomen:

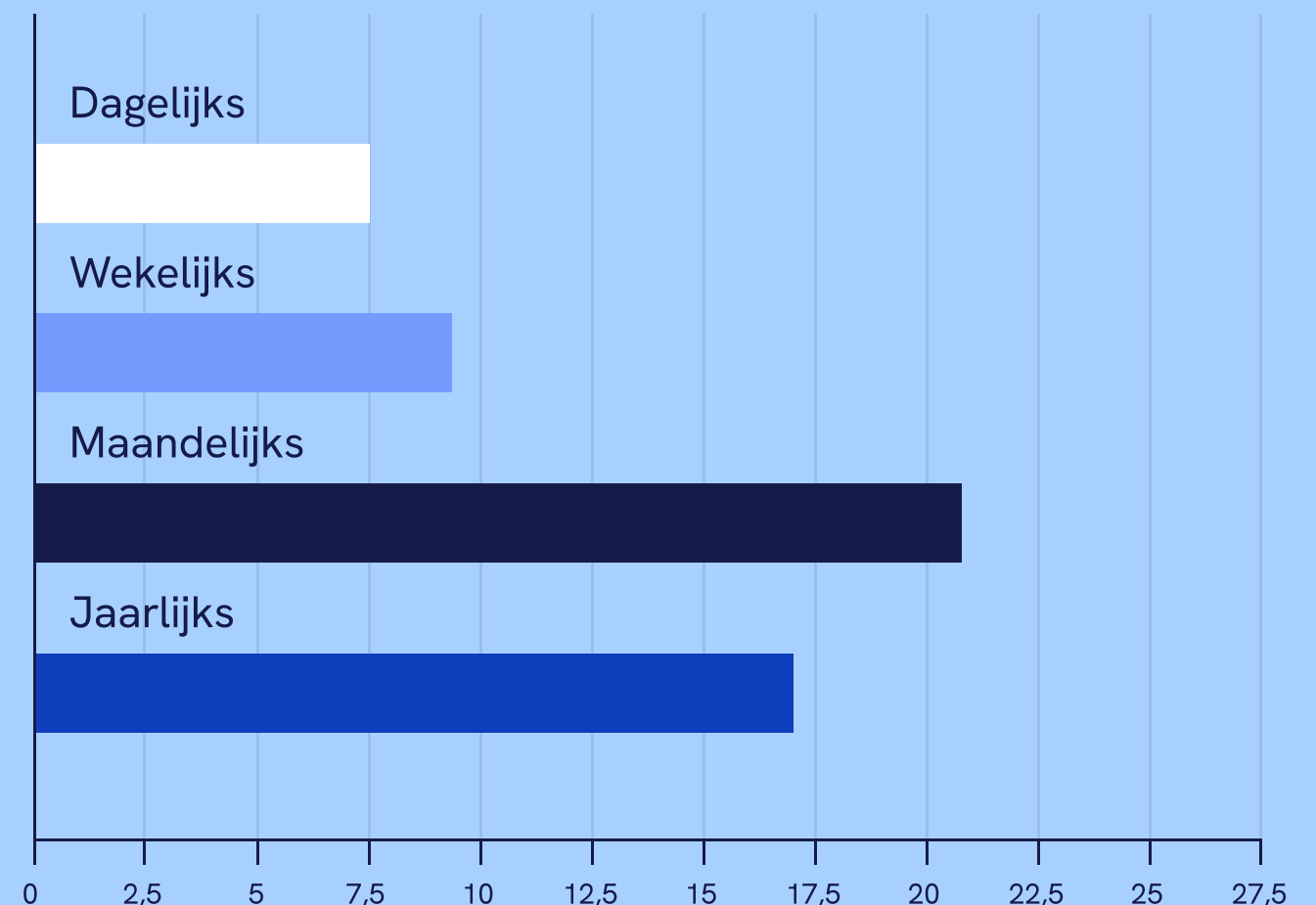
Ziekteverzuim

Uit ziekteverzuim bronnen blijkt dat vrouwen in de overgangleeftijd significant hoger ziekteverzuim hebben dan mannen in dezelfde leeftijd. Daarnaast weten we dat 35% van het ziekteverzuim van vrouwen in de overgang, gerelateerd is aan overgangsklachten.

Burnout

Helaas komt het ook voor dat vrouwen in een burn-out belanden, doordat de combinatie van werk en haar overgangssymptomen haar te veel worden. Een burn-out brengt vaak een lang hersteltraject met zich mee en in Nederland duurt een gemiddelde burn-out zo’n 270 dagen. Circa 3% van de vrouwen in de overgang belandt in een burnout door haar klachten. Door dit langdurige uitval lopen de kosten voor de werkgever vaak snel hoog op, zonde want het komt ook met regelmaat voor dat overgangsklachten verward worden met een burnout.

Invloed *op werk* in 2021



Productiviteit

Overgangssymptomen leiden gelukkig in de meeste gevallen niet tot geheel ziek melden, maar hebben wel degelijk impact op de werkweek van vrouwen. Het CBS concludeerde uit een grote survey dat 8% van de vrouwen dagelijks impact van haar symptomen ondervindt, op haar werk. 9% heeft er wekelijks last van, 21% maandelijks en 17% een aantal keer per jaar. Deze frequente productiviteitsafname heeft dan ook een financiële impact.

Als we de impact van bovenstaande 3 factoren bij elkaar optellen (rekening houdend met de kans dat het zich voordoet), lopen de kosten hard op. Gezamenlijk kost dit een werkgever gemiddeld

€6.000-9.000 *per vrouw*

per vrouw in de overgangleeftijd. Voor een bedrijf met 2000 werknemers en zo’n 400 vrouwen in deze doelgroep, betekent dit €2.5-4 miljoen per jaar!

Return on investment

Jouw vraag zal dan zijn, hoeveel zal meer aandacht, informatie, ondersteuning en andere aanpassingen voor vrouwen in de overgang dan opleveren, voor mij als werkgever? De exacte kostenverlaging zal van vele zaken afhangen zoals de type maatregelen die je implementeert, werknemer participatie, adoptie van managers en bedrijfscultuur verandering.

Ziekteverzuim

Wat de exacte verbetering op ziekteverzuim zal zijn hangt af van vele factoren, maar de ArboUnie bevonden in hun onderzoek dat het 35% overgangsgerelateerde ziekteverzuim met zo’n 10% terug gedrongen kan worden, als er meer aandacht en aanpassingen op de werkvloer komen.

Productiviteit

Zoals we eerder al aangaven, bleek uit BCG onderzoek dat bedrijven die goed zorgen voor het welzijn van hun team, beloond worden met een productiviteitsboost van zo'n 13%. En volgens een survey van Gallup zijn medewerkers die zich echt gesteund voelen, niet alleen productiever, maar zijn ze ook minder vaak ziek, blijven ze langer aan boord en krijgen ze betere feedback van klanten.

Goed werkgeverschap: aantrekken en behouden

De afgelopen 5 jaar is er een duidelijke trend gezien van uitgebreide secundaire benefits vanuit werkgevers. Aan de ene kant zorgt de krappe arbeidsmarkt er voor dat werkgevers zich op meerdere vlakken moeten onderscheiden, zo worden aanvullende benefits steeds belangrijker. Aan de andere kant, realiseren werkgevers zich ook steeds meer dat hun werknemers hun kapitaal zijn, hoe tevredener, fitter en gezonder zij zijn, des te productiever en loyaler. Steeds meer werkgevers focussen daarom op het ondersteunen van hun werknemers op het gebied van mentale en fysieke gezondheid. Hierbij kun je denken aan werkgevers die ondersteuning bieden voor mantelzorgers, maar ook aan initiatieven zoals bedrijfsfitness, mindfulness workshops en voedingsadviezen op de werkvloer.

Als we inzoomen op de overgang, blijkt uit onderzoek onder Senior HR experts dat 2 op de 3 werkgevers meer vragen krijgen over de overgang dan 5 jaar geleden. En het goede nieuws is dat 89% van de bedrijven die hier actie op ondernemen, merkt dat ze hierdoor aantrekkelijker worden voor ervaren vrouwen om bij hen te komen én te blijven werken.

In het volgende hoofdstuk ontdek je hoe je als werkgever vrouwen tijdens hun overgang optimaal kunt steunen.

	Per vrouw (In de overangslleeftijd)	Per bedrijf (met 400 vrouwen in de overangslleeftijd)
Totale jaarlijkse overgangs gerelateerde kosten*	€6.000 - 9.000	€2.5 - 4M

* Onderzoek toont aan dat overgangsklachten een directe impact hebben op productiviteit, kortdurend verzuim en burnouts. Deze kosten zijn meegenomen in de berekening. Ook zijn er indirecte kosten, zoals de kosten voor werving wanneer vrouwen hun baan verlaten vanwege hun klachten.

Wat kan je doen?

Het is duidelijk dat de overgang op veel vrouwen impact heeft en daarmee ook op hun prestaties op de werkplek. We hebben het belang van de proactieve rol van de werkgever benadrukt, zowel vanuit financieel belang maar zeker ook om een diverse en inclusieve werkomgeving te creëren. Maar wat kun je als werkgever dan concreet doen om vrouwen in de overgang te ondersteunen en een werkomgeving te faciliteren die past bij haar individuele situatie.

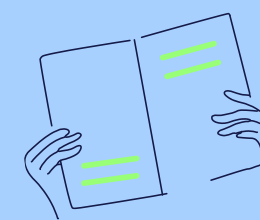
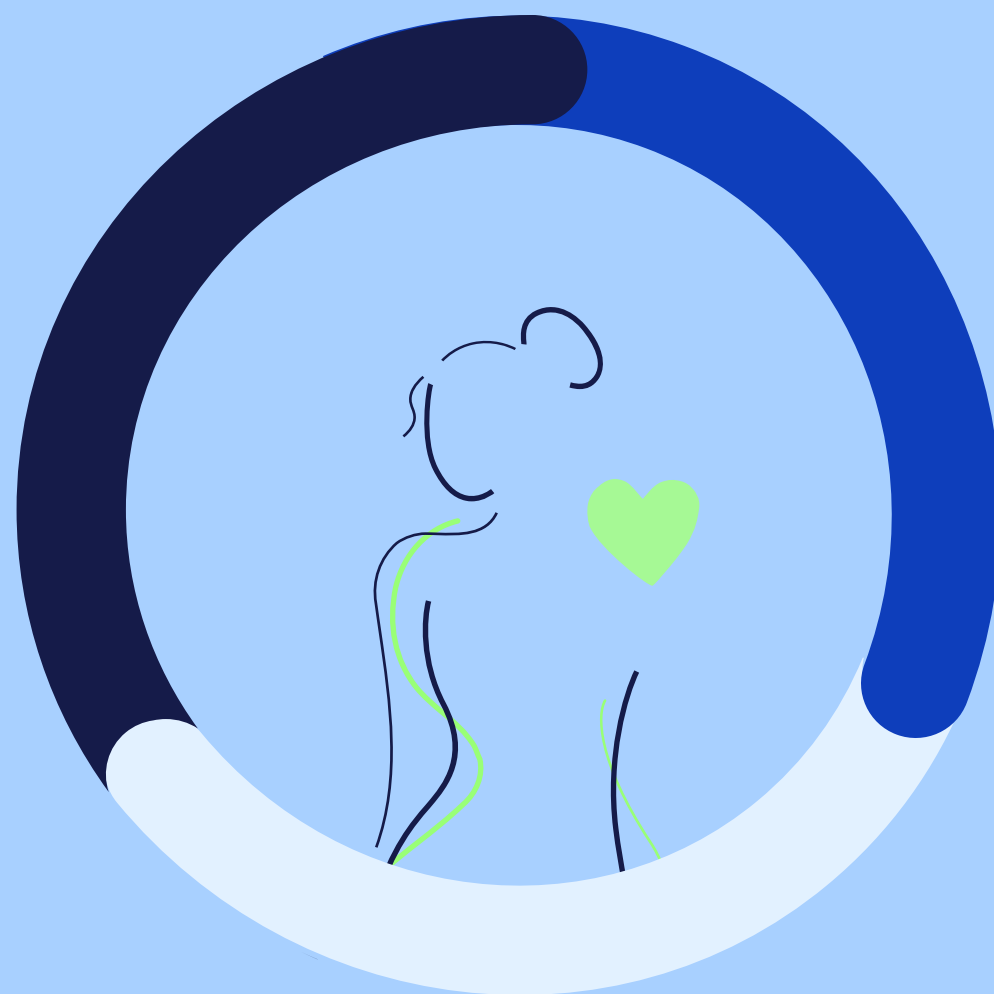
Informatie en educatie

Allereerst, kennis is de basis! Er heerst helaas nog veel onduidelijkheid rond dit thema, veel vrouwen (en vaak zelfs de bedrijfsarts) zijn zich vaak niet bewust dat de klachten die zij ervaren mogelijk een gevolg zijn van de overgang. Laat staan hoe ze deze kunnen aanpakken. Daarom is het belangrijk om duidelijke en begrijpelijke informatie over de overgang beschikbaar te stellen. Dit kan door het delen van informatie via een nieuwsbrief, brochure of intranet artikelen. Of denk aan een workshop of een thema-evenement. Het belangrijkste is dat de informatie gemakkelijk te begrijpen is en medisch betrouwbaar is.



Een Must-Have: overgangsbeleid

met bijvoorbeeld werkplek
aanpassingen of werkuren



Informatie & educatie

Het begint met kennis. Zorg dat
vrouwen en leidinggevenden
symptomen begrijpen.



Trainingen & coaching

Start de dialoog. Train
leidinggevenden & HR. Bied
coaching waar nodig.

Trainingen en coaching

Het opleiden van bedrijfsartsen, HR-medewerkers, leidinggevende en soms zelfs collega's over de overgang en de impact ervan op het werk, kan helpen om een open dialoog op de werkvloer te bevorderen en ondersteunende beleidsmaatregelen te implementeren. Dit gaat allereerst om het begrijpen en herkennen van de symptomen van de overgang, welke ondersteuning vrouwen kan helpen en eventueel welk beleid de organisatie hiervoor heeft. Een-op-een coaching kan ook nuttig zijn om vrouwen in de overgang te helpen hun symptomen te begrijpen en uiteindelijk leren hoe zij deze kan verminderen.



Overgangsbeleid

Met een begripvolle houding en goede en duidelijke maatregelen bereik je als werkgever dat medewerkers zich gesteund voelen. Sommige werkgevers hebben dan ook een duidelijke menstruatie en/of overgang beleid. Hierin wordt o.a. uiteengezet waar een medewerkster naartoe kan gaan voor ondersteuning, hoe de bedrijfsarts hierbij kan ondersteunen, het verzuimbeleid rondom de overgang en welke (maatwerk) aanpassingen er geboden kunnen worden. Denk aan specifieke dagen die vrouwen kunnen opnemen bij overgangsklachten of het faciliteren van aangepaste werkplekken.

Zo'n beleid geeft niet alleen duidelijkheid aan de werknemers, maar versterkt ook de open communicatie en het begrip binnen de organisatie.

Vi kan je hierbij helpen!

Het zelf opzetten van de juiste ondersteuning en informatie omtrent de overgang kan een hele klus zijn. Vi kan je hierbij helpen.

Ons unieke en innovatieve platform is er enerzijds op gericht Nederlandse vrouwen tijdens hun overgang te helpen – simpel, laagdrempelig en doeltreffend. Anderzijds biedt het werkgevers een simpele en schaalbare tool om deze groep medewerkers bij te staan in deze soms pittige fase:

Laagdrempelig & simpel

De overgang is ingewikkeld genoeg, wij geven vrouwen hapklare informatie via een simpel te navigeren platform. Onze symptoom tracking tool is zeer intuïtief, daardoor kunnen vrouwen makkelijk aan de slag. De app is te gebruiken op de telefoon en daardoor 24/7 beschikbaar.

Betrouwbaar

Vi is gebouwd in samenwerking met de Vereniging van Overgang Consulenten, de experts op dit gebied! Samen met hen zorgt Vi ervoor dat vrouwen hun overgangssymptomen leren herkennen, begrijpen en aanpakken.

Verbeterde kennis

Met behulp van korte kennismodules over de overgang kunnen vrouwen meer leren over hun symptomen en mogelijke oplossingen.

Persoonlijk

De informatie wordt aangepast aan de individuele situatie van iedere vrouw, met betrekking tot waar zij zich bevindt in de overgang als ook haar persoonlijke symptomen.

Verhoogd begrip & grip

Een app waarin vrouwen hun symptomen en leefstijlinformatie kunnen bijhouden, met een overzichtelijke pagina die inzicht geeft in symptomen en welke triggers deze mogelijk veroorzaken.

Anoniem

Vrouwen in jouw organisatie hoeven geen goedkeuring te vragen voor gebruik, niet te betalen en hun persoonlijke data is uiterst veilig opgeslagen en wordt niet gedeeld.



Vi biedt een unieke oplossing in Nederland die vrouwen de juiste handvatten geeft om meer begrip en grip op hun overgangsreis te krijgen. Daarnaast biedt het werkgevers een directe manier om medewerkers eenvoudig en kwalitatief te ondersteunen in deze soms pittige fase.

Benieuwd naar de specifieke mogelijkheden van Vi voor jouw organisatie? Neem contact met ons op voor een demo via support@vihealth.nl.

Take-aways en conclusie

De overgang is een natuurlijke fase in het leven van iedere vrouw. Hoewel het voor vele vrouwen uitdagingen met zich mee brengt, is er veel mogelijk qua ondersteuning, leefstijl en behandelingen. Als werkgever/leidinggevende wil je dat je medewerkers zich goed voelen en ze faciliteren op hun best te kunnen presteren, ongeacht de levensfase waarin ze zich in bevinden.

Hiervoor is het belangrijk om een omgeving te creëren waarin medewerkers zich gehoord en gesteund voelen tijdens de overgang, een omgeving waarin ze open durven te zijn en waar er met ze mee gedacht wordt in mogelijke oplossingen en aanpassingen.

De belangrijkste take-aways nog even op een rij:



Mensen weten nog weinig over de overgang

De overgang is een complex proces dat vaak onbegrepen is. Er zijn veel meer overgangsgelateerde symptomen dan de meeste vrouwen en hun omgeving bekend mee zijn. Het begrijpen van dit proces, de mogelijke klachten en impact ervan op het welzijn van vrouwen is dan ook een essentiële eerste stap.



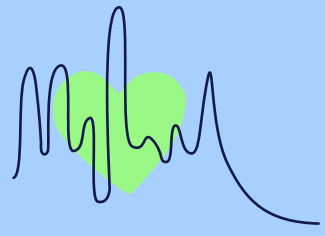
De overgang heeft invloed op werkprestaties en participatie

De klachten die vrouwen ervaren tijdens de overgang kunnen wel degelijk invloed hebben op werk prestaties en participatie. Daarom is het belangrijk om als werkgever en leidinggevende bewust te zijn van deze impact, en te na te denken hoe je vrouwen kunt ondersteunen en faciliteren om de negatieve gevolgen te beperken.



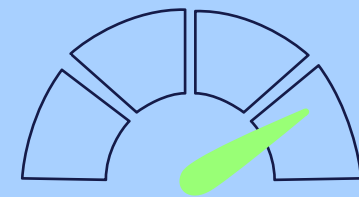
Aanpassingen op de werkvloer zorgen dat vrouwen zich beter voelen

Het streven naar een diverse en inclusieve werkomgeving geldt ook voor vrouwen, die door hun overgangssymptomen tijdelijk extra ondersteuning en eventuele aanpassingen op de werkvloer nodig hebben. Als werkgever die streeft naar diversiteit & inclusiviteit kun je nadenken hoe je eventueel overgang beleid, educatie en training en de juiste ondersteuning kan inrichten binnen je organisatie.



De overgang heeft financiële gevolgen van de overgang voor werkgevers

Er is in binnen- en buitenland het nodige onderzoek gedaan naar de overgang. Hieruit blijkt dat de financiële impact van de overgang voor werkgevers significant is. De verborgen jaarlijkse kosten door ziekteverzuim, verminderde productiviteit en in sommige gevallen zelfs een burn-out kunnen oplopen tot gemiddeld wel €6000-10.000 per vrouw in de overgangsleeftijd. En gezien deze demografie hard groeit binnen de werkende bevolking, een kostenpost die je als werkgever wilt aanpakken. Er zijn nog geen exacte cijfers, maar door te investeren in educatie, bewustzijn en concrete ondersteuning rond de overgang, kunnen vrouwen meer grip krijgen op hun symptomen zodat deze hun werkprestaties minder in de weg hoeven te staan.



Er ligt een rol voor de werkgever om iets met het thema overgang te doen

Als werkgever zijn er verschillende zaken waarmee je deze vrouwen ondersteuning te bieden. De eerste stap is het aanbieden van betrouwbare informatie rondom het herkennen en aanpakken van symptomen. Sommige werkgevers stellen 'overgang' beleid op en anderen werken samen met externe partners voor trainingen, coaching en andere vormen van ondersteuning.

Marleen ten Damme
marleen@vihealth.nl
+31 (6) 10 94 60 43

Sanne van Erp
sanne@vihealth.nl
+31 (6) 24 85 80 22

We hebben *verschillende bronnen* geraadpleegd voor de creatie van dit whitepaper.

Wetenschappelijke tijdschriften en onderzoeken:

- Nederlands Tijdschrift van Obstetrie & Gynaecologie
- Wetenschappelijk tijdschrift voor Experimental NeuroTherapeutics
- Maturitas Onderzoek: The demography of menopause

Rapporten:

- TNO-Rapport: 'De overgang: klachten en de invloed op het werk'
- Menopause and the workplace rapport: the Fawcett Society and Channel 4
- BCG Rapport: The Next Frontier of Workplace Culture
- Gallup Rapport: State of the Global Workplace: 2023

Artikelen:

- Woman Inc Artikel: Hoe carrières tot stilstand kunnen komen
- CBS Artikel: Helpt werknemers in overgang ondervindt hinder op werk
- Arbounie Artikel: Verzuim verminderen door aandacht voor de overgang
- The New York Times Artikel: A Movement to Make Workplaces 'Menopause Friendly'

Onderzoeken door organisaties/bedrijven:

- Onderzoek Deloitte: Proof That Positive Work Cultures Are More Productive
- Peppy Health UK Survey: 500+ HR besluitvormers in Oktober 2022



Adres

Weena 505
3013 AL Rotterdam

Contact:

E: info@vihealth.nl

Not on pause

De overgang op de werkvloer

Wat jij als werkgever kan
doen