Menokracht workshop

Zelf aan de slag met het thema hormonen en werk in jouw team of organisatie

door Miranda Domburg

over morgen



1

over morgen

Programma

Deel 1

Kennismaken, de hormonale cyclus van de vrouw en impact op de werkvloer

.

Deel 2

Brainstorm: wat is er al?

.

Deel 3

Wat kun je als werkgever doen?

.

Deel 4

Hoe pak je het aan? + kant-en-klare interventies OverMorgen

.

Deel 5

Vragen en afronding



2

Deel 1

Hormonale cyclus van de vrouw en impact op de werkvloer

over morgen



3

over morgen

Een vraag aan jou:

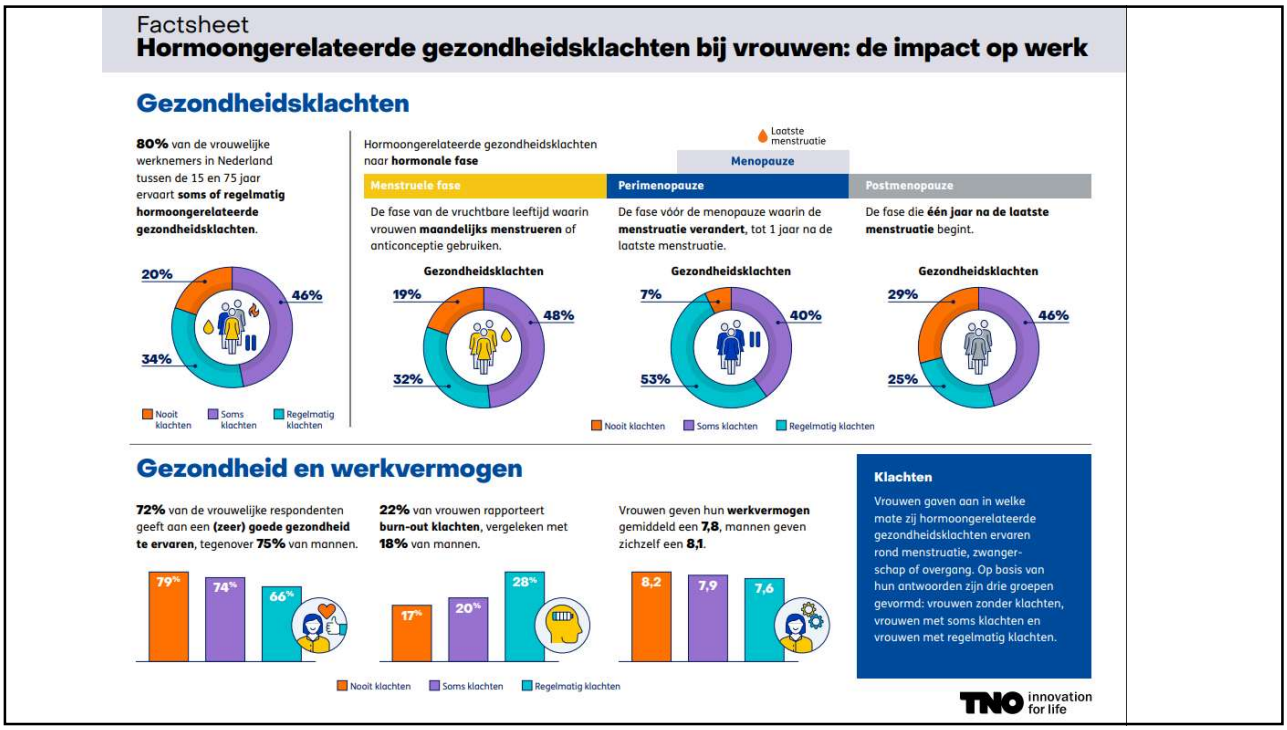
Welk woord of welke zin komt als eerste in je hoofd op als je denkt aan de hormonale cyclus van de vrouw in relatie tot het werk?

Noteer dit woord of deze zin in de chat.

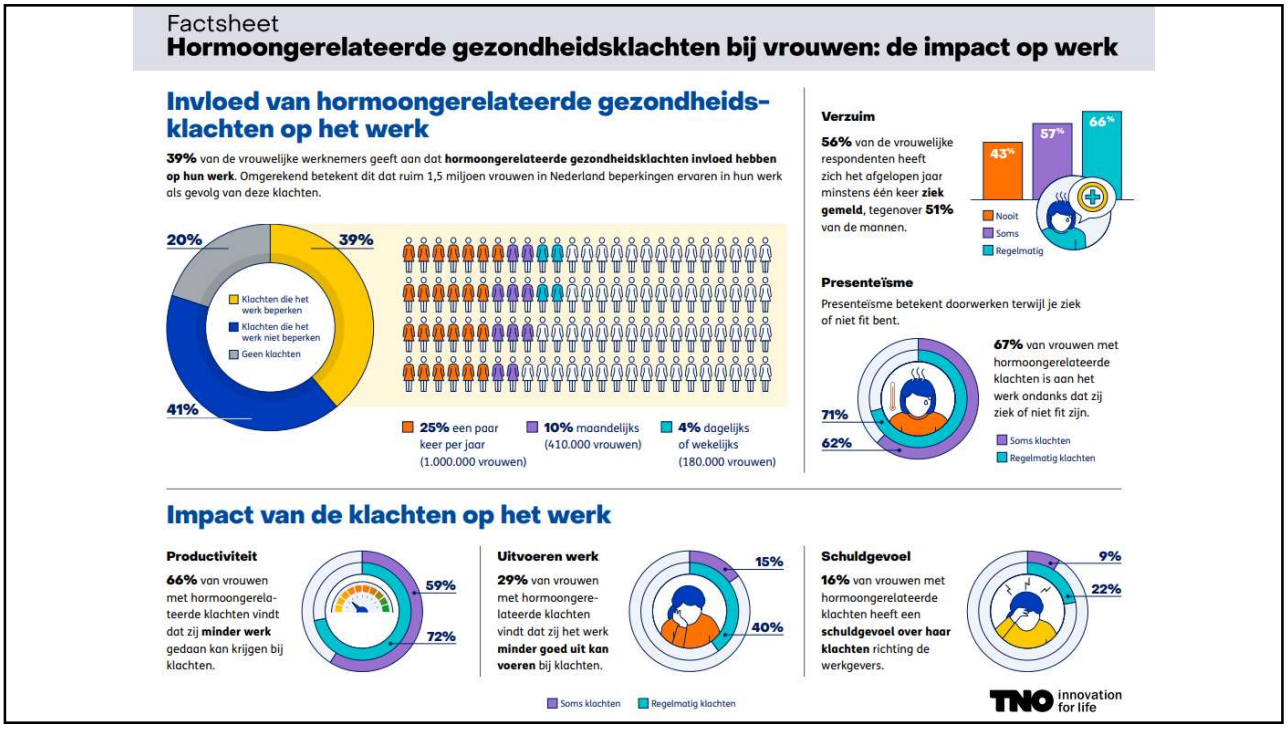
MENO KRACHT



4


Factsheet
Hormoongerelateerde gezondheidsklachten bij vrouwen: de impact op werk
Gezondheidsklachten
80% van de vrouwelijke werknemers in Nederland tussen de 15 en 75 jaar ervaart soms of regelmatig hormoongerelateerde gezondheidsklachten.
20%
46%
34%
Nooit klachten
Soms klachten
Regelmatig klachten
Hormoongerelateerde gezondheidsklachten naar hormonale fase
Laatste menstruatie
Menopauze
Menstruele fase
Perimenopauze
Postmenopauze
De fase van de vruchtbare leeftijd waarin vrouwen maandelijks menstrueren of anticonceptie gebruiken.
De fase vóór de menopauze waarin de menstruatie verandert, tot 1 jaar na de laatste menstruatie.
De fase die één jaar na de laatste menstruatie begint.
Gezondheidsklachten
19%
48%
32%
Gezondheidsklachten
7%
40%
53%
Gezondheidsklachten
29%
46%
25%
Nooit klachten
Soms klachten
Regelmatig klachten
Gezondheid en werkvermogen
72% van de vrouwelijke respondenten geeft aan een (zeer) goede gezondheid te ervaren, tegenover 75% van mannen.
22% van vrouwen rapporteert burn-out klachten, vergeleken met 18% van mannen.
Vrouwen geven hun werkvermogen gemiddeld een 7,8, mannen geven zichzelf een 8,1.
79%
74%
66%
17%
20%
28%
8,2
7,9
7,6
Nooit klachten
Soms klachten
Regelmatig klachten
Klachten
Vrouwen gaven aan in welke mate zij hormoongerelateerde gezondheidsklachten ervaren rond menstruatie, zwangerschap of overgang. Op basis van hun antwoorden zijn drie groepen gevormd: vrouwen zonder klachten, vrouwen met soms klachten en vrouwen met regelmatig klachten.
TNO innovation for life

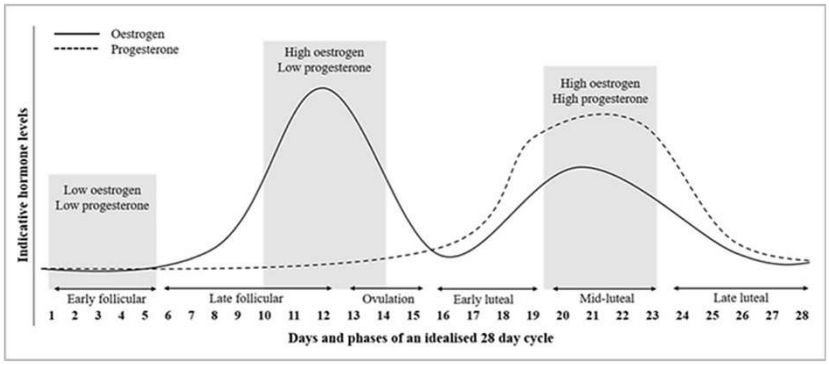
5


Factsheet
Hormoongerelateerde gezondheidsklachten bij vrouwen: de impact op werk
Invloed van hormoongerelateerde gezondheids-klachten op het werk
39% van de vrouwelijke werknemers geeft aan dat hormoongerelateerde gezondheidsklachten invloed hebben op hun werk. Omgerekend betekent dit dat ruim 1,5 miljoen vrouwen in Nederland beperkingen ervaren in hun werk als gevolg van deze klachten.
20%
39%
41%
Klachten die het werk beperken
Klachten die het werk niet beperken
Geen klachten
25% een paar keer per jaar (1.000.000 vrouwen)
10% maandelijks (410.000 vrouwen)
4% dagelijks of wekelijks (180.000 vrouwen)
Verzuim
56% van de vrouwelijke respondenten heeft zich het afgelopen jaar minstens één keer ziek gemeld, tegenover 51% van de mannen.
43%
57%
66%
Nooit
Soms
Regelmatig
Presenteïsme
Presenteïsme betekent doorwerken terwijl je ziek of niet fit bent.
71%
62%
67% van vrouwen met hormoongerelateerde klachten is aan het werk ondanks dat zij ziek of niet fit zijn.
Soms klachten
Regelmatig klachten
Impact van de klachten op het werk
Productiviteit
66% van vrouwen met hormoongerelateerde klachten vindt dat zij minder werk gedaan kan krijgen bij klachten.
59%
72%
Uitvoeren werk
29% van vrouwen met hormoongerelateerde klachten vindt dat zij het werk minder goed uit kan voeren bij klachten.
15%
40%
Schuldgevoel
16% van vrouwen met hormoongerelateerde klachten heeft een schuldgevoel over haar klachten richting de werkgevers.
9%
22%
Soms klachten
Regelmatig klachten
TNO innovation for life

6

over morgen

De hormonale cyclus



7

over morgen

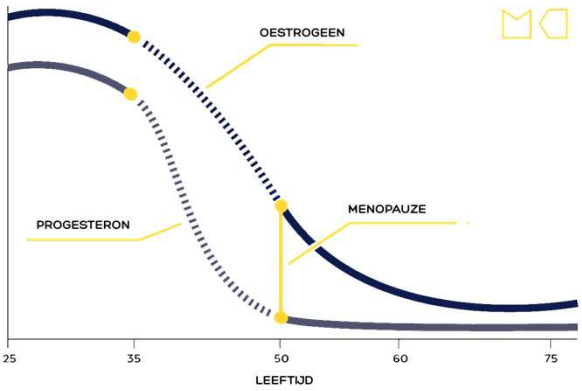
De overgang

De overgang is een fase, waarin de eicelproductie terugloopt en de vrouwelijke geslachtshormonen in wisselende hoeveelheden aanwezig zijn. Deze schommelingen kunnen klachten veroorzaken op psychologisch, lichamelijk en sociaal gebied.

Een vrouw is gemiddeld zo'n 4 tot 10 jaar in de overgang. Deze fase wordt ook wel de perimenopauze genoemd.

Uiteindelijk stoppen de eierstokken ermee en neemt de hoeveelheid hormonen af tot een minimale hoeveelheid. In de postmenopauze heeft een vrouw grotere gezondheidsrisico's, zoals: hart- en vaatziekten, osteoporose, verstoorde schildklier.

Goed om te weten:
2 : 100 vrouwen is jonger dan 40
1 : 1000 vrouwen is jonger dan 30
1 : 10.000 vrouwen is jonger dan 20



8

Cyclus gerelateerde klachten, hoe ziet dat eruit?

- Hoofdpijn
- Buikpijn, krampen, opgeblazen gevoel
- Stemmingswisselingen
- Emoties
- Sneller geprikkeld
- Vermoeidheid
- Slechter slapen
- Weinig energie
- Pijnlijke borsten
- Vasthouden van vocht
- Menstruatieklachten, zoals pijn, hevig bloedverlies, angst voor doorlekken
- Acné
- Eetbuien (cravings)

Hiernaast de Greenescale met een overzicht van de meest voorkomende overgangsklachten.



9

over morgen

Risico's laag werkvermogen:

- Verminderde inzetbaarheid
- Hoger verzuim
- Lagere arbeidsproductiviteit
- Grotere kans op uitstroom
- Invloed op werkplezier, samenwerking en sfeer in team



MENO KRACHT

10

over morgen

Een vraag aan jou:

Herken jij dit beeld in je eigen organisatie?
En wat valt je op?

Noteer je antwoord in de chat.



11

Factsheet

Hormoongerelateerde gezondheidsklachten bij vrouwen: de impact op werk

Praten we over de klachten?

63% van de vrouwelijke werknemers met hormoongerelateerde gezondheidsklachten **bespreekt deze klachten** op of buiten het werk. **43%** van de vrouwelijke werknemers bespreekt haar klachten met collega's, en slechts **12%** bespreekt de klachten met haar leidinggevende.

9% van de vrouwelijke werknemers die hun hormoongerelateerde gezondheidsklachten niet bespreken, heeft hier wel **behoefte** aan.



Taboe

73% van zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers zegt dat het praten over hormoongerelateerde klachten op het werk **geen taboe** is.

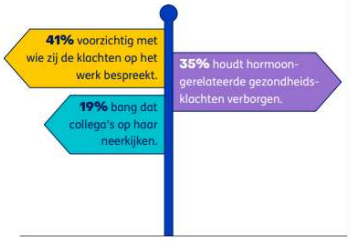


Toch blijkt in de praktijk terughoudendheid: **32%** van alle vrouwelijke werknemers en **36%** van alle mannelijke werknemers geeft aan dat op het werk niet openlijk wordt gesproken over hormoongerelateerde klachten.

22% van de vrouwelijke werknemers vindt praten over hormoongerelateerde klachten **riskant voor hun carrière** en slechts **6%** van de mannen deelt die zorg.

Strategisch verbergen

Van de vrouwen met hormoongerelateerde gezondheidsklachten is...



Aanbevelingen

Doorbreek het taboe: gezond werk, gezond omgaan met hormoongerelateerde klachten

Werkgevers doen er goed aan een gezonde en open werkcultuur te creëren waarin aandacht is voor de verschillende gevolgen van hormoongerelateerde gezondheidsklachten. De vraag is dus hoe de huidige inrichting van betaald werk beter kan aansluiten op de (h)erkenning en het omgaan met gezondheidsklachten rondom menstruatie, moederschap en menopauze.

Postmenopauzale vrouwen minst verzuimde werknemers: houd ze aan boord!

Vrouwen in de postmenopauze verzuimen het minst, maar krijgen vaker te maken met arbeidsmarktdiscriminatie. In tijden van vergrijzing en personeelstekorten is gerichte aandacht voor deze groep cruciaal. Beleidsmaatregelen moeten afrekenen met hardnekkige mythes over hun productiviteit.

Meer zicht op impact van menstruatieklachten op gezondheid en loopbaanperspectief

Meer aandacht voor vrouwen met regelmatig menstruatieklachten is van belang omdat zij nog een hele loopbaan voor zich hebben. Meer bewustwording en (h)erkenning van menstruatieklachten en de invloed daarvan op werk en carrièrekansen onder vrouwen in de vroege carrière is dus belangrijk.

Cijfers in de factsheet zijn geboseerd op een herbenadering van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2023) onder 3.787 werknemers in de leeftijd van 40-75 jaar in november 2024

TNO innovation for life

12


over morgen
Hoe zit dat in jullie organisatie?
Wordt er in jouw team/organisatie makkelijk gesproken over hormonale klachten die invloed hebben op het functioneren?
Collega's onderling? Medewerkers/leidinggevende?
Voel je zelf belemmeringen om dit gesprek te voeren?
MENO
KRACHT

13


over morgen
Het goede gesprek, een prettige omgeving
Een werkgever handelt idealiter vanuit achtergrondkennis over de hormonale cyclus, en is alert voor mogelijke signalen bij vrouwelijke medewerkers. De werkgever stimuleert een veilige en open cultuur, waarin er geen plaats is voor: seksisme, sarcasme en discriminatie. En gaat op zoek naar personen, het liefst binnen de organisatie, die als aanspreekpunt kunnen fungeren.
Wanneer een vrouw het onderwerp zelf ter sprake brengt, ga het gesprek aan vanuit gelijkwaardigheid. Luister actief ("dus je bedoelt dat...?") en toon begrip ("Ok, ik begrijp het nu"). Vraag naar wat ze nodig heeft (van jou en van haar collega's). Geef aan dat je samen op zoek wil gaan naar oplossingen.
Vind je het lastig of zie je dat collega's het lastig of spannend vinden om het gesprek aan te gaan, kijk dan naar onze opzet op de volgende sheets. Dit is een methode om structuur te bieden aan het gesprek. Maar eerst nog even aandacht voor het volgende.....
MENO
KRACHT

14

De klacht staat NIET centraal

Bedenk dat de klacht niet per se centraal staat in het goede gesprek.
Net als bij een ander inzetbaarheidsgesprek dat je voert.

Het gaat om de ervaren beperkingen op de werkvloer, werkactiviteiten en/of werkrelaties.
Het gaat tenslotte om het werk dat uitgevoerd moet worden.
Door de focus hierop te leggen voelt het misschien makkelijker om het gesprek aan te gaan.

Kortom: het is een **balans- of inzetbaarheidsgesprek**.

15

Geef structuur aan het inzetbaarheidsgesprek

Fase 1:	voorbereiding
Fase 2:	de goede. start (ca 5 min.)
Fase 3:	wat is er? (ca. 8 min.)
Fase 4:	hoe is dat? (ca. 8 min.)
Fase 5:	wat kunnen we ermee? (ca. 25 min.)
Fase 6:	wat spreken we af? (ca. 10 min.)

Om over na te denken:

- Hoe zorg je ervoor dat het veilig voelt voor de ander om eerlijk te zijn?
- Hoe ga jij als leidinggevende om met deze informatie?
- Wat kun je ermee?
- En vooral wat wil je ermee?

16

Deel 2

Wat is er al?

over morgen



17

over morgen

Brainstorm

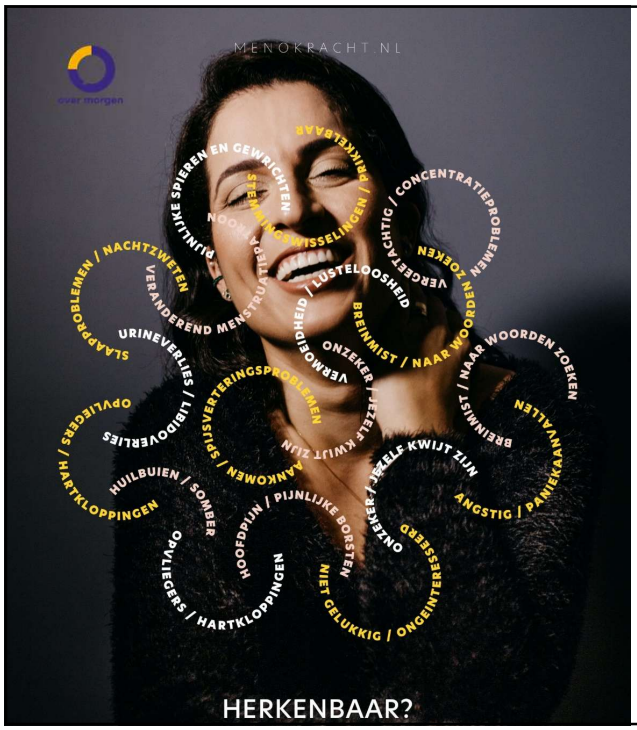
Wat is er al aanwezig in de groep?

Beantwoord met elkaar de volgende vragen:

- Wat doe jij of doet jouw organisatie al voor deze groep medewerkers?
- Wat werkt? En wat werkt minder goed?
- Wat zijn specifieke uitdagingen voor jouw team/organisatie?

MENO KRACHT

18



Bevindingen

Noteer voor jezelf de belangrijkste inzichten

19

Deel 3

Wat kun je als werkgever doen?

over morgen



20

Wat kun je als werkgever doen?

Wat vrouwen zelf aangeven:

- Vrouwen willen niet als "zwak" gezien worden, wel erkend
- De grootste wens: een veilige, open cultuur en leidinggevenden die kennis hebben van de hormonale cyclus in relatie tot werk

Creëer bewustzijn & doorbreek het taboe

- Terugkerende voorlichting en jaarthema's
- Balans/inzetbaarheid- en functioneringsgesprekken
- Inbedding in beleid, PMO en providerboog

Zorg voor steun & verbinding

- Open cultuur en het goede gesprek
- Intervisie/supportgroepen
- Vraag (steeds): wat heb jij nodig?
- Samenwerking bedrijfsarts, zie ook richtlijnen NVAB over: kennisbank/zwangerschap-postpartumperiode-en-werk/ kennisbank/richtlijn-overgang-en-werk/

Investeer in preventie & flexibiliteit

- Preventief spreekuur
- Vitaliteitsaanpak: stress, voeding, slaap, beweging, zingeving
- Flexibiliteit in werktijden, taken en locatie (kijk ook naar generatieregeling, rimpeldagen, etc.)
- Faciliteren van hulpmiddelen (koelsjaal, dopper)
- Maak tijdelijke/kleine afspraken, en evalueer
- Coach of aanspreekpunt met kennis van de overgang

Verbeter fysieke werkomstandigheden

- Ergonomie, temperatuur, ventilatie
- Rustige ruimte om te werken of terug te trekken
- Schone kleed-, was- en toiletruimtes met prullebakjes
- Beschikbaarheid van hygiëneproducten
- Toegang tot koud water

ISO45010: richtlijn Menstruation and menopause in the workplace https://www.iso.org/obp/ui/en#iso:std:iso:45010:ed-1:v1:en

21

Wat kun jij als leidinggevende doen?

(H)erken beperkingen door cyclus- en overgangsklachten

- Waar lopen medewerkers tegenaan?
- Welke werkzaamheden verergeren symptomen?
- Welke rol speelt de werksfeer?

Sta open en ga in gesprek, zoek samen naar oplossingen

- Wat kan de medewerker zelf doen? (neem de tijd om haar zelf de oplossing te laten vinden)
- Wat kan de leidinggevende doen?

Beweeg mee waar kan (verschil tussen verzuim en inzetbaarheid)

- Stel je flexibel op, focus op wat wél kan
- Pas waar mogelijk (tijdelijk) werkzaamheden/werkomstandigheden aan
- Blijf in verbinding, vraag tussendoor eens hoe het gaat

Betrek de bedrijfsarts

- Wel of geen burn-out?
- Sinds maart '26 nieuwe richtlijn Overgang & Werk

Blijf het continu aandacht geven, ook als het goed gaat!

22

Hoe kunnen HR en leidinggevenden elkaar ondersteunen?

- Analyseer (samen) regelmatig relevante data (verzuim, werkplezier, in- en uitstroom).
- Bereid jaar- en inzetbaarheidsgesprekken (samen) voor.
- Ondersteun elkaar zo nodig tijdens gesprekken.
- Onderzoek met de medewerker welke factoren mogelijk bijdragen aan frequent of roze verzuim, in- uitstroom (reden om bij organisatie te gaan werken en reden van verlaten).
- Benadruk het belang van kennis over de hormonale cyclus/overgang en stimuleer tot het volgen van voorlichting.
- Bij onboarding van nieuwe medewerkers aandacht voor inzetbaarheid, werk- en levensfasen.

23

Deel 4

Hoe pak je het aan?
+
OverMorgen Festival en mini-masterclasses



24

Aan de slag

Voorbereiding:

- **Breng je team in kaart** (denk aan: verzuim, presenteisme, productiviteit, sociale veiligheid, sfeer, samenwerking, bijzonderheden).
- **Wat zie je? Wat is nodig?** Welke volgorde?
- **Wat is het doel?** Voor jou vanuit werkgeverperspectief en voor de medewerker (gezond en fit op het werk/leefstijl algemeen).
- **Bepaal je doelgroep** (team/afdeling/locatie/organisatie/individuele medewerkers).
- **Welke investering** in uren en middelen heb je tot je beschikking (denk ook aan uren mdw, eigen tijd of (gedeeltelijk) werktijd)?
- **Denk na over medewerkers** die niet mee willen of kunnen doen, hoe ga je daarmee om?
- **Bepaal de vorm** (team meeting, aparte bijeenkomst, live, DIY, online, op locatie).
- **Zijn er haakjes** waar je de activiteit aan kunt ophangen? Bijvoorbeeld de Week van de Overgang, Vitaliteitsweek, dag van de zorg, Wereld menopauzedag, etc.
- **Communicatie**, aankondiging, aanmelden, follow-up, evaluatie, feedback terugkoppelen, borgen, waar kunnen de medewerkers de materialen (nog eens) bekijken/downloaden.

25

Zie je door de bomen het bos niet meer?

Begin met de mini-masterclasses



26

OverMorgen mini-masterclasses

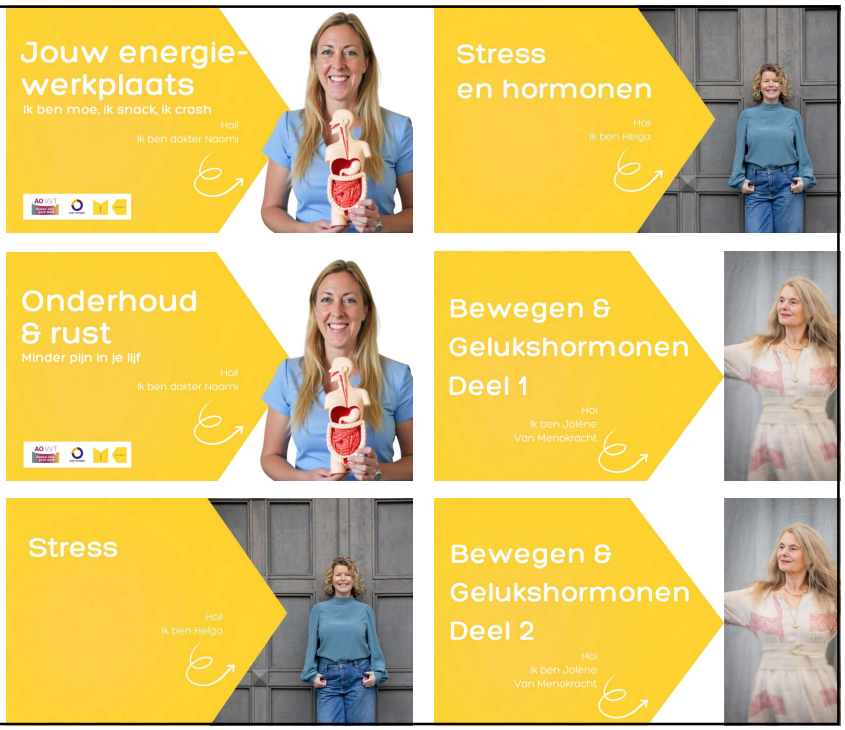
Thema's:

- voeding
- stress en hormonen
- Bewegen en gelukshormonen

Per thema:

- 2 korte video's
- hand-out presentaties
- naslagwerk

De materialen kun je downloaden via:
https://www.vvtwerktaanmorgen.nl/in-gesprek/in-gesprek-over-hormonen



27

Uitpakken? Maak er een campagne van!

over morgen

- Bekijk in een periode met elkaar de video's.
- Bespreek na het zien van de video met elkaar wat je eruit hebt gehaald en hoe je dit in je dagelijkse leven kunt integreren.
- Brainstorm over wat je tijdens je dienst kunt doen, en wat je daar eventueel voor nodig hebt. Kun je collega's, bewoners/klanten erbij betrekken?
- Stel met je team een doel, klein en haalbaar (doel mag ook individueel zijn).
- Maak een plannetje van aanpak hoe je dit doel gaat bereiken. Denk ook aan langere termijn, belonen als doel is gehaald, en wat als het niet lukt?
- Maak afspraken over wat je gaat doen, start en eindig bijvoorbeeld de dienst met een oefening/dans en iedereen doet mee.
- Begin klein, lukt het? Dan het volgende. Bekijk de naslagwerken voor inspiratie.
- Denk ook eens aan:
  - een challenge, bijv. alleen zwarte koffie/thee/water (opleuken) drinken tijdens de dienst
  - een beloningsmeter (en nee, geen taart na het behalen van het doel)
  - geheugensteuntjes (maak een foto en zet het in de team app, kaartjes, appje, elkaar aanschieten)
  - intentie van de dag
  - wat gebeurt binnen en kan ook in de buitenlucht

MENO KRACHT

28

Tips voor een simpele brainstorm met je team

- Vraag naar gezonde tussendoortjes en noteer deze op een ideeënbord (laat foto maken). Dit kan ook met gerechten, deel de recepten.
- Vraag naar wat je gedurende de dienst helpt of zou helpen als je vermoeid of gestrest voelt. En wat helpt je om tijdens onregelmatige of nacht-/slaapdiensten?
- Hoe kom je naar het werk of naar je klanten? Is dat ok of zou dat anders kunnen? (auto > fiets > verder weg parkeren)
- Vraag naar liedjes waar je vrolijk van wordt en maak een playlist van favoriete energieke liedjes. Deel dit met het team of zet het op tijdens de start en afronding van de dienst. Kun je gelijk even met elkaar een dansje doen.
- Inspiratie door een collega in het zonnetje zetten. Teken een zon met lange stralen. Wanneer iemand iets doet wat je dienst goed heeft gemaakt, schrijf je dat in een zonnestraal.
- Gelukshormonen activeren door een boeket met complimenten te geven (in een klein team) (teken voor ieder teamlid een bloem met het aantal blaadjes dat gelijk is aan het aantal teamleden, laat hierin ieder teamlid een compliment voor de ander noteren).
- Laat ieder teamlid een weegschaal maken, wat kost je energie en waar krijg je energie van? En wat mag een onsje meer of minder zijn? Een stapje verder is de weegschaal oefening combineren met de cirkel van invloed/betrokkenheid/controle.

29

Zorg voor Morgen Festival met hormoonplein en speeddates!

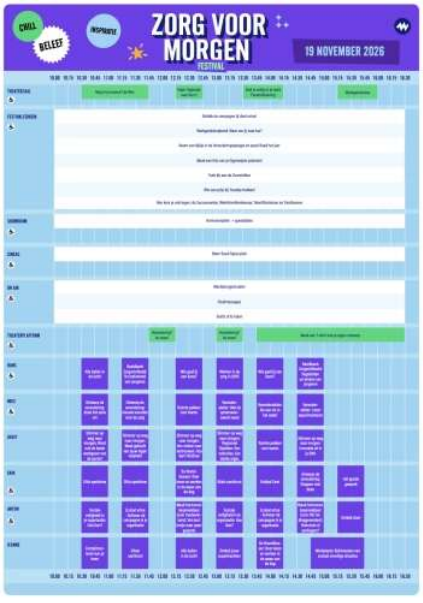
Aanmelden voor jezelf of samen met collega's
Bezoek aan het festival is voor medewerkers die werken in de vvt-sector.
De toegang is gratis, maar aanmelden is verplicht.

Dag, tijd en locatie
Donderdag 19 november van 10.00 - 16.30 uur
Gooiland Theater, Koningshof 1, Hilversum



Wil je met een heel team of een groep van je organisatie komen?
Je organisatie kan een tegemoetkoming krijgen in de vervoerskosten als jullie een festivalbezoek met minimaal 10 collega's organiseren. Deze tegemoetkoming geldt alleen als je zelf een bus(je) regelt. De vergoeding is 50% van de kosten met een maximum van 750 euro. Bovendien moet de bus voor minimaal 80% worden gevuld. Je kan een tegemoetkoming in de kosten aanvragen via onderstaande aanmeldformulier of stuur een e-mail naar info@vvtwerktaanmorgen.nl

https://www.vvtwerktaanmorgen.nl/aan-de-slag/zorg-voor-morgen-festival-2



30

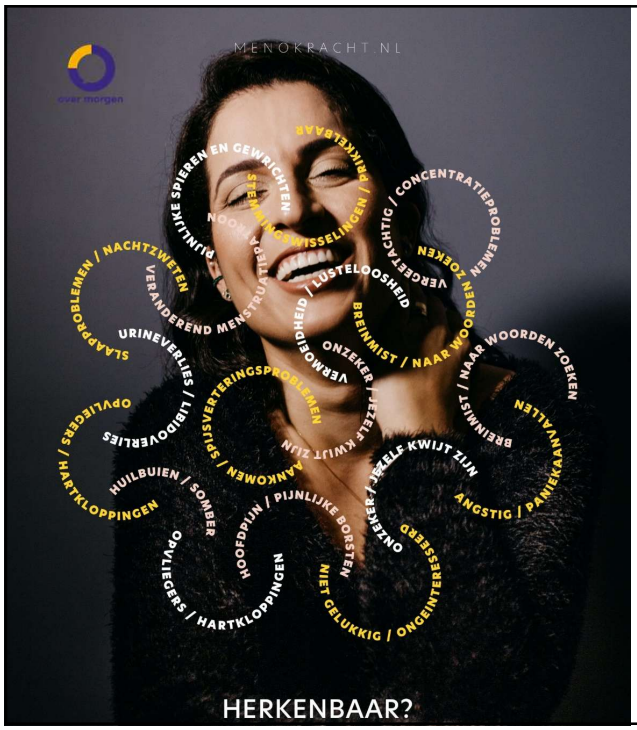
Brainstorm

Wat is haalbaar?

Beantwoord met elkaar de volgende vragen:

- Welke eerste stap ga jij nu zetten om met dit thema en/of de mini-masterclasses aan de slag te gaan?
- Wie of wat heb je hiervoor nodig?
- Wanneer ga je dit doen?

31



Bevindingen

Noteer voor jezelf de belangrijkste inzichten en actiepunten

32

Deel 5

Vragen en afronding

over morgen



33

over morgen

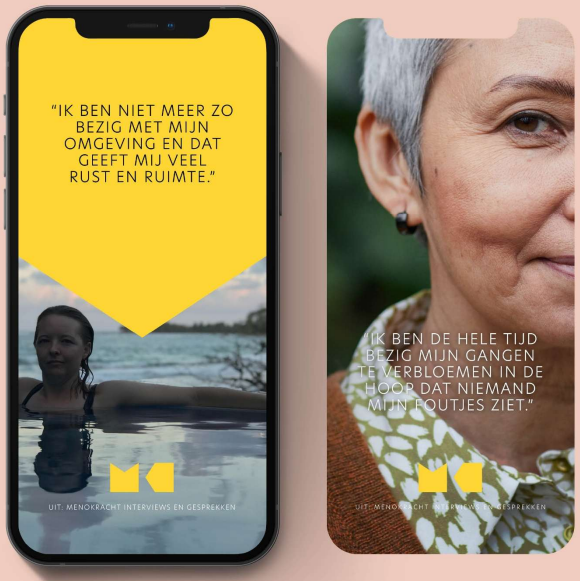
Dank jullie wel voor jullie aandacht ☺

Wat is er het meeste blijven hangen van onze bijeenkomst van vandaag?

Mocht je naderhand nog vragen hebben of even willen sparren, neem gerust contact met mij op via: miranda@menokracht.nl.

menokracht.nl

MENO KRACHT



34