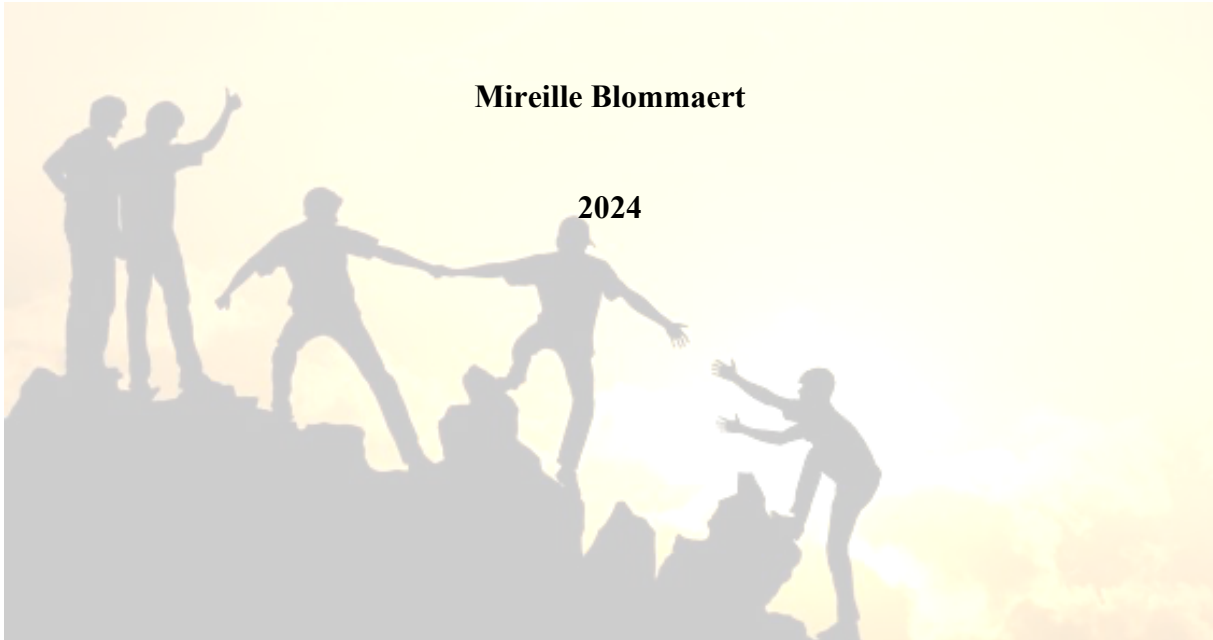


**White Paper**

# **Menopauze Vriendelijke Organisatie**

**Mireille Blommaert**

**2024**



## Inhoud

### Inleiding

1. Kennis over de overgang
2. Waarom een menopauzevriendelijk beleid?
3. Ontwikkeling en implementatie
4. Beleidsmaatregelen
5. Bewustwording en training
6. Ondersteuning
7. Metingen en evaluatie

### Conclusie

### De volgende stap

### Over de auteurs

### Bronnen



## Inleiding

In onze huidige maatschappij worden vrouwen wereldwijd geconfronteerd met de uitdagingen en veranderingen die de overgang met zich meebrengt. De overgang, die tussen het 40e en 60e levensjaar optreedt, markeert het einde van de vruchtbare periode en dit gaat vaak gepaard met een reeks fysieke en mentale symptomen, zoals opvliegers, stemmingswisselingen, en slaapstoornissen.

Hoewel de overgang een natuurlijk onderdeel is in het leven van een vrouw, blijft het ondanks toenemende media-aandacht een lastig onderwerp om te bespreken. Deze fase verdient meer dan ooit aandacht. Vrouwen die nu in de overgang zijn of komen is de eerste generatie die een baan heeft en doorwerkt tot aan het pensioen. Het is belangrijk dat vrouwen in de overgang optimaal functioneren en hun talenten volledig benutten.

Alle vrouwen komen vroeg of laat in de overgang. De overgang heeft een grote impact op het functioneren van vrouwen en indirect ook op andere werknemers in je organisatie. In Nederland zijn 1,6 miljoen vrouwen in de overgang. Tijdens de overgang is de hormoonhuishouding verstoord en dit gaat gepaard met een heel pallet aan symptomen. Tachtig procent van de vrouwen ervaart in meer of mindere mate overgangsklachten.

Het blijkt lastig om dit onderwerp te bespreken. Vrouwen ervaren weinig ruimte om de impact van de overgang op het werk bespreekbaar te maken doordat er te weinig kennis is en omdat overgangsklachten vaak niet worden (h)erkend.

Door kennis over de overgang te vergroten zowel bij medewerkers als leidinggevendenden is het gemakkelijker om met elkaar in gesprek te gaan.

Kennis en bewustzijn vergroten kan je helpen om:

- medewerkers te **behouden voor je organisatie**
- verzuim **terug te dringen**
- productiviteit te **verbeteren**
- het beste talent **aan te trekken en te behouden.**

Uit onderzoek van het CBS in 2021 blijkt dat meer dan de helft van de werkende vrouwen in de overgang hinder ondervindt op de werkvloer.

- 36% van de werknemers in de overgang geeft aan minder goed te functioneren op het werk door bijvoorbeeld pijnklachten, vermoeidheid of concentratieproblemen.
- 31% ervaart ongemakkelijke situaties op de werkvloer, bijvoorbeeld vanwege opvliegers, stemmingswisselingen of doorlekken.
- 13% van de vrouwen in de overgang kampt met minder goed functioneren én ongemakkelijke situaties.
- 2% heeft weleens zoveel klachten dat zij zich ziekmelden.
- 20% van de werknemers in de overgang ervaart hiervan geen overgangsklachten.
- 25% heeft wel overgangsklachten maar heeft hiervan geen hinder op het werk.

Dit whitepaper richt zich op de vraag: "Hoe kun je als organisatie investeren in een menopauzevriendelijk beleid en waarom zou je dat moeten doen?"

Het doel van dit document is tweeledig. Ten eerste willen we organisaties bewust maken van de voordelen die gepaard gaan met het omarmen van een menopauzevriendelijke cultuur. Ten tweede streven we ernaar om dit onderwerp meer bespreekbaar te maken binnen organisaties en bedrijven.

Het is belangrijk om te begrijpen waarom de overgang relevant is voor organisaties. Een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking bestaat uit vrouwen in de leeftijdsgroep waarin de overgang zich voordoet. Deze vrouwen dragen dagelijks bij aan de prestaties en het succes van organisaties overal ter wereld. Echter, de overgang heeft een impact op hun welzijn, productiviteit en algemene werkprestaties. Het ontbreken van aandacht voor dit onderwerp leidt tot onnodig verzuim, verloop en verminderde betrokkenheid van medewerkers.

Dit white paper is voor iedereen die betrokken is bij het creëren van een inclusieve en ondersteunende werkomgeving.



## 1. Kennis over de overgang

### Wat is de overgang?

De menopauze is een natuurlijke fase in het leven van iedere vrouw en markeert het einde van haar vruchtbare jaren. Tijdens de overgang stopt de menstruatiecyclus volledig. De overgang bestaat uit 3 fases:

1. Perimenopauze: De periode voor de menopauze.
2. Menopauze: De laatste menstruatie
3. Postmenopauze: De periode na de laatste menstruatie.

De menopauze wordt officieel bepaald als het moment waarop een vrouw gedurende 12 opeenvolgende maanden geen menstruatie heeft gehad. Dit betekent dat ze niet langer in staat is om zwanger te worden. De overgang gaat gepaard met aanzienlijke fysiologische en hormonale veranderingen in het lichaam van een vrouw, wat leidt tot verschillende symptomen en uitdagingen.

### Leeftijd waarop de overgang begint

De leeftijd waarop de menopauze begint, varieert en wordt beïnvloed door genetische factoren, leefstijl en andere individuele kenmerken. Uit recente studies blijkt dat de meeste vrouwen de overgang ervaren tussen de leeftijd van 45 en 55 jaar. De gemiddelde leeftijd waarop de menopauze begint, ligt rond de 51 jaar. Dit is een ruwe schatting, en sommige vrouwen kunnen eerder of later in de overgang komen. Soms komen vrouwen al in de overgang vóór hun veertigste jaar, dit wordt vervroegde overgang genoemd.

### Fysieke en mentale symptomen van de overgang

De menopauze wordt vaak geassocieerd met een breed scala aan fysieke en mentale symptomen. Deze symptomen variëren van mild tot ernstig en kunnen aanzienlijke invloed hebben op de kwaliteit van leven van vrouwen. Enkele van de meest voorkomende fysieke symptomen zijn:

- **Opvliegers:** Dit zijn plotselinge gevoelens van warmte die het gezicht en bovenlichaam kunnen overspoelen en gepaard kunnen gaan met zweten en roodheid van de huid.
- **Nachtelijk zweten:** Veel vrouwen ervaren opvliegers tijdens de nacht, wat kan leiden tot slaapstoornissen en vermoeidheid.
- **Veranderingen in de menstruatie:** De menstruatie wordt onregelmatiger en heftiger. Uiteindelijk stopt de menstruatie.

Mentale symptomen kunnen ook voorkomen en omvatten:

- **Stemmingswisselingen:** Vrouwen kunnen stemmingswisselingen, prikkelbaarheid en depressie ervaren.
- **Slaapstoornissen:** Slapeloosheid en andere slaapproblemen zijn veelvoorkomend tijdens de menopauze.
- **Cognitieve veranderingen:** Sommige vrouwen melden problemen met concentratie en geheugen.

De ernst en duur van deze symptomen variëren zijn individueel. Het begrijpen van de overgang en de bijbehorende symptomen is essentieel om vrouwen te ondersteunen en organisaties te helpen bij het ontwikkelen van een menopauzevriendelijk beleid dat de gezondheid en het welzijn van deze werknemers bevordert.

## 2. Waarom een menopauzevriendelijk beleid?

Het ontwikkelen van een menopauzevriendelijk beleid binnen organisaties is geen louter ethische kwestie, maar ook een strategische investering. Hieronder vind je een overzicht van argumenten voor het ontwikkelen van een dergelijk beleid:

### 1. *Inclusie en Diversiteit*

Het bevorderen van een menopauzevriendelijke cultuur toont de inzet van een organisatie voor inclusiviteit en diversiteit. Het ondersteunen van werknemers in alle levensfasen, inclusief de menopauze, zorgt voor een gelijke behandeling en draagt bij aan een positieve en veilige werkomgeving.

### 2. *Verbetering van het welzijn van werknemers*

De menopauze brengt aanzienlijke fysieke en mentale uitdagingen met zich mee. Een menopauzevriendelijk beleid helpt werknemers om

- Beter om te gaan met symptomen,
- Hun welzijn te verbeteren en
- Hun productiviteit op het werk te behouden doordat ze meer kennis hebben en ze weten waar ze hulp kunnen vragen.

### 3. *Vermindering van verzuim*

Werknemers die overgangsklachten ervaren, kunnen vaker verzuimen als gevolg van symptomen zoals opvliegers, slaapstoornissen en stemmingswisselingen. Door ondersteuning en aanpassingen te bieden, verminder je als organisatie het verzuim en waarborg je de continuïteit van de werkzaamheden.

### 4. *Verhoogde Productiviteit*

Wanneer werknemers zich gesteund voelen tijdens de overgang, zijn ze waarschijnlijk productiever. Ze kunnen zich richten op hun taken zonder zich zorgen te maken over de impact van overgangssymptomen op hun prestaties.

### 5. *Talentbehoud*

Het aanbieden van een menopauzevriendelijk beleid is een positief signaal naar werknemers toe. Dit draagt bij om talent voor de organisatie te behouden en om aantrekkelijk te blijven voor toekomstige medewerkers.

## **Voordelen voor werknemers en de organisatie**

Een menopauzevriendelijk beleid biedt voordelen voor zowel werknemers als de organisatie als geheel:

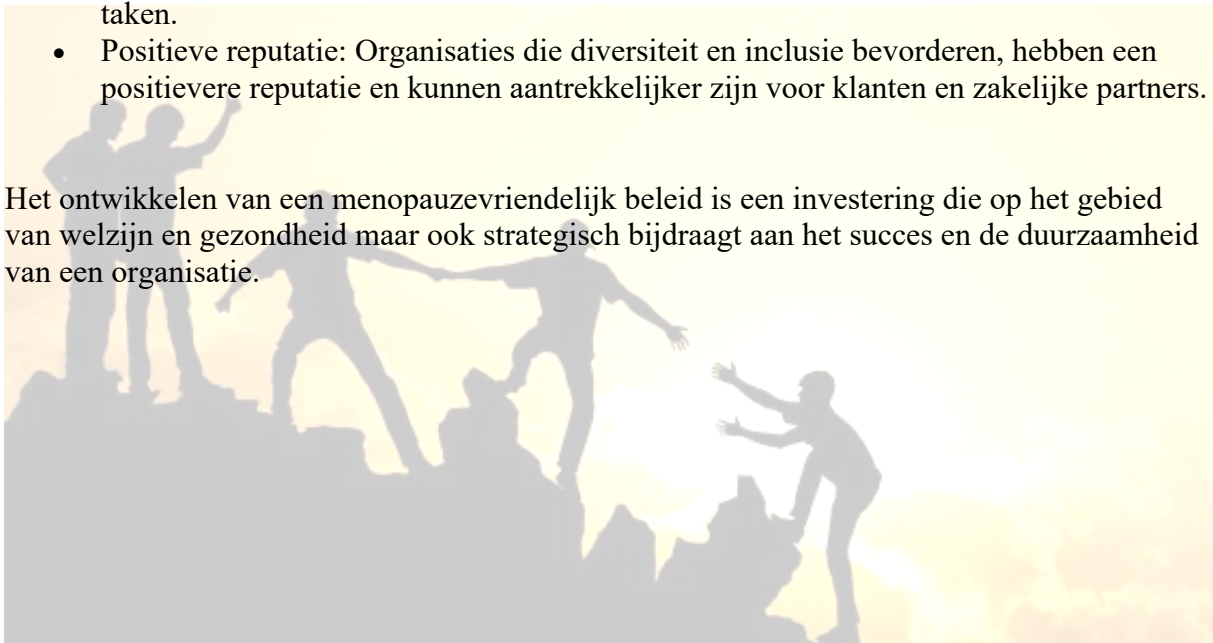
### *Voordelen voor werknemers*

- Meer vitaliteit: Werknemers hebben meer grip op hun overgangsklachten, wat hun vitaliteit verbetert.
- Minder stress: De wetenschap dat er ondersteuning is, vermindert stress en angst.
- Beter evenwicht tussen werk en privé: Werknemers kunnen beter balanceren tussen hun persoonlijke en professionele leven, omdat ze weten dat hun werkgever hun behoeften (h)erkent.

### *Voordelen voor de organisatie*

- Minder verzuim: Een menopauzevriendelijk beleid kan het ziekteverzuim verminderen, wat de kosten voor vervanging verlaagt.
- Verhoogde productiviteit: Medewerkers zijn productiever en beter gefocust op hun taken.
- Positieve reputatie: Organisaties die diversiteit en inclusie bevorderen, hebben een positievere reputatie en kunnen aantrekkelijker zijn voor klanten en zakelijke partners.

Het ontwikkelen van een menopauzevriendelijk beleid is een investering die op het gebied van welzijn en gezondheid maar ook strategisch bijdraagt aan het succes en de duurzaamheid van een organisatie.





### 3. Ontwikkeling en implementatie

#### Stappen om een menopauzevriendelijk beleid te ontwikkelen en implementeren

Het ontwikkelen en implementeren van een menopauzevriendelijk beleid vereist een gestructureerde aanpak. Hieronder vind je een omschrijving van de stappen om dit proces succesvol te doorlopen:

##### 1. Bewustwording en onderzoek

- Begrijp het belang: Eerst en vooral is het van belang dat de organisatie het belang van een menopauzevriendelijk beleid erkent en begrijpt.
- Onderzoek doen: Verzamel informatie over de behoeften en uitdagingen van werknemers in de overgang. Dit kan worden gedaan door enquêtes, interviews of focusgroepen.

##### 2. Beleid formuleren

- Stel een team samen: Stel een team samen dat verantwoordelijk is voor het opstellen van het beleid, bestaande uit HR-professionals, leidinggevenden, en vertegenwoordigers van werknemers. Eventueel aangevuld met een externe adviseur.
- Formuleer het beleid: Ontwikkel een menopauzebeleid dat duidelijke richtlijnen bevat voor ondersteuning.

##### 3. Train medewerkers en leidinggevenden

- Trainingsprogramma's: Implementeer trainingen en workshops om werknemers en leidinggevenden bewust te maken van de overgang en hoe ze kunnen bijdragen aan een ondersteunende werkomgeving.
- Cultiveer betrokkenheid: Leer medewerkers en leidinggevenden hoe ze empathisch kunnen reageren op de behoeften van collega's in de menopauze.

##### 4. Communicatie en bewustwording

- Interne communicatie: Verspreid informatie over het beleid binnen de organisatie via e-mails, intranet en vergaderingen.
- Bewustwordingscampagnes: Organiseer campagnes om bewustwording te vergroten en het onderwerp uit de taboesfeer te halen.

##### 5. Ondersteuning en aanpassingen

- Individuele ondersteuning: Bied individuele ondersteuning aan werknemers in de overgang, zoals flexibele werktijden of aanpassingen op de werkplek.
- Maak afspraken: Ontwikkel duidelijke procedures en afspraken voor werknemers om ondersteuning aan te vragen.

##### 6. Evaluatie en bijstelling

- Monitor de effectiviteit: Verzamel feedback van werknemers en evalueer de effectiviteit van het beleid.
- Pas het beleid aan: Op basis van de feedback, pas het beleid aan om te zorgen voor continue verbetering.

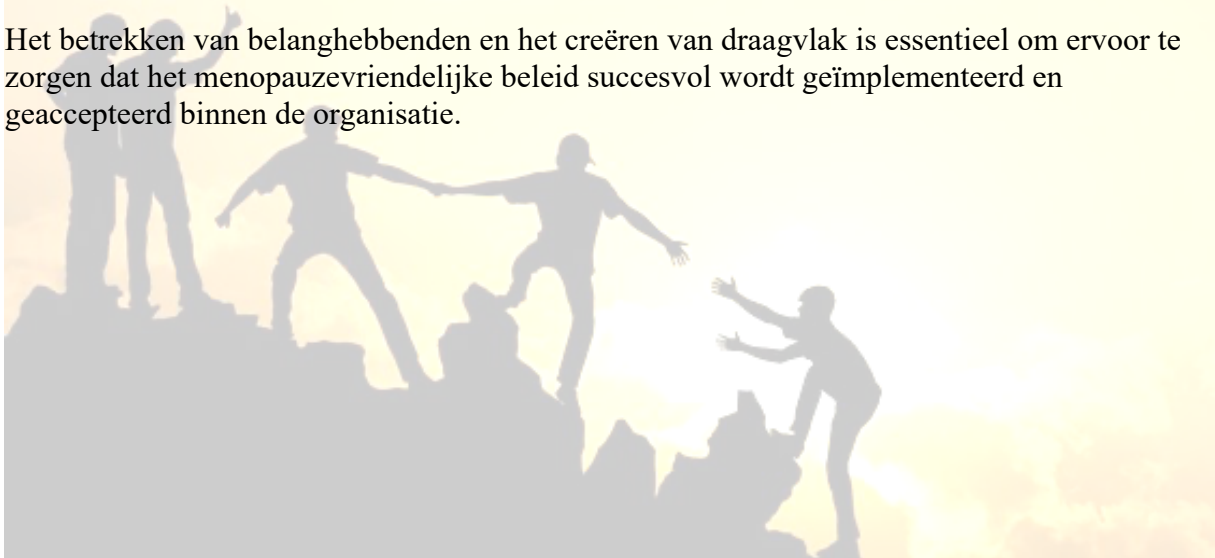


## Creëren van draagvlak

Een succesvolle implementatie van een menopauzevriendelijk beleid vereist de betrokkenheid van alle belanghebbenden binnen de organisatie. Hieronder zijn enkele stappen omschreven om draagvlak te creëren:

- **Leiderschapsondersteuning:** Zorg ervoor dat het management het belang van het beleid begrijpt en actief betrokken is bij de ontwikkeling en implementatie ervan. Zorg dat er in het management een ambassadeur is aangesteld om continuïteit van dit beleid te waarborgen.
- **Betrokkenheid van HR:** HR-afdelingen spelen een centrale rol in het proces. Zij leggen de link tussen het beleid en de behoeften van werknemers.
- **Betrek werknemers:** Organiseer informatie- en kennissessies om werknemers te betrekken en hun input te verzamelen.
- **Juridisch advies:** Zorg ervoor dat het beleid in overeenstemming is met de geldende wetten en regels met betrekking tot gendergelijkheid en discriminatie.

Het betrekken van belanghebbenden en het creëren van draagvlak is essentieel om ervoor te zorgen dat het menopauzevriendelijke beleid succesvol wordt geïmplementeerd en geaccepteerd binnen de organisatie.



## 4. Beleidsmaatregelen

### Verschillende beleidsmaatregelen

Een menopauzevriendelijk beleid moet zorgvuldig worden vormgegeven met specifieke beleidsmaatregelen en aanpassingen die de behoeften van werknemers in de overgang effectief aanpakken. Hierbij enkele overwegingen:

#### 1. Flexibele werktijden

- Aanpassingen in werkroosters: Overweeg flexibele werktijden, zodat werknemers de mogelijkheid hebben om hun werktijden aan te passen aan hun behoeften tijdens de overgang.
- Deeltijdwerk en job-sharing: Bied mogelijkheden voor deeltijdwerk of job-sharing aan, waardoor werknemers meer controle hebben over hun werklast.

#### 2. Informele communicatiekanalen

- Open dialoog: Moedig open communicatie aan over menopauze-gerelateerde zorgen en behoeften.
- Mentorprogramma's: Implementeer mentorprogramma's waarin werknemers informeel kunnen praten over hun ervaringen en vragen kunnen stellen.

#### 3. Gezondheids- en vitaliteitsprogramma's

- Gezondheidsvoorlichting: Organiseer voorlichtingssessies over gezonde leefstijlkeuzes en de impact ervan op de menopauze.
- Toegang tot hulpbronnen: Zorg voor toegang tot hulpbronnen, zoals masterclasses en workshops over leefstijl (voeding, lichaamsbeweging en stressmanagement).

### Het belang van beleidsmaatregelen

Beleidsmaatregelen zijn belangrijk om een menopauzevriendelijke werkomgeving te creëren. Deze maatregelen erkennen niet alleen de unieke behoeften van werknemers in de overgang, maar dragen ook bij aan een inclusieve cultuur waarin diversiteit wordt gewaardeerd.

Het implementeren van succesvolle maatregelen, zoals flexibele werktijden en gezondheidsprogramma's, hebben positieve effecten voor het welzijn en de productiviteit van werknemers. Door proactief te zijn in het creëren van een menopauzevriendelijke werkomgeving, kunnen organisaties niet alleen het welzijn van hun personeel verbeteren, maar ook een positieve reputatie opbouwen als werkgever die diversiteit en inclusiviteit serieus neemt.

## 5. Bewustwording en training

### Het belang van bewustwording en training

Bewustwording en training zijn kernelementen bij het ontwikkelen van een menopauzevriendelijk beleid in organisaties. Deze aspecten dragen bij aan de transformatie van de werkomgeving in een inclusieve en ondersteunende plek voor alle werknemers. Hieronder wordt het belang van bewustwording en training belicht:

#### 1. Verminderen van stigma en taboe

Bewustwordingstrainingen helpen het taboe rond de overgang te verminderen. Ze informeren medewerkers en leidinggevenden over de fysieke en emotionele veranderingen die gepaard gaan met de overgang, en dragen bij aan begrip en ondersteuning.

#### 2. Verbeteren van communicatie

Trainingen en workshops richten zich op het ontwikkelen van effectieve communicatievaardigheden, waardoor leidinggevenden en collega's beter in staat zijn om open gesprekken te voeren over de overgang. Dit draagt bij aan een ondersteunende werkomgeving.

#### 3. Empoweren van werknemers

Bewustwordingstrainingen geven werknemers het vertrouwen om hun behoeften te uiten en ondersteuning te vragen. Dit resulteert in een pro-actievere rol in hun eigen welzijn op de werkvloer.

#### 4. Bevorderen van gezondheid en vitaliteit

De menopauze kan een impact hebben op de fysieke en mentale gezondheid van werknemers. Trainingen en workshops kunnen informatie geven over gezonde leefstijlkeuzes die symptomen kunnen verlichten en verminderen.

### Suggesties voor training en programma's

Om bewustwording en training effectief te implementeren, zijn er verschillende opties:

#### 1. Voorlichting

- Informatieve Sessies: Organiseer informatiesessies waarin experts spreken over de overgang, de lichamelijke en mentale veranderingen en de impact op het werk.
- Webinars en E-learnings: Ontwikkel online trainingen die medewerkers en leidinggevenden kunnen volgen op hun eigen tempo.

#### 2. Communicatietraining

- Effectieve communicatie: Train leidinggevenden en collega's in het voeren van gesprekken over de overgang.
- Rollenspellen: Gebruik rollenspellen om interactieve trainingssessies te creëren en praktische ervaring op te doen.

#### 3. Bewustwordingscampagnes

- Bewustwordingsmaand: Voer campagnes om informatie te delen tijdens de week van de overgang en rond wereldmenopauzedag.
- Zichtbare Materialen: Zorg voor informatieve posters en flyers op prominente plaatsen binnen de organisatie.

#### 4. Online hulpbronnen

- Interne portals: Creëer interne websites of portals waar werknemers toegang hebben tot bronnen en informatie over de menopauze.
- Digitale Brochures: Ontwikkel digitale brochures met praktische tips en informatie over het hanteren van overgangsklachten.

#### 5. Peer support

- Peer-to-Peer Ondersteuning: Stimuleer de oprichting van peer support-groepen waar werknemers hun ervaringen kunnen delen en elkaar ondersteunen.
- Mentorschap: Koppel werknemers die in de overgang zijn aan mentors die hen kunnen begeleiden.

Bewustwording en training zijn essentieel om een menopauzevriendelijke cultuur te creëren en duurzaam te onderhouden. Het ontwikkelen en implementeren van een opleidingsplan en het aanbieden van diverse hulpbronnen is van groot belang om medewerkers en leidinggevendenden kennis en vaardigheden te geven die nodig zijn om de overgang op de werkvloer te begrijpen en te ondersteunen.



## 6. Ondersteuning

### Verwijzing naar beschikbare hulpbronnen en ondersteuning

In het kader van het ontwikkelen van een menopauzevriendelijk beleid is het van belang om zowel medewerkers als organisaties te voorzien van toegang tot relevante hulpbronnen en ondersteuning.

Hieronder richten we ons op mogelijke hulpbronnen:

#### *Voor medewerkers*

- Bedrijfsgezondheidsdiensten: Medewerkers kunnen contact opnemen met de bedrijfsgezondheidsdienst om medische begeleiding en advies te krijgen over het hanteren van symptomen van de overgang.
- Het beschikbaar stellen van toegang toe een overgangsconsulent of coach
- Peer support-netwerken: Het creëren van peer support-netwerken waar medewerkers ervaringen kunnen delen en elkaar ondersteunen.

#### *Voor organisaties:*

- Consultants: Raadpleeg externe consultants of experts in menopauzevriendelijke werkomgevingen om advies en begeleiding te krijgen bij de implementatie van het beleid.
- Sluit aan bij netwerken die best practice delen op het gebied van menopauzebeleid.
- Juridisch Advies: Zorg ervoor dat uw beleid in overeenstemming is met de wetten en voorschriften met betrekking tot gendergelijkheid en discriminatie.

### Het belang van toegankelijke ondersteuning voor medewerkers

Toegankelijke en vertrouwelijke ondersteuning voor medewerkers in de overgang is van belang om de effectiviteit van het menopauzevriendelijke beleid te waarborgen.

Hier is waarom:

#### *1. Normaliseert de overgang*

Toegankelijke ondersteuning normaliseert het bespreken van de overgang en vermindert het taboe eromheen. Medewerkers voelen zich vrijer om hun behoeften en zorgen te uiten.

#### *2. Bevordert welzijn*

Medewerkers moeten weten dat ze ondersteund worden tijdens deze levensfase.

Toegankelijke ondersteuning draagt bij aan het welzijn van werknemers.

#### *3. Verhoogt de betrokkenheid*

Medewerkers die weten dat hun werkgever om hen geeft, zijn waarschijnlijk meer betrokken bij hun werk en de organisatie als geheel.

#### *4. Voorkomt verzuim*

Het aanbieden van vertrouwelijke ondersteuning kan voorkomen dat medewerkers verzuimen als gevolg van overgangsklachten. Dit bespaart de organisatie kosten en zorgt voor continuïteit.

Het ontwikkelen van een menopauzevriendelijk beleid zonder toegankelijke en vertrouwelijke ondersteuning is niet compleet. Organisaties moeten ervoor zorgen dat medewerkers zich gehoord, begrepen en gesteund voelen tijdens de overgang, en dat ze weten waar ze terecht kunnen voor hulp en informatie. Dit draagt bij aan een gezonde en inclusieve werkomgeving voor alle werknemers.



## 7. Metingen en evaluatie

### Metten en evalueren van de effectiviteit van een menopauzevriendelijk beleid

Het ontwikkelen van een menopauzevriendelijk beleid is slechts het begin van het creëren van een ondersteunende werkomgeving voor werknemers in de overgang. Om ervoor te zorgen dat het beleid effectief is en blijft voldoen aan de behoeften van de werknemers, is het essentieel om regelmatig metingen en evaluaties uit te voeren. Hier is hoe organisaties de effectiviteit van hun beleid kunnen meten en evalueren:

#### 1. Verzamelen van data

- Verzuimcijfers: Houd verzuimgegevens bij en identificeer of er veranderingen zijn in het verzuim als gevolg van het beleid.

#### 2. Feedback van werknemers

- Enquêtes en interviews: Voer enquêtes of interviews uit om de tevredenheid van werknemers te meten en hun feedback over het beleid te verzamelen.
- Focusgroepen: Organiseer focusgroepen om diepgaande inzichten te verkrijgen en aanbevelingen te verzamelen.

#### 3. Monitoring van aanpassingen

- Bekijk de aanpassingen: Evalueer of de aangeboden aanpassingen, zoals flexibele werktijden, worden gebruikt en als ze effectief zijn.
- Aanpassing op Aanpassing: Pas de aanpassingen indien nodig aan op basis van de feedback en het gebruik.

### Het gebruik van feedback en gegevens om het beleid te verbeteren en te optimaliseren

Het verzamelen van feedback en gegevens is waardevol, maar het gebruik ervan om het beleid te verbeteren is van het grootste belang. Hieronder zijn een aantal stappen beschreven om deze feedback en gegevens effectief te benutten:

#### 1. Analyse en interpretatie

- Analyseer data: Bestudeer de verzamelde gegevens om patronen en trends te identificeren.
- Interpreteer feedback: Begrijp de betekenis achter de feedback en aanbevelingen van werknemers.

#### 2. Identificeer sterke en zwakke punten

- Herken succesfactoren: Identificeer de elementen van het beleid die goed werken en bijdragen aan een menopauzevriendelijke werkomgeving.
- Zwakke punten identificeren: Wijs de gebieden aan waar verbetering nodig is, gebaseerd op feedback en gegevens.

#### 3. Beleidsaanpassingen

- Maak aanpassingen: Pas het beleid aan op basis van de geïdentificeerde sterke en zwakke punten en de behoeften van werknemers.
- Betrek belanghebbenden: Raadpleeg werknemers, leidinggevenden, HR en management bij het maken van beleidsaanpassingen.



#### *4. Monitoring en herhaling*

- Herhaal de evaluatie: Voer regelmatige evaluaties uit om te zien of de aangebrachte aanpassingen het gewenste effect hebben gehad.
- Leer en verbeter: Blijf leren van feedback en gegevens en gebruik deze kennis om het beleid voortdurend te verbeteren.

Door een continu proces van metingen, evaluaties en aanpassingen in te bouwen, kun je er als organisatie voor zorgen dat het menopauzevriendelijke beleid relevant blijft en de impact blijft hebben op de werkomgeving. Het gebruik van feedback en gegevens is de sleutel tot het creëren van een ondersteunende en inclusieve werkcultuur voor alle werknemers.



## Conclusie

Dit whitepaper benadrukt de noodzaak en de stappen om een menopauzevriendelijk beleid te ontwikkelen en te implementeren binnen organisaties. De overgang is een natuurlijke levensfase voor vrouwen maar kan aanzienlijke fysieke en mentale uitdagingen met zich meebrengen.

Het is van belang dat organisaties actie ondernemen om een ondersteunende werkomgeving te bieden voor werknemers die deze levensfase doormaken.

In dit whitepaper hebben we de volgende punten behandeld:

- **Begrip van de overgang:**  
We hebben uitgelegd wat de menopauze is, op welke leeftijd deze doorgaans begint en welke fysieke en mentale symptomen zich kunnen voordoen.
- **Argumenten voor een menopauzevriendelijk beleid:**  
We hebben de voordelen voor zowel werknemers als organisaties besproken, waaronder verbeterd welzijn, verlaagd verzuim en verbeterde productiviteit.
- **Stapsgewijze implementatie:**  
We hebben een gedetailleerd overzicht gegeven van de stappen die organisaties kunnen nemen om een menopauzevriendelijk beleid te ontwikkelen en implementeren, en hoe belanghebbenden erbij betrokken kunnen worden.
- **Bewustwording en training:**  
We hebben benadrukt hoe bewustwording en training essentieel zijn om stigma te verminderen, communicatie te verbeteren en het welzijn van werknemers te bevorderen.
- **Ondersteuning en hulpbronnen:**  
We hebben verwezen naar beschikbare hulpbronnen voor zowel medewerkers als organisaties, en het belang van toegankelijke en vertrouwelijke ondersteuning benadrukt.
- **Metingen en evaluatie:**  
We hebben uitgelegd hoe organisaties de effectiviteit van hun beleid kunnen meten en evalueren, en het gebruik van feedback en gegevens om het beleid te verbeteren.

Het belang van het creëren van een menopauzevriendelijke werkomgeving kan niet worden overschat. Organisaties die een dergelijk beleid omarmen, tonen hun inzet voor diversiteit, inclusie en het welzijn van hun werknemers.

Het is niet alleen een morele verplichting, maar ook een strategische investering in de gezondheid, vitaliteit en productiviteit van werknemers.

We moedigen alle organisaties aan om actie te ondernemen en een menopauzevriendelijk beleid te implementeren. Door werknemers in de overgang te ondersteunen, kunnen organisaties een positieve impact hebben op hun werknemers en tegelijkertijd een inclusieve werkcultuur bevorderen. Samen kunnen we bijdragen aan een arbeidsmarkt die rekening houdt met de behoeften van alle werknemers, ongeacht hun levensfase.



## Over de auteurs

Dit white paper is samengesteld door Mireille Blommaert en Conchita de Graaf. Wij hebben een gezamenlijke missie om vrouwen die in de overgang zijn te ondersteunen zodat zij zich in de tweede lente van hun leven optimaal hun talenten en potentieel kunnen benutten.

**Mireille** heeft meer dan 25 jaar corporate ervaring in strategisch advies en projectmanagement in relatie tot gezondheid en welzijn. Ze is diëtist, gezondheidscoach en Vitaloog®. Ze heeft een passie om vrouwen die door de overgang gaan te ondersteunen zowel privé als in de werkomgeving. Ze zorgt ervoor dat vrouwen zich vitaler voelen en hun talenten beter kunnen benutten door hun leefstijl zo aan te passen dat het past in deze levensfase. Ze helpt organisaties om beleid te ontwikkelen zodat vrouwen die in de overgang zijn het beste uit zichzelf kunnen halen. Hiernaast biedt zij 1-1 coaching aan om door middel van leefstijlaanpassingen overgangsklachten beter te hanteren. Zij is ook auteur van het boek 'Blij zonder ei: Hoe ga je met meer energie door de overgang?' dat vanaf 8 april 2024 verkrijgbaar is.

**Conchita** is een gepassioneerde ziel met een liefde voor het leven. Ze is multipassionate en is nieuwsgierig naar alles wat het leven te bieden heeft. In haar baan als interim vindt zij inspiratie en vreugde in het ontdekken van nieuwe mogelijkheden. Haar positieve energie deelt zij graag met anderen. Deze positieve energie zet zij ook in om vrouwen die in de overgang zijn in hun kracht te zetten. Ze gelooft sterk in het streven naar balans en welzijn. Met welke werkzaamheden ook Conchita bezig is zij verdiept zich in de onderwerpen.

### Ons aanbod

#### *Kennissessies*

Kennis de sleutel is tot een gezonde werkomgeving. Of het nu online of persoonlijk is, wij geven jouw medewerkers goede basiskennis over de overgang. We organiseren lunchsessies en kleinere groepssessies (max. 10 personen).

#### *Training voor leidinggevenden*

Ondersteuning door leidinggevenden wordt in verband gebracht met het minder melden van overgangsklachten. We bieden trainingen aan voor leidinggevenden, zodat zij elke werknemer die door de overgang gaat optimaal kunnen ondersteunen.

#### *Advies managen van de menopauze*

Het belang van het creëren van een menopauzevriendelijke werkomgeving kan niet genoeg worden benadrukt. Organisaties die een dergelijk beleid omarmen, tonen hun inzet voor diversiteit, inclusie en het welzijn van hun werknemers. Wij helpen je met het opstellen van een menopauzebeleid voor jouw organisatie. Met onze ervaring op het gebied van projectmanagement en strategie ondersteunen wij je bij het ontwikkelen en implementeren van het menopauzebeleid zodat jouw medewerkers en collega's zich ondersteund en empowered voelen.

#### *1-1 Coaching*

Voor werknemers die wat extra ondersteuning nodig hebben kunnen 1-1 sessies helpen om grip te krijgen op overgangsklachten.

## Contact

Wil je meer weten hoe je met mij kunt samenwerken? Neem dan contact met mij op.

**Mireille Blommaert**

+31 6 51510720

[mireille.blommaert@vitalitykitchen.nl](mailto:mireille.blommaert@vitalitykitchen.nl)

[www.vitalitykitchen.nl](http://www.vitalitykitchen.nl)



## Bronnen

- <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/de-overgang-klachten-en-de-invloed-op-het-werk/>
- <https://www.cnvconnectief.nl/themas/open-over-de-overgang/>
- <https://bmcwomenshealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12905-023-02424-x>
- <https://www.ipsos.com/en-us/news-polls/global-survey-shows-many-are-not-comfortable-talking-about-menopause>
- John P. Kotter Leiderschap bij verandering, 2019, Nederland

