

Menopauze en werk

Doorbreek het taboe

.....
Externe Dienst voor Preventie & Bescherming





Overzicht



> Waarom praten over menopauze en werk?



> (Peri)menopauze en werk: zo blijft het perfect te combineren !



> Hoe maak je (peri)menopauze bespreekbaar?



> Een menopauzebeleid op het werk: hoe begin je er aan?



1

WAAROM PRATEN OVER MENOPAUZE EN WERK?

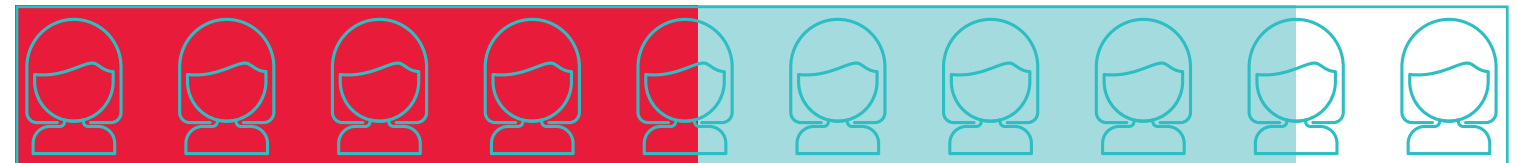
Vandaag wordt **21%** van alle jobs in België uitgevoerd door vrouwen in de (peri)menopauze.

Menopauze. Het m-woord. Het is nog te vaak een taboe, zeker op het werk.

En toch is het noodzakelijk om er meer aandacht aan te besteden. De arbeidsmarkt vervrouwelijkt, we werken langer en dus is ook het aandeel vrouwen in de (peri)menopauze op de werkvloer sterk gestegen.

We kijken dus best niet zomaar de andere kant uit. De hormonale veranderingen in het lichaam van een vrouw in de (peri)menopauze kunnen gedurende meerdere jaren heel wat ongemakken van fysieke, cognitieve en mentale aard met zich meebrengen. En deze ongemakken stoppen niet voor de deur van de organisatie. Ze zijn ook voelbaar op het werk.

Securex voerde samen met UGent het eerste onderzoek in België naar de relatie tussen werk en overgangsklachten. **Uit dit onderzoek blijkt dat 86% van de vrouwen in de menopauze overgangsklachten heeft, en dat 53% van hen hinder ondervindt bij het uitvoeren van hun werk door deze overgangsklachten.**

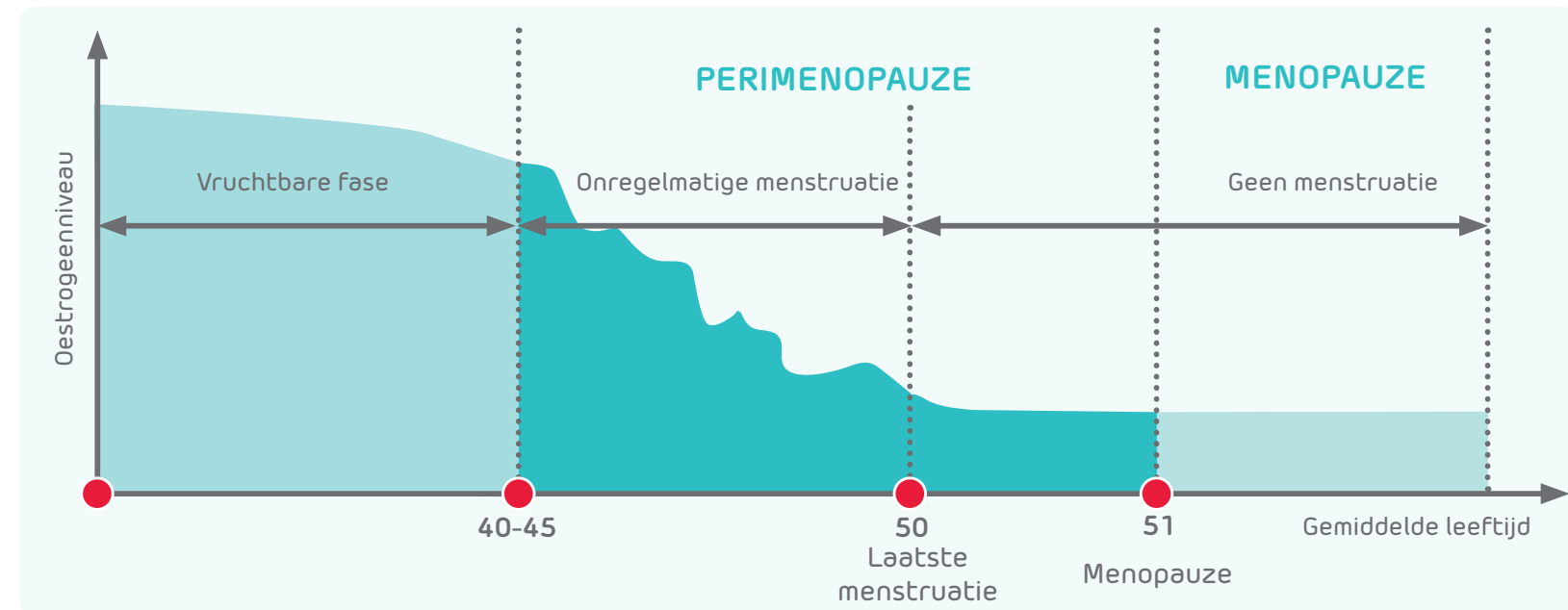


Deze groep werknemers kent een **hogere herstelbehoefte** (ze zijn op het einde van de werkdag meer vermoeid), vertonen een hoger risico op **burn-outklachten** en op **ziekteverzuim**.

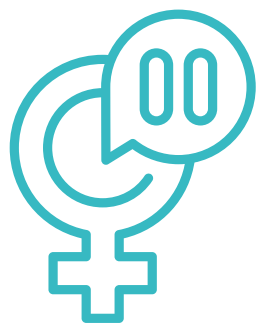
Een recente Britse studie (Menopause and the workplace, Fawcett Society, 2022) bij meer dan 4000 vrouwelijke werknemers tussen 45 en 55 jaar, bracht aan het licht dat **10% ander werk zoekt omwille van (peri)menopauzale klachten**. Gelukkig nog steeds 90% die dat niet hoeft te doen. Maar wat een zonde en verlies van talent.

Reden te meer dus om deze problematiek op te nemen in je organisatie en oplossingen aan te reiken die ervoor zorgen dat het vrouwelijk talent in je organisatie optimaal aan de slag kan blijven. **Want dit kan vermeden worden.**

Vooraleer we aanreiken wat je als werkgever kan doen om deze hinder te beperken, laat ons eerst eens stilstaan: waarover praten we precies?



Hormonale veranderingen



MENOPAUZE

De **menopauze** betekent het einde van de vruchtbaarheid van de vrouw. Menopauze is definitief, en is dus **geen 'pauze' maar een 'stop'**. De meeste vrouwen bereiken de menopauze ergens tussen de 45 en 55 jaar (minstens 12 maanden geen menstruatie meer). Bij sommige vrouwen is dat echter vroeger. 1 op 100 vrouwen is reeds voor de leeftijd van 40 in menopauze. Ook een ziekte of medische behandeling kan de menopauze uitlokken.

PERIMENOPAUZE

Perimenopauze is de overgangperiode – daarom ook wel 'de overgang' genoemd - die vrouwen doormaken voordat ze de menopauze bereiken. Het is een natuurlijke fase in het leven van een vrouw, die een aantal jaar duurt (5 à 10 jaar). De perimenopauze is een fase van **intense hormonale veranderingen** in het lichaam van een vrouw. Het belangrijkste hormoon dat betrokken is bij deze veranderingen is oestrogeen, hoewel progesteron en andere hormonen ook een rol spelen. De hormoonspiegel daalt, en dat ook nog eens op een grillige manier met veel schommelingen.

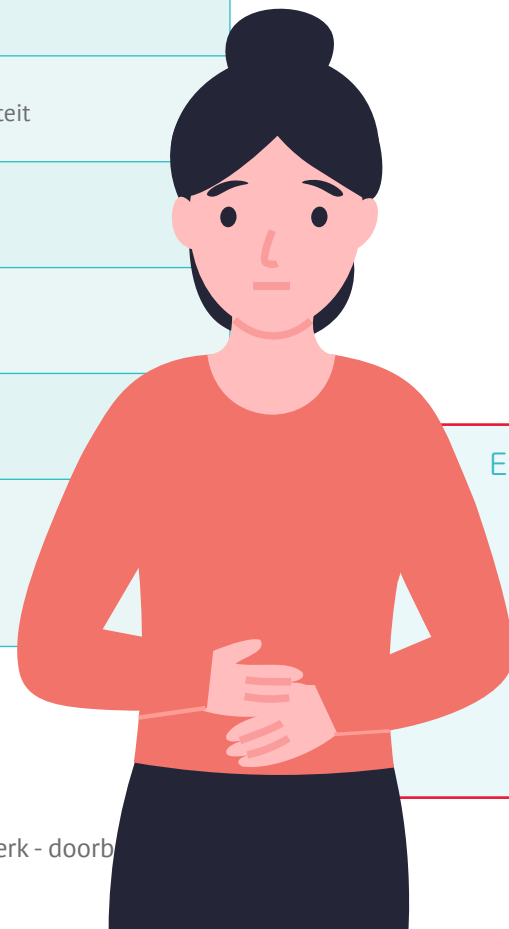
Niet zonder ongemakken

Vrouwen kunnen in deze - geheel natuurlijke - fase gedurende enkele jaren flink wat ongemakken ervaren.

Oestrogeen en progesteron regelen immers **niet enkel de voortplantingsorganen** van de vrouw, maar werken ook in op **tal van andere organen en systemen in het lichaam**, zoals het brein, de spieren, de gewrichten, het slaapsysteem, emotie-regulatie ...

Dit zijn enkele **veel voorkomende ongemakken** die ook in relatie tot het werk hinder kunnen opleveren:

 pijn in spieren en gewrichten
 stijfheid
 emotionele ontregeling
 'Brainfog': moeite met focus en concentratie
 gebrek aan energie
 verstoring van de slaapkwaliteit
 opgejaagd gevoel
 warmte-opwellingen
 depressieve gevoelens
 prikkelbaarheid



Er heerst nog veel onwetendheid over de (peri)menopauze. Ook bij vrouwen, die daardoor niet steeds de link leggen tussen hun klachten en deze levensfase.

Het gevolg is dat ze soms nodeloos lang wachten op gepaste oplossingen.

Juiste kennis en sensibilisatie betekenen dus dat vrouwen sneller tot de juiste oplossingen komen, en ook in deze levensfase blijven floreren.

Ook op het werk.

Gelukkig steken deze klachten niet dagelijks de kop op. Vaak gaan ze samen met een bepaalde fase binnen de hormonencyclus. Er zijn ook momenten waarop deze werknemers veel minder of helemaal geen last hebben. Toch is het voor de meeste vrouwen een fase in hun loopbaan met een extra vorm van belasting, die een aantal jaar kan duren.

Er is bovendien wegens het wegvallen van de beschermende factor van oestrogeen een blijvend verhoogd risico op enkele **gezondheidsproblemen**:



hart- en vaatziektes



osteoporose



diabetes



dementie

Een nieuwe levensfase met veel kwaliteiten

Eens in de menopauze komen de meeste vrouwen in rustiger vaarwater. Het lichaam is doorgaans gewoon geworden aan de lagere dosissen vrouwelijke hormonen, en de schommelingen zijn voorbij.

Bovendien brengt deze nieuwe levensfase ook een **krachtige transformatie** met zich mee: vrouwen staan zelfbewuster in het leven, kennen beter hun talenten, maken meer bewuste keuzes en durven meer initiatief nemen. Deze kwaliteiten zijn ook op de werkvloer heel belangrijk.

Het zijn wijze, krachtige vrouwen, met heel wat opgebouwde ervaring, die je als werkgever niet graag verliest.



2

(PERI)MENOPAUZE EN WERK: ZO BLIJFT HET PERFECT TE COMBINEREN!

Of een vrouw veel of weinig last heeft van (peri)menopauzale klachten, is deels toeval en deels te wijten aan de omstandigheden.

Het zoeken naar gepaste oplossingen is een gedeelde verantwoordelijkheid. Enerzijds zijn er zaken die de vrouw zelf kan ondernemen. Een **gezonde levensstijl** qua voeding, beweging en ontspanning speelt hierin een grote rol. Voor sommige vrouwen is het noodzakelijk om bijkomend voedingssupplementen of extra hormonen (hormoonsubstitutietherapie) in te nemen om het functioneren en de levenskwaliteit op peil te houden.

Maar het omgaan met (peri)menopauzale klachten is niet enkel een individuele zaak van de betrokken medewerkster.

Ook **de werkomgeving** kan mee het verschil maken. Het onderzoek van Securex heeft blootgelegd wat de meest essentiële werkgerelateerde aspecten zijn die het verschil maken tussen wel of geen hinder ondervinden van menopauzale klachten bij de uitvoering van het werk. Hier rekening mee houden kan de hinder tijdens deze levensfase beperken, een win-win voor werknemer en werkgever.

1

inzetten op een goede work-life balance is de allerbelangrijkste.

- Glijdende en flexibele uren kunnen een groot verschil maken in periodes van slechte nachtrust of lage energie.
- Dit is niet in elke job steeds mogelijk. Dan zijn voorspelbare en haalbare uurroosters belangrijk, om onnodige (organisatie)stress te vermijden.
- Bekijk of je medewerkers voldoende autonomie hebben in het plannen van (micro)pauses en verlof.

2

inzetten op een haalbare werkbelasting (zowel fysieke, emotionele als cognitieve belasting).

- Bespreek met je medewerkers of het aangewezen is om gedurende bepaalde periodes het takenpakket licht aan te passen, zodat (peri)menopauzale klachten niet hoeven te betekenen dat iemand helemaal niet kan werken.
- Denk aan bijvoorbeeld iets minder fysieke belasting (bij spier- of gewrichtspijn), geen rechtstreeks contact met klanten (bij hevige warmte-opwellingen), iets meer thuiswerk voor betere concentratie en focus ,...

3

inzetten op een goed sociaal kapitaal.

- Een werkomgeving waar je veilig jezelf kan zijn, lastige thema's kan bespreekbaar maken en waar op een rechtvaardige manier naar oplossingen wordt gezocht bij problemen, is voor iedereen belangrijk.
- Ook in het kader van de (peri)menopauze is het een voordeel wanneer medewerkers met hun collega's of leidinggevende openlijk kunnen in gesprek gaan over wat hen hindert en wat hen zou helpen.

4

inrichting van de werkplek.

- Hinder van vasomotore klachten ('warmte-opwellingen') kan je helpen beperken door te voorzien in voldoende toegang tot frisse lucht, pauzemomenten, inspraak in temperatuurregulatie.
- Hou bij de ontwerp van werkkledij rekening met deze doelgroep: kies voor natuurlijke stoffen zoals katoen en linnen, en maak het mogelijk dat deze in laagjes gedragen wordt.
- Stel een ruimte ter beschikking waar werknemers zich na een warmte-opwelling kunnen opfrissen of omkleden.
- Je kan werknemers ook bevragen wat ze hier zelf belangrijk in vinden.



Stress is de voornaamste versterker van (peri)menopauzale klachten. Hoe komt dit? Zowel het stresshormoon cortisol als oestrogeen worden aangemaakt door de bijnier. En het is of het één of het ander. De dosis vrouwelijke hormonen daalt bij overmatige stress dus nog meer, en de (peri)menopauzale klachten verergeren.

Je ziet, het gaat om elementen die belangrijk zijn voor het functioneren en het welzijn van elke werknemer. En ze zijn des te belangrijker voor de medewerker in deze levensfase. Hoe meer de organisatie inzet op een goed welzijnsbeleid, en een optimaal stressniveau, hoe meer deze werknemers ook tijdens deze levensfase blijven floreren in hun job.



3

HOE MAAK JE (PERI) MENOPAUZE BESPREEKBAAR?

Uit het onderzoek van Securex en UGent blijkt dat **slechts 12,5%** van de vrouwen in de menopauze dit bespreekbaar wil, durft of kan maken op het werk. Maar zij die menopauze wel bespreekbaar maken op het werk, hebben de helft minder kans op een hogere herstelbehoefte of burn-outverschijnselen.

Uiteraard, dit bespreekbaar maken is geen must en een **persoonlijke keuze** van de vrouw. Sommige vrouwen hebben er ook geen nood aan.

Maar het kan helpen. Er samen eens om lachen, begrip vragen, adviezen uitwisselen: sociale steun werkt en neemt veel extra stress weg.

Het bespreekbaar maken op het werk kan ook de stap zijn naar mogelijke oplossingen. Zo kunnen - naast simpelweg meer begrip - ook tijdelijke kleine aanpassingen aan het werk of werkregime, of extra hulpmiddelen vaak heel wat verschil maken.

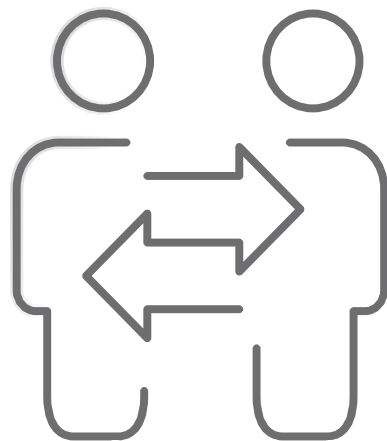
Ook vinden vrouwen met (peri)menopauzale klachten met een impact op het werk het mogelijks prettig dat de werkomgeving weet dat er niets ernstig aan de hand is met de gezondheid of de motivatie. Het zijn 'maar' de hormonale veranderingen die spelen...

Toch ervaren vrouwen vaak zelf een drempel om het thema bespreekbaar te maken. **Wat blijkt die drempel te verlagen?**

De ander weet iets af van het thema

Een begripvolle, niet-stigmatiserende reactie verwachten

Weten dat de ander bereid is om mee te zoeken naar mogelijke werkgerelateerde oplossingen



Tips voor leidinggevenden:

- Een leidinggevende hoeft zeker niet proactief te vragen naar hoe de (peri)menopauze ervaren wordt. De medewerkers dienen wel te ervaren dat de ruimte daar is als zijzelf en de relatie met het werk daar baat bij zou hebben.
- Creëer een veilig en geïnteresseerd klimaat waar medewerkers ervaren dat ook niet strikt werk-gerelateerde zaken bespreekbaar kunnen zijn.
- Spreek medewerkers aan als je zaken opmerkt die veranderd zijn, en uit je bezorgdheid.
Vertrek daarbij van de feiten (wat je vaststelt), niet van veronderstellingen (dus niet: “Is het misschien de menopauze die speelt?” maar “Met wat denk jij dat dit te maken heeft? “)
- Vraag na welke oplossingen zij ziet om minder hinder te ervaren van (peri)menopauzale klachten bij de uitvoering van het werk.
- Bij (tijdelijke) aanpassingen aan het werk, bespreek samen op welke wijze de collega’s daarvan geïnformeerd worden.





4

EEN MENOPAENZELEID OP HET WERK: HOE BEGIN JE ER AAN?

Het thema 'Menopauze' is nog grotendeels een taboe, zeker op het werk. Daarom is er nog veel onwetendheid bij werkgevers, leidinggevenden en collega's.

Investeren in sensibilisatie en opleiding is dus een goede eerste stap voor elke werkgever die begrepen heeft dat dit een belangrijk topic is om mee te nemen in een welzijnsbeleid.

Van de ons omringende landen staat de UK op dit vlak het verst. Daar is het reeds meer gangbaar om binnen de organisatie een 'Menopauzebeleid' te hebben, met oog voor voldoende kennis en gepaste ondersteuning.

In België zijn de nodige structuren wel aanwezig (zoals de Welzijnswet en CAO 104 'Werkgelegenheidsplan oudere werknemers') maar het thema 'Menopauze' ontbreekt er doorgaans in.

Ben jij overtuigd om hier binnen jouw organisatie mee aan de slag te gaan? Dit is wat je kan doen om een **menopauze-vriendelijke werkomgeving** te creëren:

- Doorbreek mee het taboe en organiseer infosessies en opleidingen omtrent het topic Menopauze.
- Zet in op een goed welzijnsklimaat, met haalbare werkdruk en oog voor work-life balance
- Investeer in een goed sociaal kapitaal, waar medewerkers zichzelf kunnen zijn en ook welzijnstopics kunnen, mogen en durven bespreekbaar maken met collega's en leidinggevenden.
- Hou bij de inrichting van de werkplek ook rekening met de specifieke noden van medewerkers in de (peri)menopauze.
- Organiseer workshops of individuele coachings voor een optimale lifestyle in deze levensfase (voeding, beweging, slaap, ontspanning).



Interesse om hier mee aan de slag te gaan?



Klik hier en raadpleeg
ons aanbod Menopauze

Maak gebruik van ons sensibilisatiemateriaal



te vinden op onze website
www.securex.be/publicaties

Neem contact op met



health-safety@securex.be