

Overgangsklachten zijn een belangrijke oorzaak van het hoge ziekteverzuim onder vrouwen boven de 45. Dat is onnodig, stellen oud-gynaecologen Wilma Smit en Pauline Ottervanger in dit dubbelinterview. ‘Ga in gesprek en doorbreek het taboe rond de overgang.’

Oud-gynaecologen op tournee langs gemeenten:

‘Neem de overgang serieus’



Pauline Ottervanger (links) en Wilma Smit

Een kort lontje, concentratiestoornissen, stemmingswisselingen, opvliegers, nachtzweeten, hoge bloeddruk, vergeetachtigheid, migraine, labiliteit, extreme vermoeidheid... de overgang manifesteert zich als ongenode gast in vele gedaanten. Wilma Smit en Pauline Ottervanger ston-

den aan de wieg van de menopauzeklinieken in hun ziekenhuizen en schreven meerdere boeken over de overgang. Hun boodschap: neem als organisatie de overgang serieus en doe er wat aan! Vandaar ook hun voorlichtingsbijeenkomsten voor gemeenten. Het CNV heeft de overgang weer op de

maatschappelijke agenda gezet. Begin vorig jaar publiceerde de vakbond al een enquête en afgelopen voorjaar weer. De uitkomst was hetzelfde: de meerderheid van de ondervraagde vrouwen vindt de combinatie werk en overgang zwaar en merkt dat het onderwerp taboe is op de werkvloer. Dit jaar zijn ook duizend HR-managers onder- ▶

vraagd. Dat overgangsklachten een belangrijke oorzaak zijn van verzuim, was voor de meesten nieuw. Hoog tijd om het onderwerp organisatiebreed bespreekbaar te maken, aldus het CNV. Laat dat nou dat net de missie zijn van Wilma Smit en Pauline Ottervanger.

AANDACHT BROODNODIG

Pauline: 'De hernieuwde aandacht voor de overgang is broodnodig. Twee miljoen werkende vrouwen zitten in de overgangleeftijd. Hun verzuim is hoog, maar hun klachten worden niet herkend als overgangsklachten. Ze krijgen dan ten onrechte de diagnose depressie of burn-out. Dat is erg. En het zorgt voor onnodige uitval.'

Wilma: 'Om te beginnen moet het normaal worden dat alle organisaties met vrouwen op de loonlijst de "overgang" als item hebben en er iets mee doen. Bijvoorbeeld door regelmatig voorlichtingsbijeenkomsten te organiseren voor vrouwelijke medewerkers of hun een afspraak met een verpleegkundig overgangsconsulente aan te bieden. Een overgangsconsulente neemt de tijd om alle klachten in kaart te brengen, geeft goede adviezen – soms is dat al voldoende – en kan inschatten of een bezoek aan de huisarts nodig is. En vergeet ook de mannelijke leidinggevenden niet bij de voorlichting. Zij vragen ons vaak: vinden vrouwen het niet raar als ik over de overgang begin? Integendeel. De meeste vrouwen zouden daar juist blij mee zijn!'

Pauline: 'Een leidinggevende die in een individueel gesprek begrip toont, neemt voor een vrouw een drempel weg om mogelijke problemen op het werk



Pauline Ottervanger

door de overgang aan te kaarten.'

Wilma: 'Voor een vrouw kan het als een zwaktebod voelen om erover te beginnen. Al vergeet ze dan dat de omgeving er ook last van heeft als ze permanent zucht, een kort lontje heeft, vaak ziek is of veel fouten maakt.'

Wilma: 'Overgangsklachten maken niet alleen vrouwen zelf het leven zuur. Als ze niet meer goed functioneren, kost het de maatschappij veel geld. Voorkom dus dat iemand langdurig ziek wordt of zelfs uitvalt. In de ziekenhuizen werd dat bijvoorbeeld opgelost door de vrouwen tijdelijk op een andere afdeling te laten werken. Als je in de overgang bent, heb je door slaapgebrek soms niet de vereiste concentratie. Dat is nogal onhandig als je op de eerste hulp werkt, waar je acuut moet handelen en er soms levens op het spel staan. Ga met elkaar in gesprek: waardoor zou je je beter voelen? Zoiets kan op kantoor natuurlijk ook.

Kijk naar iemands werkzaamheden en werktijden, en of er een ander takenpakket of rooster mogelijk is.'

'MENOBLUES'

Wilma en Pauline ontmoetten elkaar zo'n dertig jaar geleden. Wilma kwam als relatief oude assistent-gynaecoloog in een ziekenhuis te werken waar Pauline de jongste gynaecoloog was. Wilma zocht woonruimte, logeerde zolang bij Pauline en zo ontstond een levenslange vriendschap.

Pauline: 'We hebben jarenlang samen gynaecologen-cabaret gedaan. Dat nemen we mee in onze symposia, het mag immers best een beetje leuk zijn. In 2007 concludeerden we allebei dat er iets ontbrak, namelijk aandacht voor de overgang.

We werkten in twee verschillende ziekenhuizen, waar we allebei een menopauzekliniek hebben opgezet. Dat was toen erg progressief. We schreven het eerste handboek over de overgang, *Menoblues*, en ook dat was blijkbaar erg vooruitstrevend, want de mannelijke uitgever vond het een belachelijk thema. Gelukkig was een van de redactrices wat ouder, zij reageerde enthousiast. Inmiddels hebben we een herziene uitgave gemaakt, met een extra hoofdstuk over werkverzuim.'

De dames schreven nog enkele boeken over de overgang, en hun pensioen naderde.

Wilma: 'We gingen toen al het hele land door met voorlichtingsbijeenkomsten, en dat vonden we zo leuk dat we besloten er toch mee door te gaan. We schreven bedrijven en instellingen aan met ons voorlichtingsaanbod voor vrouwelijke medewerkers. Al snel kwamen er verzoeken om ook iets voor leidinggevenden te doen.'

GEHEIME KRACHT

Speciaal voor bedrijfsartsen en huisartsen maakten ze een nascholing met accreditatie. En inmiddels hebben de eerste gemeenten zich gemeld, Schagen en Den Haag.

ANJA VAN EGMOND, ARBO-COÖRDINATOR VAN DE GEMEENTE SCHAGEN:

'Het viel onze bedrijfsarts op dat er wel erg veel vrouwen van 45-plus waren met burn-out-achtige klachten. Werd het niet tijd om aandacht te besteden aan de overgang? Dat was in 2019. We dienden met succes een voorstel in bij de directie om een voorlichtingsbijeenkomst te organiseren voor medewerkers en leidinggevenden. Hoe herken je de signalen, wat gebeurt er bij de overgang?'

Ik hoorde goede verhalen over Wilma en Pauline. Ze zijn deskundig, bevlogen en enthousiast. De workshop was ontspannen, met humor en voor veel vrouwen een eyeopener. Het stempel van de burn-out ging eraf. Het viel me op dat veel leidinggevenden vroegen wat zij konden doen. En ze weten nu dat ze zélf het gesprek erover kunnen starten en dat dat ook met humor mag. Uit een peiling na afloop bleek dat dat veel vrouwen nooit thuis waren gaan zitten als ze deze kennis eerder hadden gehad. Ze voelen zich gezien en gehoord en zijn blij dat ze er nu mee terecht kunnen bij de bedrijfsarts en de leidinggevende, die adviezen kunnen geven en eventueel kunnen doorverwijzen naar een verpleegkundig overgangsconsulente. Dit jaar hebben Wilma en Pauline online een tweede bijeenkomst verzorgd, voor nieuwe medewerkers en om de kennis van de huidige medewerkers op te frissen. Ook dit keer was het een doorslaand succes! Het is fijn om het taboe van de overgang op de werkvloer weg te kunnen nemen.'



Wilma Smit

Pauline: ‘Soms denken we: hemel, we zouden dit maar een jaartje doen. Dat zijn er inmiddels al vijf. Dat we gynaecoloog zijn is toch onze geheime kracht. En we gaan door omdat we zien hoe nuttig onze voorlichting is. Zoveel vrouwen lijden eronder, terwijl herkenning en erkenning al een groot deel van de “genezing” zijn.’

Wilma: ‘Denk overigens niet dat wij in onze poli’s alleen maar medicatie uitschreven. Al geloof ik wél dat bijvoorbeeld hormoontherapie je echt beschermt.

We zijn daar nog wat voorzichtig mee in Nederland, maar de hormoon dosering is nu al lager dan twintig jaar geleden. De risico’s worden steeds kleiner en ongetwijfeld komt er ooit een middel waarmee we onze oestrogenen kunnen behouden. En daarmee onze gezondheid. Maar in onze menopauzeklinieken bestond het grootste deel van ons werk dus uit het tonen van begrip en het geven van aandacht, advies en vooral uitleg.’

Pauline: ‘We waren vaak verbaasd.

De meeste vrouwen in de menopauzepoli hadden geen idee wat er gebeurt in de overgang. En dat was ongeacht hun

‘MENSTRUATIEVERLOF, OVERGANGSVERLOF? ONZIN!’

Hormonen die huishouden. Dat lot treft vrouwen ook al vóór de overgang. Daarom wil Spanje nu als eerste land in Europa menstruatieverlof invoeren, van drie tot vijf dagen per maand. Is dat een goed idee ook voor Nederland?

Pauline en Wilma, in koor: ‘Onzin!’

Pauline: ‘Van dat verlof zal misbruik gemaakt worden.

Hoe weet je hoe erg het is?’

Wilma: ‘En het stigmatiseert vrouwen weer.’

Pauline: ‘Iedereen weet dan dat je thuiszit omdat je ongesteld bent. Nee, zo’n verlof is echt onzin. Op zich is aandacht voor menstruatieklachten positief, er is honderd procent iets aan te doen! En als het echt niet gaat, meld je je een dag ziek. Maar dat Spanje maandverband en tampons gratis wil maken in scholen en gevangenissen, dat vinden we natuurlijk wel een uitstekend idee, dat ook in Nederland navolging zou mogen vinden.’

opleiding of afkomst, wijk of buurt.

Wilma: ‘Daar ligt dan ook onze missie: vrouwen moeten de regie in eigen hand houden. Daarvoor moeten ze weten wat er met hun lijf gebeurt in de overgang en wanneer ze aan de bel moeten trekken.’ Niet voor niets is de titel van een van hun boeken *Wat elke vrouw moet weten*.

Al reiken hun ambities verder.

Pauline: ‘Mijn ideaal is dat iedereen op de werkvloer weet dat dit speelt. Mannen, jongeren, leidinggevend. Daarvoor moeten we nu nog de barricades op, maar we hopen dat ons werk over tien jaar overbodig is. Dan kunnen we eindelijk echt met pensioen.’ ●

ADVERTENTIE

Cursussen speciaal voor financials in de publieke sector

Ontwikkel jezelf bij Academie Publieke Sector.

3 praktische
programma's
voor jou

Strategisch samenwerken in de keten

Tijdens deze leergang krijg je uitgebreide kennis van de methodiek die ten grondslag ligt aan strategisch samenwerken. Daarmee ontwikkel jij je tot succesvolle regisseur van strategische samenwerking. Na afloop ben je in staat om je eigen organisatie te inspireren, te mobiliseren en te richten voor een win-win verbinding met de ketenpartners.

Grip op (financiële) impact van burgerparticipatie

Inzicht in het integrale speelveld van burgerparticipatie is essentieel bij het ‘in control’ zijn. Jij kunt hierbij als financial een hele duidelijke toegevoegde waarde leveren vanuit jouw verantwoordelijkheden. Deze 3-daagse cursus reikt je het overzicht, de skills en de tooling (processen, analyses) aan om grip te krijgen op het proces en de verantwoording hierover.

Transformerend leiderschap in de publieke sector

Hoe geef je leiding aan een team in een tijd van onzekerheid, personeelstekort en verandering? Hoe stimuleer je flexibiliteit en creativiteit in een grote, complexe organisatie? Ontdek in deze leergang over impactvol leiderschap hoe je met behulp van de theorie van Transformerend Leiderschap jouw mensen motiveert om het beste uit zichzelf te halen.

Academie
Publieke
Sector

Heb je vragen? Bel of mail ons, wij helpen je graag! 020 246 71 00 / info@nbaopleidingen.nl
Bekijk het cursusaanbod op nbaopleidingen.nl/academie-publieke-sector