

DATUM:

4 oktober 2021

Position Paper Menopauze

Rondetafelgesprek menopauze vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport d.d. 12 oktober 2021

Meer openheid nodig over de overgang

Er werken steeds meer vrouwen in Nederland, in alle sectoren. CNV signaleert een behoefte aan nieuw feminisme op de arbeidsmarkt. Er is meer openheid en aandacht nodig voor zaken waar veel vrouwen tijdens hun werkende leven mee te maken krijgen. Eén van die onderwerpen is de overgang. Er zijn nog nooit zoveel vrouwen van 45 jaar en ouder aan het werk geweest als nu. Op dit moment zijn in Nederland 1,8 -2 miljoen vrouwen in de leeftijd van de overgang. Juist in de sector zorg en welzijn, waar meer dan 70% van het personeel vrouw is, is dit dus een belangrijk thema. Een deel van de vrouwen ervaart weinig overgangsklachten, maar er zijn vrouwen die zoveel klachten ervaren dat hun functioneren eronder lijdt. Aangezien de overgang plaatsvindt in een periode waarin vrouwen nog volop aan het werk zijn, is het logisch dat dit een impact heeft op hun werk.

Enquête CNV

Uit de enquête die CNV begin 2021 heeft gehouden en andere onderzoeken blijkt dat veel vrouwen overgangsklachten niet herkennen, laat staan dat zij op hun werk in gesprek gaan over hoe hiermee om te gaan. Dat kan beter: door meer kennis en openheid voorkomen we schaamte, ziekmeldingen en onbegrip. Meer aandacht voor deze problematiek voorkomt enorme kapitaalvernietiging en verspilling van talent. Vrouwen zelf moeten meer ruimte gaan voelen om klachten bespreekbaar te maken en naar oplossingen te zoeken om de combinatie overgang en werk beter verenigbaar te maken, zodat zij het werk met voldoening vol kunnen houden. Uit de enquête onder CNV-leden blijkt onder andere dat:

- Rond de 60% van de vrouwen de combinatie overgang en werk zwaar vindt.
- Eén op de tien heeft een burn-out gekregen als gevolg van de combinatie werk en overgang en iets meer dan 1 op de 4 vrouwen zit daar tegenaan.
- Bijna 10% meldt zich kortdurend ziek. Bij slechts één op de drie vrouwen is de leidinggevende/werkgever op de hoogte van haar situatie en minder dan de helft van de vrouwen ervaart steun hierbij. Bij slechts 8% van de respondenten werd het werk aangepast aan haar situatie.
- Ook blijkt 20% van de vrouwen bang te zijn voor consequenties voor hun baan of carrière, als ze over hun klachten zouden praten. Van de vrouwen die zich ziekmelden omdat ze overgangsklachten hebben, vertelt meer dan 90% niet dat het om overgangsklachten gaat.
- Meer dan de helft van de vrouwen vindt dat er een taboe heerst rondom de overgang en dat mensen negatieve associaties hebben bij vrouwen in de overgang.

Overige onderzoeken

Uit andere onderzoeken blijkt onder andere dat veel vrouwen slecht voorbereid zijn op de komst van de overgang en zelfs nog minder toegerust om de symptomen op het werk te beheersen. Werkplekken en werkmethoden zijn niet ontworpen met het oog op vrouwen in de overgang en heftige overgangsklachten vormen voor sommige vrouwen aanzienlijke en gênante problemen, waardoor ze zich minder zelfverzekerd voelen. Vrouwen overwegen om in deeltijd te gaan werken of om zelfs helemaal te stoppen met werken. Tot slot is er een relatie tussen symptomen en werkomstandigheden; symptomen kunnen het werk bemoeilijken maar omgekeerd ook: bepaalde positieve werkomstandigheden kunnen de symptomen doen

verminderen.

In een krappe en krappere wordende arbeidsmarkt voor zorg en welzijn, kunnen we ons niet permitteren dat vrouwen slecht worden ondersteund in deze levensfase.

Rol werkgevers

Welke actieve rol kunnen werkgevers hebben? Werkgevers kunnen:

- Zorgen voor veiligheid voor vrouwen om hierover binnen de organisatie het gesprek op te zoeken. Die veiligheid schep je met de goede beschikbare kennis/informatie en een goede interne collegiale organisatiecultuur.
- Zorgen voor de structuur die nodig is om vrouwen hierin te ondersteunen. Denk aan procesinformatie voor vrouwen en managers, aanwijzingen/processen voor HR bij verzuimmeldingen, alertheid op functioneren, vertrouwde aanspreekpunten in de organisatie.
- Inventariseren welke praktische middelen je ter beschikking hebt om vrouwen hierbij te ondersteunen. Bijvoorbeeld in werktijden, kledingvoorschriften, pauzemomenten, flexibiliteit, etc.
- Zorgen dat ook Arboartsen gericht zijn op het onderkennen en erkennen van de klachten die met de overgang te maken hebben. Zo nodig in samenwerking met coaches of overgangsconsulenten.

Het is onze inzet in de cao's voor zorg en welzijn, om deze thema's te agenderen voor het overleg met werkgevers.

Samen de regie: minder verzuim, meer werkplezier

De overheid kan stimuleren en aanjagen dat de dialoog over het effect van de overgang op werk gevoerd wordt. Als ieder zijn rol neemt, de overheid als facilitator en aanjager, de werkgever vanuit goed werkgeverschap, vanuit een visie op de werkende mens en vanuit een moderne arbeidsorganisatie en de werknemer vanuit haar regie op eigen gezondheid, werkvermogen en inzetbaarheid, kan dit bijdragen aan beter functioneren, meer werkplezier en lager verzuim. Een combinatie van (a) maatregelen op het werk, (b) kennis over de overgang bij vrouwen zelf en hun werkomgeving en (c) leefstijl aanpassingen leidt bij heel veel werknemers al tot een betere conditie en een groter werkvermogen. Dat is dan ook de inzet van CNV.

Benieuwd naar de handreiking 'Open over de Overgang' die door CNV is ontwikkeld? Download hier:

<https://www.cnvconnectief.nl/themas/open-over-de-overgang/>