



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Overgang en werk

**Evaluatie van workshops voor
werknemers en leidinggevenden**

Sonja van der Kemp (Panteia)
met medewerking van Dorinde Brands (Vhp human performance)

Zoetermeer, 11 april 2022

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Doel van het onderzoek	5
1.2	Onderzoeksopzet en respons	5
1.3	Kenmerken van deelnemers	6
Deel A - Werknemers		7
2	Effecten op kennis	7
2.1	Ontwikkeling in kennis over de overgang	7
2.2	Kennisvragen	9
3	Effecten op bespreekbaarheid en begrip	13
3.1	Begrip op het werk	13
3.2	Het bespreken van overgangsklachten	13
3.3	Ervaringen van deelnemers	16
4	Effecten op welbevinden en ziekteverzuim	19
4.1	Algemene gezondheid	19
4.2	Overgangsklachten	19
4.3	Invloed van overgangsklachten op het werk	21
4.4	Aanpak van overgangsklachten	21
4.5	Ervaringen van deelnemers	22
5	Beoordeling workshop en kennisportaal	24
5.1	Beoordeling workshop	24
5.2	Gebruik en beoordeling kennisportaal	24
5.3	Informatiebehoefte	25
6	Conclusies Werknemers	27
Deel B – Leidinggevenden		30
7	Effecten op kennis	30
7.1	Inleiding	30
7.2	Ontwikkeling in kennis over de overgang	30
7.3	Kennisvragen	31
8	Effecten op bespreekbaar maken en begrip	35
8.1	Ervaren meerwaarde voor bespreekbaarheid	35
8.2	Invloed op kennis en vaardigheden	35
8.3	Toepassing in de praktijk	36
9	Beoordeling workshop en kennisportaal	39
9.1	Beoordeling workshop	39
9.2	Gebruik en beoordeling kennisportaal	39
9.3	Informatiebehoefte	39



10	Conclusies leidinggevenden	41
11	Algemene conclusies	43



1 Inleiding

1.1 Doel van het onderzoek

Er is nog weinig inzicht in effectieve interventies in arbeidsorganisaties om klachten, verzuim en uitval onder werkende vrouwen in de overgang te voorkomen of beperken. De departementen OCW, VWS en SZW willen aandacht besteden aan de overgang en de invloed van de overgang op de werkvloer. Via het Leer- en Ontwikkelplein boden zij in 2021 aan medewerkers, leidinggevend en HR-professionals workshops in het kader van het programma InOvergang aan. Dit programma is voor de Rijksoverheid ontwikkeld door Stichting Vuurvrouw met een subsidie van het A+O fonds Rijk. Naast de workshop is er een online kennisportaal (inovergang.nl) met informatie over overgang en werk.

Het doel van het project is om de effecten van de workshops InOvergang te meten en duiden. De centrale onderzoeksvragen zijn:

1. In hoeverre hebben de workshops InOvergang effect op het welbevinden, de ervaren gezondheid, functioneren op het werk, verzuim en uitval onder medewerkers van OCW, VWS en SZW in de doelgroep?
2. En in hoeverre hebben de workshops effect op de kennis, het begrip van vrouwen in de overgang en de begeleiding en ondersteuning hierbij door leidinggevend en HR-professionals?

Aan medewerkers is een andere workshop aangeboden dan aan leidinggevend/HR. De workshop voor werknemers heet 'Over de overgang'. De workshop voor leidinggevend en HR-medewerkers heet 'Overgang op de werkvloer; hoe begeleid je medewerkers in deze levensfase?'. De workshops zijn aangeboden aan medewerkers van de ministeries van SZW (waaronder de Inspectie SZW), VWS en OCW (waaronder DUO).

1.2 Onderzoekopzet en respons

Voor het onderzoek is een internetenquête uitgezet onder alle deelnemers van de workshops. Het onderzoek bestaat uit drie metingen per doelgroep:

- 0-meting: circa 1 week voor de workshop
- 1-meting: circa 1 week na de workshop
- 2-meting: circa 2 maanden na de workshop

De workshops vonden plaats in de periode maart t/m december 2021. In totaal hebben in die periode plaatsgevonden:

- 7 workshop voor medewerkers, met in totaal circa 128 deelnemers
- 4 workshops voor leidinggevend/HR, met in totaal circa 34 deelnemers

Voor de analyses hebben we gebruik gemaakt van de enquêteresultaten van alle deelnemers die minimaal de 0-meting én 1-meting hebben ingevuld. De uitkomsten van de 0-meting en 1-meting hebben daardoor betrekking op dezelfde groep respondenten. De respons op de 2-meting was aanzienlijk lager dan op de eerdere metingen, waardoor de resultaten van de 2-meting voorzigtiger moeten worden geïnterpreteerd. In tabel 1.1 is de gerealiseerde respons weergegeven. Verschillen tussen de metingen zijn op relevante variabelen getoetst door middel van een gepaarde t-toets.



Tabel 1.1 Responsoverzicht

<i>Doelgroep</i>	<i>Aantal deelnemers workshops</i>	<i>Respons 0-meting & 1-meting</i>	<i>Respons 2-meting</i>
Medewerkers	128	86 (67%)	54 (42%)
Leidinggevenden / HR-medewerkers	34	19 (56%)	8 (24%)

Aanvullend op de enquête zijn verdiepende gesprekken gevoerd met deelnemers om meer zicht te krijgen op ervaringen met en effecten van de workshops. Voor medewerkers vond dit plaats in de vorm van een online groepsgebesprek, waar zes personen aan hebben deelgenomen. Met vier leidinggevenden zijn korte telefonische interviews gehouden.

1.3 Kenmerken van deelnemers

Werknemers

Van de 86 werknemers die hebben meegewerkt aan de 0-meting en 1-meting, is 64% werkzaam bij het ministerie van SZW, 17% bij het ministerie van VWS en 16% bij het ministerie van OCW. Daarnaast was 2% werkzaam bij andere overheidsorganisaties. Onderstaande tabel geeft weer in welke functies de respondenten werkzaam zijn.

Tabel 1.2 Functies van respondenten

<i>Type functie</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Ondersteunende functie	31	36%
Beleidsadviseur / beleidsambtenaar	17	20%
Inspecteur	12	14%
Projectleider / programmaleider	8	9%
Adviseur	5	6%
Afdelingshoofd / MT-lid / directeur	2	2%
Anders	11	13%
Totaal	86	100%

Het merendeel van de deelnemers (76%) is tussen de 45 en 54 jaar. Daarnaast is 13% tussen de 55 en 64 jaar en is 12% tussen de 35 en 44 jaar.

Leidinggevenden

Ook bij de 19 deelnemende leidinggevenden is het merendeel (74%) van de deelnemers aan de 0-meting werkzaam bij het ministerie van SZW. Daarnaast is 16% werkzaam bij het ministerie van VWS en 11% bij het ministerie van OCW.

De meeste deelnemers aan de workshops voor leidinggevenden (n=19) zijn werkzaam in een leidinggevende functie (74%). De anderen zijn werkzaam als HR-medewerker of casemanager verzuim (26%).

Het merendeel van de deelnemers (68%) is tussen de 35 en 54 jaar. Daarnaast is 16% jonger en de overige 16% is ouder.



Deel A - Werknemers

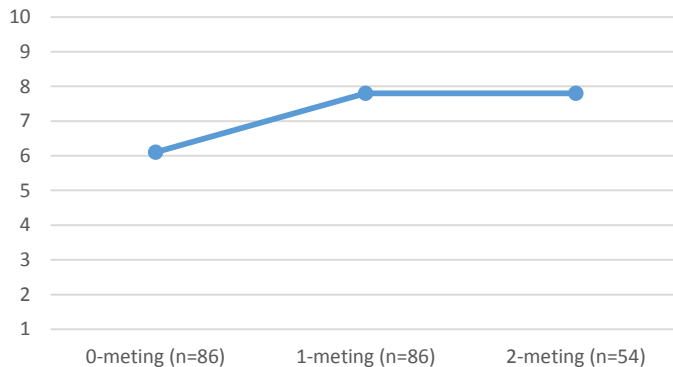
2 Effecten op kennis

2.1 Ontwikkeling in kennis over de overgang

Kennisniveau voor en na deelname

Voorafgaand aan de workshop heeft 83% van de respondenten al eens gezocht naar informatie over de overgang. Aan de deelnemers aan de workshop is gevraagd om een cijfer te geven voor hun eigen kennis over wat de overgang inhoudt (zie figuur 2.1). Voorafgaand aan de workshop (0-meting) gaven de respondenten een score van 6,1 voor hun eigen kennis van de overgang. Kort na de workshop (1-meting) is dit toegenomen tot een score van 7,8. Dit verschil is statistisch significant.¹ Twee maanden na de workshop (2-meting) beoordelen de respondenten hun kennis nog steeds met een 7,8.

Figuur 2.1 Eigen beoordeling van kennis over wat de overgang inhoudt (op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor 'ik weet helemaal niets over de overgang' en 10 voor 'ik weet alles over de overgang')



We kunnen dus concluderen dat de deelnemers aan de workshop zelf van mening zijn dat hun kennis is toegenomen na deelname aan de workshop.

Invloed van de workshop op kennisniveau

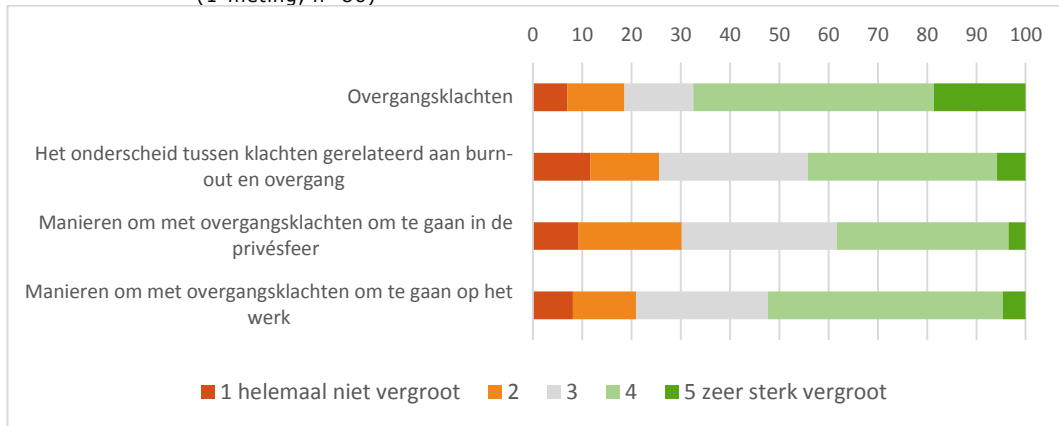
De meerderheid van de deelnemers aan de workshops is bij de 1-meting van mening dat de eigen kennis over de overgang in beperkte mate (51%) of in sterke mate (40%) is toegenomen door deelname aan de workshop.

In figuren 2.2 en 2.3 is te zien dat vooral de kennis over 'overgangsklachten' is vergroot.

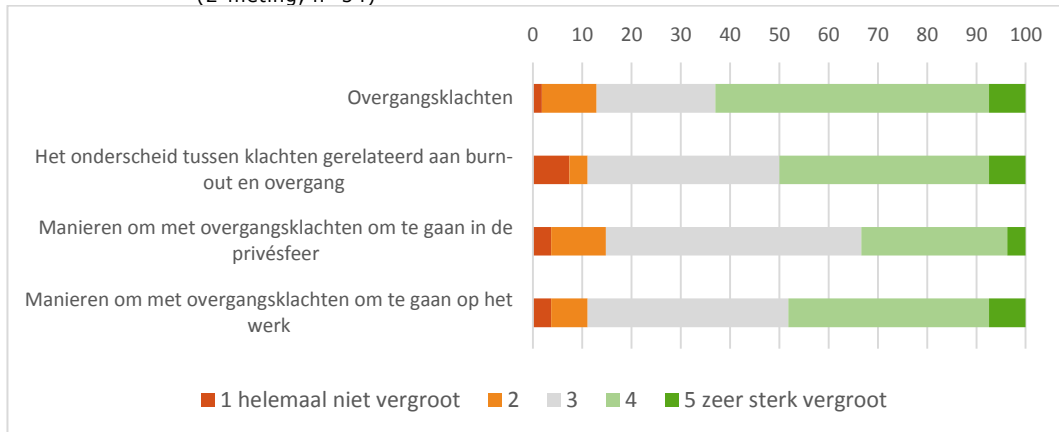
¹ Er was een significant verschil tussen de score voor de zelf gerapporteerde kennis van de overgang bij de 0-meting (M=6.1, SD=1.63) en de 1-meting (M=7.8, SD=1.01); $t(85)=-9.6$, $p=0.000$.



Figuur 2.2 De mate waarin de deelname aan de workshop (en eventueel gebruik van het kennisportaal InOvergang) de kennis heeft vergroot over de overgang. (1-meting, n=86)



Figuur 2.3 De mate waarin de deelname aan de workshop (en eventueel gebruik van het kennisportaal InOvergang) de kennis heeft vergroot over de overgang. (2-meting, n=54)



Uit de groepsessie met zes deelnemers aan de workshop, komt ook naar voren dat bij de deelnemers vooral de kennis over de klachten die kunnen samenhangen met de overgang is vergroot door de workshop. Daarnaast was er sprake van herkenning en bevestiging van bestaande kennis en ervaringen.

"De lijst met klachten en de periode van overgangsklachten waren veel langer dan ik dacht."

"Een eye-opener in deze workshop was dat onzekerheid over je werk ook naar voren kan komen tijdens en door de overgang. Dit heeft mij bewogen een coach in te schakelen."

"Achteraf denk ik dat wel 50% van de klachten tijdens mijn burn-out komen door overgangsklachten. Dat had ik mij nooit beseft."

Deze toegenomen kennis heeft als gevolg dat sommige deelnemers voor zichzelf meer accepteren dat deze klachten soms invloed hebben op het werk. En daardoor iets meer ruimte voor zichzelf toestaan in het werk of gericht hulp inschakelen.



2.2 Kennisvragen

In de enquête hebben we enkele kennisvragen opgenomen, om ten eerste de uitgangspositie van kennis over de overgang in beeld te krijgen, en ten tweede wat het effect is van de workshop (en het kennisportaal) op de beantwoording van deze kennisvragen.

Stellingen over de overgang

De vier stellingen over de overgang die in de vragenlijst zijn voorgelegd aan de deelnemers, laten zien dat zij inderdaad al voor de workshop over enige basiskennis beschikten. Het ging om de volgende vier stellingen:

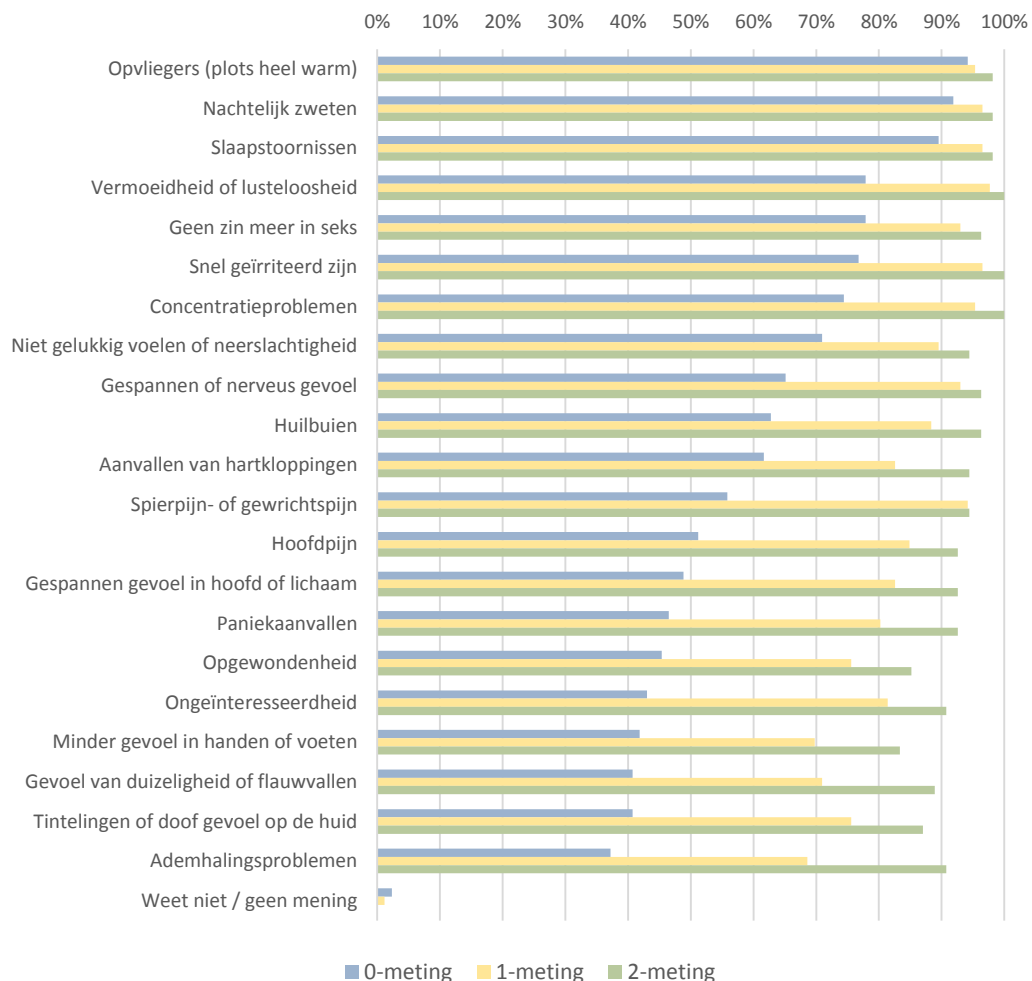
- De gemiddelde leeftijd waarop de overgang begint is 45 jaar (*juist*)
- De overgang duurt gemiddeld 1 tot 2 jaar (*onjuist*)
- In de overgang verandert de hormoonhuishouding van de vrouw drastisch (*juist*)
- Aan lichamelijke klachten door de overgang is niets te doen (*onjuist*)

Voorafgaand aan de workshop (0-meting) werden al gemiddeld 3,7 van de vier stellingen juist beantwoord door de deelnemers. Na de workshop bleef dit gelijk.

Klachten die horen bij de overgang

Tevens is aan de deelnemers gevraagd welke klachten volgens hen horen bij de overgang. Dit is weergegeven in figuur 2.4.

Figuur 2.4 Welke van de volgende klachten horen volgens u (mogelijk) bij de overgang? (de optie 'alle bovenstaande' is hierin meegerekend)



Bij de interpretatie van de uitkomsten op deze vraag is het van belang te vermelden dat vooral het percentage deelnemers dat het antwoord 'alle bovenstaande' koos, sterk steeg tussen de 0-meting (35%), de 1-meting (65%) en de 2-meting (81%).

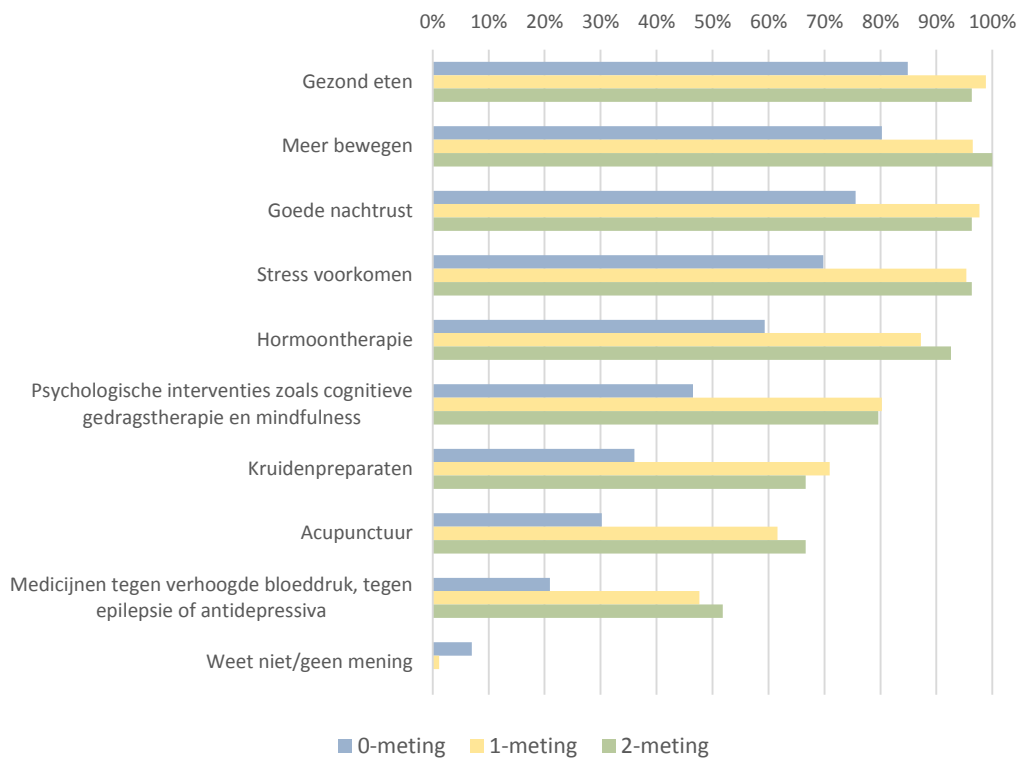
Het is vooral interessant om te zien welk typen klachten vóór de workshop al met de overgang werden geassocieerd, en welke typen klachten minder. Dan zien we dat er voor de workshop door bijna iedereen gedacht werd aan opvliegers, nachtelijk zweten en slaapstoornissen. Maar in mindere mate aan klachten zoals bijvoorbeeld huilbuien, spierpijn- of gewrichtspijn en hoofdpijn.

De resultaten wijzen erop dat de workshop (in combinatie met het kennisportaal) heeft bijgedragen aan meer kennis over het type klachten dat kan samenhangen met de overgang.

Wat helpt voor het verminderen van overgangsklachten

In de enquête is tijdens de 0-, 1- en 2-meting gevraagd welke gedragingen of behandelingen kunnen helpen bij het verminderen van overgangsklachten. De resultaten zijn weergegeven in figuur 2.5.

Figuur 2.5 Wat helpt vrouwen volgens u om hun overgangsklachten te verminderen? (de optie 'alle bovenstaande' is hierin meegerekend)



Een gezonde leefstijl kan een belangrijke rol spelen bij het tegengaan van overgangsklachten. Voor deelname aan de workshop wisten veel deelnemers dat al, maar na de workshop is dit bij nog meer deelnemers bekend. Na de workshop noemen deelnemers bovendien ook vaker andere interventies zoals hormoontherapie, psychologische interventies en kruidenpreparaten.² Dit wijst erop dat de kennis over de mogelijke interventies door de workshop (in combinatie met het kennisportaal) is toegenomen.

² Op het kennisportaal [inovergang.nl](https://www.inovergang.nl) wordt onder het kopje 'Wat kun je doen' informatie gegeven over mogelijke interventies bij overgangsklachten (<https://www.inovergang.nl/kennisbank/kennis+-+wat+kun+je+doen/default.aspx>). Niet al de genoemde interventies zijn bewezen effectief. Bij 'kruidenpreparaten' staat bijvoorbeeld vermeld: 'Hoewel wetenschappelijk onderzoek de werking niet heeft bevestigd, geven sommige vrouwen aan baat te hebben bij deze producten.'



3 Effecten op bespreekbaarheid en begrip

3.1 Begrip op het werk

Bij aanvang beoordeelden de deelnemers met overgangsklachten het ervaren begrip op het werk voor de overgangsklachten niet heel hoog, namelijk gemiddeld 5,7 op een schaal van 1 tot 10 (n=54). Bij de 1-meting (n=56) was dit begrip hoger (6,1) en bij de 2-meting (n=30) nog hoger (6,5). Het verschil tussen 0-meting en 1-meting is significant.³

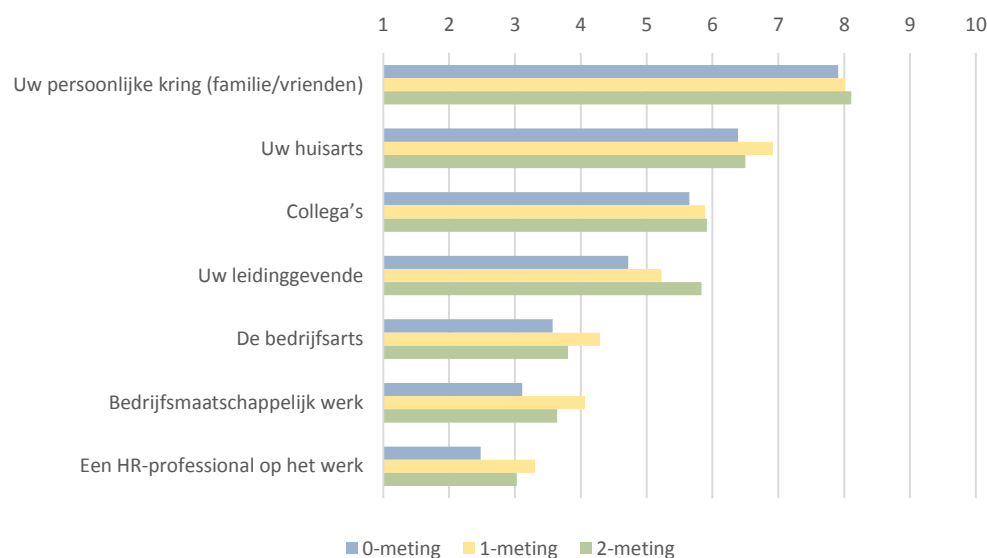
Dit is te zien als een positieve ontwikkeling in het begrip op het werk, alhoewel een gemiddelde van 6,5 op een schaal van 1 tot 10 ook nog de nodige ruimte voor verbetering biedt. Op basis van dit onderzoek kunnen we niet vaststellen waardoor de deelnemers na de workshop meer begrip ervaren. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat het feit dat de workshop door de werkgever wordt aangeboden daarbij een rol speelt, of dat deelname aan de workshop aanleiding is geweest het onderwerp te bespreken met collega's en/of de leidinggevende (zie ook paragraaf 3.2).

3.2 Het bespreken van overgangsklachten

Bespreekbaarheid overgangsklachten

Tevens is nagegaan met wie werknemers - die reeds overgangsklachten ervaren - hun overgangsklachten (kunnen) bespreken (zie figuur 3.1). Dit kan in de persoonlijke kring zijn, met medisch professionals of met relevante personen op het werk.

Figuur 3.1 Hoe waarschijnlijk is het op dit moment dat u uw klachten door de overgang met de volgende personen bespreekt? (schaal van 1 - 10)⁴



Buiten de persoonlijke kring zijn werknemers vooral bereid overgangsklachten te bespreken met de huisarts en met collega's.

³ Er is een significant verschil tussen de score voor het ervaren begrip op het werk bij de 0-meting (M=5.9, SD=1.89) en de 1-meting (M=6.4, SD=1.53); $t(40)=-2.8$, $p=0.008$.

⁴ 0-meting: n=54, 1-meting: n=62, 2-meting: n=36



Bij deelnemers is de bereidheid om overgangsklachten te bespreken vooral toegenomen voor het bedrijfsmaatschappelijk werk, de leidinggevende, de bedrijfsarts en een HR-professional op het werk.⁵ Opvallend is dat deze bereidheid om overgangsklachten te bespreken met de leidinggevenden na de 1-meting iets verder is toegenomen, terwijl dit bij de andere groepen niet het geval is.

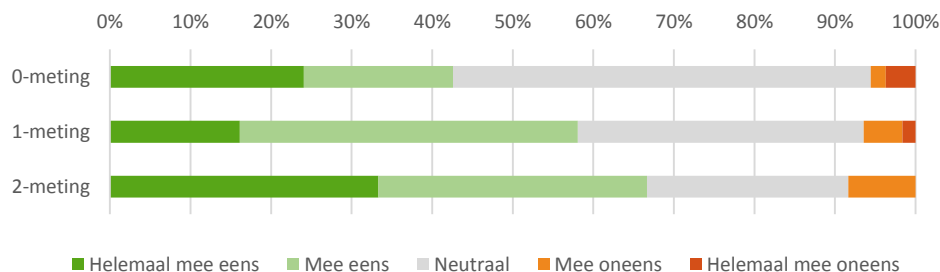
Tegelijkertijd is ook te zien dat de bereidheid om de overgangsklachten te bespreken met deze werk gerelateerde professionals ook na de workshop niet heel hoog is. De scores liggen bij de 1-meting tussen de 3,3 en 4,3 voor de HR-professional, bedrijfsmaatschappelijk werker en bedrijfsarts.

Ongeveer 11% van de deelnemers met overgangsklachten (n=36) bespreekt de overgangsklachten daarnaast nog met andere professionals. Zij noemen daarbij vooral een psycholoog en/of gynaecoloog.

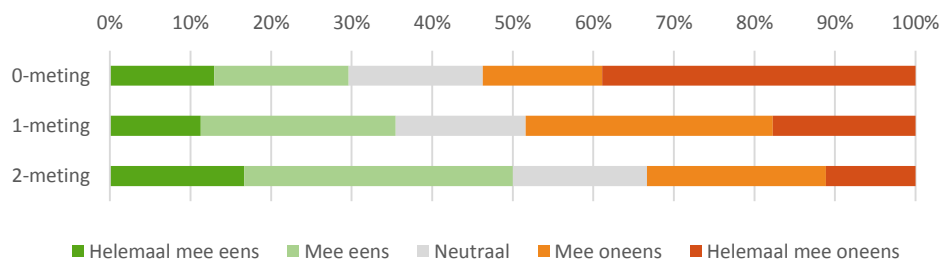
Om meer inzicht te krijgen in de bespreekbaarheid van overgangsklachten met de leidinggevende, zijn enkele stellingen aan de deelnemers voorgelegd. De resultaten (figuur 3.2 t/m 3.5) laten zien dat de respondenten na de workshop vaker zeggen dat zij de overgangsklachten bespreken met de leidinggevende (stelling 2) én dat de leidinggevende daarvoor open staat (stelling 1). Maar er blijft ook een grote groep die deze klachten niet bespreekt met de leidinggevende (stelling 2). Tegelijkertijd is er geen grote verschuiving te zien in de mate van gemak of ongemak bij het bespreken van overgangsklachten met de leidinggevende (stelling 3).

Na de workshop weten deelnemers vaker bij wie ze op het werk terecht kunnen om over overgangsklachten te praten (stelling 4).

Figuur 3.2 Stelling 1: Mijn leidinggevende staat ervoor open om over overgangsklachten te praten



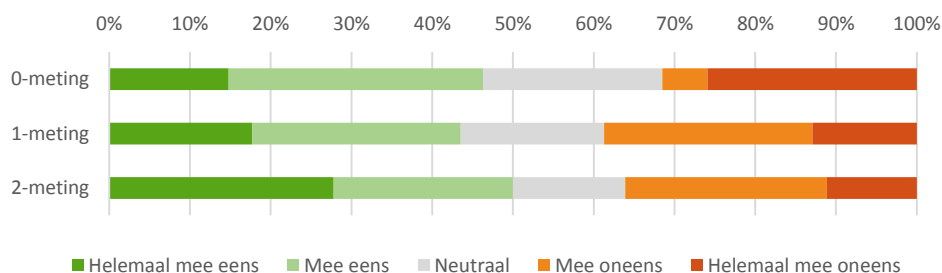
Figuur 3.3 Stelling 2: Ik bespreek mijn overgangsklachten met mijn leidinggevende



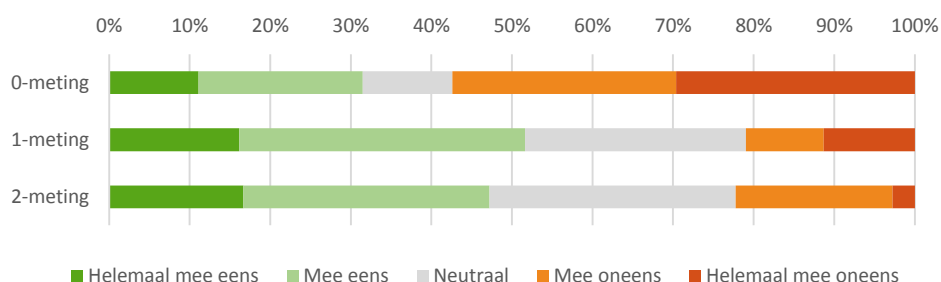
⁵ Het verschil tussen 0-meting en 1-meting is statistisch significant voor het bedrijfsmaatschappelijk werk, de leidinggevende en de HR-professional op het werk ($p < 0,05$).



Figuur 3.4 Stelling 3: Ik voel mij op mijn gemak om het met mijn leidinggevende overgangsklachten te bespreken



Figuur 3.5 Stelling 4: Ik weet bij wie ik op het werk terecht kan om over overgangsklachten te praten



Invloed van workshop op bespreekbaarheid

De vergelijking tussen 0-, 1- en 2-meting geeft het beeld dat de workshops hebben bijgedragen aan de bespreekbaarheid van overgangsklachten op het werk. Bij de 1- en 2-meting is daarnaast aan de deelnemers zelf gevraagd of zij vinden dat de workshop hen heeft geholpen bij het bespreekbaar maken van overgangsklachten in de privé-situatie en in de werksituatie.

Bij de 1-meting vond ruim twee derde van de deelnemers (69%) met overgangsklachten dat de workshop hen in beperkte mate (55%) of in sterke mate (15%) heeft geholpen met het bespreekbaar maken van overgangsklachten in de werksituatie. Bij de 2-meting veranderde dit nauwelijks.

Bij het bespreekbaar maken van overgangsklachten in de privésituatie vond bij de 1-meting eveneens ruim twee derde van de deelnemers (68%) dat de workshop hen heeft geholpen. Voor 47% was dit in beperkte mate en voor 21% in sterke mate. Bij de 2-meting was het percentage dat vond dat de workshop heeft geholpen bij het bespreekbaar maken in de privésituatie gedaald naar 44%.

Kortom, voor ongeveer 2 op 3 deelnemers heeft de workshop geholpen bij het bespreekbaar maken van overgangsklachten op het werk. Dat beeld blijft ook twee maanden na deelname aan de workshop in stand.

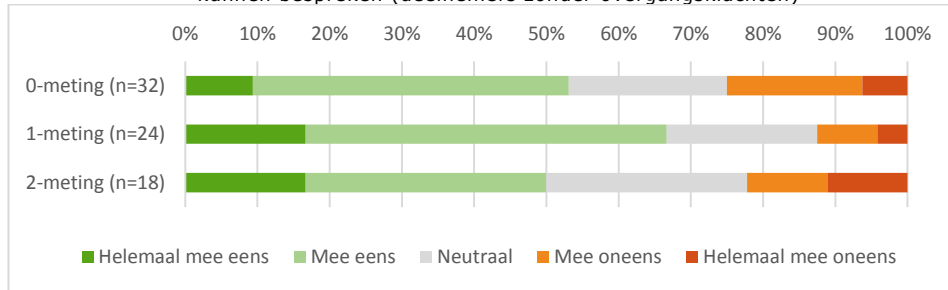
Bespreekbaarheid voor deelnemers zonder overgangsklachten

Ook aan de deelnemers die recent geen overgangsklachten hebben ervaren, hebben we enkele vragen gesteld over de bespreekbaarheid van overgangsklachten. Het is immers de bedoeling dat de workshop voor hen kan bijdragen aan de bespreekbaarheid als zij in de toekomst wel overgangsklachten gaan ervaren. In figuren 3.6 en 3.7 zijn de reacties van deze doelgroep op twee stellingen weergegeven. Daaruit blijkt dat zij vooral beter weten bij wie zij op het werk terecht

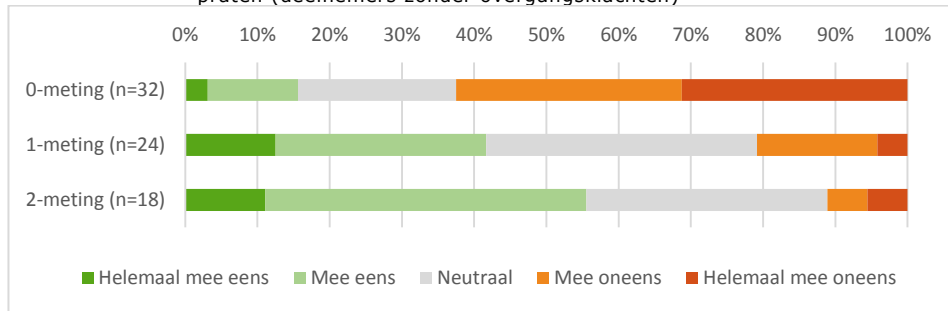


kunnen om over overgangsklachten te praten. In het kunnen bespreken van overgangsklachten met de leidinggevende is de verandering minder duidelijk. Daarbij zal mogelijk een rol spelen dat het moeilijk is om dit in te schatten als men zich nog niet in de concrete situatie bevindt.

Figuur 3.6 Stelling: Als ik overgangsklachten zou ervaren, zou ik dit met mijn leidinggevende kunnen bespreken (deelnemers zonder overgangsklachten)



Figuur 3.7 Stelling: Ik weet bij wie ik op het werk terecht kan om over overgangsklachten te praten (deelnemers zonder overgangsklachten)



Bij de 2-meting is aan deze doelgroep zonder overgangsklachten ook gevraagd in hoeverre zij zelf denken dat de workshop hen heeft geholpen bij het bespreekbaar maken van overgangsklachten, wanneer ze die zouden krijgen.

Van deze groep (n=18) denkt 78% dat de workshop hen (in sterke of beperkte mate) heeft geholpen bij het bespreekbaar maken van mogelijke toekomstige klachten in de *privésituatie*, en 72% dat de workshop hen heeft geholpen bij het bespreekbaar maken van dergelijke klachten in de *werksituatie*.

3.3 Ervaringen van deelnemers

In de groepsessie met zes deelnemers van de workshops bleek dat er door deze vrouwen in de praktijk nog weinig goede ervaringen zijn opgedaan met het bespreken van overgangsklachten op het werk. De leidinggevenden van deze vrouwen hebben voor zover bekend de workshop niet gevolgd.

De deelnemers ervaren dat er nog steeds een taboe heerst op de overgang. Er is bij hen een grote behoefte om het onderwerp veel toegankelijker en bespreekbaarder te maken, zodat je makkelijker (op luchtige wijze) ervaringen kan delen met collega's. Nu gebeurt dat alleen met collega's in dezelfde levensfase.

"Er wordt veel meer gesproken over vrouwen die zwanger zijn en baby's krijgen. De andere kant wordt helemaal niet besproken terwijl iedereen ook weet dat het erbij hoort."



"Ik kan mij ook nog wel bedenken hoe het was om student te zijn. Maar een student kan zich niet in mij verplaatsen."

"Het moet wat normaler worden. Het staat ver van jongeren af. Het is ook geen sexy onderwerp."

Er zijn daarnaast verschillende andere factoren die het bespreken van overgangsklachten belemmeren:

- De vrouwen vinden dat ze het zelf moeten oplossen (en zijn gewend dat te doen) en vragen niet snel om ondersteuning. Ze vinden het zelf moeilijk te accepteren dat hun productiviteit soms minder is, en bespreken dit liever niet met de leidinggevende. Daarbij speelt soms ook de angst dat dit van invloed kan zijn op hun dienstverband een rol.
- De overgangsklachten en het effect daarvan op het werk zijn wisselend, waardoor het voor de vrouwen lastig is aan te geven wat er aan ondersteuning nodig is.
- Ze hebben niet altijd het gevoel dat de leidinggevende ervoor openstaat om dit te bespreken. Zo noemt één van de vrouwen dat haar leidinggevende vrouwen op het werk lastig vindt: *"Mijn leidinggevende staat niet heel positief tegenover vrouwen in het werk. Hij heeft al eens laten vallen dat vrouwen toch uitvallen door die hormonen."*

De deelnemers denken dat de bespreekbaarheid verbeterd kan worden door deelname aan de workshop voor leidinggevenden verplicht te stellen. Daarnaast zou het ook goed kunnen zijn het onderwerp standaard mee te nemen in het gesprek tussen leidinggevende en werknemer. Dat kan breder worden ingestoken door te spreken over levensfasen. Daarbij vinden de vrouwen het wel belangrijk dat de interesse van de leidinggevende oprecht is, en dit niet alleen wordt besproken omdat het op de lijst staat. Het is belangrijk dat er in een volgend gesprek op wordt teruggekomen, en dat de leidinggevende ook tussentijds informeert hoe het gaat.



4 Effecten op welbevinden en ziekteverzuim

Het vaststellen van effecten op welbevinden, ervaren gezondheid en ziekteverzuim is beperkt mogelijk binnen de scope van dit onderzoek. Er is geen controlegroep en we weten niet hoe de deelnemers zich zouden voelen wanneer zij niet aan de workshop hadden deelgenomen. Toch hebben we hierover een aantal vragen gesteld, om daarmee indicaties te krijgen van de invloed op de gezondheid en het welbevinden.

4.1 Algemene gezondheid

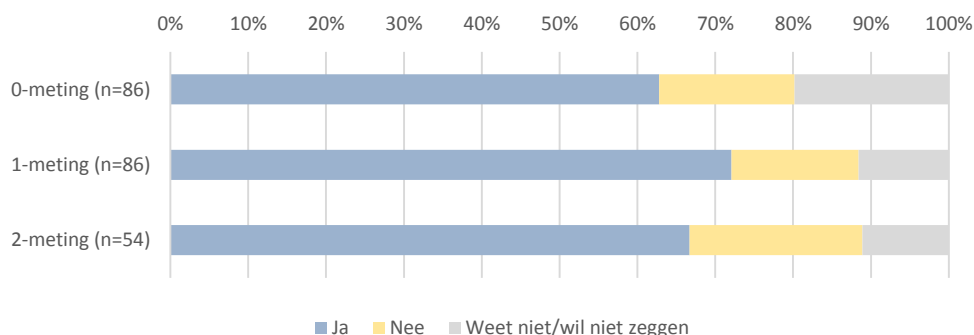
De deelnemers aan de workshops geven voor hun ervaren gezondheid voorafgaand aan de workshop (0-meting) gemiddeld een cijfer 7,3. De door de respondenten gegeven cijfers lopen uiteen van een 5 tot een 10.

Kort na de deelname aan de workshop (1-meting) geven de deelnemers een gemiddeld cijfer van 7,7. De ervaren gezondheid is dus licht toegenomen. Het verschil met de 0-meting is significant.⁶ Bij de 2-meting is het gemiddelde cijfer van deelnemers voor hun algehele gezondheid weer gedaald naar een 7,5. Het verschil tussen de 0-meting en 2-meting is niet significant. Daarmee kan een verandering in de totale ervaren gezondheid na circa twee maanden niet worden vastgesteld. Uiteraard spelen bij de totale ervaren gezondheid ook veel meer factoren een rol dan alleen de overgangsklachten, waardoor een oorzakelijk verband sowieso niet eenvoudig te leggen is.

4.2 Overgangsklachten

Figuur 4.1 laat zien welk deel van de deelnemers zelf recent overgangsklachten heeft ervaren. Bij de 0-meting (vóór de workshop) had 63% van de deelnemers (n=86) in de daaraan voorafgaande maand klachten door de overgang ervaren. Bij de 1-meting (circa 2 weken na de workshop) had 72% (n=86) in de voorafgaande maand overgangsklachten ervaren. Het toegenomen percentage deelnemers met klachten bij de 1-meting kan mogelijk worden verklaard door een toename van kennis over welke typen klachten kunnen samenhangen met de overgang (zie paragraaf 2.2).

Figuur 4.1 Heeft u zelf in de afgelopen maand klachten door de overgang ervaren?



De zelf gerapporteerde ernst van de ervaren klachten (op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor helemaal geen klachten en 10 voor zeer ernstige klachten) is vrij stabiel over alle metingen heen. Bij de 0-meting (n=54) geven de deelnemers

⁶ Er is een significant verschil tussen de score voor de ervaren gezondheid bij de 0-meting (M=7.3, SD=0.95) en de 1-meting (M=7.7, SD=0.88); $t(85)=-4.6$, $p=0.000$.



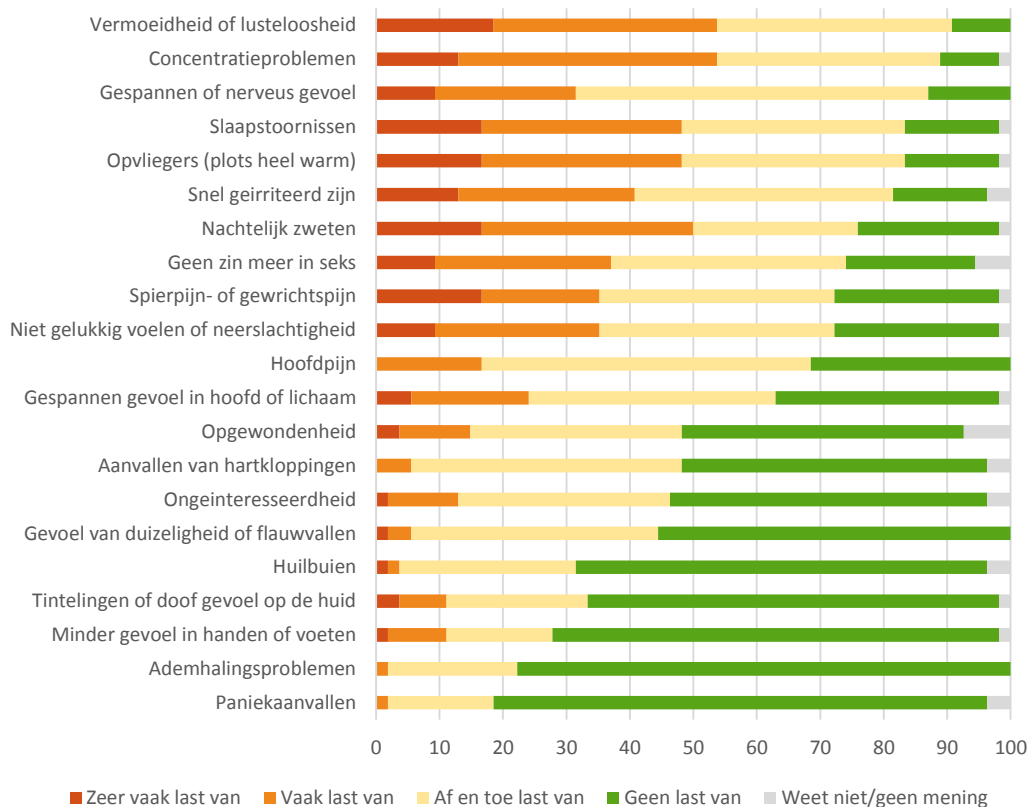
gemiddeld een 5,9 voor de ernst van de ervaren klachten. Bij de 1-meting is dit gemiddelde 6,0 (n=62) en bij de 2-meting wederom 5,9 (n=36).

Alhoewel de gemiddelde score voor de ernst van de klachten rond de 6 ligt, zien we dat circa twee derde van de deelnemers met klachten een hogere score geeft voor de ernst van de klachten. Bij de 0-meting geeft 63% een score van ≥ 6 , bij de 1-meting is dit 69% en bij de 2-meting 67%.

Daarnaast is aan de deelnemers met recente overgangsklachten gevraagd of deze overgangsklachten bij hen ook leiden tot ziekteverzuim. Bij de 0-meting zegt 9% (van de deelnemers met overgangsklachten) dat overgangsklachten in de voorgaande drie maanden wel eens tot ziekteverzuim hebben geleid. Bij de 2-meting was dit bij 6% in de voorgaande twee maanden het geval.

In figuur 4.2 is weergegeven welk type overgangsklachten deelnemers ervaren. Daarin is te zien dat veel voorkomende klachten zijn: vermoeidheid of lusteloosheid, concentratieproblemen, gespannen of nerveus gevoel, slaapstoornissen, opvliegers en snel geïrriteerd zijn. Deze klachten komen bij meer dan 80% van de deelnemers (met overgangsklachten) voor.

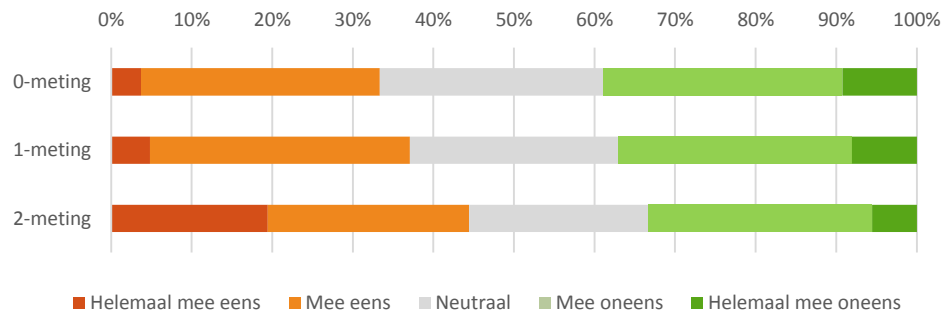
Figuur 4.2 Type overgangsklachten die deelnemers (met overgangsklachten) ervaren ten tijde van de 0-meting (n=54)
Aflopend gesorteerd op percentage deelnemers dat (af en toe, in sterke of beperkte mate) last heeft van de klacht.



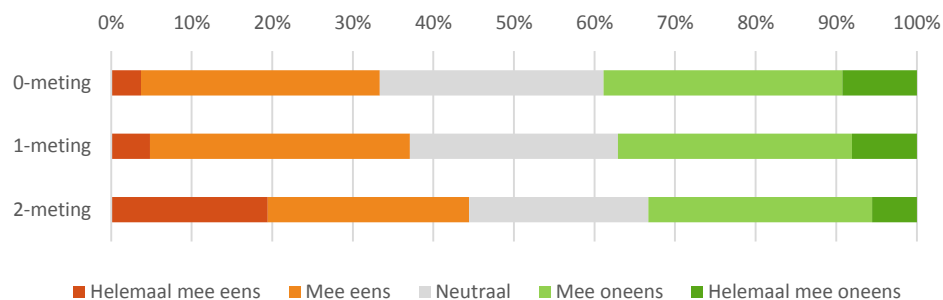
4.3 Invloed van overgangsklachten op het werk

Een tweetal stellingen is bij elke meting aan de deelnemers voorgelegd over de invloed van de overgangsklachten op het werk (figuur 4.3 en 4.4). Bij de 0-meting was 33% van de deelnemers met overgangsklachten (n=54) van mening dat de overgangsklachten ten koste gaan van de productiviteit op het werk. Daarnaast was 24% van mening dat hun overgangsklachten ten koste gaan van hun plezier in het werk.

Figuur 4.3 Stelling: Mijn overgangsklachten gaan ten koste van mijn productiviteit op het werk



Figuur 4.4 Stelling: Mijn overgangsklachten gaan ten koste van het plezier op het werk



Uit de grafieken blijkt dat de groep die vindt dat de overgangsklachten ten koste gaan van de productiviteit en van het plezier in het werk iets groter is geworden na deelname aan de workshop. Deze verschillen zijn echter niet significant.

4.4 Aanpak van overgangsklachten

In de 2-meting is aan de deelnemers met overgangsklachten gevraagd wat zij hebben gedaan om hun overgangsklachten te verminderen. In tabel 4.1 staat een overzicht van de door hen genoemde activiteiten. Leefstijlactiviteiten als gezond eten, meer bewegen, een goede nachtrust en het voorkomen van stress worden het meest genoemd. Een kleiner deel heeft daarnaast ook gebruik gemaakt van kruidenpreparaten (25%)⁷, hormoontherapie (14%) of psychologische interventies (11%).

⁷ Voor de effectiviteit van het gebruik van kruidenpreparaten bij overgangsklachten is geen wetenschappelijk bewijs. (<https://www.inovergang.nl/kennisbank/kennis+-+wat+kun+je+doen/default.aspx>) Zie ook paragraaf 2.2.



Tabel 4.1 Wat heeft u in de afgelopen 2 maanden gedaan om uw overgangsklachten te verminderen? (2-meting, circa 2 maanden na de workshop)

	Aantal	%
Gezond eten	32	89%
Meer bewegen	31	86%
Goede nachtrust	22	61%
Stress voorkomen	18	50%
Het bespreken van de klachten met mensen die ik vertrouw	12	33%
Kruidenpreparaten	9	25%
Hormoontherapie	5	14%
Psychologische interventies zoals cognitieve gedragstherapie en mindfulness	4	11%
Medicijnen tegen verhoogde bloeddruk, tegen epilepsie of antidepressiva	3	8%
Acupunctuur	0	0%
Geen van bovenstaande	1	3%
Anders, namelijk:	5	14%
Totaal	36	100%

Voor 6% van de deelnemers was de workshop de belangrijkste aanleiding voor de activiteiten, bij 49% was de workshop ten dele aanleiding. De overige 46% geeft aan dat de activiteiten los stonden van de workshop.

De meeste deelnemers zijn van mening dat deze activiteiten in sterke (51%) of beperkte (17%) mate hebben geholpen om de klachten te verminderen. Daarnaast hebben de activiteiten volgens 14% niet geholpen en 17% weet niet of het heeft geholpen.

4.5 Ervaringen van deelnemers

De meeste deelnemers aan de groepsessie geven aan dat overgangsklachten bij hen soms leiden tot verminderde productiviteit op het werk. Doordat zij op die momenten niet kunnen leveren wat van hen wordt verwacht, gaat dit ook ten koste van hun werkplezier. Meer begrip en acceptatie zou hen kunnen helpen.

"Soms ben ik niet vooruit te branden!"

"Het is meer mijn lijf wat zorgt voor minder werkplezier. Met meer begrip en acceptatie zou ik wel meer werkplezier ervaren denk ik."

"Soms is het plezier minder omdat ik mij ook gewoon minder voel door migraine bijvoorbeeld. Mijn lijf kan dan dwarszitten. Op dat moment is ook niets leuk."

Het thuiswerken in verband met corona heeft het voor de vrouwen wel makkelijker gemaakt om om te gaan met de klachten. Ze kunnen makkelijker even pauze nemen of naar buiten gaan. In de praktijk worden deze uren vaak op andere momenten ingehaald. Daarbij helpt het dat het werk wel enige ruimte biedt om flexibel om te gaan met werk en uren.



"Het is soms heel vervelend dat ik niet echt kan werken door de klachten. Maar er is ook wel tijd dat het prima gaat en ik het weer inhaal."

Voor sommigen heeft de workshop geholpen om de verminderde productiviteit te accepteren en zichzelf hiervoor ruimte te geven.

"Het is lastig als je het druk hebt en je hebt weinig energie. Ik zit nu meer in de fase 'we moeten ermee dealen', morgen weer een nieuwe dag."



5 Beoordeling workshop en kennisportaal

In de vragenlijst is aan de deelnemers gevraagd hoe zij de workshop en het kennisportaal beoordelen, en tevens aan welke informatie zij behoefte hebben.

5.1 Beoordeling workshop

Algehele kwaliteit workshop

Uit de enquête blijkt dat de deelnemers overwegend zeer positief zijn over de kwaliteit van de workshop. Bij de 1-meting geven de deelnemers gemiddeld een cijfer 8,0 voor de workshop 'Over de overgang'. Dit is ongeveer een week nadat zij aan de workshop hebben deelgenomen. 88% van de deelnemers geeft een cijfer 7 of hoger. Slechts één deelnemer geeft een (dikke) onvoldoende. De reden voor dit slechte cijfer is door de deelnemer niet toegelicht.

Van de deelnemers zou 84% (n=86) een collega aanraden de workshop 'Over de overgang' te volgen. 7% van de deelnemers zou dit niet doen, de anderen zijn daarin neutraal.

In de open opmerkingen aan het einde van de vragenlijst werd als belangrijkste verbeterpunt voor de workshop genoemd dat er te weinig tijd was voor vragen en persoonlijke ervaringen.

Kwaliteit van de trainer

Ook het oordeel over de kwaliteit van de trainer is nagegaan bij de 1-meting. Het gemiddelde cijfer voor de vakinhoudelijke kwaliteit is een 8,3 (n=86), terwijl het gemiddelde cijfer voor de presentatievaardigheden van de trainer een 8,1 is (n=86). We kunnen dus concluderen dat de waardering van de deelnemers voor de trainer zeer goed is.

5.2 Gebruik en beoordeling kennisportaal

Het kennisportaal inovergang.nl biedt aanvullende informatie over de overgang en werk. Bij de 1-meting (circa één week na deelname aan de workshop) had 35% van de deelnemers het kennisportaal bezocht. Bij de 2-meting (twee maanden na deelname aan de workshop) was dit 46% van de deelnemers.

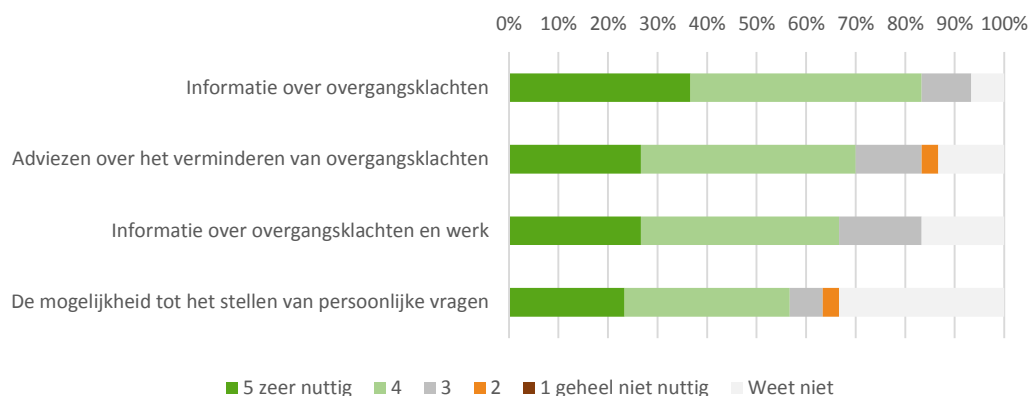
De deelnemers gaven voor het Kennisportaal InOvergang bij de 1-meting gemiddeld een cijfer 7,6. Bij de 2-meting was dit gemiddeld een 7,8.

Van degenen die het kennisportaal hebben geraadpleegd (n=25) is bij de 2-meting de meerderheid van mening dat het kennisportaal in beperkte mate (80%) of sterke mate (12%) heeft bijgedragen aan de kennis over de overgang.

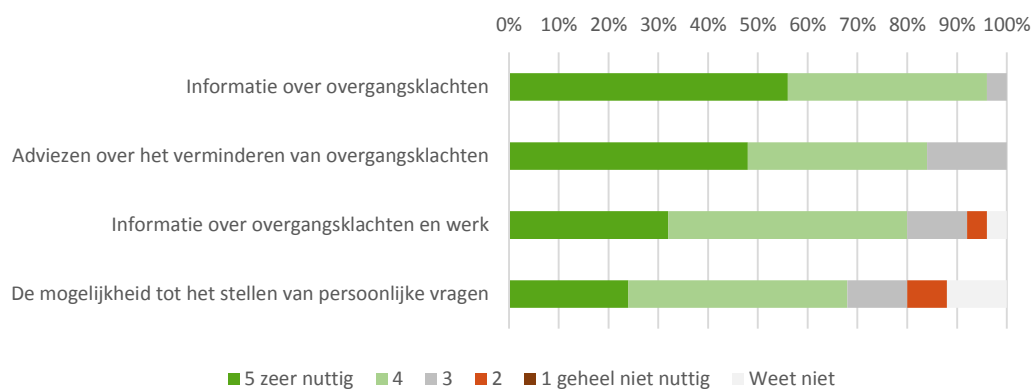
De waardering voor verschillende aspecten van het kennisportaal is weergegeven in figuren 5.1 en 5.2. De informatie over overgangsklachten, de adviezen over het verminderen van overgangsklachten en de informatie over overgangsklachten en werk wordt door meer dan twee derde van de bezoekers als nuttig beoordeeld.



Figuur 5.1 Hoe nuttig vindt u de volgende onderdelen van het Kennisportaal InOvergang? (1-meting, n=30)



Figuur 5.2 Hoe nuttig vindt u de volgende onderdelen van het Kennisportaal InOvergang? (2-meting, n=25)



Bij de 1-meting zegt 77% van de bezoekers van het kennisportaal (n=30) dat zij een collega zouden aanraden het kennisportaal te bezoeken. Bij de 2-meting is dit zelfs 96% (n=25).⁸

5.3 Informatiebehoefte

Van de deelnemers aan de workshops heeft ten tijde van de 2-meting 26% (n=54) na deelname aan de workshop ook andere informatie gezocht over overgangsklachten (op het werk).

67% van de deelnemers (n=54) heeft geen behoefte aan aanvullende kennis over de overgang. Daarnaast heeft 17% wel behoefte aan aanvullende kennis en weet de overige 17% niet of ze daar behoefte aan heeft.

Degenen die wel behoefte hebben aan aanvullende kennis, noemen daarbij vooral informatie over wat je zelf kan doen om de klachten tegen te gaan.

⁸ Het betreft de deelnemers die een score 4 of 5 geven op een 5-puntsschaal. Waarbij 1 staat voor 'zeker niet' en 5 voor 'zeker wel'.



6 Conclusies Werknemers

Effecten op kennis

Veel deelnemers aan de workshop hadden voorafgaand aan de workshop al eens informatie gezocht over de overgang en beschikten dus over enige basiskennis. De workshop had desalniettemin een significant positief effect op de eigen inschatting van het kennisniveau door de deelnemers, met een stijging van gemiddeld 6,1 naar 7,8 (op een schaal van 1 tot 10).

De meerderheid van de deelnemers aan de workshops was bij de 1-meting van mening dat de eigen kennis over de overgang in beperkte mate (51%) of in sterke mate (40%) is toegenomen door deelname aan de workshop.

De deelnemers hebben vooral meer kennis opgedaan over overgangsklachten en over manieren om op het werk om te gaan met overgangsklachten. De toegenomen kennis over de overgang wordt bevestigd doordat uit de beantwoording van enkele kennisvragen blijkt dat de workshop (in combinatie met het kennisportaal) heeft bijgedragen aan meer kennis over het type klachten dat kan samenhangen met de overgang en over de mogelijke interventies om klachten te verminderen.

Ook de verdiepende groepsessie met deelnemers bevestigt dat vooral de kennis over de klachten die kunnen samenhangen met de overgang is vergroot door de workshop, en daarmee de bewustwording van de invloed van de overgang. Bovendien was er sprake van herkenning en bevestiging van bestaande kennis en ervaringen van de deelnemers. De toegenomen kennis over de overgang heeft als gevolg dat sommige deelnemers voor zichzelf meer accepteren dat deze klachten soms invloed hebben op het werk, en dat zij daardoor iets meer ruimte voor zichzelf toestaan in het werk of gericht hulp inschakelen.

Effecten op bespreekbaarheid en begrip

Bij aanvang beoordeelden de deelnemers met overgangsklachten het ervaren begrip op het werk voor de overgangsklachten niet heel hoog, namelijk gemiddeld 5,7 op een schaal van 1 tot 10. Na de workshop was dit ervaren begrip significant toegenomen tot een 6,1 bij de 1-meting en een 6,5 bij de 2-meting. Dit is te zien als een positieve ontwikkeling in het begrip op het werk, alhoewel een gemiddelde van 6,5 op een schaal van 1 tot 10 ook nog de nodige ruimte voor verbetering biedt.

Deelnemers bespreken hun overgangsklachten vooral in de persoonlijke kring en met de huisarts. Na de workshop is de bereidheid om overgangsklachten te bespreken het meest toegenomen voor het bedrijfsmaatschappelijk werk, de leidinggevende, de bedrijfsarts en een HR-professional op het werk. Tegelijkertijd is de bereidheid om de overgangsklachten op het werk te bespreken ook na de workshop niet heel hoog. De scores liggen bij de 1-meting tussen de 3,3 en 4,3 (op een schaal van 1 tot 10) voor de HR-professional, bedrijfsmaatschappelijk werker en bedrijfsarts. Voor de leidinggevende is de gemiddelde score met een 5,8 het hoogst bij de 2-meting. Ook hier dus een positieve ontwikkeling, met nog ruimte voor verdere verbetering.

Uit het groepsgesprek met deelnemende werknemers blijkt dat er verschillende belemmeringen een rol spelen bij het bespreekbaar maken van overgangsklachten op het werk. Zo ligt er een taboe op het onderwerp, willen de vrouwen het liefst zelf hun problemen oplossen en zijn de klachten wisselend waardoor het lastig is aan te geven



welke ondersteuning nodig is. De vrouwen die het onderwerp willen aankaarten bij hun leidinggevende, doen dit soms niet omdat de leidinggevende er (naar verwachting) niet voor open staat. Degenen die het onderwerp hebben aangekaart, hebben ervaren dat de leidinggevende er niet op terug komt. Het zou de bespreekbaarheid dan ook kunnen bevorderen als meer leidinggevend de workshop volgen. Ook zouden deelnemers het een goede ontwikkeling vinden als het onderwerp standaard wordt meegenomen in het gesprek tussen leidinggevende en werknemer. Dat kan breder worden ingestoken door te spreken over levensfasen.

Effecten op welbevinden en ziekteverzuim

De deelnemers aan de workshops geven voor hun ervaren gezondheid voorafgaand aan de workshop (0-meting) gemiddeld een cijfer 7,3. Na de deelname aan de workshop (1-meting) geven ze een gemiddeld cijfer van 7,7. De ervaren gezondheid is dus licht toegenomen. Het verschil met de 0-meting is significant. Bij de 2-meting is het gemiddelde cijfer van deelnemers voor hun algehele gezondheid gedaald naar een 7,5. Het verschil tussen de 0-meting en 2-meting is niet significant. Daarmee kan een effect van de workshop op de totale ervaren gezondheid na circa twee maanden niet worden vastgesteld. Uiteraard spelen bij de totale ervaren gezondheid veel meer factoren een rol dan de overgangsklachten.

Wel rapporteren deelnemers na de workshop aanzienlijk vaker dat zij in de voorgaande maand klachten door de overgang hebben ervaren. Namelijk 72% bij de 1-meting, ten opzichte van 63% bij de 0-meting. Het toegenomen percentage deelnemers met overgangsklachten bij de 1-meting kan mogelijk worden verklaard door de toename van kennis over welke typen klachten kunnen samenhangen met de overgang, die eerder werd vastgesteld.

De meeste deelnemers met overgangsklachten hebben na de workshop activiteiten ondernomen om de overgangsklachten tegen te gaan. Leefstijlactiviteiten als gezond eten, meer bewegen, een goede nachtrust en het voorkomen van stress worden het meest genoemd. Een kleiner deel heeft daarnaast ook gebruik gemaakt van kruidenpreparaten⁹, hormoontherapie of psychologische interventies. Voor iets meer dan de helft van hen was de workshop mede aanleiding om deze activiteiten te ondernemen.

De meeste deelnemers zijn van mening dat deze ondernomen activiteiten in sterke (51%) of beperkte (17%) mate hebben geholpen om de overgangsklachten te verminderen. Bij 14% hebben de activiteiten niet geholpen en 17% weet niet of het heeft geholpen. Het thuiswerken (door corona) maakt het voor de vrouwen makkelijker om om te gaan met overgangsklachten, doordat zij makkelijker een pauze kunnen nemen en het werk later in kunnen halen.

Beoordeling van workshop en kennisportaal

De deelnemers zijn overwegend zeer positief over de kwaliteit van de workshop 'Over de overgang'. Zij geven gemiddeld een cijfer 8,0 voor de workshop. 88% van de deelnemers geeft een cijfer 7 of hoger. Van de deelnemers zou 84% een collega bovendien aanraden de workshop te volgen.

Het kennisportaal [inovergang.nl](https://www.inovergang.nl) biedt aanvullende informatie over de overgang en werk. Bij de 1-meting had 35% van de deelnemers het kennisportaal bezocht. Bij de

⁹ Voor de effectiviteit van het gebruik van kruidenpreparaten bij overgangsklachten is geen wetenschappelijk bewijs. (<https://www.inovergang.nl/kennisbank/kennis+-+wat+kun+je+doen/default.aspx>) Zie ook paragraaf 2.2.



2-meting was dit 46% van de deelnemers. Dit gebruik van het kennisportaal zou dus nog verbeterd kunnen worden.

De gebruikers van het kennisportaal gaven dit gemiddeld een cijfer 7,6 bij de 1-meting en een 7,8 bij de 2-meting. Van de gebruikers is bij de 2-meting de meerderheid van mening dat het kennisportaal in beperkte mate (80%) of sterke mate (12%) heeft bijgedragen aan de kennis over de overgang.

Na deelname aan de workshop en eventueel gebruik van het kennisportaal, heeft twee derde van de deelnemers geen behoefte aan aanvullende kennis over de overgang.

Van de deelnemers heeft 17% wel behoefte aan aanvullende kennis. Zij noemen daarbij vooral informatie over wat je zelf kan doen om de klachten tegen te gaan.

Ten slotte

De resultaten van de vragenlijst laten zien dat de workshop goed wordt gewaardeerd door deelnemers, een positief effect heeft gehad op de kennis van werknemers over de overgang en tevens op de ervaren bespreekbaarheid van overgangsklachten op het werk. Ook heeft de workshop de deelnemers gestimuleerd (meer) activiteiten te ondernemen om hun overgangsklachten tegen te gaan. De workshop heeft hen dus een handelingsperspectief geboden en aangezet tot actie.

Wel is er op het vlak van de bespreekbaarheid van de overgang op het werk nog veel ruimte voor verbetering. Bespreekbaarheid van dit onderwerp vraagt iets van zowel de werknemer met overgangsklachten als van de leidinggevende. De werknemer moet het onderwerp ter sprake kunnen en willen brengen, en de leidinggevende moet de kennis en vaardigheden hebben om hier effectief op te reageren.



Deel B – Leidinggevenden

7 Effecten op kennis

7.1 Inleiding

Bij de leidinggevenden was het aantal deelnemers aan de workshop 'Overgang op de werkvloer; hoe begeleid je werknemers in deze levensfase?' en aan de enquête relatief klein. Daarbij dient rekening gehouden te worden bij de interpretatie van de uitkomsten.

In totaal hebben circa 34 leidinggevenden en HR-medewerkers deelgenomen aan de workshop. Van hen hebben 19 personen de 0-meting en 1-meting ingevuld (56%). Slechts 8 deelnemers hebben de 2-meting ingevuld (24%). We presenteren daarom primair de uitkomsten van de 0-meting en 1-meting. Daar waar de uitkomsten van de 2-meting opvallend afwijken, of een aanvulling bieden op de informatie uit de 0-meting en 1-meting, wordt dit in de tekst benoemd.

In het vervolg van dit hoofdstuk spreken we voor de leesbaarheid over 'leidinggevenden'. Hier vallen dus ook de deelnemende HR-medewerkers onder.

7.2 Ontwikkeling in kennis over de overgang

Ervaring met overgangsklachten bij medewerkers

Bij de 0-meting gaf 42% van de leidinggevenden (n=19) aan dat hij/zij op dat moment vanuit zijn/haar functie te maken had met medewerkers met overgangsklachten. Voor 16% was dit niet het geval en nog eens 42% wist niet of dit zo was. Van degenen die ten tijde van de 0-meting (voor zover bekend) niet met medewerkers met overgangsklachten te maken hadden (n=11), heeft 26% dat in het verleden wel eens gehad.

Bij de 1-meting valt op dat deze percentages zijn gewijzigd: 58% heeft op dat moment te maken met medewerkers met overgangsklachten, 26% heeft daar niet mee te maken en 16% weet niet of dit zo is. Vooral het percentage dat zegt niet te weten of hij/zij te maken heeft met medewerkers met overgangsklachten is dus sterk gedaald van 42% naar 16%. Dit geeft de indruk dat de leidinggevenden hierover het gesprek zijn aangegaan met hun medewerkers, ofwel zelf beter een inschatting kunnen maken van de mate waarin overgangsklachten een rol spelen bij hun medewerkers.

Kennisniveau voor en na deelname

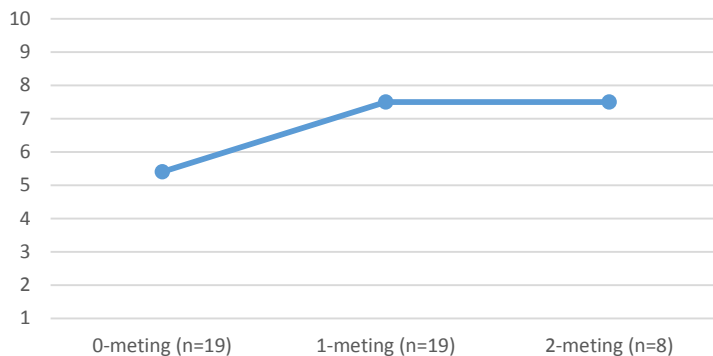
De meerderheid (95%) van de deelnemers (n=19) heeft niet eerder een vorm van opleiding of instructie gehad over overgangsklachten. Wel heeft 58% zelf al eens gezocht naar informatie over de overgang.

Aan de deelnemers aan de workshop is gevraagd om een cijfer te geven voor hun eigen kennis over wat de overgang inhoudt (zie figuur 7.1). Voorafgaand aan de workshop (0-meting) gaven de respondenten een score van 5,4 voor hun eigen kennis van de overgang. Kort na de workshop (1-meting) is dit toegenomen tot een score van



7,5. Dit verschil is statistisch significant.¹⁰ Circa twee maanden na de workshop (2-meting) beoordelen de respondenten hun kennis nog steeds met een 7,5.

Figuur 7.1 Eigen beoordeling van kennis over wat de overgang inhoudt
(op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor 'ik weet helemaal niets over de overgang' en 10 voor 'ik weet alles over de overgang')



Invloed van workshop op kennisniveau

Alle deelnemers (n=19) vinden bij de 1-meting (circa een week na de workshop) dat hun deelname aan de workshop in beperkte mate (42%) of sterke mate (58%) heeft geleid tot een toename van hun kennis over de overgang.

Uit de verdiepende interviews met leidinggevendenden over hun ervaringen, kwam naar voren dat zij – net als de werknemers – vooral meer te weten zijn gekomen over de verschillende klachten die samen kunnen hangen met de overgang. Eén van de leidinggevendenden geeft aan dat zij verbaasd is over het hoge percentage vrouwen dat last heeft van overgangsklachten. Dat komt niet overeen met (het gebrek aan) signalen die zij hierover van haar medewerkers in deze leeftijdsgroep krijgt. Een andere leidinggevende noemt de overlap tussen overgangsklachten en burnoutklachten en de impact die overgangsklachten kunnen hebben op de vrouwen en het werk. Deze leidinggevende vindt dat ze zelf door de workshop anders en genuanceerder is gaan denken over overgangsklachten.

7.3 Kennisvragen

Enkele kennisvragen zijn aan de deelnemers voorgelegd om inzicht te krijgen in de kennis voorafgaand aan de workshop en de ontwikkeling daarin na de workshop.

Stellingen over de overgang

Er zijn, net als bij de medewerkers, vier stellingen over de (basiskennis van de) overgang voorgelegd aan de deelnemers:

- De gemiddelde leeftijd waarop de overgang begint is 45 jaar (*juist*)
- De overgang duurt gemiddeld 1 tot 2 jaar (*onjuist*)
- In de overgang verandert de hormoonhuishouding van de vrouw drastisch (*juist*)
- Aan lichamelijke klachten door de overgang is niets te doen (*onjuist*)

Voorafgaand aan de workshop (0-meting) werden gemiddeld al 3,6 van de vier stellingen juist beantwoord door de deelnemers. Na de workshop (1-meting) was dit gemiddelde 3,5. Dit was dus al hoog en is gelijk gebleven.

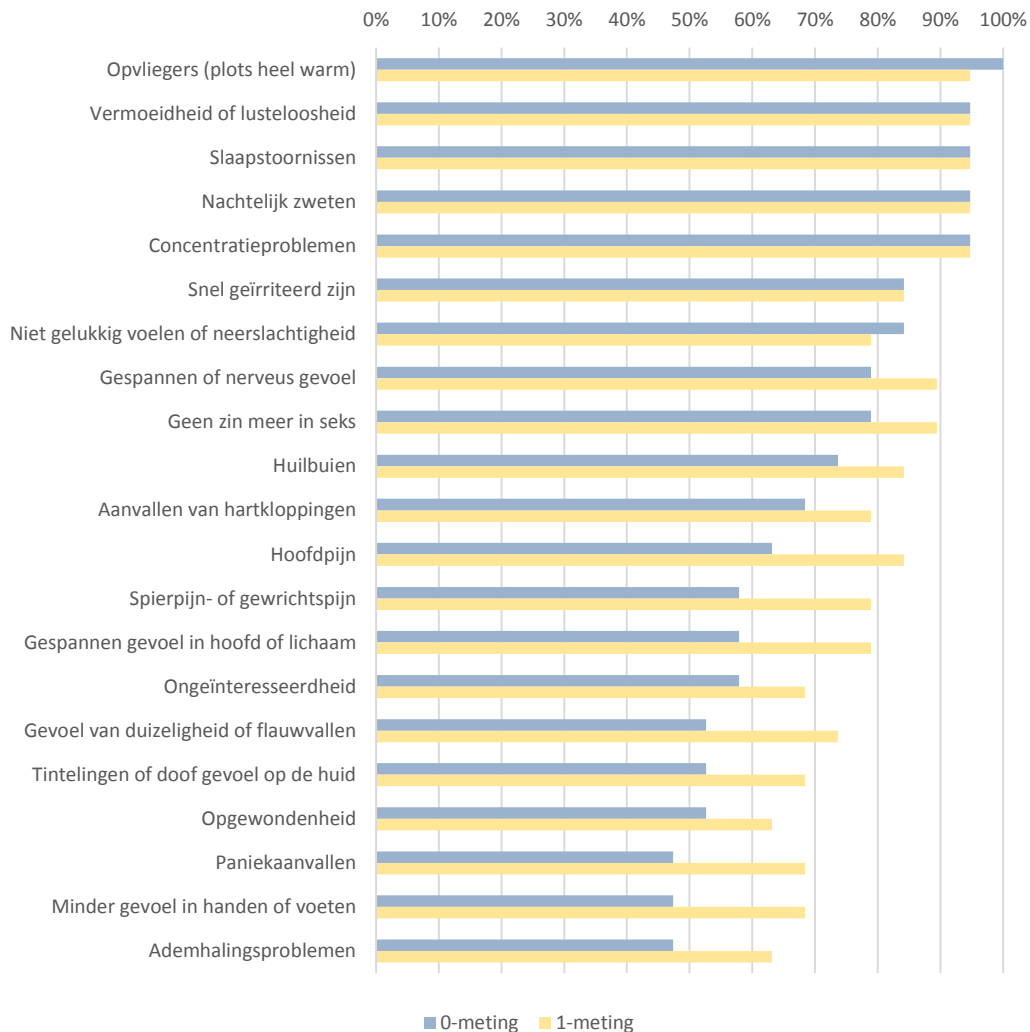
¹⁰ Er was een significant verschil tussen de score voor de zelf gerapporteerde kennis van de overgang bij de 0-meting (M=5.4, SD=1.65) en de 1-meting (M=7.5, SD=0.96); $t(18)=-7,1$, $p=0.000$.



Klachten die horen bij de overgang

Tevens is aan de deelnemers gevraagd welke klachten volgens hen (mogelijk) horen bij de overgang. In figuur 7.2 is weergegeven welke klachten volgens de deelnemers vooral samenhangen met de overgang. Het percentage deelnemers dat als antwoord geeft dat alle genoemde klachten (kunnen) samenhangen met de overgang, is tussen de 0-meting en 1-meting gestegen van 42% naar 63%.

Figuur 7.2 Welke van de volgende klachten horen volgens u (mogelijk) bij de overgang? (de optie 'alle bovenstaande' is hierin meegerekend) (n=19)



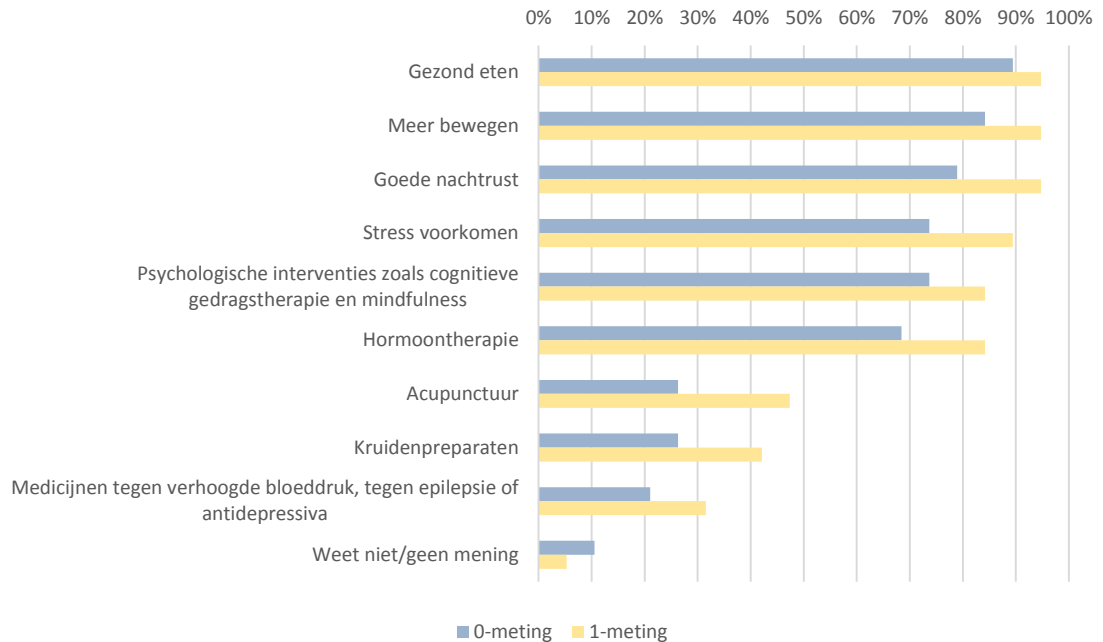
Uit deze figuur blijkt dat de bijna alle klachten na de workshop (1-meting) vaker worden genoemd dan voor de workshop (0-meting). Dit wijst erop dat de kennis van de deelnemers over overgangsklachten is toegenomen.



Wat helpt voor het verminderen van overgangsklachten

Aan de deelnemers is ook gevraagd welke gedragingen of behandelingen volgens hen kunnen helpen bij het verminderen van overgangsklachten. De resultaten zijn weergegeven in figuur 7.3.

Figuur 7.3 Wat helpt vrouwen volgens u om hun overgangsklachten te verminderen? (de optie 'alle bovenstaande' is hierin meegerekend)



Uit bovenstaande figuur blijkt dat de verschillende gedragingen en behandelingen bij de 1-meting vaker worden genoemd dan bij de 0-meting. De kennis over mogelijkheden om overgangsklachten te verminderen lijkt daarmee ook bij leidinggevendenden enigszins toegenomen na de workshop.



8 Effecten op bespreekbaar maken en begrip

Meer kennis en vaardigheden van leidinggevenden rond overgangsklachten en de invloed daarvan op het werk, kunnen bijdragen aan een betere bespreekbaarheid van de overgang op het werk.

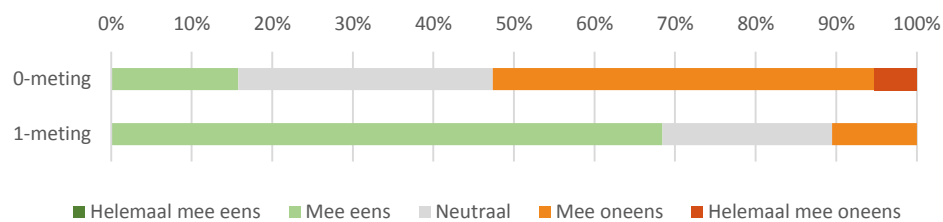
8.1 Ervaren meerwaarde voor bespreekbaarheid

Ten eerste kijken we welke meerwaarde de deelnemers toekennen aan de workshop. Van de deelnemers aan de workshops (n=19) vindt 26% bij de 1-meting (circa 1 week na de workshop) dat de training in *sterke mate* nuttige inzichten en/of vaardigheden heeft geboden om op het werk het gesprek aan te kunnen gaan over de overgang. De overige 74% vindt dat de workshop daar in *bepaalde mate* aan heeft bijgedragen.

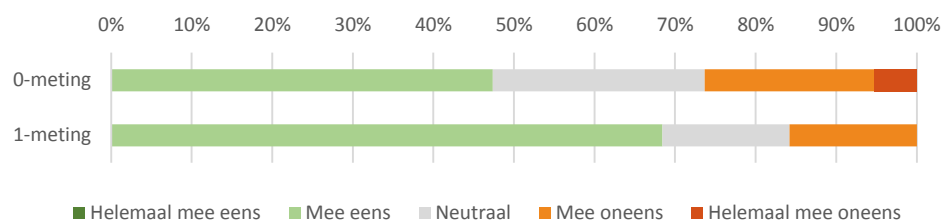
8.2 Invloed op kennis en vaardigheden

Onderstaand zijn de antwoorden van de deelnemers weergegeven op een zestal stellingen over de bespreekbaarheid van overgangsklachten op het werk (figuur 8.1 t/m 8.6). Daarbij is een vergelijking gemaakt tussen de 0-meting en de 1-meting, om daarmee de invloed van de workshop op de (zelf gerapporteerde) kennis en vaardigheden inzichtelijk te maken.

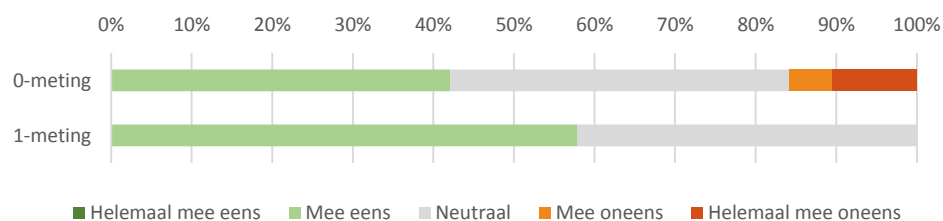
Figuur 8.1 Stelling 1: Ik weet hoe ik overgangsklachten van medewerkers kan herkennen en signaleren.



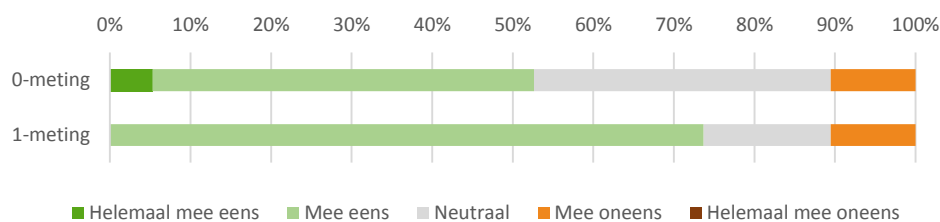
Figuur 8.2 Stelling 2: Ik weet hoe ik het gesprek met medewerkers aan kan gaan over overgangsklachten.



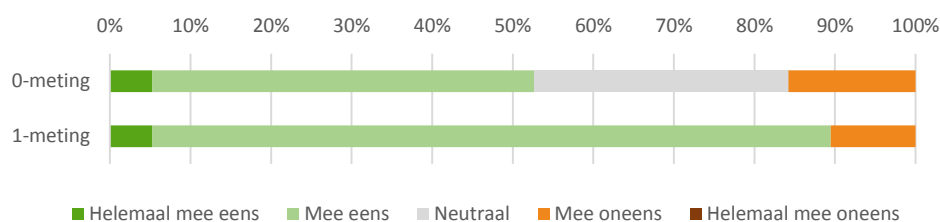
Figuur 8.3 Stelling 3: Medewerkers bespreken hun overgangsklachten met mij als dat invloed heeft op het werk.



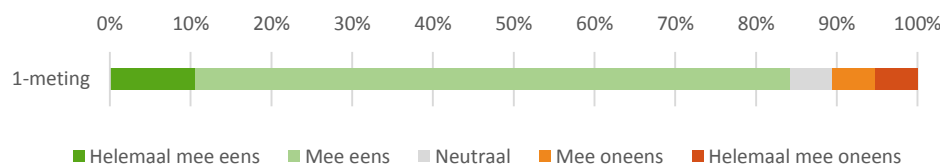
Figuur 8.4 Stelling 4: Ik heb er vertrouwen in dat ik medewerkers met overgangsklachten op een goede manier kan ondersteunen.



Figuur 8.5 Stelling 5: Ik begrijp op welke manier overgangsklachten van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid van medewerkers.



Figuur 8.6 Stelling 6: Ik weet naar wie ik medewerkers met overgangsklachten kan doorverwijzen voor hulp.¹¹



In deze figuren is te zien dat op alle stellingen sprake is van een positieve ontwikkelingen. De leidinggevenden zijn vooral aanzienlijk vaker van mening dat zij weten hoe ze overgangsklachten kunnen herkennen en signaleren (stelling 1: stijging van 16% naar 68%) en dat zij begrijpen hoe overgangsklachten van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid van medewerkers (stelling 5: stijging van 53% naar 89%). Het percentage deelnemers die wist hoe overgangsklachten te herkennen en signaleren was bovendien erg laag (16%) voorafgaand aan de workshop. Er lijkt er vooral sprake te zijn van een toename in kennis over de overgang, maar (weliswaar in mindere mate) ook van een toename van vaardigheden. Toch zegt ook bij de 1-meting nog 11% overgangsklachten niet te kunnen herkennen en signaleren, en zegt 16% niet te weten hoe hij/zij het gesprek moet aangaan over overgangsklachten.

8.3 Toepassing in de praktijk

De deelnemers (n=19) gaven bij de 1-meting gemiddeld een score 7,3 voor de mate waarin ze verwachten dat ze de opgedane inzichten en/of vaardigheden in de praktijk zullen gaan toepassen (op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor 'helemaal niet' en 10 voor 'zeer vaak'). Ze verwachten dus dat ze het geleerde in de praktijk redelijk vaak zullen toepassen.

¹¹ Deze stelling is later toegevoegd en daardoor niet voorgelegd bij de 0-meting.



Bij de 2-meting (circa 2 maanden na de workshop) zegt 57% (n=7) de inzichten en/of vaardigheden uit de workshop één keer of meerdere keren te hebben toegepast. De overige 43% heeft dit (nog) niet gedaan.

Adviezen die de leidinggevenden aan medewerkers hebben gegeven, liggen vooral op het vlak van leefstijl (meer bewegen, gezond eten, stress voorkomen, bespreken van klachten) en psychologische interventies.

Uit de verdiepende interviews met leidinggevenden komt ook naar voren dat zij allemaal van mening zijn dat de workshop hen heeft geholpen om het onderwerp bespreekbaar te maken. Tegelijkertijd is dit in de praktijk nog niet altijd gebeurd, doordat de leidinggevende geen vrouwen in deze leeftijd in het team heeft, of doordat het door het thuiswerken minder zichtbaar is als medewerkers klachten ervaren. De leidinggevenden ervaren niet of nauwelijks dat er sprake is van productieverlies door overgangsklachten. Dit komt volgens hen deels doordat deze uren op andere momenten worden ingehaald.

Het volgen van de workshop zelf kan voor de leidinggevenden een opstapje zijn om het onderwerp aan te kaarten. Eén van de leidinggevenden heeft met een medewerker samen de website doorgenomen om de kennis verder met haar te delen. Een andere medewerker in haar team heeft daarna ook de workshop gevolgd. Desalniettemin blijft het best ongemakkelijk om hierover in gesprek te gaan. Het oefenen van de theorie in bijvoorbeeld rollenspellen zou volgens één van de deelnemers een toegevoegde waarde kunnen zijn.



9 Beoordeling workshop en kennisportaal

9.1 Beoordeling workshop

De deelnemers (n=19) beoordelen de workshop bij de 1-meting vrij positief met een gemiddeld cijfer 7,4. Slechts één deelnemer geeft de workshop een onvoldoende (cijfer 5).

Ook het oordeel over de kwaliteit van de trainer is nagevraagd bij de 1-meting. Het gemiddelde cijfer voor de vakinhoudelijke kwaliteit is een 8,3 (n=19), terwijl het gemiddelde cijfer voor de presentatievaardigheden van de trainer gemiddeld een 8,2 is (n=19). De waardering voor de trainer is dus hoog.

Bijna alle deelnemers (95%, n=19) zouden een collega-leidinggevende aanraden om de workshop te volgen (*een score van 4 of 5 op een schaal van 5, waarbij 1 = 'zeker niet' en 5 = 'zeker wel'*). Eén deelnemer geeft een score 3 ('neutraal').

In de open opmerkingen doen de deelnemers verschillende suggesties voor verbetering. Waar de één de workshop 'kort en to the point' of 'compact' noemt, vindt een ander twee uur wel lang. Eén deelnemer geeft aan dat de training erg gericht is op een vrouwelijk publiek, en dat sommige kennis over de overgang werd verondersteld bekend te zijn.

9.2 Gebruik en beoordeling kennisportaal

Ongeveer een week na de workshop (1-meting) had 32% van de leidinggevenden (n=19) het kennisportaal InOvergang bezocht. Bij de 2-meting was dit 50% van de leidinggevenden (n=8). Bij de 1-meting geven de bezoekers van het kennisportaal (n=6) dit portaal een gemiddeld cijfer 7,5. Zij waarderen vooral de informatie over overgangsklachten en werk.

Vijf van de zes bezoekers van het kennisportaal zouden collega-leidinggevenden en medewerkers met (mogelijke) overgangsklachten adviseren het kennisportaal te bezoeken (*een score van 4 of 5 op een schaal van 5, waarbij 1 = 'zeker niet' en 5 = 'zeker wel'*). De zesde bezoeker van het kennisportaal geeft een score 3 (neutraal).

9.3 Informatiebehoefte

Bij de 2-meting is aan de leidinggevenden (n=8) gevraagd of zij behoefte hebben aan aanvullende kennis over de overgang. Daarbij gaf 63% van de deelnemers aan dat zij hier geen behoefte aan hebben, en de anderen weten niet of zij die behoefte hebben.

Een kwart van de deelnemers (n=8) zou het nuttig vinden als er een vervolg zou komen op de workshop, voor het opfrissen en/of verdiepen van de kennis. Eveneens een kwart van de deelnemers heeft zelf na deelname aan de workshop informatie gezocht over overgangsklachten (op het werk).



10 Conclusies leidinggevenden

Effecten op kennis

Aan de deelnemers aan de workshop is gevraagd om een cijfer te geven voor hun eigen kennis over wat de overgang inhoudt. Voorafgaand aan de workshop (0-meting) gaven de respondenten een score van 5,4 voor hun eigen kennis van de overgang. Kort na de workshop (1-meting) is dit aanzienlijk toegenomen tot een score van 7,5. Dit verschil is statistisch significant.

Alle deelnemers vinden bij de 1-meting (circa een week na de workshop) dat hun deelname aan de workshop in beperkte mate (42%) of sterke mate (58%) heeft geleid tot een toename van hun kennis over de overgang.

Effecten op bespreekbaarheid

Alle deelnemers vinden dat de workshop hen nuttige inzichten en/of vaardigheden heeft geboden om op het werk het gesprek aan te kunnen gaan over de overgang.

De leidinggevenden zijn na de workshop vooral aanzienlijk vaker van mening dat zij weten hoe ze overgangsklachten kunnen herkennen en signaleren (stijging van 16% naar 68%) en dat zij begrijpen hoe overgangsklachten van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid van medewerkers (stijging van 53% naar 89%). Het percentage deelnemers dat wist hoe overgangsklachten te herkennen en signaleren was bovendien erg laag (16%) voorafgaand aan de workshop. Er lijkt er vooral sprake te zijn van een toename in kennis over de overgang, maar (weliswaar in mindere mate) ook van een toename van vaardigheden.

Bij de 2-meting (circa 2 maanden na de workshop) zegt 57% de inzichten en/of vaardigheden uit de workshop één keer of meerdere keren te hebben toegepast. De overige 43% heeft dit (nog) niet gedaan.

Beoordeling workshop en kennisportaal

De deelnemers beoordelen de workshop vrij positief met een gemiddeld cijfer 7,4. Bijna alle deelnemers (95%) zouden een collega-leidinggevende aanraden om de workshop te volgen.

Ongeveer een week na de workshop had 32% van de leidinggevenden het kennisportaal InOvergang bezocht. Bij de 2-meting was dit 50% van de leidinggevenden. Hier is dus nog een verbetering mogelijk. De bezoekers van het kennisportaal geven dit portaal een gemiddeld cijfer 7,5. Zij waarderen vooral de informatie over overgangsklachten en werk.

De leidinggevenden hebben geen concrete behoefte aan aanvullende informatie. Enkele deelnemers zouden een vervolg op de workshop wel nuttig vinden.

Ten slotte

De resultaten van de enquête laten zien dat leidinggevenden de workshop goed waarderen. De workshop draagt volgens hen bij aan kennis over de overgang, de mogelijkheden om overgangsklachten te herkennen en signaleren en (in beperktere mate) aan het bespreekbaar maken van overgangsklachten op het werk. Zij hebben dit nog niet altijd kunnen toepassen in de praktijk.



11 Algemene conclusies

De centrale onderzoeksvragen van deze evaluatie van de workshops over overgang en werk zijn:

1. In hoeverre hebben de workshops InOvergang effect op het welbevinden, de ervaren gezondheid, functioneren op het werk, verzuim en uitval onder medewerkers van OCW, VWS en SZW in de doelgroep?
2. In hoeverre hebben de workshops effect op de kennis, het begrip van vrouwen in de overgang en de begeleiding en ondersteuning hierbij door leidinggevenden en HR-professionals?

Effecten op kennis, welbevinden en functioneren

We kunnen concluderen dat de workshops over overgangsklachten en werk een positief effect hebben gehad op de kennis van de deelnemers over overgangsklachten. De deelnemers waarderen de inhoud van de workshop en het kennisportaal en zouden anderen ook aanraden om de workshop te volgen.

Een effect op de ervaren gezondheid of het functioneren op het werk hebben we met dit onderzoek niet kunnen vaststellen. Uiteraard spelen daarbij ook veel meer factoren een rol dan alleen de overgangsklachten, waardoor een oorzakelijk verband sowieso niet eenvoudig te leggen is. Wel zien we dat de meeste deelnemers met overgangsklachten – deels naar aanleiding van de workshop – na de workshop activiteiten hebben ondernomen om hun overgangsklachten tegen te gaan. Leefstijlactiviteiten als gezond eten, meer bewegen, een goede nachtrust en het voorkomen van stress werden het meest toegepast, maar ook andere interventies werden genoemd. Dit wijst erop dat de workshop de deelnemers een handelingsperspectief heeft geboden en tot actie heeft aangezet. Ongeveer de helft van deze deelnemers is bovendien van mening dat de genoemde activiteiten in sterke mate hebben bijgedragen aan een vermindering van de overgangsklachten.

Effecten op begrip, bespreekbaarheid en ondersteuning

We zien daarnaast een licht positief effect van de workshop op het begrip voor overgangsklachten op het werk en de bespreekbaarheid van overgangsklachten op het werk. Op die punten is echter ook nog veel verbetering mogelijk.

Er blijken in de praktijk nog veel barrières te zijn voor de bespreekbaarheid van de overgang op het werk, vanuit de vrouwen zelf en vanuit hun leidinggevenden. Het onderwerp is volgens deelnemers nog steeds een taboe op de werkvloer en werknemers geven ook aan dat veel leidinggevenden er niet voor open staan om het gesprek hierover te voeren of er geen gevolg aan geven als de medewerker het onderwerp aankaart.

Werknemers geven daarom de suggestie – om het gesprek over de overgang te stimuleren – dat het onderwerp standaard wordt meegenomen in het gesprek tussen leidinggevende en werknemer. Dat kan breder worden ingestoken door te spreken over levensfasen. De lastige bespreekbaarheid op de werkvloer benadrukt de waarde van meer aandacht voor dit onderwerp.

Het volgen van workshops over de overgang lijkt dus wel degelijk bij te kunnen dragen aan die bespreekbaarheid, maar zal vooral effect kunnen hebben als werknemers én hun leidinggevenden hieraan deelnemen. Dan biedt de workshop een



aanleiding en een kennisbasis voor het voeren van dit gesprek. Als alleen de werknemer of alleen de leidinggevende de workshop volgt, blijft het lastiger om het gesprek over de overgang te voeren. Een aandachtspunt is daarom ook *het bereik van de workshops onder leidinggevend*. Het is lastig gebleken om leidinggevend

en te werven voor deelname aan de workshops. Daarbij kan mogelijk een rol spelen dat zij niet het gevoel hebben dat vrouwen in hun team te maken hebben met overgangsklachten of dat dergelijke klachten niet leiden tot productieverlies, waardoor er geen directe aanleiding is om de workshop te volgen.

Door een leidinggevende is de suggestie gedaan om de urgentie van het onderwerp overgang aan te kaarten via een presentatie of filmpje op een managementconferentie. Deelnemende leidinggevend

en aan de workshops benadrukken ook dat er meer onderwerpen zijn die van belang zijn voor het goed (laten) functioneren van medewerkers in verschillende levensfasen en situaties. Het bereik van de training onder leidinggevend

en kan dan ook mogelijk vergroot worden door het onderwerp overgang onderdeel te maken van een bredere training (met diverse korte workshops) over verschillende thema's rond vitaliteit en inzetbaarheid.

Tot slot

Het aanbieden van workshops over de overgang op de werkvloer voor werknemers en leidinggevend

en is een eenvoudige interventie, waarvoor van deelnemers geen grote tijdsinvestering wordt gevraagd.

Alles overziend worden met deze interventie positieve effecten bereikt bij werknemers en leidinggevend

en. Zowel bij werknemers als leidinggevend

en zien we een combinatie van toegenomen kennis en toepassing van de nieuwe kennis in de praktijk. Bij werknemers zien we vooral een toename in kennis over en bewustwording van overgangsklachten, maar ook een stimulerend effect voor het ondernemen van activiteiten om de overgangsklachten terug te dringen. Ook bij de leidinggevend

en zien we een positief effect van de workshops op de kennis over de overgang en bovendien dat circa de helft van hen de nieuw opgedane kennis daadwerkelijk heeft toegepast in de praktijk, door het gesprek aan te gaan met medewerkers.

