

10 praktische tips

om vrouwen in de overgang te ondersteunen op de werkvloer



Veel vrouwen ervaren klachten tijdens de overgang die hun werk beïnvloeden. Ze ploeteren zich door een opvlieger tijdens een overleg, liggen nachten wakker en krijgen al stress van de kleinste klussen. Ondertussen draaien ze gewoon mee. Of proberen dat tenminste. In deze handreiking vind je 10 praktische tips om de overgang bespreekbaar te maken en vrouwen écht te ondersteunen op de werkvloer. Gebaseerd op diepte interviews door Menokracht met vrouwen zelf.



1. Maak de overgang bespreekbaar

Zorg voor een werkomgeving waarin vrouwen hun klachten durven delen. Dit draagt bij aan meer begrip en samenwerking. Begin het gesprek tijdens een inzetbaarheidsgesprek of tijdens een kop koffie. Een eenvoudige observatie als 'Je komt wat vermoeid over de laatste tijd' of 'het valt me op dat je de laatste tijd wat teruggetrokken bent' kan het begin zijn van een open dialoog. Als je dat combineert met de vraag of de overgang mogelijk een rol speelt, dan heb je al snel een gesprek.

„Ik vind het moeilijk om het gesprek met mijn leidinggevende aan te gaan. Hij is al zo druk.“

„Ik zou willen dat er meer begrip is. Dat we erover kunnen praten en er zelfs om kunnen lachen. Het zou mij enorm opluchten als het geen taboe meer is.“



2. Erken klachten als mogelijk overgangsgelateerd

Merk je dat een medewerker klachten heeft die mogelijk overgangsgelateerd zijn? Ga hierover het gesprek aan en stimuleer de medewerker om de klachten met een huisarts te bespreken.

„Weten dat mijn klachten door de overgang komen, heeft me enorm geholpen.“



3. Bewustzijn vergroten binnen de organisatie

Doorbreek het taboe rondom de overgang. Geef voorlichting en moedig aan om met elkaar het gesprek aan te gaan. Let op signalen, zoals veranderingen in gedrag en wees alert in de wandelgangen.

„Ik praat er nu over in mijn team en merk dat het begrip groeit.“

„Het helpt dat mijn leidinggevende de sessie over de overgang heeft gevolgd, hij snapt nu beter wat ik doormaak.“



4. Creëer structuur, routines en duidelijkheid

Vaste routines, een duidelijke planning en heldere verwachtingen zorgen voor houvast. Dit geeft rust en vertrouwen.

- Ik loop voortdurend achter de feiten aan. Elke kleine verandering geeft stress. Stress is slecht voor een mens.
- Ik schrijf alles op en bereid gesprekken goed voor. Die routine geeft me houvast.



5. Pas werktijden en werktempo tijdelijk aan

Denk mee in oplossingen. Bespreek bijvoorbeeld de mogelijkheid om tijdelijk minder uren te werken. Of laat medewerkers hun eigen werktempo bepalen. Zorg voor meer ruimte tussen afspraken en werkzaamheden en moedig medewerkers aan om vaker een frisse neus te halen. Dit helpt om stress te verminderen en de energiebalans te herstellen.

- Ik werk minder uren om meer tijd te hebben om bij te komen.
- Ik kan het niet meer goed bijbenen, ik loop vaak achter de feiten aan en dat maakt heel onzeker.



6. Ondersteun zelfacceptatie en mentale aanpassing

Moedig vrouwen aan om milder voor zichzelf te zijn en perfectionisme los te laten. Dit vermindert stress en vergroot de balans.

- Ik ben milder geworden voor mezelf. Mijn plichtsgevoel is minder groot en ik zorg beter voor mezelf.



7. Zorg voor praktische aanpassingen op de werkvloer

Zorg voor praktische aanpassingen op de werkvloer, zoals ergonomische en rustige werkplekken. Maar denk ook aan thuiswerkmogelijkheden, drinkwater, ventilatie en een opfrisruimte. Dit helpt vrouwen om beter om te gaan met fysieke en mentale klachten. Kleine aanpassingen maken al een groot verschil.

- Na een uur overleg met mijn leidinggevende durf ik niet op te staan uit mijn stoel.

- Een raam dat niet open kan is verschrikkelijk voor een vrouw met opvliegers.



8. Bied toegang tot stressmanagement en zelfzorg op de werkvloer

Help medewerkers met tools, zoals mindfulness, yoga of adem oefeningen om stress te verminderen en klachten beter te beheersen.

- Nu ik weet wat stress met me doet, plan ik regelmatig ontspanningsoefeningen in. Dat helpt enorm.



9. Zorg voor een onafhankelijk aanspreekpunt of coach met verstand van de overgang

Zorg voor een vaste plek waar medewerkers terecht kunnen voor advies of een luisterend oor. Denk bijvoorbeeld aan een aanspreekpunt binnen de organisatie met kennis van de overgang of een coach. Dit kan helpen uitval te voorkomen.

- Liever wel een vertrouwenspersoon op de werkvloer. Of een coach met kennis van zaken. Dat had mij een burn-out kunnen schelen.

- Wat mij betreft is de overgang een persoonlijke kwestie, dat bespreek ik liever niet met mijn leidinggevende. Het zou helpen als er een onafhankelijk persoon is op het werk waarmee ik wel in gesprek kan gaan.



10. Moedig professionele hulp aan

Informeer medewerkers over de verschillende vormen van (medische) ondersteuning die beschikbaar zijn. Denk hierbij aan de huisarts, een verpleegkundig overgangsconsulent, psycholoog, voedingsdeskundige, acupuncturist, (bekkenbodem fysio)therapeut, ergotherapeut of een hypnotherapeut.

- Ik ben gaan werken aan stressreductie, met een psycholoog. Ik ervaar nu meer innerlijke rust. En ik weet nu dat stress een grote impact heeft op al die klachten.