

MARIEKE SCHURINK

MENO TRANS FOR MATIE

**De impact van de overgang op
lichaam, werk en leiderschap**

Boom

INHOUD

Voorwoord 6

DEEL 1 11

DE MENOFASE: EEN SERIEUS TRANSFORMATIEPROCES

Hoofdstuk 1 12
Intern transformatieproces

Hoofdstuk 2 39
De invloed vanuit de maatschappij

Hoofdstuk 3 59
Nieuwe ontwikkelingen op de werkvloer



DEEL 2

83

DE MENOFASE: WAT ER GEBEURT OP DE WERKVLOER

Hoofdstuk 4

84

Lichamelijke menoklachten op het werk

Hoofdstuk 5

105

Mentale menoklachten op het werk

Hoofdstuk 6

126

Andere hobbels op de werkvloer



DEEL 3

151

DE MENOFASE: VAN MENOKLACHT NAAR MENOKRACHT

Hoofdstuk 7

152

Balans in zicht: een nieuw evenwicht

Hoofdstuk 8

175

Talentontwikkeling en kansen

Nawoord

202

Bronnen

204

VOORWOORD

Het jaar 2020 staat in mijn geheugen gegrift als de meest bizarre periode uit mijn loopbaan. Op 23 januari van dat jaar keek ik vanuit het raam van mijn notaris, op tien hoog, uit over Amsterdam. Het was druk op de ring en ook druk in mijn hoofd. Ik stond namelijk op het punt om afstand te doen van mijn bedrijf Vernet en werd door gemengde gevoelens overvallen. Enerzijds was ik opgelucht omdat ik de druk voelde wegvloeien van het harde werken en de zorgen die gepaard gaan met ondernemen. Tegelijkertijd zag ik op tegen de periode van overdracht, het afscheid nemen van al die klanten en vooral van de trouwe medewerkers met wie ik jarenlang heel fijn had samengewerkt. Niet lang daarna brak echter de coronapandemie uit: mijn redding. Afscheid nemen ging per telefoon of via de e-mail en de overdracht hoefde ik niet persoonlijk te doen.

Een periode van oorverdovende stilte en een zee aan contemplatietijd brak aan. Het is in die tijd dat het zaadje voor dit boek werd geplant. En richtte ik Menokracht op. Maar ook al eerder, in mijn Vernet-tijd, zo tussen alle verzuimstatistieken en inzetbaarheidsthema's door, was het mij glashelder geworden dat vrouwen boven de veertig de uitdaging van de overgang tegenkomen in hun werk. Hoe oneerlijk is dat! Net wanneer de menstruaties, zwangerschappen en de zorg voor jonge kinderen achter je liggen en je eindelijk denkt ruimte te kunnen maken voor jezelf en je eigen werkambities, kan de overgang onverwacht roet in het eten gooien. Veel vrouwen zien dit niet aankomen. Het overviel mij ook.

In dat voorjaar begon ik met het interviewen van vrouwen over precies dit thema. De vrouwen vertelden mij gretig hun eigen verhalen over de worstelingen, maar ook over hun persoonlijke ontwikkeling. Door al die gesprekken ontdekte ik de diverse fasen waar vrouwen gedurende de menofase doorheen gaan in hun professionele leven. Met dit boek wil ik dan ook de stem van al die vrouwen laten horen. Want veel vrouwen doen het zelf niet of niet graag. Dat is op twee manieren een gemiste kans: de vrouwen ventileren

hun eigen ongemak te weinig en vervolgens missen we daardoor belangrijke informatie.

In dit boek bied ik een ander perspectief op een heel normale menselijke ontwikkelfase en kom je daarom woorden als *menofase* en *menotransformatie* tegen. De *menofase* is een levensfase. Het is de gehele periode van de hormoonveranderingen, van de prille perimenopauze tot en met de hormonale ongemakken die ook nog gedurende de postmenopauze kunnen voorkomen. Met de term *menotransformatie* duid ik het persoonlijke ontwikkelingsproces dat tijdens de menofase kan plaatsvinden. Behalve lichamelijk en mentaal, verandert vaak je kijk op het leven en wat je belangrijk vindt. Ik heb aandacht voor de INgewikkelde kant van de menofase én voor de UITontwikkelde kant ervan. De menotransformatie biedt kansen voor persoonlijke ontwikkeling, voor het nemen van de regie over je eigen (werk)leven en het ontdekken van nieuwe talenten. Voor mij is dat een van de belangrijkste inzichten uit mijn verhaal. Met mijn inmiddels 53 jaar heb ik overigens zelf ook het proces van ‘klacht naar kracht’ ervaren. Dit inzicht komt pas goed tot wasdom in de twee laatste hoofdstukken van mijn boek. Mocht je nieuwsgierig zijn en die nu alvast willen lezen: doe eens gek en begin bij hoofdstuk 7 in plaats van hoofdstuk 1.

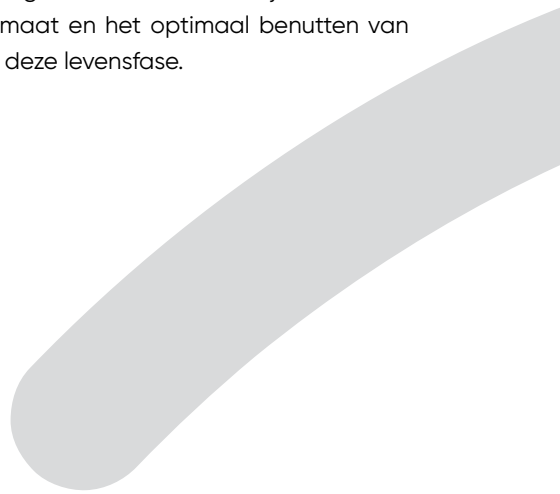
Om je inzicht te geven in wat de overgang behelst, geef ik allereerst tekst en uitleg bij de lichamelijke, mentale en emotionele kant van deze levensfase. Maar het is geenszins mijn bedoeling om een compleet medisch beeld te geven. De focus van mijn boek ligt op het snijvlak van werk en overgang en daarom besteed ik bijvoorbeeld niet veel aandacht aan een onderwerp als hormoonsuppletie. Wil je hier wel meer over weten dan verwijst ik graag naar de podcast (zie QR-code) die ik opnam in het voorjaar van 2025 met gynaecoloog en voormalig voorzitter van de Dutch Menopause Society, Dorenda van Dijken.



Wat je wel vindt in dit boek? Verhalen, uitleg, inspiratie en woorden van aanmoediging voor vrouwen in het arbeidsproces. Het is geschreven voor vrouwen die midden in de overgang zitten en merken dat het werk knelt, voor vrouwen die er al doorheen zijn, maar alsnog willen stilstaan bij wat hen overkwam en natuurlijk voor al die vrouwen die zich willen voorbereiden op wat gaat komen.

Mijn boodschap aan alle vrouwen: je zeurt niet en juist in de menofase is zorgen voor jezelf dé sleutel tot je gezondheid. Doe je dit niet, dan loop je het risico op uitval. Daar ben jij niet bij gebaat en je collega's en je werkgever ook niet. Het is heel begrijpelijk dat je al die interne veranderingen niet altijd goed kunt plaatsen, daarom hoop ik dat je na het lezen van dit boek alerter bent, weet waar je op moet letten, voor jezelf en alle vrouwen om je heen.

Is dit boek dan alleen geschreven voor vrouwen? Zeker niet. Het is ook een handboek voor alle leidinggevendenden, bestuurders, coaches, adviseurs en andere professionals die werken op het snijvlak van mens en organisatie. De tips, praktijkinzichten en aanbevelingen bieden houvast bij het creëren van een overgangsvriendelijk werkklimaat en het optimaal benutten van het arbeidspotentieel van vrouwen in deze levensfase.



Tot slot nog een persoonlijke overpeinzing. Toen ik in 2020 Menokracht oprichtte, verklaarden diverse vrienden en collega-ondernemers me voor gek. Het idee om me te gaan verbinden aan de overgang en de doelgroep die daarbij hoort, stuitte op nogal wat weerstand. Ik ben blij dat ik me daar niets van heb aangetrokken. Dat ik mijn gevoel heb gevolgd en trouw ben gebleven aan mijn eigen ideeën en creatieve ingevingen. Anders was dit boek er nooit gekomen.

Heel veel leesplezier,

MARIEKE SCHURINK

HOOFDSTUK 6

ANDERE HOBBELS OP DE WERKVLOER

‘Verander je leven vandaag. Gok niet op de toekomst, maar handel nu, zonder uitstel.’

Simone de Beauvoir

(Franse filosoof, auteur en feminist)

In de vorige twee hoofdstukken lag de focus op de innerlijke obstakels die vrouwen ervaren tijdens de menofase, namelijk de lichamelijke en mentale uitdagingen. Externe hobbels zijn er echter ook en die kunnen vrouwen ook behoorlijk in de weg zitten. Een omgeving waar niet of nauwelijks aandacht is voor de menofase is lastig wanneer je er zelf middenin zit. Een overwegend masculiene omgeving kan lastig zijn als je vrouwenzaken wilt bespreken. En hoe reageer je als je in je zoektocht naar verbetering tegen een muur aanloopt? De wereld is, zoals we hebben gezien, nog niet overal goed ingericht op vrouwen en al helemaal niet goed op vrouwen in de menofase.

In dit hoofdstuk wil ik vooral laten zien wat vrouwen in de praktijk zoal tegenkomen en hoe zij daarop reageren. Vrouwen vertellen me over ongelijke behandeling op de werkvloer, over het ontbreken van dialoog en daarmee ook het gemis om samen te werken aan creatieve oplossingen. De verwarring rondom de diagnose burn-out wordt vaak genoemd. Ik ben ervan overtuigd dat deze verhalen bijdragen aan het zichtbaar maken van de externe hobbels die zij ervaren. Uit hun ervaringen, soms expliciet, soms tussen de regels door, blijkt wat er nodig is.

Ongelijkheid en onhandigheid

'Ik stuit op onoprechtheid, onwaarheid. Mijn mannelijke werkgever zegt vrouwvriendelijk en gelijkwaardig te zijn, maar bejegent mij als zijn underdog. Hij maakt vervelende opmerkingen en flauwe grappen. Ik wens dat het verschil tussen mannen en vrouwen verandert, maar het lijkt een onbegonnen discussie waarbij ik geen stap verder kom. Ik stuit keer op keer op de man die geen millimeter wil verplaatsen.'

In onze coaching en bijeenkomsten gaat het veel over de ervaren ongelijkheid op de werkvloer. Vrouwen spreken over genderongelijkheid. Ze ervaren in een mannelijke werkcultuur minder ruimte voor zaken die vooral vrouwen aangaan, zoals de menofase. Veel organisaties zijn masculien ingesteld: de nadruk ligt op competitie, beloning, prestatiedruk en voltijdse aanwezigheid. In zo'n cultuur is de ideale medewerker iemand die altijd beschikbaar is en competitieve kwaliteiten met zich meebrengt. Vrouwen kunnen minder makkelijk voldoen aan dit ideaalbeeld. Ze zijn vaker al dan niet vrijwillig belast met de zorgtaken en zijn meestal minder competitief en prestatiegericht ingesteld. Zeker gedurende de menofase kan het lastiger zijn om mee te komen in de competitie en voortdurend goed te presteren. Breinmist, vermoeidheid of de vele opvliegers kunnen dan obstakels zijn.

'Mijn grootste probleem nu ik in de overgang ben, is de belasting die ik ervaar, vooral tijdens de diensten. Als medisch specialist is die belasting

sowieso al zwaar, maar tijdens de diensten is het nu soms bijna niet te doen. Dan maak ik me zorgen dat de patiëntveiligheid in gevaar komt.'

Nu ze in de overgang is, worstelt deze medisch specialist met het draaien van zware diensten en maakt ze zich zorgen over de patiëntveiligheid. Dit was een anonieme reactie van iemand die onze enquête heeft ingevuld en ik kan haar niet verder bevragen. Maar zou zij het aandurven om het mogelijke resultaat van haar handelen te bespreken? Ik hoop het van harte, omwille van de veiligheid van de patiënten. Maar ik begrijp ook dat ze misschien twijfelt, het kan gevolgen hebben voor haar loopbaan.

Zo vertelde een financieel directeur me dat ze zich ongemakkelijk voelt in gesprekken met de algemeen directeur omdat hij haar voortdurend vraagt naar de financiële status van de lopende projecten. Hoewel ze vroeger de cijfers zo uit haar hoofd kon opdreunen, moet ze die cijfers nu van tevoren verzamelen of ter plekke opzoeken in het systeem. Ze weet alleen nooit welke cijfers er precies worden gevraagd. Dit levert haar stress op en ze durft niet goed aan te kaarten dat parate kennis niet meer haar specialiteit is. Ze is bang om niet meer voor vol te worden aangezien in de mannelijke omgeving waar ze werkt.

Open en eerlijk vertellen dat je minder presteert, voelt voor veel vrouwen niet zonder risico. Het gesprek wordt dan ook niet altijd aangegaan. Een lastige situatie voor de vrouw en uiteindelijk een onwenselijke situatie voor de werkgever. Wat als deze vrouwelijke medewerker ervoor kiest de organisatie te verlaten? Of haar loopbaan met weinig passie en enthousiasme te vervolgen? Of fouten maakt die met een beetje ondersteuning voorkomen hadden kunnen worden? Mijn advies is: maak ruimte in de organisatie voor vrouwelijke kwaliteiten en dus ook voor vrouwenzaken, daar profiteert iedereen van!

Vrouwen hebben naast de genderongelijkheid soms ook te maken met ongelijkheid in het levensfasebeleid. In diverse bijeenkomsten kwam dit ter

sprake. Het verhaal is dat er vaak veel aandacht naar jongere vrouwen of naar vrouwen in of na de zwangerschap gaat. Vrouwen in de menofase voelen zich hierdoor minder gewaardeerd en krijgen niet de ondersteuning die ze nodig hebben. Levensfasegericht beleid is doorgaans wel aanwezig binnen organisaties, maar ik krijg de indruk dat de onbekendheid met het thema van de overgang debet is aan deze situatie.

'Voor zwangere vrouwen is veel geregeld, maar voor vrouwen in de overgang niet. Die zwangere collega kreeg hulp. Maar die hulp was er niet voor mij. Ik werd afgerekend op mails die niet opgepakt werden of het feit dat ik vergat terug te bellen.'

In dit kader is het interessant om te noemen dat er op het gebied van HR wel zoiets als een ziekmelding als gevolg van zwangerschap bestaat, maar niet ziekmelding als gevolg van menstruatie of de menotransformatie. De werkomgeving is niet ingericht om rekening te houden met deze vrouwen-zaken. Het citaat hierboven doet me overigens denken aan een beladen uitspraak in een van de rondetafelgesprekken die ik leidde. We maken altijd een verslag van deze gesprekken en in het verslag van dit bewuste gesprek staat het volgende genoteerd:

'Er is veel aandacht voor de jongere collega's op mijn werk die vaak na een kort dienstverband weer vertrokken zijn en de puinhopen voor ons (lees: ervaren oudere krachten) achterlaten.'

De reactie van een Vlaamse werknemer in het onderzoek van ACV puls mag hier niet ontbreken:

'Jonge collega's lachen vaak over onze klachten en houden er weinig rekening mee.'

We hebben hier te maken met een situatie die zowel in Nederland als in België helaas herkenbaar is voor veel vrouwen. Alle levensfasen doen ertoe, ook de menofase. Nu er steeds meer bekend wordt over de menofase merk

ik dat het kennisniveau binnen organisaties toeneemt en de menofase als levensfase steeds meer een plek krijgt in organisaties.

'Wat fijn zou zijn? Als er meer kennis zou zijn over deze fase waar alle vrouwen doorheen gaan. Als je serieus kon verwijzen naar het feit dat je in deze fase zit, zonder dat er direct grappen over worden gemaakt (die ik zelf trouwens ook maak) of dat het wordt weggewuifd (nou, dat valt toch wel mee, zo oud ben je toch nog niet?).'

Het kan ook anders ...

Gelukkig hoor ik ook verhalen die duiden op de andere kant van de medaille. Mannelijke leidinggevenden die een goede gesprekspartner blijken te zijn. Mannen hebben vrouwen, zussen, collega's en vriendinnen en zien dat er veranderingen bij hen plaatsvinden. Zo sprak ik onlangs een directeur van een arbodienst die de menofase een plek heeft gegeven in hun dienstverlening omdat hij de worsteling van dichtbij heeft gezien bij zijn eigen vrouw. Door deze ervaring herkent hij nu makkelijker de ongemakken van medewerkers die in de menofase zitten.

Mannelijke leidinggevenden bezoeken ook steeds vaker onze workshops en bijeenkomsten. De wereld waarin we leven is niet in één dag gemaakt en zal ook niet in één dag veranderen. De bewustwording rondom dit thema zal helpen de werkvloer vriendelijker te maken voor vrouwen. Een mooi voorbeeld is het verhaal van Jacques. Hij werkt als leidinggevende in een ziekenhuis en heeft de menofase geïntegreerd in de jaargesprekken.

'Die jaargesprekken, dat zijn vaak serieuze gesprekken. We praten over de balans, lukt het nog met het aantal uren en het onregelmatig werken. Dat kan conflicteren met de overgang. Samen zoeken we dan naar oplossingen. Tot ongeveer vorig jaar heb ik de overgang niet als apart thema bekeken, ik dacht meer aan vitaliteit in zijn geheel. Door erover te praten werd ik daar alerter op. Een gynaecoloog bij ons in de organisatie is daarin een goede ambassadeur geweest, ik ben door haar

anders gaan kijken naar de situatie. Afgelopen zomer is die kanteling gekomen en ben ik met de "overgangsbrii" gaan kijken naar vrouwen in een bepaalde leeftijdsfase, maar ik ben nog aan het leren.'

Wel of niet een goed gesprek

'Soms maak ik er een grapje over, omdat ik wil dat mensen weten dat ik in deze fase zit. Maar dat is natuurlijk niet de juiste manier. Tegelijk voelt het als een zwaktebod om mezelf hierin serieus te nemen en dit als een serieus onderwerp op de werkvloer te bespreken. Alsof ik zou moeten zeggen: "Tja mensen, ik ben helaas tijdelijk ontoerekeningsvatbaar en ik heb geen idee hoe lang dit gaat duren. Helaas." Daar kan een organisatie natuurlijk niet op draaien. Toch is het een feit dat het er is en dat we ermee moeten omgaan. Dat maakt het lastig. En ik denk dat veel mensen dezelfde dubbelheid voelen als ik. Misschien hebben we dus nog een lange weg te gaan voordat dit onderwerp echt serieus wordt genomen op de werkvloer.'

Waar zouden we zijn zonder woorden. In gesprekken vinden we begrip, inzichten, oplossingen, steun, troost, rust en nog veel meer. We zijn groepsdieren en contact is van wezenlijk belang, vooral als je niet goed in je vel zit. Maar hoe start je dat gesprek op? Grapjes kunnen het ijs breken. Met overdrijven kun je aandacht trekken. Allemaal tactieken die veel worden gebruikt, maar niet altijd met het gewenste resultaat. Meestal hou je er een ongemakkelijk gevoel aan over en wordt de boodschap niet altijd goed geïnterpreteerd. Humor kan overigens wel heel krachtig zijn, maar dat staat niet per se gelijk aan grapjes maken. Eigenlijk wil elke vrouw een gewoon gesprek, zonder lading, zonder ongemak, zonder gedoe. Pas dan kan het over de inhoud gaan. Die inhoud is immers waar het om draait. Wat vrouwen graag zouden willen zeggen, maar niet altijd goed kunnen overbrengen:

- 'Ik voel me licht in mijn hoofd, daarom ben ik soms even afwezig.'
- 'Als ik uit mijn slof schiet, is het niet persoonlijk, ik zit niet zo lekker in mijn vel.'
- 'Ik ben bang dat ik die nieuwe taak niet op me kan nemen want ik red het nauwelijks om mijn eigen taken af te krijgen.'
- 'Sorry dat ik het opnieuw vraag, maar mijn hoofd zit vol met watten.'

Als je als vrouw de boodschap helder kunt overbrengen, zowel verbaal als non-verbaal, ontstaat er ruimte. Ruimte voor begrip. Ruimte voor een goed gesprek. Dan is er een gezonde voedingsbodem gelegd waarop je het gesprek kunt voortzetten.

Mocht het voor jou een te grote barrière zijn om de menofase in het gesprek met je leidinggevende ter sprake te brengen, benoem dan in elk geval waar het wringt in je werk. Doe dat bijvoorbeeld met de zin: 'Ik voel me licht in mijn hoofd, daarom ben ik soms even afwezig'. Je benoemt wat er speelt maar je hoeft dan niet per se te zeggen wat de oorzaak van het euvel is. Het voordeel is dat de leidinggevende niet meer hoeft te raden wat er aan de hand is en nu snapt wat er speelt. Bespreek dan vervolgens samen wat kan helpen: bijvoorbeeld meer begrip voor jouw situatie of een rustigere omgeving.

Ik geef dit voorbeeld omdat ik weet dat sommige vrouwen de menofase ervaren als een persoonlijke aangelegenheid. Ze voelen niet de behoefte om hierover met de leidinggevende of iemand anders op het werk, te spreken. Wel is het belangrijk om met elkaar te kunnen bespreken wat er knelt in het werk.

'Ik weet niet of ik zo'n gesprek zou willen, ik vind het ook een privéaangelegenheid. Is er echt extra aandacht voor ander gedrag bij vrouwen die zwanger zijn? Ik vind het moeilijk om te bedenken hoe gesprekken hierover nuttig kunnen zijn. Ik vind het ook ingewikkeld om te bepalen wat nou komt door hormonen en wat door andere zaken ...'

De vrouw die dit citaat schreef, wijst ons heel terecht op het feit dat we niet altijd zeker weten waar klachten precies vandaan komen. Ook hier geldt: je kunt heel goed een constructief gesprek hebben op het werk zonder dat de aandacht uitgaat naar de precieze oorzaak van de klacht.

En toch is dit geen reden om de menofase als onderwerp te mijden. Veel vrouwen vinden het wel prettig om te kunnen praten over de menofase. Het kan een steuntje in de rug zijn, het leidt vaak tot meer begrip en het draagt bij aan het normaliseren van dit thema. Bevestiging hiervan komt uit Vlaanderen: 'Het doorbreken van het taboe rondom menopauze op de werkvloer is een belangrijk punt. Vrouwen willen dat het bespreekbaar wordt gemaakt, zodat er meer ruimte komt voor begrip en aanpassingen.' (ACV, 2024).

Op dit moment is de realiteit dat de menofase te weinig wordt besproken in de organisatie. Met collega's onderling wordt er vaker over gesproken, maar veel minder met de leidinggevende of een andere vertegenwoordiger van de organisatie. Redenen die vaak genoemd worden zijn:

- Het vertrouwen ontbreekt om dit 'intieme' gesprek te voeren.
- Er is angst om de baan te verliezen of om niet meer voor vol te worden aangezien.
- Vrouwen weten zelf niet goed wat de menofase inhoudt.
- Vrouwen hebben niet altijd een goede verstandhouding met hun leidinggevende.
- Vrouwen willen er geen aandacht aan geven (ik doe niet aan de overgang).
- Vrouwen willen niet zeurderig overkomen.
- Er heerst een ongemakkelijke, lacherige sfeer als het gaat om de menofase.

We kennen gelukkig een hoop ambassadeurs in Nederland en in Vlaanderen. Zij voelen geen schroom, maar juist gedrevenheid om dit onderwerp te bespreken. Ze willen dolgraag dit thema normaliseren. Sommige ambassa-

deurs hebben zichzelf ook door deze fase heen moeten worstelen en willen graag hun kennis delen. Zij breken vaak het gesprek open op de werkvloer en dat is zeer welkom.

'Het frustreert me dat er niet meer begrip is voor de overgang in mijn organisatie of een plek waar ik het hierover kan hebben. Daar heb ik met HR over gesproken. Inmiddels heb ik wel zelf een modus gevonden om meer begrip te creëren. Niemand praat erover, dus ik praat er wel over in mijn eigen team. Opvallend is dat ik de rest er niet over hoor, maar ik weet zeker dat er meer vrouwen zijn met deze klachten.'

Onderzoek van TNO uit 2022 leert ons dat vrouwen in de menofase behoefte hebben aan meer steun op de werkvloer (zie figuur). Maar liefst 57 procent van de ondervraagde vrouwen heeft behoefte aan meer ondersteuning of begrip op de werkvloer. Het merendeel heeft behoefte aan ondersteuning van de leidinggevende. Omdat menoklachten doorgaans een directe impact hebben op het werk, denk aan concentratieproblemen of problemen met tillen, is de leidinggevende vaak betrokken bij het vinden van een oplossing.

Tijdens het interview met Yvon, de HR-manager die we in hoofdstuk 5 ook al tegenkwamen, kwam de diagnose burn-out ook ter sprake: de klachten lijken tenslotte veel op de overgangsklachten. Ze had zich goed verdiept in de menofase en voor haar was het vrij snel duidelijk dat het geen burn-out was. Ze waarschuwt als HR-manager voor deze valkuil. Door beter te snappen wat de overgang is, kunnen vrouwen betere informatie delen met behandelende therapeuten en kan er met meer precisie een diagnose worden gesteld.

'Ik ben uitgevallen met een burn-out. Ik had me graag al eerder voorbereid op de overgang. Meer aandacht hiervoor van de huisarts was fijn geweest. Dan had het misschien voorkomen kunnen worden.'

Tips voor vrouwen op de werkvloer

1. Informeer jezelf en zorg goed voor jezelf

- Vergroot je kennis over de menofase om beter te begrijpen wat er speelt en sterker te staan in gesprekken met je leidinggevende, arts of andere hulpverlener.
- Neem klachten serieus en wacht niet te lang met het zoeken van medische of andere ondersteuning.
- Gebruik hulpmiddelen zoals de Greenescale en houd je cyclus bij om zelf inzicht te krijgen.
- Blijf kritisch: volg je intuïtie als een diagnose of aanpak niet klopt. Raadpleeg bij twijfel een overgangsconsulente of een gynaecoloog. Vraag een second opinion als je twijfelt aan de diagnose.

2. Maak het bespreekbaar – op jouw manier

- Zoek het gesprek op. Dat kan ook met een andere professional zijn die misschien vertrouwdert voelt dan je leidinggevende.
- Als het gesprek over de menofase te persoonlijk voelt, bespreek dan niet zozeer de oorzaak, maar vooral wat er 'wringt' in je werk.
- Gebruik ondersteunende tools zoals gesprekskaarten, een boek

over de overgang of een podcast die je onlangs hebt beluisterd en die je raakte.

- Wees open en eerlijk en neem jezelf serieus, pas dan kunnen anderen dat ook doen. Door niets te zeggen, loop je het risico dat anderen verkeerde aannames doen over je prestaties of inzet.
- Blijf jezelf eraan herinneren dat je nog steeds waardevol bent op het werk, ook al voelt dat tijdelijk anders.
- Realiseer je dat sommige leidinggevenden nog lerend zijn en baat hebben bij jouw input en verhaal.

3. Werk samen op de werkvloer aan dit thema

- Deel ervaringen en zoek bondgenoten, dat helpt anderen én jezelf.
- Bespreek samen maatwerkoplossingen: aangepaste werktijden, stilteruimte, tijdelijk andere taken.
- Sluit je aan bij een steungroep of start er zelf één met andere vrouwen (peer support).
- Vraag je organisatie om de menofase structureel een plek te geven, bijvoorbeeld door er aandacht aan te besteden in het vitaliteits- of inzetbaarheidsbeleid, in jaargesprekken of via terugkerende informatie en/of ondersteunende bijeenkomsten.

Tips voor werkgevers

1. Creëer een organisatie die begrijpt wat de menofase inhoudt

- Investeer in kennis bij HR, leidinggevenden en verzuim- en inzetbaarheidsprofessionals.
- Denk aan workshops, voorlichting of ambassadeurschap. Laat ervaringsverhalen en kennis circuleren.
- Zorg dat overgangsklachten niet automatisch worden verward met burn-out; vraag hier extra aandacht voor bij de bedrijfsarts of verwijs eventueel door naar een overgangsconsulente.

2. Normaliseer het gesprek en bied veiligheid

- Maak de menofase bespreekbaar in jaargesprekken, vitaliteitsbeleid of teamoverleggen.
- Gebruik ondersteunende tools zoals gesprekskaarten, posters of podcasts om het gesprek laagdrempelig te maken.
- Creëer een cultuur waarin vrouwen zich serieus genomen voelen, ook als ze niet expliciet over de menofase willen praten.
- Faciliteer *peer support* of vrouwennetwerken voor herkenning en steun.

3. Bied ruimte om het werk waar nodig aan te passen

- Denk mee over tijdelijke taakverlichting, aangepaste werktijden of een andere werkomgeving.
- Pas, in overleg met de medewerker, werk aan door middel van jobcrafting of jobcarving.
- Wees alert op signalen van overbelasting of verminderde werkvreugde en voer tijdig het gesprek.
- Voorkom dat vrouwen uitvallen. Voorkom dat vrouwen minder uren of onder hun niveau gaan werken met negatieve gevolgen voor hun loopbaan.

De verhalen van vrouwen laten zien hoe de impact van de menofase op het werk eruitziet. We zien vrouwen worstelen en ook organisaties zijn zoekende. Het kan anders en we zien dat goede gesprekken, maatwerk en een open houding van beide partijen het verschil kunnen maken. Als we samen optrekken zal dat leiden tot oplossingen, gezondere loopbanen van vrouwen en een betere inzetbaarheid in de organisatie.

De menofase hoeft geen struikelblok te zijn. Met de juiste aandacht kan na het struikelen een b(l)oeiende periode ontstaan van ontwikkeling en groei. Ook op het gebied van werk. Daarover gaan de laatste twee hoofdstukken.

DE OVERGANG EN WERK: TIJD VOOR EEN SYSTEEM DAT VROUWEN IN HUN KRACHT ZET

De overgang is geen eindpunt, maar een periode van verandering: fysiek, mentaal én professioneel. Dit boek laat zien hoe de menofase vrouwen uitdaagt én ontwikkelt. De beginfase van de menotransformatie is vaak een intense periode vol met ongemakken, klachten, onrust en twijfel. Maar het is ook een periode waarin iets nieuws kan ontstaan. Er komt ruimte voor kracht, scherpte en leiderschap. Toch is de overgang vaak nog een taboe in organisaties, of in elk geval een blinde vlek. Terwijl vrouwen zich door een diepe transformatie bewegen, verandert er op het werk niets.

Menotransformatie laat zien wat dat betekent, voor vrouwen zelf én voor de systemen waarin ze werken. Het biedt werkende vrouwen in de menofase support en inspiratie. Daarnaast biedt het voor iedereen die werk, beleid of cultuur vormgeeft een nieuw perspectief op het vrouwelijk werkpotentieel.



MARIEKE SCHURINK gaf lange tijd leiding aan Vernet, waar zij zich bezighield met duurzame inzetbaarheid en organisatieontwikkeling. Sinds 2020 richt zij zich met Menokracht op de menofase: een levensfase die vaak onderschat wordt, maar juist vol mogelijkheden zit.

boom.nl
boommanagement.nl
menokracht.nl

