

Waar niemand het over heeft ...

Naar een veilig klimaat om over de perimenopauze te spreken

JOS WOUTERS

... terwijl het een derde van het onderwijspersoneel treft¹

Wat is de perimenopauze?

De perimenopauze is de periode waarin het menstruatiepatroon van een vrouw verandert en behelst ook het eerste menstratievrije jaar. Het begint meestal ergens tussen het 40ste en 45ste jaar. Naar schatting ondervindt zo'n tachtig procent van de vrouwen daar in meer of mindere mate klachten van, waaronder zweetaanvallen en opvliegers, maar ook somberheid, concentratieproblemen (de zogenaamde brainfog), vermoeidheid ...

Effect op de werkprestaties

Een Nederlands onderzoek uit 2022 bij vrouwelijke personeelsleden van 40 tot 75 jaar liet zien dat die klachten bij 55% weleens invloed hadden op het werk. Bij 8% speelde dat dagelijks, 9% had er wekelijks last van.

Van die personeelsleden vindt 36% dat zij weleens minder goed functioneren op het werk door bijvoorbeeld pijnklachten, vermoeidheid of concentratieproblemen. 31% beleeft soms ongemakkelijke situaties op de werkvloer, bijvoorbeeld vanwege opvliegers. Daarnaast hebben ze last van nachtelijk zweten, gewichtstoename, slecht slapen, stemmingswisselingen, hoofdpijn en migraine, geheugenproblemen of doorlekken. Zo'n 13% van de vrouwen in de perimenopauze kampt met ongemakkelijke situaties en situaties waarin ze minder goed

functioneren. Vrouwen met klachten hebben een lager werkvermogen dan vrouwen zonder klachten. Verder heeft 2% weleens zoveel klachten dat zij zich ziek moeten melden. Een beperkt aantal neemt ontslag.

Daartegenover staat dat 20% van de personeelsleden in de perimenopauze geen gezondheidsklachten ervaart en dat 25% wel klachten heeft, maar daarvan geen hinder ondervindt op het werk.

Die klachten hebben ook hun invloed op het werkgerelateerd psychische welbevinden. Vrouwen met perimenopauzeklachten hebben vaker een slechtere mentale gezondheid dan vrouwen zonder die klachten. Vrouwen met klachten geven dubbel zoveel aan dat ze moeilijker kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk (27% van de vrouwen met klachten tegenover 13 vrouwen zonder klachten). Ook burn-outklachten worden ook vaker gesignaleerd (27% tegenover 20%).

Kan je erover praten of heb je steun van een leidinggevende?

Als personeelsleden merken dat de klachten een invloed hebben op hun werk, bespreekt 65% dat daar. Wie regelmatig klachten heeft, doet dat vaker (74%) dan wie soms klachten heeft (57%). Personeelsleden bespreken hun klachten op het werk vooral met een of twee collega's. Zo'n

6% heeft het er niet over, maar zou dat wel willen. Niet iedereen wil het er op het werk over hebben: voor 18% hoeft dat niet.

Erover praten is nog geen steun vragen of krijgen. 57% van de personeelsleden met klachten heeft meer behoefte aan ondersteuning op het werk. 19% van de personeelsleden met uitgesproken klachten bespreekt die met hun leidinggevende, slechts 3 % bespreekt die klachten met arbeidsarts.

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt de noodzaak om het taboe op perimenopauzeklachten op het werk te doorbreken en vrouwen daarbij te ondersteunen. De getuigenissen van bekende mensen (zoals politica Gwendolyn Rutten en tennisster Kim Clijsters) tonen die noodzaak aan. Hierboven hebben we gezien dat het kan gaan over een zeer brede waaier aan klachten en symptomen en dat die zich bij elk personeelslid anders kunnen uiten. Meer kennis is noodzakelijk. Vrouwen hebben behoefte aan begrip en ondersteuning van de leidinggevende.

Welke maatregelen kan een directie nemen?

1. Zichzelf informeren: een directie die geïnformeerd is over wat de perimenopauze is en welke klachten ermee te maken hebben, is goed in staat de signa-

SOMS VOELT DE PERIMENOPAUZE ALS EEN GROTE, ONZICHTBARE EN LOODZWARE RUGZAK ...



...VEEL VROUWEN LOPEN ER MEE ROND: ALLEEN EN MET VEEL ONGEMAKKEN...



DOOR HET TOE ENKELE MAAT WE DIE RUGZA



len te herkennen en personeelsleden te ondersteunen waar nodig en begrip te hebben voor de situatie. Dat kan door het voeren van een respectvol open gesprek waarin het personeelslid haar behoeftes kan uitspreken. De directie moet daarbij rekening houden met het feit dat verschillende mensen verschillende behoeftes hebben.

2. Creëer een open en veilige communicatiecultuur op de werkvloer: informeer uitvoerig en sensibiliseer blijvend alle personeelsleden, zowel vrouwen als mannen. De perimenopauze moet bespreekbaar zijn in de instelling. Directies stellen daarover betrouwbare informatie en middelen beschikbaar aan personeelsleden. Dat kan via interne communicatiekanalen, informatieve brochures, websites of toegang tot professionele gezondheidszorg.
3. Werk met de vrouwen zelf, in kleine groepen, waarbij ze ervaringen en tips uitwisselen: "Hoe ga je om met symptomen? Hoe verzorg je je energiebalans? ..." Veel vrouwen hebben slaapproblemen, hebben veel rust nodig ... Hoe kunnen ze dat zichzelf gunnen? Moeten ze nog mee in de rat race, mag het niet wat trager? Sommigen kunnen niet meer zo goed mee als vroeger ...
4. Verminder stress op de werkvloer. Vrouwen in de perimenopauze zijn gevoeliger aan stress en stress verergert alle symptomen. Te veel stress is voor iedereen slecht.
5. Promoot een vitale leefstijl. Een gezonde leefstijl draagt actief bij tot het verminderen van klachten. Gezonde voeding, genoeg drinken en elke dag bewegen dragen zo bij tot het voorkomen van uitval.

De Franse Senaat deed een aantal aanbevelingen om de werkomgeving aan te passen aan personen die te maken hebben met

57% 19% 3%

HEEFT MEER BEHOEFTE AAN
ONDERSTEUNING OP HET
WERK

VAN WERKNEMERS MET
UITGESPROKEN
KLACHTEN BESPREKT DIE
MET HUN LEIDINGGEVENDE

BESPREKT DIE KLACHTEN
MET DE ARBEIDSARTS

symptomen van perimenopauze:

- flexibele kledingvoorschriften en uniformen gemaakt van stoffen die thermisch comfort bieden
- flexibele uurroosters en mogelijkheid van telewerk
- temperatuurcontrole en aangepaste ventilatie op de werkplek
- vlotte toegang tot water in alle omstandigheden
- toegang tot afzonderlijke kleedkamers en sanitaire ruimten
- vlotte en permanente toegang tot toiletten bij urogenitale symptomen
- bij activiteiten die contact inhouden met een klant of een publiek: inlassen van pauzes om vasomotorische symptomen op te vangen.

Maak het perimenopauzebeleid een onderdeel van het personeelsbeleid en het arbeidswelzijnsbeleid. Stel die periode niet eenzijdig negatief voor. Het gaat over personeelsleden met vele talenten, ervaringen, competenties ... Als het kan en in overleg met de arbeidsarts, kan een perimenopauzevertrouwenspersoon aangesteld worden.

Wat kan het Comité doen?

Zet de perimenopauze en de bijbehorende aanbevelingen op de agenda van het bevoegde Comité Arbeidswelzijn¹. Vraag de medewerking en het advies van de arbeidsarts. Vraag dat die bij de onderzoeken ook aandacht besteedt aan eventuele perimenopauzeklachten. Arbeidsartsen zullen vanuit hun medische kennis en de resultaten van het gezondheidstoezicht een inhoudelijke bijdrage kunnen leveren, maar dan moeten de vrouwelijke personeelsleden ook weten dat ze met hun vragen over de perimenopauze op het werk bij de arbeidsarts terecht kunnen.

Het uiteindelijke doel is een concreet kader aan maatregelen, mogelijkheden waarmee een directie aan de slag kan gaan bij een vraag en niet moet gaan improviseren om een personeelslid te ondersteunen.

Directies creëren dan een inclusieve en veilige werkomgeving voor die personeelsleden. Zo weten die personeelsleden zich door de directie en ook door de collega's gesteund en kunnen en willen ze zich ondanks de klachten voor de instelling blijven inzetten.

1. Met Comité Arbeidswelzijn verstaan we de sociale overlegorganen zoals het CPBW, BC, ABOC, TOC ... die wettelijk bevoegd zijn voor het arbeidswelzijn in onderwijs en bij ontstentenis de vakbondsafgevaardigden.
2. In het schooljaar 2023-2024 waren er 62.936 vrouwelijke personeelsleden tussen 40 en 60 jaar en in het totaal werken er 170.760 personeelsleden in het onderwijs.

PASSEN VAN
REGELEN KUNNEN
AK VERLICHTEN...

informeren
minder stress
enorkijf

