

Anneke Valk
Filip De Groeve

ZWIJG VERZUIM

MENOPAUZE OP DE WERKVLOER

KENNIS EN BELEID VOOR
DUURZAAM LEIDERSCHAP

taBOOH

Copyright © 2025 Anneke Valk & Filip De Groeve
Eerste druk

Auteurs: Anneke Valk & Filip De Groeve

Vormgeving: Coco Bookmedia
Drukwerk: Drukkerij Wilco
Redacteur: Sanne Visch, Pen & Inkt
Correctie: Jacqueline Reit, STOER tekst&creatie
Eindcorrectie: Sanne Visch, Pen & Inkt
Auteursfoto's: Roland J Reinders

ISBN: 978-90-9040726-5
NUR: 807, 808, 860

Elementen uit deze uitgave mogen worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt, mits hiervoor vooraf schriftelijke toestemming van de auteurs is verkregen. Neem hiervoor contact op met de auteurs.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	10
De ABC-vrouwen in dit boek	13
1 ECONOMISCH OVERVERHIT	17
De verborgen kosten van stilte	18
Menopauze op de werkplek groeide nog nooit zo snel	18
Iedereen kent wel een Barbara of Charlotte	21
De werkelijkheid op de werkplek	23
De financiële impact van menopauze op de werkplek	25
De oplossing ligt onder je neus	29
Diversiteit als antwoord op verzuim	29
Vrouwelijke wijsheid wijst de weg naar duurzaamheid	31
Aan hoeveel winst had je gedacht?	32
2 BIOLOGIE VAN DE OVERGANG	37
Het vrouwelijk brein duldt geen lege eierdozen	39
Mannen en vrouwen zijn gelijkwaardig, maar niet gelijk	41
Definities: wat is het?	42
Beleven mannen ook een overgang?	44
Eicellen in winterslaap	44
Het brein als Duracellkonijn	47
Cadans uit balans	49
Je kunt iemand niet scheiden van zijn lichaam	51

Wat is het? Menopause decoded	55
Cyclusturbulentie	58
De innerlijke klimaatcrisis	60
De nacht is te kort en veel te lang	63
Vergrijst de grijze massa ook?	65
Neurodivergentie in de perimenopauze	66
Over elkaar struikelende systemen: hormonen en neurotransmitters	68
Je brein begrijpen is geen soft skill: het is benutten van potentie	71
Wie is deze vrouw in de spiegel? En waarom kijkt ze zo boos?	72
Je humeur – wat is dat eigenlijk?	73
De helende werking van oxytocine	75
Oestrogeen is een stille beschermer van hart en bloedvaten	81
Er gloort hoop aan de horizon	83

3 METHODE: DE 3W'S 85

De carrièreberg beklimmen	93
Mist op weg naar de top	94
Soms scoort een bedrijf al aardig op één van de 3W's	97

Wind in de rug	99
Trainingen	101
Train de leidinggevenden	102
Bewustwording (campagnes)	102
Aanpassingen op de werkplek	105

Warmte op de werkplek	106
Empathie sterkt fysiek welzijn en mentale veerkracht	107
Empathie levert óók professionele voordelen op	107
Leiders die luisteren, zijn effectiever	108
Inclusie	109
Ervaringen	110
Meer zwijgen; groter risico op zwijgverzuim	112

Weg, dwars door de mist	
De postmenopauzale vrouw is een zeer waardevolle leider	113
Carrière & perspectief	116

Verzuimmanagement & duurzame inzetbaarheid	119
Duurzame inzetbaarheid levert zowel vitaliteit als euro's op	119
Reframing & kwaliteiten	121
Postmenopauzale vrouwen zijn vaak (erg) gelukkig	122
De wijze vrouw op de werkvloer	123
Selffulfilling prophecy: mythe of werkelijkheid?	123

4 MENO PAUZE WERKT 125

WIND 131

Trainingen: de sleutel tot kennis en bewustwording	131
Herkenning voorkomt uitval	131
Bewustwording: weg met die blinde vlek	137
De storm aan het thuisfront	137
De druk op de werkvloer	138
Campagnes op de werkplek: van stilte naar zichtbaarheid	139
De aangepaste werkplek	142

WARMTE 146

Gespreksvoering	146
Proactief gesprek: leidinggevende neemt het initiatief	150
Reactief gesprek: werknemer neemt het initiatief	159
Een gesprek? Geen tijd, veel stress	161
De kracht van inclusief menopausebeleid	164
Van taboe naar dialoog	164
Inclusie of discriminatie: is het een keuze?	168
Ervaringsdeskundigen openen deuren	170

WEG 177

Carrièreplanning en -perspectief	177
Zwijgverzuim en duurzame inzetbaarheid	181
Empowerment: de menopause als krachtig zien	184
Over ons	189
Eindnoten	195

*“Building trust requires nothing
more than telling the truth.”*

SIMON SINEK

Wat maakt jou een geschikte auteur?

Zomer 2023. Twee podiumkunstenaars die elkaar pas enkele maanden kennen, zijn deze middag bij elkaar gekomen om één belangrijke vraag te ontwarren. Wat maakt jou geschikt om een managementboek over de menopauze te schrijven?

Filip: “Het is verbazingwekkend dat dit boek nog niet bestaat. Er zijn tientallen boeken voor vrouwen die de overgang zelf beleven; heel goede ook. Maar een boek voor leidinggevenden? Niet één.”

Anneke: “Terwijl je alleen goede gesprekken met elkaar kunt voeren als beide gesprekspartners die levensfase begrijpen.”

Filip: “Juist. Zou jij zo’n boek willen schrijven?”

Anneke: “Absoluut!”

Filip: “En bezit je de expertise? Je ziet er nog zo jong uit! Wat voeg jij als auteur toe?”

Anneke schiet in de lach: “Mijn lengte en spontaniteit zeggen niets over mijn expertise.” Denkt even na. “Ik spreek al jaren over het brein, hormonen en neurotransmitters. En waarom het waardevol is om je lichaam te begrijpen: vanuit kennis kun je situaties in de context plaatsen en zinvolle keuzes maken. Die biologische invalshoek is vaak ontwapenend en verhelderend voor mensen.”

Filip: “Zeker. Dat snap ik direct. Maar een managementboek gaat verder dan dat. Ben je thuis in het beleid?”

Anneke: “Welk beleid? Er zijn richtlijnen, solide ook. Maar slechts weinig organisaties weten die te consolideren in aanpassingen in de eigen bedrijfs- of organisatiecultuur. Het ontbreekt aan... vuur? Toewijding? Urgentie? Hoe zie jij dit? En kun jij je als man uitspreken over de menopauze?”

Filip: “Na decennia in managementposities, durf ik te stellen dat de urgentie niet zozeer ontbreekt, maar dat deze onzichtbaar is. Ook als man kun je de perimenopauze goed begrijpen. En vanuit mijn achtergrond kan ik bevestigen: de kosten (hoger verzuim, lagere vitaliteit en verminderde productiviteit) zijn er wel degelijk. Negeren van de menopauze heeft impact op de jaarrekening. Maar daar wordt nauwelijks over gesproken.”

Anneke: “Zie daar de kracht van een taboe...”

Filip: “De reden dat ik er zo graag professioneel over spreek, is omdat ik simpelweg vaak tegen obstakels aanliep om beleid te kunnen implementeren. Het gebrek aan draagvlak en urgentie was best frustrerend. Nochtans, zodra mensen erover spreken en enkele eenvoudige gesprekstechnieken toepassen, kan dat al snel een groot verschil maken.”

Anneke: “Zie jij de overgang als een probleem?”

Filip denkt na. “Ja en nee. Ja, omdat kennis en aandacht in organisaties ontbreken. Die onbewuste onwetendheid heeft desastreuze effecten. Nee, omdat ik veel vrouwelijke leiders heb gekend en dit telkens zeer gewaardeerde leiders en collega's waren, vervuld van empathie, draagkracht en veerkracht.”

Anneke: “Laten we hier een boek over schrijven. Deze kennis kan echt een wereld van verschil maken.”

Filip: “Ik hoopte al dat je dat zou zeggen!”

INLEIDING

Menopauze op de werkvloer is als die ongenodigde gast op een feestje: niemand heeft erover nagedacht, maar ineens is het daar. En iedereen doet alsof het er niet is. Vrouwen ervaren dagelijks de uitdagingen van deze levensfase, maar praten er zelden over. Het resultaat? Zwijgverzuim.

Ziekteverzuim is het gevolg van ziekte. Zwijgverzuim daarentegen ontstaat wanneer medewerkers zwijgen over problemen in de taboesfeer, zoals schulden, rouw, burn-out én menopauze. Het zwijgen veroorzaakt sociaal isolement, verhoogt mentale stress en misschien nog het belangrijkste: het verhindert het vinden van mogelijke oplossingen.

De remedie voor zwijgverzuim lijkt eenvoudig: spreken. Spreken over de menopauze vergt echter heel wat kennis en een set aan vaardigheden waarover medewerkers niet altijd beschikken. Vrouwen in de overgang geven aan dat het gesprek met hun leidinggevende vaak lastig is.¹ Doordat vrouwen hun eigen symptomen niet goed kennen, herkennen ze de impact op hun werk niet. Doordat werkgevers de symptomen niet herkennen én geen methodiek voorhanden hebben om over de perimenopauze te spreken, ontstaat er geen gesprek of onderzoek naar oplossingen. Hierdoor ontstaat een laattijdige diagnose, met verzuim als gevolg.

De vergrijzing is een feit en vrouwen vormen een groot deel van de beroepsbevolking. Zij zijn vaak de drijvende kracht achter innovatie, empathisch leiderschap en diversiteit binnen organisaties.² Wanneer zij uitvallen door zwijgverzuim, dan heeft dit impact op henzelf én op de organisatie waarvoor ze werken.

Vrouwen in de perimenopauze zien hun prestaties al beïnvloed door verminderde concentratie en energie. Dit heeft gevolgen voor het team waarin ze werken, de projecten waarbij ze betrokken zijn en uiteindelijk de bedrijfsresultaten. Bovendien heeft het rimpeleffecten thuis. Vaak zijn vrouwen tussen de 45 en 55 wanneer menopauzesymptomen de kop opsteken. En juist in die fase spelen er mogelijk ook huwelijksperikelen

of flinke financiële verantwoordelijkheden (bijvoorbeeld door studerende kinderen).

Dit boek is het eerste boek waarin leidinggevend en organisaties vanuit biologisch inzicht een methodiek wordt aangereikt om om te gaan met menopauze op de werkvloer. We bieden een praktisch stappenplan om menopauze op de werkvloer bespreekbaar te maken en hoe je je organisatie erop kunt inrichten. We helpen organisaties, en in het bijzonder managers, om zwijgverzuim te verminderen en de positieve impact van vrouwelijke medewerkers in deze levensfase te versterken. We splitsen het begrip verzuim op in zwijgverzuim en ziekteverzuim, om op die manier werkgevers en leidinggevend ook een rol te geven. Omdat we allen invloed hebben op het aandeel zwijgverzuim.

We bouwen het boek krachtig op:

- **Herkenning en erkenning:** door het delen van echte verhalen geven we een gezicht aan een veelvoorkomend maar weinig besproken probleem.
- **Inzicht in biologie:** zodra je begrijpt wat er in het lichaam en brein tijdens de menopauze gebeurt, ben je beter in staat om in te spelen op de behoeften van medewerkers.
- **Praktische oplossingen:** geen zweverige adviezen, maar concrete stappen die je direct kunt toepassen op de werkvloer.
- **Eenvoudige methode:** we introduceren in de laatste twee hoofdstukken de 3W's: een methode die werkt, ondersteund door iconen en metaforen om de methode begrijpelijk en toepasbaar te maken.
- **Valk vs De Groeve:** we komen luchtige obstakels tegen en spelen daarbij de man/vrouw-kaart.

Waarom dit boek?

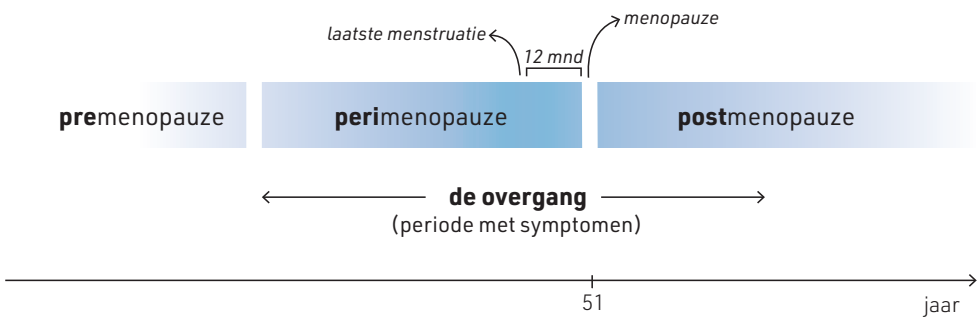
Omdat het tijd is om het zwijgen te doorbreken. Omdat vrouwen niet in stilte hoeven te lijden of zich hoeven terug te trekken uit het professionele leven waar ze zo hard voor hebben gewerkt. Dat doen ze nu wel: vijf jaar lopend onderzoek van Rijksuniversiteit Groningen toont aan dat vrouwen significant vaker dan mannen onvrijwillig een toppositie verlaten, vanwege een niet-ondersteunende, niet-inclusieve werkomgeving.³ En juist dit onvrijwillige, onbedoelde verlies van talent is de

reden waarom managers en organisaties er baat bij hebben om de perimenopauze op de agenda te zetten.

DE OVERGANG IN FASEN

Op de werkplek of in de volksmond is het niet verkeerd om de overgang en de menopauze als synoniemen te gebruiken. Maar als we het hebben over de medische termen, dan is het goed om een duidelijk onderscheid te maken. We hanteren hierbij de NHG-standaarden.⁴

- Menopauze: de dag één jaar na je laatste menstruatie. Gemiddeld rond het 51^e levensjaar.
- Perimenopauze: de jaren voor de menopauze vanaf de start van hormonale veranderingen. Gemiddelde duur: vier tot zes jaar.
- Postmenopauze: periode na menopauze.
- Premenopauze: periode voor perimenopauze.
- Overgang: de periode vanaf de perimenopauze tot de eerste jaren in de postmenopauze, waarin klachten en symptomen ervaren worden in relatie tot een veranderende ovariële functie.



Figuur 1 Schematische voorstelling van de overgang

DE ABC-VROUWEN IN DIT BOEK

Amber komt de koffiehoeck binnenlopen alsof ze net een marathon heeft gewonnen. Energiek, opgewekt, klaar voor de dag. Barbara staat er al, met een blik alsof ze al drie vergaderingen achter de rug heeft, terwijl het nog geen negen uur is. Haar koffie houdt ze vast als een reddingsboei.

“Zo dames, klaar voor de dag? Hebben jullie dat nieuwe project al bekeken?” vraagt Amber terwijl ze vlot een cappuccino kiest.

Barbara trekt één wenkbrauw op en kijkt haar aan.

“Het ligt op m’n bureau. Daar ligt het goed.”

Nog voor Amber kan reageren, komt Charlotte aangesloft. Met haar jas nog aan en een blik die meer zegt dan duizend woorden, duwt ze haar beker onder de automaat. De koffie pruttelt langzaam in haar beker, haar humeur kleurt zwart.

“Charlotte, alles goed?” probeert Amber voorzichtig.

Charlotte gromt iets onverstaanbaars.

Barbara werpt haar een zijwaartse blik toe en knikt begrijpend. “Wakker gelegen?”

“Elke nacht een feestje,” bromt Charlotte. “Een heet feestje.”

Amber kijkt even van de een naar de ander, zichtbaar ongemakkelijk.

“Dat herken ik echt totaal niet. Ik slaap als een blok.”

Charlotte kijkt op en boort haar blik in die van Amber.

“Fijn voor je, Amber. Echt, superfijn.”

Barbara kan een lachje niet onderdrukken en besluit de sfeer iets luchtiger te maken. “Bij mij is het vooral een kwestie van keuzes. Ga ik midden in de nacht liggen piekeren of bedenk ik alvast wat ik morgen weer ga vergeten?”

Amber fronst. “Maar... dat klinkt echt verschrikkelijk. Wat doen jullie eraan? Sporten? Gezond eten? Minder koffie?”

Charlotte zucht diep en kijkt naar haar dampende beker.
"Minder koffie is geen optie, Amber. Koffie is het plan."

Barbara lacht nu wel hardop en knikt instemmend. "En soms helpt klagen. Héél even. Al is het maar bij de koffieautomaat."

Amber neemt een slok van haar cappuccino en kijkt van Barbara naar Charlotte. "Oké, oké, ik snap het al. Ik vraag voortaan gewoon hoe het gaat en zal níét vertellen dat ik goed geslapen heb."

"Kijk, dát is nou progressie," zegt Charlotte met een flauwe grijns. Ze pakt haar beker op, kijkt naar Barbara en knikt naar Amber.
"Kansloos optimisme. Maar het heeft z'n charme."

Barbara grinnikt terwijl ze haar koffie opdrinkt. "Ach, laat haar maar. Ze komt ons vanzelf wel een keer achterna."

Amber kijkt hen beiden aan en schudt lachend haar hoofd. "Gezellig hoor, dames. En voor de duidelijkheid: de volgende keer breng ik koekjes mee. Dan kunnen jullie samen mopperen met een koekje erbij."

Drie gezichten van de overgang: Amber, Barbara en Charlotte

- A** **Amber** komt binnen met de energie van een topsporter die de dag lachend begint. De overgang? Een lichte bries. Af en toe een opvlieger, maar verder geen vuiltje aan de lucht. Ze past zich aan, zet de airco een tikje hoger en rijdt wat rustiger. *Waarom doen anderen zo moeilijk?* vraagt ze zich soms af.
- B** **Barbara** staat er al, haar blik iets te moe voor het vroege uur. Ze redt zich, maar het kost moeite. De mist in haar hoofd, de plotse-linge vermoeidheid – ze komt de dag door, maar steeds vaker vraagt ze zich af: *hoelang houd ik dit nog vol?* Haar koffie is niet alleen een opkikker, het is een overlevingsstrategie.
- C** **Charlotte** komt aangesloft. Ze is de strijd moe, haar lichaam doet niet meer wat ze wil en het leven voelt ineens zwaar. Opvliegers, slapeloze nachten en stemmingswisselingen: alles trekt aan haar. Ze wil vooral onzichtbaar zijn. *Ik herken mezelf niet meer.*

Drie vrouwen, drie ervaringen. Wat voor de één een licht ongemak is, voelt voor de ander als een orkaan. En toch staan ze hier, samen, met een kop koffie en een grap die net scherp genoeg is om het ongemak wat lichter te maken.

Als we de ervaringen van vrouwen tijdens de overgang in grote lijnen samenvatten, ontstaan er drie categorieën: **Amber, Barbara en Charlotte**. De verdeling? Ongeveer **20%** heeft nauwelijks klachten, **60%** ervaart matige klachten en **20%** heeft er flink last van. Natuurlijk is dit een generalisatie – dé gemiddelde vrouw bestaat immers niet – maar het helpt om de verschillen te begrijpen.

Amber behoort tot de 20%. Ze merkt weinig van de overgang. Af en toe een opvlieger, een onregelmatige cyclus, maar verder voelt ze zich energiek en in controle. Ze kijkt soms verbaasd naar anderen: *zo erg kan het toch niet zijn?*

Barbara vertegenwoordigt 60%. Bij haar begint het te schuren. Ze worstelt met vermoeidheid, concentratieproblemen en een mistig hoofd. *Hoe houd ik dit vol?* vraagt ze zich af. De gedachte om minder te werken klinkt verleidelijk, want jongleren tussen werk, gezin en zichzelf wordt steeds lastiger.

Charlotte maakt deel uit van de 20% die het zwaarst getroffen wordt. Voor haar voelt de overgang als een storm die alles ontwricht. Slecht slapen, opvliegers en stemmingswisselingen beïnvloeden haar dagelijks leven, werk en relaties. *Ik herken mezelf niet meer.*

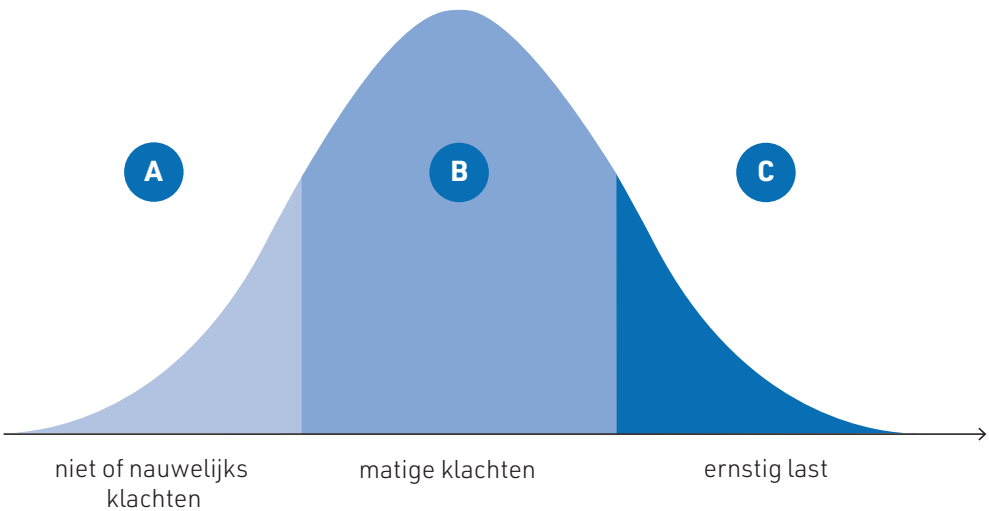
Er wordt vaak gezegd dat je met de juiste keuzes – minder koffie, meer beweging, gezonder eten et cetera – de overgang kunt ‘verlichten’. Daar zit absoluut een kern van waarheid in: zelfzorg helpt je lichaam en geest veerkrachtiger te maken en kan klachten verzachten.

Tegelijkertijd is een ander facet van de realiteit: de overgang is niet volledig maakbaar. De gevoeligheid voor hormoonschommelingen is aan externe factoren onderhevig, maar ook deels genetisch bepaald en daardoor voor iedere vrouw anders. Wat bij de één werkt, maakt bij de ander nauwelijks verschil.

En dat is belangrijk om te erkennen. Want schuldgevoel of frustratie wanneer ‘alles goed doen’ niet helpt, maakt het alleen maar zwaarder. Je kunt goed voor jezelf zorgen en nog steeds een zware dag beleven. Dat is geen falen; deze twee dingen kunnen simpelweg tegelijkertijd waar zijn.

De overgang komt vaak op een moment dat het leven al veel vraagt: een carrière in de bloei, puberende kinderen, zorg voor ouders. Het is geen kwestie van ‘even doorbijten’. De realiteit is complex en ruimte voor zelf-compassie is essentieel.

We laten de ABC-vrouwen in elk hoofdstuk ten tonele verschijnen. Je leert hen steeds beter kennen, wat je begrip en perspectief zal verbreden. Inzicht in de variatie aan ervaringen helpt bij het vormgeven van beleid dat nodig is om welzijn op een productieve werkplek te bewerkstelligen.



Figuur 2 – Verdeling van menopauze-archetypes



ECONOMISCH OVERVERHIT

“Er zijn geen boeken over de overgang voor managers of leidinggevenden” zei de uitgever met wie we een online gesprek hadden. “Er is dus ook geen markt voor.”

Verbaasd keken we elkaar aan door de pixels van ons computerscherm.

“Begrijp me niet verkeerd,” ging de mannelijke uitgever verder. “Dit onderwerp is wel heel belangrijk.”

Een belangrijk onderwerp, maar men “hoort hier nooit iets over” en dus is het commercieel niet interessant. Na nog enkele vruchteloze pogingen bij andere uitgevers, veranderden we het geweer van schouder. We geven het boek zelf uit en starten met een gedegen hoofdstuk over het financiële belang voor organisaties. De overgang op de werkplek mag dan commercieel niet interessant zijn voor een uitgever; voor werkgevers is er veel winst te halen.

DE VERBORGEN KOSTEN VAN STILTE

Menopauze is als een stille stoorzender op de werkvloer. Het is er, het beïnvloedt alles, maar niemand praat over de impact op het werk. Voor veel vrouwen tussen de 45 en 60 jaar is het dagelijkse realiteit – en toch blijft het een taboe. Dit zwijgen heeft niet alleen persoonlijke gevolgen, maar ook een flinke economische impact op organisaties.

Het taboe rondom menopauze zorgt ervoor dat veel vrouwen zich geïsoleerd voelen. Ze dragen hun ongemakken in stilte, bang voor stigmatisering of het idee dat ze niet meer ‘mee kunnen’. Dit leidt tot wat we ‘zwijgverzuim’ noemen: uitval door te zwijgen.

Deze stilte heeft een prijs. Zonder open communicatie en begrip kunnen werkgevers de nodige ondersteuning niet bieden, wat resulteert in verminderde productiviteit, verhoogd ziekteverzuim en uiteindelijk financiële verliezen voor de organisatie.

“Ik zeg weleens dat ik een opvlieger heb, maar daar komen – buiten wat grapjes – niet veel reacties op van collega’s. Ik wil erover praten, maar weet niet hoe,” zegt Barbara. “Het lijkt alsof menopauze een verboden onderwerp is op kantoor. Dat voelt soms best eenzaam.”

Menopauze op de werkplek groeide nog nooit zo snel

Het aantal medewerkers dat in de overgang komt, groeit sneller dan ooit. Volgens gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) waren er in 2022 ongeveer 4,5 miljoen werkende vrouwen in Nederland.¹

Van deze vrouwen is ongeveer 40% ouder dan 45 jaar, wat neerkomt op 1,8 miljoen Nederlandse vrouwen die in de leeftijdscategorie vallen waarin menopauzale symptomen optreden. Voor België geldt dat 43% van de Belgische vrouwelijke werknemers ouder is dan 45 jaar, oftewel: een groep van bijna 1 miljoen Belgische vrouwen.²

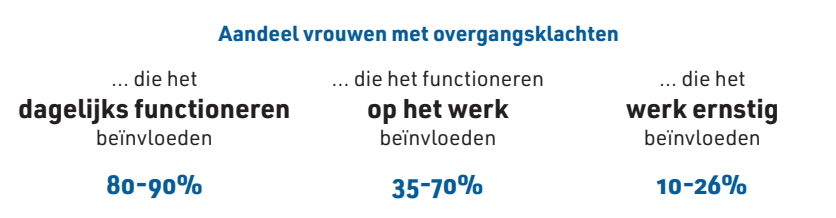
Deze groep werkende vrouwen is de afgelopen jaren in beide landen gegroeid, mede door de vergrijzing en het feit dat vrouwen langer blijven doorwerken. Dit betekent dat een aanzienlijk deel van de Nederlandse en Belgische beroepsbevolking mogelijk te maken heeft met menopauze-gerelateerde uitdagingen op het werk. Dit deel zal de komende jaren blijven groeien.

*Het gaat hier over de
dagelijkse realiteit van
meer dan 2 miljoen
Barbara's en Charlotte's
in Nederland en België.*

Menopauze is geen marginaal onderwerp meer. Het raakt een steeds groter deel van onze beroepsbevolking en is daarmee een relevant thema voor werkgevers. Het erkennen van deze levensfase en het bieden van ondersteuning is niet alleen een kwestie van goed werkgeverschap, maar ook een strategische investering in het behoud van ervaren, waardevolle medewerkers.

Iedereen kent wel een Barbara of Charlotte

Uit onderzoek van de belangenorganisatie Vuurvrouw in 2023 blijkt dat 80% van de vrouwen in de menopauze symptomen ervaart die hun dagelijks functioneren beïnvloeden.³ De meest voorkomende klacht in dat dagelijks functioneren is de afgenomen zin in seks.⁴ Kijken we naar de impact op het werk, dan kunnen we gebruikmaken van verschillende onderzoeken in België en Nederland om een onderscheid te maken tussen dagelijkse activiteiten en de impact op het werk.



Figuur 3 – Incidentie overgangsklachten^{5,6,7}

Dit zijn cijfers die we niet kunnen negeren; ze vertegenwoordigen de dagelijkse realiteit van meer dan 2 miljoen Barbara’s en Charlottes in Nederland en België.

We gaan in een later hoofdstuk in op de symptomen, maar de meest voorkomende symptomen met een significante impact op het werkvermogen zijn:

- opvliegers en nachtelijk zweten;
- slaapproblemen en vermoeidheid;