



■ ‘Dit is gewoon wat bij een vrouw hoort!’

Werkende vrouwen in de overgang

Auteurs

Patricia Wijntuin (Hogeschool Utrecht)

Anna Aalten (Universiteit van Amsterdam)

Noortje van Amsterdam (Universiteit Utrecht)

Josje Dikkers (Hogeschool Utrecht)

Studentonderzoeker

Ayleen Jansen of Lorkeers (Universiteit Utrecht)



COLOFON

Het Kenniscentrum Sociale Innovatie (KSI) van de Hogeschool Utrecht is een bundeling van een aantal lectoraten op het gebied van zorg en welzijn, sociaal beleid, maatschappelijke participatie, ondersteuning en dienstverlening, arbeid, recht en veiligheid. Het KSI heeft zich als doel gesteld een bijdrage te leveren aan een inclusieve, rechtvaardige en veilige samenleving waarbij de waarden van de democratische rechtsstaat centraal staan. Dit doen wij door praktijkgericht onderzoek, ontwikkeling en agendering van actuele maatschappelijke en sociale vraagstukken, vanuit verschillende perspectieven en disciplines. We werken hierbij samen met onderwijs, werkveld en kennisinstituten.

Datum

April 2019

© Hogeschool Utrecht, 2019

Bronvermelding is verplicht. Verveelvoudigen voor eigen gebruik of intern gebruik is toegestaan.

Contact en adres

Kenniscentrum Sociale Innovatie, Hogeschool Utrecht

Lectoraat: Organiseren van Verandering in het Publieke Domein

Postbus 85397, 3508 AJ Utrecht

Padualaan 101 – 3584 CS Utrecht

Telefoon secretariaat: 088 4819222

Email: KSI@hu.nl

www.socialeinnovatie.hu.nl/www.hu.nl



Inhoud

1. Inleiding 4

2. 'Die begrijpt het vast niet'. Waarom er nauwelijks over wordt gepraat 6

3. 'Dat ben ik niet gewend van mezelf'. Omgaan met verschijnselen van de overgang 3

4. 'Wat doe ik er nog toe?' De overgang in de context van werk 20

5. 'Heel veel medewerkers hebben hiermee te maken'. Goed werkgeverschap tijdens de overgang 27

6. Samenvatting en conclusies 33

7. Aanbevelingen 35

Geraadpleegde bronnen 37

Over de auteurs 38

1. Inleiding

De laatste paar jaren is de overgang¹ een steeds vaker publiekelijk besproken onderwerp geworden. Actrices zoals Isa Hoes, Medina Schuurman en Tanja Jess proberen met hun openhartigheid de overgang bespreekbaarder te maken. Ook Francine Oomen heeft zich geschaard in de rij bekende Nederlanders die nadrukkelijk aandacht besteden aan de overgang. Al deze bekendheid maakt de overgang echter niet minder tot een taboe-onderwerp. De overgang wordt geassocieerd met ouder worden en impliciet is de idee dat vrouwen dan niet meer meetellen. Zeker in de context van het werk, waar ons onderzoek zich op richt, blijkt dit het geval te zijn. Verschillende vrouwen in ons onderzoek verwijzen naar de negatieve associaties die zij en anderen hebben bij (vrouwen in de) overgang: oud, uitgeteld, niet productief. De idee is dat menopausale vrouwenlichamen overrijp zijn dus niet langer houdbaar (Winterich & Umberson, 1999).

Volgens gegevens van het CBS werken er in Nederland bijna vier miljoen vrouwen. Daarvan zijn er 1,8 miljoen tussen de 40 en 60 jaar (CBS, 2019). De leeftijd waarop vrouwen de eerste overgangsverschijnselen ervaren begint omstreeks hun veertigste en loopt door tot ongeveer 60 jaar; met het hoogtepunt tussen de 45 en 55 jaar². Een groot deel van de vrouwen gaat moeiteloos de overgang door en/of ervaart weinig tot geen klachten. Maar een ander deel van de vrouwen worstelt met matige tot ernstige verschijnselen van de overgang. Verschijnselen die zowel op hun persoonlijk leven als het werk van invloed kunnen zijn. Aangezien de overgang plaatsvindt in een periode waarin vrouwen nog volop aan het werk zijn, is het dan ook logisch te veronderstellen dat overgangsverschijnselen een negatieve impact hebben op het werk (zie bijvoorbeeld Beck, Brews, Davis, 2018; Jack et al., 2016). Zo laten Jack et al. (2016) zien dat er een duidelijke relatie bestaat tussen psychosociale en fysieke aspecten van werk en werkomgeving. Fysieke werkomstandigheden, werksituaties, taken en werkstress kunnen verschijnselen van de overgang verergeren, maar ook verbeteren (Bariola et al., 2017; Griffiths et al., 2013). Vooral in het verbeteren van de verschijnselen zien genoemde auteurs een rol weggelegd voor werkgevers.

In dit onderzoek stond de vraag centraal hoe vrouwen praten over hun ervaringen met de overgang in de context van het werk op Hogeschool Utrecht. Met deze vraag sluiten wij aan bij de roep om meer kwalitatieve studies die de verhalen van vrouwen in de overgang specifiek in de context van werk centraal stellen. Veel onderzoek dat zich op deze doelgroep richt is kwantitatief van aard, met vaak een medische insteek. Uit de verhalen van de geïnterviewde vrouwen blijkt dat de overgang door elke vrouw anders

¹ De overgang beslaat drie fases: de premenopauze (de fase voor de laatste menstruatie), de menopauze (markering van de laatste menstruatie) en de postmenopauze.

² De cijfers zijn indicatief. Vrouwen kunnen al voor hun veertigste en tot na hun zestigste jaar overgangsverschijnselen ervaren.

wordt ervaren en hun ervaringen lopen dan ook sterk uiteen. Daarnaast biedt dit onderzoek concrete handvatten voor het HR-beleid en laat het zien hoe Hogeschool Utrecht deze (en andere) vrouwen gedurende deze fase van hun leven kan ondersteunen.

Uitvoering onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd binnen onderwijsorganisatie Hogeschool Utrecht, vanwege de sterke focus op rationaliteit en cognitie in het hoger onderwijs. Binnen het onderwijs staat vooral het denkende lichaam centraal, wat haaks staat op een lichaam in verval waar menopausale lichamen mee geassocieerd worden. Via Sharepoint hebben wij een oproep gedaan voor deelname aan het onderzoek. 44 vrouwen hebben zich aangemeld en gaven aan mee te willen doen. Met alle vrouwen is eerst telefonisch contact opgenomen om uitleg te geven over de aanleiding en het doel van het onderzoek. Om uiteenlopende redenen zijn de gesprekken met vier vrouwen niet doorgegaan en zijn er uiteindelijk veertig vrouwen geïnterviewd. De veertig vrouwen werken in het onderwijs, de ondersteunde diensten en het management van Hogeschool Utrecht. De vrouwen zijn werkzaam op alle locaties van de hogeschool; van de Daltonlaan tot aan de Heidelberglaan 15. De jongste deelnemer was 44 jaar en de oudste 61 jaar. Aan de hand van een semi-gestructureerde interviewlijst zijn de gesprekken met de vrouwen gevoerd. De interviews zijn afgenomen door de vier betrokken onderzoekers bij dit onderzoek. De gesprekken duurden ongeveer een uur met hier en daar een uitschieter naar beneden of boven. Alle interviews zijn getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd in Atlas Ti. Alle geïnterviewden hebben wij een pseudoniem gegeven, om hun anonimiteit te garanderen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 bespreken wij waarom vrouwen al dan niet over de overgang willen of durven praten. In hoofdstuk 3 laten wij zien welke strategieën vrouwen gebruiken om hun overgangsverschijnselen te hanteren. Hoofdstuk 4 bespreekt de overgang in de context van het werk en de betekenis hiervan voor vrouwen. Hoofdstuk 5 gaat in op de oplossingen die de vrouwen aandragen ter verbetering van de werkomgeving in het hanteren van de overgangsverschijnselen. Hoofdstuk 6 biedt een samenvatting en de conclusies van het onderzoek. Het rapport eindigt met een reeks aanbevelingen aan de organisatie hoe werkende vrouwen in de overgang concreet ondersteund kunnen worden (zie hoofdstuk 7).

2. 'Die begrijpt het vast niet'. Waarom er nauwelijks over wordt gepraat

Het dominante beeld dat opdoemt bij vrouwen in de overgang is dat van de bekende opvlieger. Een zwetende vrouw die met een rood hoofd in haar tas naar een waaier graait. Minder bekend zijn de oververmoeidheid, gewrichtspijnen, stemmingswisselingen, neerslachtigheid, slapeloosheid, vergeetachtigheid en concentratieproblemen die eveneens behoren tot de verschijnselen waarmee vrouwen in de overgang te maken kunnen krijgen. Alle vrouwen tussen de 45 en 60 jaar ondervinden hormonale schommelingen. De klachten die daarmee gepaard kunnen gaan zijn echter niet bij alle vrouwen aanwezig of even sterk. Maar ook als er wél sprake is van overgangsklachten zijn vrouwen vaak terughoudend in het benoemen ervan. Hieronder beschrijven wij of en op welke manieren de overgang op het werk een onderwerp van gesprek is. Wij gaan in op de personen met wie er wel en niet over wordt gepraat, en op de redenen waarom dit zo is.

'Alsof het niet bestaat'

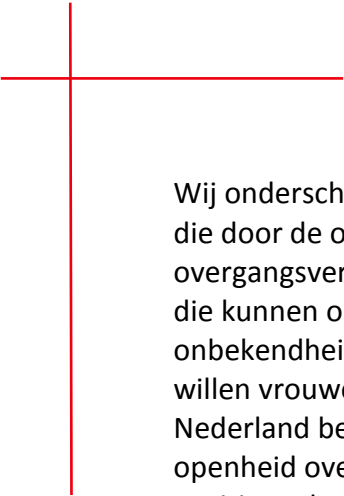
Alle vrouwen die zich voor dit onderzoek hebben laten interviewen noemen meer openheid over de overgang de belangrijkste reden om mee te werken aan het onderzoek. Zij onderstrepen het belang van aandacht voor verschijnselen van de overgang en de mogelijkheid om daar openlijk over te kunnen spreken, ook op het werk. Sommigen tonen zich hierin uitgesproken strijdbaar:

'Waarom ik ook (met het onderzoek) meedoe is, denk ik, dat er mensen zijn die zich schamen en dat vind ik jammer. (...) Strijdbaar vind ik wel belangrijk. Ik ben voor gelijkwaardigheid en dit is gewoon wat bij een vrouw hoort' (Yvette, 52 jaar).

Is schaamte een dominant thema in de verhalen van de geïnterviewde vrouwen? Nee. In sommige interviews wordt wel gesproken over 'gênante klachten', maar over het algemeen is schaamte geen woord dat veel wordt gebruikt. Toch blijkt uit de interviews dat de overgang en de daarbij behorende klachten zeer beslist een taboe-onderwerp zijn. Wij zien dit als een belangrijke uitkomst van dit onderzoek: op het werk wordt nauwelijks over de overgang gesproken. Een van de vrouwen verwoordt het als volgt:

'De reden echt om mee te doen, was dat ik dacht van: er zit zo'n enorm taboe op. Het is een soort van niet besproken, alsof het er niet is, alsof het niet bestaat' (Fenneke, 54 jaar).

Dit levert een intrigerende tegenstrijdigheid op. Aan de ene kant geven alle geïnterviewde vrouwen aan dat er op het werk meer openheid zou moeten zijn over de overgang, terwijl aan de andere kant de meesten van hen zelf niet over hun verschijnselen praten.



Wij onderscheiden op basis van de interviews tenminste drie redenen waarom vrouwen die door de overgang gaan en daarbij (soms veel) last hebben van overgangverschijnselen, hier niet over praten. In de eerste plaats zijn de verschijnselen die kunnen optreden vaak niet te koppelen aan een duidelijke oorzaak, en is er veel onbekendheid met het soort klachten dat bij de overgang hoort. In de tweede plaats willen vrouwen niet geassocieerd worden met het stereotiepe negatieve beeld dat in Nederland bestaat van de overgang. En in de derde plaats denken vrouwen dat openheid over hun overgangsklachten risico's met zich mee kan brengen voor hun positie op het werk.

'Is dit nu normaal?'

De terughoudendheid om de eigen overgangsklachten op het werk te bespreken valt deels te verklaren vanuit de 'onduidelijkheid' van de klachten. De veranderingen in de hormoonhuishouding die uiteindelijk leiden tot het uitblijven van de menstruatie (menopauze) hebben geen duidelijk begin- en eindpunt en duren meerdere jaren. De overgang treedt meestal op tussen het 45^e en 60^e levensjaar, maar hoeft beslist niet zo lang te duren. Soms hebben vrouwen ernstige fysiek-mentale klachten, maar het komt ook voor dat zij er nauwelijks iets van merken. Met andere woorden, de overgang is geen ziekte met welomschreven verschijnselen en een te voorspellen verloop. Klachten zijn vaak niet specifiek te herleiden tot de veranderende hormoonhuishouding en hebben geen duidelijk begin of eind. Of, zoals een van de geïnterviewden het ietwat grappend zegt:

'Ik kan me wel ziek melden, maar ja, wanneer ben ik dan beter? Over zes jaar? Je weet natuurlijk niet wanneer het ophoudt' (Ulrike, 55 jaar).

In de interviews tonen de vrouwen zich over het algemeen huiverig om gezondheidsklachten waar zij last van hebben in verband te brengen met de overgang:

'Ik denk, als je erop gaat letten, dan denk je misschien is het ook wel dit. Of dat. Maar daar houd ik niet zo van. Ik houd er niet van om dingen te problematiseren. (...) Zoals nu, ik merk dat ik niet meer op namen kan komen. Maar is dat de leeftijd? Is dat overgang? Of gewoon omdat ik net terug ben van vakantie?' (Katinka, 53 jaar).

Vaak speelt onbekendheid met de specifieke klachten van de overgang mee. Onregelmatigheid in de menstruatie, opvliegers en zweetaanvallen zijn vrij algemeen bekende verschijnselen. Minder bekend is dat de hormonale schommelingen in deze levensfase ook gepaard kunnen gaan met slapeloosheid, gewrichtspijnen en stemmingswisselingen. Juist deze verschijnselen en de klachten die daarvan het gevolg

zijn, zoals oververmoeidheid, vergeetachtigheid en concentratieproblemen, worden niet snel in verband gebracht met de overgang:

‘Maar dus ik merkte op mijn 46e, ik weet echt nog ongeveer het moment, dat ik dacht, ik word niet goed of zo, weet je wel, ik word zo raar, ik voelde me, net of ik ter plekke depressief werd. Zo begon het eigenlijk. Alsof er een soort grijze mist of zo ontstond. Ik was op vakantie met mijn man en kinderen, op een supermooi plekje, en ik was zó ongelukkig! Dus ik dacht, wat héb ik toch!’ (Betty, 58 jaar).

De onbekendheid met de kenmerken van de overgang en de onduidelijkheid van de klachten maken dat vrouwen gaan zoeken naar andere oorzaken. Ze stellen zichzelf vragen over hun eigen functioneren op het werk of over hun levensfase:

‘Vermoeidheid, prikkelbaarheid, stemmingswisselingen, dat wijt ik dan vaak aan dat ik het zo druk heb. (...) Slaapstoornissen, wel een beetje, en hoofdpijn, wel steeds meer, en gewrichtspijn. Dat wijt ik ook aan ouderdom. (...) Omdat er heel veel dingen zijn waarvan je helemaal niet weet of dat er nu bij hoort of niet. Is dit nu normaal? En is er wat aan te doen?’ (Fenneke, 54 jaar).

Drukke periodes op het werk of veranderingen in het takenpakket kunnen immers net zo goed de oorzaak zijn van slapeloosheid en stemmingswisselingen. Misschien ligt de oorzaak in het vele werk, of zijn er nieuwe omstandigheden die aanpassingen vereisen. Veel van de geïnterviewde vrouwen hebben volle levens met puberende kinderen thuis en ouders die op een leeftijd komen dat zij meer zorg nodig hebben. Zij willen vermijden dat ze, door te praten over hun fysieke problemen, zichzelf presenteren als iemand die nieuwe ontwikkelingen op het werk of de combinatie van werk en verantwoordelijkheden thuis niet aankan. In dit licht bezien is het begrijpelijk dat vrouwen terughoudend zijn in het bespreken van hun klachten.

‘Een negatieve connotatie’

De vrouwen die aan het onderzoek meewerkten vinden het belangrijk dat de overgang, ook in de context van het werk, bespreekbaar wordt. Als reden wordt genoemd dat de overgang een natuurlijk proces is, een onvermijdelijk deel van ieder vrouwenleven, en dat alle werkende vrouwen daarmee te maken krijgen. Vaak wordt een parallel getrokken met zwangerschap waarover tegenwoordig, ook op de werkvloer, in alle openheid wordt gesproken. Maar die parallel blijkt niet op te gaan, want praten over de overgang gebeurt juist niet:

‘Kijk, dat is ook gelijk het lastige. Iedereen kan vertellen dat ze zwanger is en dan leeft iedereen mee. Dan is het: och, als je misselijk bent ga naar huis. (...) Dat kan

allemaal. Maar als je zegt: ik zit in de overgang, haha, dan gaan alle deuren dicht' (Frederique, 50 jaar).

Hoewel de geïnterviewden het zelf liever anders zouden zien, bevestigen zij dat praten over de overgang op het werk vaak lastig is. Zelfs wanneer sprake is van klachten die het werken onmogelijk maken wordt het noemen van de overgang vermeden. Meerdere vrouwen vertellen dat zij in situaties waarbij zij zich ziek melden vanwege hevige bloedingen of ernstige buikpijn, als reden opgeven dat zij migraine hebben, want 'migraine klinkt toch beter'.

'Ja weet je, het is natuurlijk ook ergens een soort taboe. Het doorbreken daarvan is superlastig' (Kitty, 44 jaar).

Uit de interviews komt duidelijk naar voren dat de overgang een slecht imago heeft. De fysieke veranderingen waar vrouwen in deze periode doorheen gaan, de hormonale schommelingen en het afscheid van hun vruchtbaarheid, gaan gepaard met beelden van labiliteit en onbetrouwbaarheid. In de context van het werk willen vrouwen niet met deze negatieve kwalificaties worden geassocieerd:

'Je zegt natuurlijk niet: ik ben in de overgang. Dat klinkt niet erg positief. Dat heeft een negatieve connotatie. Alsof je dan niet meer geschikt bent voor een hectische werkomgeving, voor werkdruk' (Nelleke, 60 jaar).

Voor vrouwen met klachten die het werken kunnen bemoeilijken, zoals concentratieproblemen, is dit op zich al lastig genoeg. Deze klachten benoemen als overgangsklachten zet er een stempel op dat de situatie niet beter maakt.

'Zij zullen wel naar mij kijken van: 53, afgeschreven'

De HU is een organisatie waar mannen en vrouwen van alle leeftijden samenwerken. Bij sommige opleidingen werken overwegend vrouwen of juist mannen, bij andere zijn jongere of juist oudere leeftijdscategorieën oververtegenwoordigd. Deze variatie in sekse en leeftijd heeft specifieke gevolgen voor de mogelijkheid om over verschijnselen van de overgang te durven praten. Uit de interviews blijkt dat praten over de overgang met collega's uit de eigen leeftijdscategorie gemakkelijker is dan met jongere collega's. Vrouwen in deze leeftijd herkennen verschijnselen bij elkaar en geven elkaar soms advies hoe om te gaan met ongemakken. Voor vrouwen die in een mannenomgeving werken is herkenning overigens ook mogelijk:

'Ja, die ICT-mannen zijn eerlijk gezegd heel persoonlijk eigenlijk in de communicatie, in alle opzichten. (...) En dat was ook in die periode van de overgang, dat wisten ze ook wel. Niet dat alles zo expliciet besproken werd, maar dat was wel... mijn collega's vertelden zelf ook, last van de prostaat, daar praten

ze ook over. Of ouderdomssuiker of zo. Dus van mannen heb ik wel een goed beeld van hoe zij ouder worden. En dat is ook wel interessant, omdat voor mannen is het heel gewoon om die kwaaltjes gewoon te hebben. Dat is voor ons, wij doen het allemaal misschien, die typische ouderdomsklachten zoals de overgang, daar is misschien bij mannen toch minder taboe over' (Petra, 60 jaar).

Er zijn twee categorieën mensen bij de HU met wie praten over de overgang het meest taboe is, namelijk jonge collega's en leidinggevenden. Veel geïnterviewde vrouwen geven aan dat zij een gesprek met jonge collega's over hun klachten uit de weg gaan, omdat dit het leeftijdsverschil dat er tussen hen bestaat te veel zou benadrukken:

'Nee, ik moet zeggen dat ik het niet een onderwerp vind dat ik gemakkelijk bespreek met jonge collega's. (...) Omdat het ook maakt dat je ineens heel erg ouder bent en tot een andere leeftijdsgroep behoort' (Frederique, 50 jaar).

Praten over de overgang met jongere collega's onderstreept het leeftijdsverschil en plaatst een vrouw direct in een andere generatie dan haar gesprekspartner:

'Ik heb het een keer met een collega besproken en haar verteld dat ik last heb van die overgangsklachten en dat ik daarvoor naar de gynaecoloog ging. Toen haakte ze wel aan, want 'ja mijn moeder had ook...'. Dus dan zie je dat de afstand heel groot is. Dan gaat het over haar moeder, die is dan ook in de overgang of geweest' (Betty, 58 jaar).

Hardop zeggen dat je in de overgang bent kan ertoe leiden dat je door je jonge gesprekspartner wordt ingedeeld in de leeftijdscategorie van hun ouders en dat ervaren de vrouwen als ongemakkelijk. Met de erkenning van overgangsklachten ga je, in de ogen van de jongere collega, tot de oudere werknemers behoren en ook daarbij is sprake van negatieve beeldvorming:

'Het is meer sociaal geaccepteerd om leuke anekdotes te vertellen dan om te vertellen dat je trager wordt, dat je minder scherp bent. Dat voel je wel allemaal. En wij hebben nu op de afdeling vier van die jonge meiden, meiden van 23, en dan denk ik, wat weten die nou? En zij zullen wel naar mij kijken van: 53, afgeschreven' (Katinka, 53 jaar).

Als vrouw in de overgang heb je kennelijk niet alleen last van hormonale schommelingen, maar word je ook nog eens gezien als oud en 'afgeschreven'.

De tweede categorie mensen met wie liever niet wordt gesproken over de overgang zijn de leidinggevenden. Dit is opmerkelijk, omdat ernstige overgangsklachten het functioneren in de weg kunnen staan. Juist met de eigen leidinggevende zou een

gesprek voor de hand liggen, zodat gezamenlijk kan worden gezocht naar manieren om het werk zo goed mogelijk te kunnen blijven doen. In het derde deel van dit rapport worden verschillende voorbeelden gegeven van oplossingen wanneer de problemen wél aan de orde waren gesteld. Maar de meeste geïnterviewden laten aarzeling en zelfs weerstand zien bij het idee dat zij hun overgangsverschijnselen met een leidinggevende zouden bespreken. Wij onderscheiden hiervoor twee soorten redenen. De eerste is dat zij bij de leidinggevende onbegrip en onkunde denken te ontmoeten. De tweede hangt samen met de negatieve connotatie van de overgang en de associatie met ouderdom. Op de vraag of vrouwen de overgang bespreken met een leidinggevende komt vaak een ontkennend antwoord:

I: 'Heb je de klachten wel met je leidinggevende besproken?'

'Nee, ze is jonger dan ik.'

I: 'Dat was de reden waarom je het niet deed?'

'Die begrijpt het vast niet, denk ik dan' (Lianne, 51 jaar).

Het feit dat leidinggevend jonger zijn wordt ervaren als een obstakel, omdat de verwachting is dat zij er geen kennis van hebben of geen begrip zullen tonen. Als vrouwen hun klachten wél aan de orde stelden is de ervaring dikwijls negatief.

'Ik heb het weleens benoemd bij een leidinggevende, gewoon omdat het best wel heftig is. Dat wordt dan voor kennisgeving aangenomen. Klaar. Ik merk het nu ook bij de bedrijfsarts, daar noem ik het ook. Maar daar wordt dan verder ook niet echt op ingegaan' (Fleur, 53 jaar).

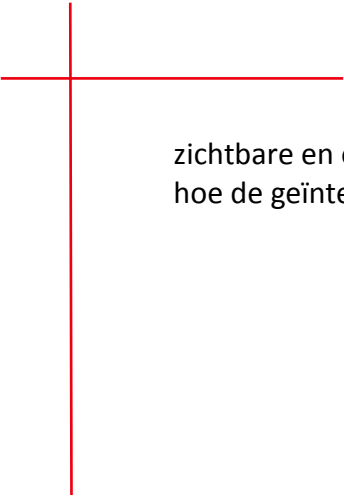
Naast de verwachting van onkunde en onbegrip is ook sprake van een zekere angst:

'Nou, weet je, op een gegeven moment ga je jezelf ook framen, hè. Zo van, dat is die in de overgang. (...) Die framing, dat kan jou nooit goed doen' (Vera, 50 jaar).

Het begin van de overgang ligt vaak rond de 45 jaar. Dat betekent dat vrouwen in die leeftijd nog minstens twintig werkzame jaren voor de boeg hebben en zelf helemaal niet denken aan afbouwen of seniorenregelingen:

'Ik moet ook nog vijftien jaar! En ik wil gewoon nog hele leuke dingen doen in die vijftien jaar. Ik ben nog hartstikke ambitieus. Ik denk niet, ik ben vijftig jaar, ik ben aan het afronden ofzo. Ik wil nog heel veel' (Fenneke, 54 jaar).

Vanwege de negatieve connotaties over de overgang en de associatie met ouderdom willen vrouwen zich tegenover hun leidinggevende liever niet presenteren als vrouw-in-de-overgang. Uit de gesprekken kwam echter ook naar voren dat het vaak onduidelijk is wat de overgang nu precies inhoudt. In het volgende hoofdstuk gaan we in op de



zichtbare en onzichtbare verschijnselen die gepaard kunnen gaan met de overgang en hoe de geïnterviewde vrouwen hiermee omgaan.

3. 'Dat ben ik niet gewend van mezelf'. Omgaan met verschijnselen van de overgang

De ervaringen die de geïnterviewde vrouwen hebben met de overgang zijn grofweg in te delen in verschijnselen of symptomen die zichtbaar zijn en die onzichtbaar zijn. De zichtbare verschijnselen – zoals opvliegers en overmatig zweten – worden door veel vrouwen als gênant ervaren, en staan velen in de weg bij de belichaming van een professionele uitstraling. De onzichtbare verschijnselen – zoals vermoeidheid, migraine en concentratieproblemen – worden vooral ervaren als lastig omdat ze het functioneren van de geïnterviewde vrouwen als kennisprofessional belemmeren. Hieronder zetten we uiteen welke overgangsverschijnselen vrouwen benoemen in relatie tot het werk en laten we zien welke strategieën ze hanteren om zo goed mogelijk hun werk te blijven doen. Belangrijk om te noemen is dat verschijnselen of symptomen van de overgang en werkomstandigheden elkaar beïnvloeden. Het is dus niet alleen zo dat symptomen het werk kunnen bemoeilijken. De relatie werkt tevens de andere kant op: bepaalde werkomstandigheden kunnen de symptomen ook verminderen of verergeren.

Zichtbare verschijnselen

De bekendste overgangsverschijnselen zijn opvliegers of zweetaanvallen. Veel van de geïnterviewde vrouwen geven aan hier zowel overdag als 's nachts last van te hebben. Opvliegers zijn over het algemeen zichtbaar. Ze gaan vaak gepaard met een rood hoofd en overmatig zweten. In de context van het werk levert dit ongemak op voor vrouwen die wij spraken. Ze vinden het vervelend om zichtbaar warm te worden en zweetvlekken in hun kleding te krijgen. Ulrike omschrijft opvliegers als volgt:

'Oké dan heb je het heet. Als dat alles is. Maar nou weet ik zelf wat het is. Nee het is niet heet, het is een explosie van ellende: je kan niet meer denken, je hele lichaam is in een, hoe heet het, een freeze. Het is alsof je in brand staat. Het is afschuwelijk en dat moet je midden voor de zaal krijgen' (Ulrike, 55 jaar).

Sommigen geven daarnaast aan dat hun zweet door de overgang een sterkere geur heeft gekregen:

'Ik heb weleens gehad, dat ik dacht van oh... ik ruik mezelf. Het komt door die deodorant heen. Dat ben ik niet gewend van mezelf. Maar dat realiseer ik me nu dat dat misschien een overgangsding is. Dat is eigenlijk wel logisch' (Juliet, 52 jaar).

De vrouwen die last hebben van opvliegers proberen de gevolgen van het overmatig zweten op verschillende manieren te controleren of verbergen. Om opvliegers het hoofd te bieden zijn de vrouwen bewust bezig met hun kleding. Ze trekken bijvoorbeeld verschillende laagjes kleding aan zodat ze altijd iets uit kunnen trekken, of nemen extra

kleding mee. Ulrike vertelt bijvoorbeeld dat ze een tijdlang een extra blouse meenam naar haar werk, om zichzelf te kunnen omkleden als ze overmatig had getranspireerd. Joanneke hanteert eenzelfde strategie:

‘En ik transpireer veel sneller. En nee, niet een paar druppeltjes maar het loopt dan echt met straaltjes van je hoofd af en over je rug. Nee, ik kom op de fiets hier naartoe ’s ochtends, dus dan is het extra kleren mee want dat is niet fijn’ (Joanneke, 51 jaar).

Soms is het zo erg, vertelt Joanneke, dat ze maandverband in haar kleding plakt om het zweet op te vangen. Op deze manier probeert ze het zweten te verbergen voor collega’s en studenten.

Niet alleen horen we van deelnemers dat ze extra kleding meenemen om zich te kunnen verkleden als zweetvlekken of -geur merkbaar worden. Vrouwen geven aan rekening te houden met de opvliegers bij de keuze voor kleding die ze dragen. Ze kiezen vaker voor natuurlijk stoffen zoals katoen en linnen en kleden zich in laagjes, zodat ze altijd iets uit kunnen trekken. Daarnaast blijkt stress in combinatie met de fysieke ruimte – of juist het gebrek aan ruimte – ook opvliegers of zweetaanvallen in de hand te werken. Trix is een van de vrouwen die hier rekening mee houdt bij het boeken van zalen/ruimtes voor onderwijs en overleg. Opvliegers kunnen stress veroorzaken, echter deze relatie werkt twee kanten uit. Zoals Trix beschrijft kunnen opvliegers ook opgeroepen of versterkt worden door stressvolle situaties:

‘Nou ik denk wel dat over het algemeen... dat waar ik kan de ruimte zo groot mogelijk maak die ik uitzoek en boek. Dus ik krijg eigenlijk al van het gevoel dat ik dichtbij iemand in een ruimte zit, als het een heel spannend gesprek is, of zodra ik even iets van spanning voel, weet ik dat ik erin schiet. Ik word rood, het gaat druppen in m’n nek. Dus ik moet wel ervoor zorgen dat als ik ergens afspreek en het is heel spannend, dat er wel genoeg ruimte om mij heen is [...] Die opvliegers komen natuurlijk op het moment dat je een fout maakt... Vanochtend moest ik dus zelf een assessment afleggen, en dan zijn er ook allemaal collega’s om me heen, mooie grote ruimte. En op de fiets hiernaartoe kreeg ik het natuurlijk heel warm. En ik was heel blij dat toen ik die ruimte binnenkwam het een leslokaal was, dus daar kunnen er wel dertig in. Heerlijk. Het was ergens onderin waar het lekker koel was, dus dan word ik wel blij. Dan is er veel minder spanning merk ik’ (Trix, 57 jaar).

Fleur (53 jaar) vertelt in het interview hoe ze hier vat op probeert te krijgen door ademhalingsoefeningen uit de yoga en meditatie toe te passen als ze een opvlieger voelt aankomen. Fleur is hierin niet de enige; andere geïnterviewde vrouwen geven ook aan

yoga-, meditatie- of ademhalingsoefeningen te doen om de stress hanteerbaar te maken.

Een meer praktische strategie die sommige vrouwen gebruiken om overmatig zweten hanteerbaar te maken is de aanschaf van een e-bike. Hiermee hebben ze het gevoel het zweten wat meer onder controle te hebben en zich minder zorgen te hoeven maken om de reacties van anderen:

‘En een andere concrete maatregel vind ik (...): ik heb een e-bike gekocht. Want als ik nou ergens echt hekel aan had, dan was het wel als ik aankwam op mijn werk, en ik moet drie kwartier fietsen, bij elke afspraak moest ik gewoon een kwartier eerder plannen. Want dan liep ik weer langs het toilet, ging ik alles afsoppen en schoonmaken’ (Trix, 57 jaar).

Andere strategieën die vrouwen gebruiken om opvliegers te hanteren zijn het aanzetten van een ventilator, het gebruik van een waaier of het openzetten van een deur of raam. Dat laatste blijkt in de nieuwe gebouwen van de HU niet overal mogelijk te zijn. In de eenpersoonskamers kan veelal geen raam open. Bovendien kan de temperatuur in de grote flexruimtes moeilijk aangepast worden aan de individuele wensen van medewerkers, aangezien deze centraal geregeld wordt. Dit maakt dat de werkruimtes door sommige van de geïnterviewde vrouwen als onprettig worden ervaren:

‘En je kan in dit gebouw de temperatuur niet regelen. Ik kan hier een raam openzetten, er zijn aardig wat lokalen waar dat niet kan.’

I: ‘Ja, daar heb ik ook heel veel mensen over gehoord. Verbaasde me al dat er überhaupt nu hier een raam was.’

‘Ja, ik zit hier graag om die reden. Maar het is niet fijn als je dat niet kan regelen’ (Nanouk, 57 jaar).

Deelnemers vertellen dat ze opperste concentratie nodig hebben op het moment dat ze een opvlieger krijgen. Ze keren even in zichzelf om de opvlieger te managen. Vooral tijdens vergaderingen of onderwijs is dit een beperking. Zo geeft Nanouk aan het gevoel te hebben van alles te missen tijdens vergaderingen door de opvliegers:

‘Dan zit ik in overleg en dan ben je een poosje aan het overleven, dan hoor ik niet meer wat de mensen zeggen, mis ik informatie, let niet meer op blikken van anderen. Want dan ben je alleen maar bezig met je eigen lijf. De transpiratie een beetje onder controle houden, het rood worden verbergen en zorgen dat je op een koele plek komt te zitten. Totdat het overgaat. En dan mis je zo de helft van de vergadering’ (Nanouk, 57 jaar).

Naast opvliegers en overmatig zweten als zichtbare verschijnselen van de overgang, geven sommige vrouwen aan last te hebben van onregelmatige en extremere menstruaties tijdens de overgang. De onberekenbaarheid van de cyclus en de mate van het vloeien, betekent voor sommige vrouwen ook dat er een zichtbaar probleem kan ontstaan, omdat de kans op doorlekken reëel is. Josee vertelt bijvoorbeeld dat ze vaak een zwarte broek aantrekt omdat doorlekvlekken dan minder opvallen:

‘Soms was het zo dat ik dacht: hee het [mijn menstruatie] is klaar en dan kwam er later weer een vloedgolf. Die onzekerheid, daar heb ik eigenlijk het meest last van gehad. Ik kan niet meer tellen... ik heb een aantal keer dat ik extern was en dat ik opstond en dat het ooooooh. Schuif de stoel maar snel aan! En dat vond ik echt zo erg. Dan denk je al wel: doe een zwarte broek aan, je houdt met van alles rekening. En dan nog, dan gebeurde het dat het langs alle kanten lekte’ (Josee, 55 jaar).

Al met al zien we dat de zichtbare verschijnselen die gepaard kunnen gaan met de overgang – zweetvlekken en -geur, rood aanlopen, doorlekken – op veel verschillende manieren gemaskeerd worden door de geïnterviewde vrouwen. Vrouwen in dit onderzoek besteden veel tijd en energie aan het neerzetten van een professioneel voorkomen.

Onzichtbare verschijnselen

Naast de zichtbare verschijnselen benoemen de geïnterviewde vrouwen ook onzichtbare verschijnselen van de overgang. De fysieke symptomen van de overgang kunnen ook onzichtbare klachten opleveren, die meer op het cognitieve en emotionele vlak liggen. Vaak is er een onderlinge relatie tussen de verschillende soorten verschijnselen: weinig slaap kan bijvoorbeeld leiden tot vergeetachtigheid, concentratieproblemen en een groeiend gevoel van onzekerheid. Ook overmatig zweten grijpt in op minder zichtbare verschijnselen: slecht slapen en vermoeidheid worden door de deelnemers genoemd als gevolgen van de overgang in het algemeen en nachtzweten in het bijzonder. Een slechte nachtrust heeft ook zijn uitwerking op de manier waarop vrouwen in hun werk functioneren. Zo vertelt Jara:

‘Ik kan me niet heugen dat ik een nacht heb doorgeslapen. Ik was van de week heel blij, toen heb ik vijf uur aan één stuk geslapen, en dat is heel lang geleden kan ik je zeggen (...), dus al tien jaar slaap ik geen nacht door.’

I: ‘Al tien jaar niet? Jeetje. Hoe houd je dat vol met werk dan?’

‘Nou dat vind ik opvallend, hoeveel je nog kunt presteren met die slechte nachten’ (Jara, 60 jaar).

Vrouwen gaan hiermee op verschillende manieren om. De één geeft aan dat ze – indien mogelijk – wat later begint met werken. De ander vertelt dat ze yoga of meditatie

gebruikt om zo rustig mogelijk de nacht in te gaan. Weer anderen gebruiken slaapmedicatie, paracetamol of homeopathische middelen om de nacht te overbruggen en daarmee de komende werkdag uitgerust in te kunnen gaan:

‘Wat ik ook doe is dan neem ik twee paracetamol. Ja paracetamol word je natuurlijk heel rustig van. Nou ja dan maar even twee paracetamol, want dat is beter dan heel veel slaaptekort. Dus dat is mijn allergrootste probleem van de overgang, ik heb gewoon zo mijn slaap nodig en ik slaap gewoon heel slecht’ (Yvette, 52 jaar).

Naast de impact van slapeloosheid en vermoeidheid, benoemen de geïnterviewde vrouwen vergeetachtigheid als symptoom van de overgang. Voor hen is het sinds ze in de overgang zijn ineens veel lastiger om namen te onthouden. Katinka benoemt dat vergeetachtigheid afbreuk kan doen aan haar zelfvertrouwen als docent:

‘Als je zelf het idee hebt dat je het niet meer kan, dat dingen door je vingers glippen, dat je de namen van je studenten niet meer kunt onthouden, dan kan ik me indenken dat je niet met zelfvertrouwen voor de klas gaat staan. Dan is het lastig, dan is het een beladen onderwerp. Dan val je door de mand’ (Katinka, 53 jaar).

Vergeetachtigheid gaat bovendien vaak samen met concentratieproblemen. Waar het in een eerdere levensfase makkelijk was om met weinig voorbereiding een les te geven of een vergadering bij te wonen, kan dit voor vrouwen in de overgang een probleem worden:

‘Vergeetachtigheid, chaotisch, angst ook wel. Op je leven, hier op je werk, dat ik dingen niet volgde, dat ging allemaal zo snel dat ik het allemaal niet bij kon houden. [...] bang dat je niet meer mee kunt komen.’

I: ‘En zijn er momenten geweest die daar aanleiding toe hebben gegeven?’

‘Nou op m’n werk dat ik ehhhh, fouten maakte. Dat ik er niet bij was. Dat ik me niet kon concentreren.’

I: ‘Merkten je collega’s daar iets van?’

‘Eh, nee want het gevolg is dat je langer doorwerkt. Dat je daar meer op gaat letten. En ik ben toch wel iemand die niet graag fouten maakt’ (Ursula, 61 jaar).

Uit de woorden van Ursula blijkt dat overgangsklachten onzekerheid kunnen aanwakkeren over het kunnen meekomen in een organisatie waarin ook veel jonge medewerkers werkzaam zijn. De reactie van geïnterviewde vrouwen op deze verschijnselen is dat ze meer en harder gaan werken om hun vergeetachtigheid en concentratieproblemen te compenseren.

Concentratieproblemen kunnen worden gezien als op zichzelf staand verschijnsel, maar ook als klacht die voortkomt uit fysieke veranderingen. Een aantal van de geïnterviewde vrouwen plaatst het verlies van concentratie tegen de achtergrond van lichamelijke klachten die afleiden. Juliet bijvoorbeeld sprak in het interview over stijfheid en gewrichtspijnen die haar in de overgang parten spelen. In relatie tot het werk koppelt ze dit aan een verminderd concentratievermogen:

‘Als mijn lichaam pijn doet, dan zit ik daar anders dan wanneer het gewoon lekker meewerkt en geen negatieve aandacht vraagt. Dus dat leidt af’ (Juliet, 52 jaar).

Petra maakt een vergelijkbaar punt als ze vertelt over de heftige menstruaties die ze tijdens de overgang ervaart, waardoor ze het gevoel heeft minder scherp voor de klas te staan:

‘Je moet gewoon gefocust zijn, en als je dan vrij heftig bloedend voor de klas staat, dat kan gewoon eigenlijk niet. Ik bedoel, ze [studenten] hebben het waarschijnlijk niet echt gezien, maar wel, ik was een beetje gepreoccupeerd, zeg maar’ (Petra, 61 jaar).

Dit houdt verband met de manier waarop Nanouk sprak over opvliegers: ze leiden de aandacht af van het werk en maken het lastig om de concentratie vast te houden.

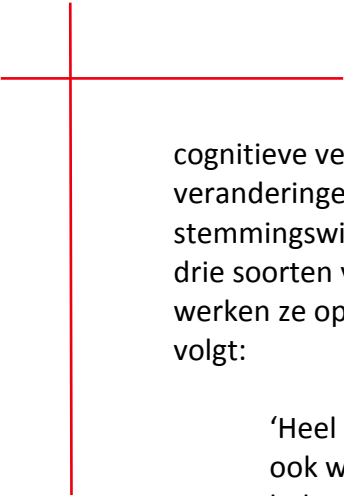
Een aantal geïnterviewde vrouwen geeft aan ervoor te kiezen thuis te werken als ze inhoudelijk veeleisende taken hebben, zoals de voorbereiding van onderwijs, het lezen van een rapport of de voorbereiding van een vergadering. Thuis hebben de vrouwen veelal een eigen werkplek waar ze minder prikkels en afleiding ervaren dan in de open werkruimtes bij de HU:

‘Ja. Als werkende vrouw in de overgang is het lastig in het werk vanwege de concentratie, vanwege de emotionele disbalans, om het werk te doen in de tijd die je daarvoor hebt. En je zegt wat zou de organisatie ook kunnen doen, is een ruisarme omgeving.’

I: ‘De werkplekken. Want die zijn niet bevorderend?’

‘Nee. Ik denk ook voor mensen die níét in de overgang zijn, maar in de overgang juist als je moet concentreren... Ik vind het een drama’ (Pilar, 55 jaar).

Zoals Pilar benoemt, geven de open flexruimtes veel prikkels en afleiding, waardoor het werk er lastig uit te voeren is voor mensen die hiervoor gevoelig zijn. Pilar benoemt expliciet dat dit niet alleen geldt voor mensen in de overgang, maar dat ook anderen in de organisatie hier last van kunnen hebben. Uit bovenstaand citaat uit het interview met Pilar komt bovendien naar voren dat de geïnterviewde vrouwen niet alleen fysieke en



cognitieve veranderingen ervaren als onderdeel van de overgang, maar ook emotionele veranderingen. Een aantal van de geïnterviewde vrouwen benoemt neerslachtigheid en stemmingswisselingen als overgangsklacht. Zoals eerder beargumenteerd komen deze drie soorten veranderingen (lichamelijk, cognitief en emotioneel) vaak samen voor en werken ze op elkaar in. Stefanie beschrijft de overgangsverschijnselen die ze ervaart als volgt:

‘Heel erg veel haaruitval. Verder dat je toch op de borst wat zweet. (...) En verder ook wel iets van moodswings. Dat ik later achteraf denk van jeetje. Ik kan behoorlijk door het ijs zakken, zoals ik dat dan noem.’

I: ‘En hoe uit zich dat dan?’

‘Nou dat je labiel bent, jankurig. Of dan heb ik een gesprek met m’n leidinggevende en dan eindigt dat weer in tranen’ (Stefanie, 50 jaar).

Een van de geïnterviewde vrouwen noemt deze extremer ervaren emoties ‘emotionele opvliegers’. Hiermee geeft zij het karakter van de stemmingswisselingen aan. Voor sommige vrouwen is de emotionele disbalans zwaarwegend genoeg om hormoonpreparaten te nemen die overgangsklachten verminderen.

Al met al kunnen we stellen dat de geïnterviewde vrouwen veel verschillende strategieën gebruiken om de verschijnselen van de overgang in relatie tot het werk het hoofd te bieden. In het volgende hoofdstuk bespreken we de ervaringen van vrouwen in de overgang in de context van Hogeschool Utrecht.

4. 'Wat doe ik er nog toe?' De overgang in de context van werk

Hoewel de organisatieveranderingen binnen de HU geen onderdeel vormden van ons onderzoek, verwezen alle geïnterviewden in de gesprekken hiernaar. De verhalen van de vrouwen vallen voor een belangrijk deel samen met de veranderingen binnen de hogeschool en de manier waarop zij deze veranderingen ervaren. Wij laten zien hoe hun verhalen over de overgang verweven zijn en worden met de verschillende organisatieveranderingen, teamsamenstelling en inrichting van de ruimtes op de HU.

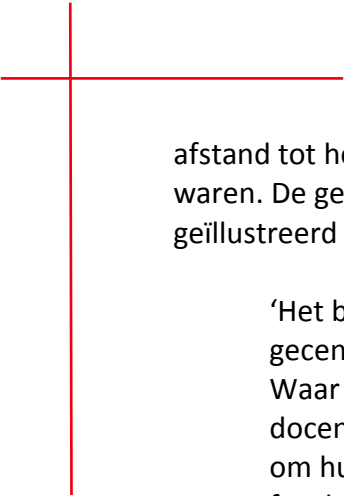
'Never a dull moment in het onderwijs'

Met deze uitspraak vat Francine (47 jaar) treffend de veranderingen binnen Hogeschool Utrecht samen. Het beeld dat de vrouwen van de hogeschool schetsen, is een dynamische organisatie waarin veel gaande is. Deze veranderingen hebben, in de context van de overgang en verschijnselen die vrouwen ervaren, vaak impact op de vrouwen en het werk dat zij doen. Verschillende opeenvolgende veranderingen, zoals nieuwe opleidingen, nieuwe managementstructuren, wisselingen in het personeelsbestand, maken dat vrouwen de verschijnselen die zij ervaren niet direct toeschrijven aan de overgang. Francine weer: 'dus dan ga je nadenken ligt het daar [organisatieveranderingen] dan aan?' Zij werkt immers in een omgeving waar in de afgelopen twee jaar het nodige is veranderd, wat een verklaring kan zijn voor de lichamelijke en mentale veranderingen die ze doormaakt.

Niet alleen bij Francine hebben wij deze twijfels waargenomen, ook andere vrouwen gaven te kennen hun deskundigheid en professionaliteit in twijfel te trekken door de dynamiek in de organisatie. In deze veranderende context waarin veel gebeurt, schrijven de vrouwen verschijnselen als vergeetachtigheid, concentratieverlies, onzekerheid, eerder toe aan de hectiek van het werk of aan de verschillende functies die zij beoefenen, dan aan de overgang. Naast twijfel over het eigen individuele functioneren, valt de organisatieverandering ook samen met de levensfase waarin (sommige) vrouwen zich bevinden. Een groot aantal vrouwen heeft (uitwonende) kinderen, de zorg van ouders en/of heeft te maken met het wegvallen van ouders.

Het duidelijkst komt de wisselwerking tussen de organisatieverandering en de overgang naar voren als de vrouwen praten over de ontvlechting van de HU-Diensten. In 2014 zijn de onderwijsondersteunende diensten 'ontvlochten' naar de HU-Diensten. Hiermee is deze dienst gegroeid van een tiental medewerkers naar een honderdtal medewerkers. HU-diensten is verspreid over een aantal locaties op de Uithof, kent een eigen rol/functie en opereert HU-breed. Het doel van de ontvlechting is om als één HU te opereren (persoonlijke communicatie M. Verduijn, 7 januari 2019).

Met name de vrouwen die werkzaam zijn in de ondersteunende functies haalden de gevolgen van de ontvlechting voor hun werkzaamheden aan. Zij ervaren een grotere



afstand tot het onderwijs, waar de functies voorheen veel meer met elkaar verweven waren. De gevolgen die de ontvlechting voor deze groep vrouwen heeft, wordt treffend geïllustreerd door Juliet (52 jaar):

‘Het betekent dat op een plek hier op de Padualaan die ondersteuning is gecentraliseerd ten behoeve van 22 instituten die daaromheen zijn verspreid. Waar deze groep zich jarenlang geïdentificeerd heeft met het onderwijs, onze docenten, studenten, daar is die verbinding lossier geworden. Ze worden geacht om hun dienstverlening niet langer uitsluitend voor dat ene instituut of die ene faculteit te verzorgen, maar HU-breed. En dat is wel lastig voor ze. En als ik nu het bruggetje maak naar dit onderwerp, dan denk ik: het is de zoveelste switch die mensen moeten maken en als het ware hun prioriteiten moeten herkadere. Dat is best ingewikkeld. Omdat ik denk dat je al een heleboel issues hebt om mee te dealen. Misschien afscheid van de kinderen die de deur uitgaan, zelfstandiger worden. Afscheid van je vruchtbare periode. Afscheid van je schoonheid en je jeugd. Dat zijn nogal issues.’

Juliet plaatst de veranderingen binnen de hogeschool in een breder kader door de organisatieverandering, in dit geval de centralisatie van de diensten, eveneens te markeren als een periode van afscheid, namelijk verlies van identificatie en verbinding met het onderwijs. Daarmee laat zij zien hoe de organisatieveranderingen doorwerken op de overgangsverschuiven bij (de) vrouwen, en legt zij een expliciete koppeling tussen de organisatieverandering en de overgangsvaandering die vrouwen doormaken. Het fragment laat verder zien dat de overgang zowel een individuele als een collectieve ervaring is. De transitie naar HU-Diensten is een van de vele veranderingen die deze groep vrouwen doormaakt, wat de overgang in deze context extra complex maakt, blijkt uit Juliets ervaring:

‘Wat ik zelf heb ervaren en bij mij was dat mede ook dankzij al die wijzigingen in het werk. De sfeer die daarbij kwam. Dus je gaat makkelijk twijfelen aan: wat doe ik er eigenlijk nog toe? Zo. Als jij door jouw organisatie na twintig jaar trouwe dienst en je bent helemaal de lucht in geprezen, en dat je dan ergens wordt neergezet en niemand kijkt meer naar je om. Wat zou je dan doen? Laat staan dat je binnenwereld en je hormonale toestand ook al in een neerwaartse gang is hé. Dat kan elkaar versterken natuurlijk.’

Dit fragment laat verder zien dat organisatieveranderingen gevoelens van onzekerheid bij de vrouwen versterkt, waardoor sommige vrouwen hun deskundigheid, prestaties en professionaliteit in twijfel trekken. Tel daarbij op de veranderingen die zij doormaken gedurende de overgang, die eveneens zorgt voor onzekerheid over hen als persoon en als professional, waardoor vrouwen gaan twijfelen aan hun prestaties en functioneren.

Een tweede gevolg van de ontvlechting dat vrouwen noemen, is het feit dat directe collega's verspreid zitten over verschillende afdelingen en/of panden van de hogeschool; zoals Ursula (61 jaar) onder meer aangeeft: 'directe collega's zitten niet bij mij in de buurt'. Door de loskoppeling van het onderwijs geeft iemand anders weer aan dat zij zich niet meer gaat hechten aan personen: 'Je bouwt niks op. Nu is het helemaal los' (Birgit, 52 jaar). Of dat vrouwen zich losgezongen voelen van het team waar zij onderdeel van uitmaken. 'Nou dat [collega's] is wel een puntje waar ik soms last van heb. Dat ik dus regelmatig alleen lunch. Dat je de week niet start met collega's zo van: hoe was je weekend?' (Vera, 50 jaar).

Kortom de ontvlechting voelt voor vrouwen onprettig, evenals andere organisatieveranderingen. Ze geven aan dat het op individueel niveau vragen oproept over eigen functioneren en deskundigheid. Op teamniveau ervaren de vrouwen een gevoel van ontheemding, gemis van verbondenheid en identificatie. Verbondenheid die wordt bemoeilijkt doordat directe collega's in verschillende gebouwen zitten. Verbinding, zo zullen wij in de volgende paragraaf laten zien, die essentieel blijkt te zijn voor het bespreken van overgangsverschijnselen.

Inrichting van ruimtes

Door het (her)ontwerp van de gebouwen van Hogeschool Utrecht is een aantal jaren geleden flexwerken ingevoerd en hebben werkruimtes een meer open karakter gekregen. Met het flexwerken hebben medewerkers geen vaste plek meer, zoals voorheen wel het geval was, en zit je iedere dag naast een andere collega. Bij de herinrichting van de gebouwen is ook het aantal werkplekken teruggebracht. Een gevolg hiervan is dat er minder werkplekken en ruimtes beschikbaar zijn in verhouding tot het aantal medewerkers dat werkzaam is op de hogeschool. Om deze reden omschrijven de vrouwen zichzelf als nomaden: zij trekken van de ene naar de andere plek op de Uithof, op zoek naar een plek om te werken. Een ander gevolg van de herinrichting is het uiteenvallen van teams. Hierdoor hebben sommige geïnterviewden het gevoel dat zij hun vaste basis verloren zijn:

'De vaste plekken waren ook een beetje een soort families waarmee je alles deelde. En ja met het flexwerken zijn eigenlijk de families uit elkaar gevallen. Daar zijn ook mensen aan onderdoor gegaan en die zijn inmiddels weg' (Lianne, 51 jaar).

Met de herinrichting van de gebouwen hebben de ruimtes bovendien een meer open en transparante inrichting gekregen. De fysieke herinrichting is het beste te zien in de inrichting van de ruimtes in de gebouwen: gekozen is voor transparantie, toegankelijkheid, grote instituutspaleizen die fysieke ontmoeting en samenwerking tussen het (onderwijsgevend) personeel en studenten mogelijk maakt. De geïnterviewden hebben echter moeite met de transparante en open inrichting van de

(werk)plekken. Vrouwen ervaren door de inrichting van deze ruimtes weinig privacy, wat een gevoel van onveiligheid met zich meebrengt.

‘Als je je wilt afzonderen dan kan het eigenlijk niet, dan zit je nog in een glazen kastje, waar geen raam is en geen lucht’ (Ulrike, 55 jaar).

‘Waarom ik het verschrikkelijk vind? Ja, hoeveel rust en veiligheid geeft dat? Die zogenaamde leuke transparantie en openheid. Ja ik kom als een soort visiteur mijn lessen geven. Als ik geluk heb vind ik een rustige eigen plek, maar er is dus nergens meer een veilige rustige basis. Ik geloof dat het gaat komen, maar ik moet het nog zien’ (Dirkje, 56 jaar).

In de grote open ruimtes die vrouwen soms delen met meer dan twintig collega’s blijkt het lastig werken te zijn. Meerdere vrouwen gaven aan dat de inrichting van de ruimtes stressverhogend werkt, vanwege de constante prikkels, pratende collega’s, de voortdurende aanwezigheid van studenten en het gebrek aan eigen ruimte. Al deze factoren dragen ertoe bij dat vrouwen genoodzaakt zijn het werk anders in te richten. Lianne (51 jaar) zegt daar het volgende over: ‘Ik merk zelf ook dat op dagen dat ik heel veel uren over heb, ga ik naar huis en ga ik thuis werken. Daar is het rustig’. Verschillende geïnterviewden geven aan dat de open ruimtes zich er niet toe lenen om geconcentreerd te kunnen werken, te vergaderen en/of over persoonlijke zaken te praten. Daarom kiezen de vrouwen er bewust voor de eenvoudige en overzichtelijke taken op het werk te doen en de complexere taken thuis af te maken:

‘Ik merk dat mijn concentratie minder is, en zeker als ik in zo’n hele drukke omgeving zit, maar ik heb de hoop al opgegeven dat ik dan nog iets productiefs zal doen. Dus dan is mijn insteek die dag van: nou, ik doe kleine dingetjes, de restjes, de dingen waar ik mij niet zo heel erg voor hoeft te concentreren, of op te focussen, en alles waar dat wél voor vereist is, dat doe ik dan thuis. Dus daar zoek ik echt een rustige plek voor op. En als ik dat niet doe, dan word ik gelijk afgestraft. Omdat ik dat gewoon niet trek, dan is er gewoon overprikkeling van alles (Birgit, 52 jaar).

Werken in een prikkelrijke omgeving, zo laten de vrouwen zien, versterkt concentratieproblemen (nog meer). Waar de inrichting van de fysieke ruimte een efficiënte oplossing is voor het ruimtetekort op de hogeschool, blijkt het voor de vrouwen in ons onderzoek eerder een trigger te zijn voor het verheugen van concentratieproblemen.

Ook het gebrek aan sociale ruimte interacteert met de overgangsvijnselen die de vrouwen ervaren. Om geconcentreerd te kunnen werken, werken de vrouwen vaak thuis of zonderen zij zich af in eenpersoonsruimtes. Dit gaat, volgens sommigen, ten koste van

het contact en de binding met collega's. Verbinding die, zoals wij eerder aangaven, essentieel blijkt te zijn voor het creëren van een sfeer van intimiteit en vertrouwen, waarin collega's over de overgang en andere zaken met elkaar kunnen praten:

'Ik zie een verschil tussen waar vroeger kamers waren, waar toch een soort gezamenlijkheid was. Dus mensen met z'n vieren op een kamer; dat geeft gewoon een andere dynamiek. Je kent elkaars verhalen en ik denk dat in een flexruimte, daar ga je niet met z'n allen over je overgangsklachten zitten praten, terwijl Jan en alleman meeluistert. Die je ook niet goed kent. Dus een bepaalde mate van vertrouwdheid is gewoon heel fijn' (Noraly, 54 jaar).

Evenals Ulrike en Dirkje wijst ook Noraly op het aspect van privacy. Praten over gevoelige onderwerpen zoals de overgang, vraagt om een sfeer van vertrouwen en veiligheid. De fysieke inrichting van de gebouwen lijkt niet bevorderlijk te zijn voor deze sfeer. Door de opzet van de ruimtes zijn vrouwen soms genoodzaakt thuis te gaan werken, wat effect heeft op de onderlinge verbondenheid en het vertrouwen waar verschillende vrouwen op wijzen. 'In de tijd dat je werkt, wil je ook wel collega's zien, dat is ook wel voor de samenhang en het gevoel van ergens bij te horen en op de hoogte te blijven van dingen, wil je ook je collega's tegenkomen. Dus daarom ga ik toch daar [in de flexruimte] zitten' (Fenneke, 54 jaar).

Teamsamenstelling

Uit de gesprekken valt de enorme variëteit in de teamsamenstellingen op Hogeschool Utrecht op. Vrouwen werken in teams met (veel) jonge mensen waar zij vaak tot de oudere collega's behoren, in teams met veel mannen (afhankelijk van de opleiding/dienst), in teams met veel oudgedienden, of in teams met een eenzijdige leeftijdsopbouw (voornamelijk van hun eigen leeftijd). Kortom de hogeschool blijkt een keur aan diversiteit binnen teams te hebben. Deze samenstelling bepaalt in belangrijke mate of de vrouwen bereid zijn hun overgangsverschijnselen met elkaar te bespreken. In teams met veel vrouwen van dezelfde leeftijd en levensfase, lijken de geïnterviewde vrouwen eerder bereid te zijn hun overgangsverschijnselen te bespreken:

'Met collega's hier praat ik over dit soort dingen. Vrouwelijke collega's. En de collega's van mijn leeftijd of ouder. De jongeren wat minder, maar we hebben het erover. Er zijn hier vrij veel collega's van rond mijn leeftijd, dus we hebben het hier wel over dit soort dingen' (Erika, 49 jaar).

'Ja dat kan in de groep waarmee ik werk, kan dat ook heel goed. Er zijn ook andere mensen van begin vijftig tot zestig, zeg maar, vrouwen voornamelijk, dus die weten wel waar het over gaat' (Birgit, 52 jaar).

De bereidheid om op het werk over de overgang te praten heeft enerzijds te maken met de leeftijd van collega's en anderzijds met gelijkgestemdheid. Zodra jonge collega's vrouwen het gevoel geven dat de overgang iets is wat zij associëren met hun eigen moeder, houden de geïnterviewden wijselijk hun mond:

'Nou, ja je probeert het weleens te opperen. Maar met jonge meiden, die hebben zoiets van: waar gaat dat over? Dat is ver van m'n bed, daar wil ik niet aan denken. Zo'n gevoel heb ik, ik zeg niet dat het zo is' (Frederique, 50 jaar).

Ook de relatie die vrouwen met hun managers hebben, is van invloed op hun bereidheid om over de overgang te praten. Vrouwen hebben uiteenlopende redenen genoemd waarom het bespreken van de overgang met hun leidinggevende ingewikkeld is. Voor Juliet en Dirkje hangt dat samen met de organisatieverandering, waarin het een komen en gaan is van managers. 'En dat leger van veranderingen, managers, wat er over ons heen trok' (Juliet, 52 jaar). Deze wisselingen leiden ertoe dat de relatie tussen leidinggevenden en medewerkers als minder persoonlijk wordt ervaren. Dirkje en Betty vertellen wat er gebeurt als ze hun ervaringen met de overgang bespreken met hun leidinggevende:

'Nee kom op zeg [...]. Als ik tegen mijn manager zeg dat ik slecht heb geslapen, natuurlijk heb ik in het begin afgetast wat er gebeurt als ik dingen over mezelf prijsgeef. Ja er komt ogenschijnlijk begrip, maar het glijdt af' (Dirkje 56 jaar).

Weer een andere vrouw:

'Ik heb het ook weleens in bijvoorbeeld een functioneringsgesprekken gezegd, van dat ik, dat ik niet zo lekker in mijn vel zit, dat ik heel erg moe ben en dat *dat* er ook mee te maken heeft.'

I: 'Als je zegt, ik heb het weleens in functioneringsgesprekken aan de orde gesteld, wat gebeurde er dan?'

'Nou niks. "Oh wat vervelend" (lacht). Zo. "Naar". Ja. Maar nee, er is er nooit op ingegaan' (Betty, 58 jaar).

Net als Betty en Dirkje hebben meer vrouwen een poging gedaan het onderwerp bespreekbaar te maken bij hun leidinggevende. Echter zonder resultaat. De leeftijd en de sekse van leidinggevenden blijkt voor vrouwen vaak een drempel te vormen om de overgang bespreekbaar te maken. Maar nog veel belangrijker dan de leeftijd en/of sekse blijkt het vertrouwen te zijn dat vrouwen hebben in hun manager. Impliciet verwijst Dirkje hier ook naar. Uit het onderstaande citaat blijkt waarom vertrouwen zo belangrijk is:

I: 'Zou dat [de overgang] dan bijvoorbeeld ook een onderdeel moeten zijn wat jou betreft van een gesprek met je leidinggevende?'

'Ik denk alleen als je er heel erg last van hebt, dat je dat dan wel bespreekbaar zou moeten maken. Ik denk dat het ook wel afhangt van de band die je met je leidinggevende hebt. Als je een goede band hebt, vertrouwensband, dan vind ik het geen probleem om het erover te hebben. Maar als de afstand toch wat groter is en de verstandhouding op scherp staat, denk ik niet dat ik het er zo makkelijk over zou hebben.'

I: 'Want?'

'Is toch een kwestie van vertrouwen, want het is wel iets heel persoonlijks wat je vertelt. En als zo'n relatie niet goed is, weet je nooit in hoeverre het gedragen gaat worden en of het dan ook echt voor jezelf blijft' (Joanneke, 51 jaar).

Joanneke wijst in de fragment op de gevolgen die het bespreekbaar maken van overgangsverschijnselen voor vrouwen kunnen hebben. Zeker als de relatie met de leidinggevende niet goed is, kan het bespreken van de overgang in haar optiek vervelende gevolgen hebben voor het functioneren van de vrouwen. Het is namelijk maar de vraag of je als professional beschermd wordt als je over de overgang praat (blijft het gesprek privé?), en of het beeld dat er van vrouwen in de overgang bestaat hiermee niet juist wordt bevestigd. Meerdere vrouwen hebben aangegeven om deze reden de overgang niet bespreekbaar te willen maken. Zeker als je tot de groep ouderen (of oudgedienden) hoort in het team, kan de conclusie snel zijn dat vrouwen het tempo niet aankunnen. Vertrouwen in collega's maar ook in leidinggevenden, blijkt een van de belangrijkste redenen te zijn voor vrouwen om over de overgang te willen (durven) praten in de context van het werk. Pas als er vertrouwen, begrip en intimiteit is, zijn vrouwen bereid om over de overgang in de context van werk te willen praten.

In dit hoofdstuk hebben wij laten zien hoe werkende vrouwen op de hogeschool hun overgang in de context van het werk ervaren. De dynamiek van het hoger onderwijs, de inrichting van de gebouwen en de samenstelling van teams, lijken mee te spelen in de bereidheid van vrouwen om in de context van het werk over de overgang te praten.

5. ‘Heel veel medewerkers hebben hiermee te maken’. Goed werkgeverschap tijdens de overgang

Naast ervaringen met de overgang tijdens het werk en in de context van de werkomgeving, was ook het Human Resource (HR)-beleid van de HU en de rol van de direct leidinggevende onderwerp van gesprek. Aan de hand van de belangrijkste drie categorieën belemmeringen die de geïnterviewde vrouwen in hun werkomgeving (hebben) ervaren en benoemd, presenteren we hieronder hun suggesties voor interventies die zouden kunnen helpen in het omgaan met overgangsklachten en -verschijnselen op of tijdens het werk. Het gaat concreet om een toegesneden aanbod aan (HR-)regelingen, kennis van en voorlichting over de overgang, en inrichting van werkruimtes.

‘Ruimte voor de overgang’

Onder ruimte voor de overgang vallen twee subthema’s: 1) het aanbod van regelingen vanuit de werkgever op het gebied van de overgang en gezondheid in het algemeen, en 2) het bespreekbaar maken van overganggerelateerde zaken met de direct leidinggevende.

Aanbod en gebruik van regelingen

Het aanbod van HR-beleid vanuit Hogeschool Utrecht voor medewerkers wordt vanuit het team Vitaliteit (HR Development) georganiseerd. Hieronder vallen regelingen op het gebied van het vergroten van kennis en vaardigheden (ontwikkeling), motivatie en betrokkenheid (loopbaanmanagement) en gezondheid en energie (vitaliteit). De vrouwen geven aan dat aandacht voor de overgang onderdeel kan zijn van dit programma.

‘Ik vind niet dat dit iets is voor één instituutsdirecteur, maar meer iets voor HR. HR mag hier best eens bijilstaan en dat dit best eens benoemd mag worden. Er is ook ouderenbeleid, dus sta hier dan ook eens bij stil. Dat dit gewoon voorkomt, heel veel. Heel veel medewerkers hebben hiermee te maken’ (Erika, 49 jaar).

Vanuit het team Vitaliteit is er inderdaad aanbod voor medewerkers in de overgang. Opvallend is dat het overgrote deel van deze regelingen, bijvoorbeeld visueel communiceren en mindfulness, maar ook het aanbod voor werkende vrouwen in de overgang, gericht is op de individuele medewerker. Aanpassingen aan de werksituatie zijn niet in deze regelingen opgenomen. Zoals Nelleke (60 jaar) ook aangeeft: ‘je moet er altijd zelf mee op de proppen komen. En vervolgens krijg je niet zo’n goeie respons. Daar mag best iets aan gebeuren, qua scholing’. Dit is in lijn met eerder onderzoek naar gezondheidsbeleid, waaruit blijkt dat veel vitaliteitsinterventies of regelingen op het individu gericht zijn (‘blaming the victim’). Dit is tegenstelling tot (vaak effectievere) regelingen die op het aanpassen van de werksituatie gericht zijn. Ook betreft het vaak

secundaire of tertiaire preventie (oftewel: curatief, wanneer iemand al gezondheidsklachten ervaart of uitgevallen is) in plaats van primaire preventie (voorkomen dat iemand klachten gaat ervaren).

De Duurzame Inzetbaarheidsuren (DI-tool), die medewerkers van de HU krijgen bij een dienstverband van minimaal 0,4 fte en na minimaal drie jaar in het hbo te hebben gewerkt, vormen hier mogelijk een uitzondering op. Jaarlijks hebben medewerkers van de HU recht op een persoonlijk DI-budget van 40 uur. Deze uren kunnen door medewerkers zelf ingezet worden om bijvoorbeeld in overleg met hun leidinggevende aanpassingen in hun werk(tijden) te realiseren. Een aantal geïnterviewde vrouwen laat zien dat dit een mooi streven is, maar in de praktijk anders uitpakt.

‘Maar je hebt ook je zorg voor je medewerker die al dertig jaar voor je werkt. En dat je dan misschien zegt van: nou daar hebben we dan een budgetje voor, om dat een beetje aangenamer te maken.’

I: ‘Ja. We hebben duurzame inzetbaarheidsuren.’

‘Ja, dat is 40 uren per jaar. Dat is niet genoeg voor de overgang. Ja maar toen ik 50 was, toen was het nog dat je een half uur per dag meer kreeg, dus dat scheelde 100 uur op jaarbasis. Dat waren voor mij twee klassen en dat scheelde echt in mijn inzet. Dus daarmee kreeg ik een bepaalde ruimte, waarvan ik dacht: oh wat fijn. En als je 60 werd, was het nog fijner. Maar nu heb je die duurzame inzetbaarheid, nou daar heb ik nog nooit wat mee gedaan’ (Natasja, 57 jaar).

‘Nou dacht ik; m’n DI-uren wil ik opsparen voor mantelzorg als dat nodig is. Maar toen hoorde ik weer, want ik had begrepen dat je dat eindeloos door mocht sparen. Dat je bij wijze van spreken een jaar weg kon blijven. Neeeeee werd er toen gezegd, er zit een maximum aan van 200 uur? Zoiets? En ik werk 0,6, dus dan zal het wel gedeeld door 0,6 zijn, nou dan hou ik dat aan als maximum en de rest ga ik inzetten om meer rust te creëren. Dus dat doe ik ook’ (Heleen, 61 jaar).

De door de vrouwen geopperde (deels) aanvullende HR-regelingen en/of aanpassingen van HR regelingen waren:

- Het aanstellen van een overgangsconsulent, een specialist op het gebied van (werken tijdens) de overgang, waar vrouwen persoonlijk contact mee hebben en met wie je zaken kunt bespreken die je niet met je leidinggevende kunt of wilt bespreken.
- Het inzetten van de (gespaarde) duurzame inzetbaarheidsuren om ruimte in te bouwen, om het bijvoorbeeld (tijdelijk) rustiger aan te kunnen doen zonder het arbeidscontract te veranderen.
- Gebruikmaken van flexibilisering in ruimte en tijd (zoals later beginnen).

- Job crafting, oftewel het aanpassen van werk in overleg met de direct leidinggevende.
- Ouderenbeleid uitbreiden met regelingen voor vrouwen in de overgang. Het risico van een dergelijk beleid is dat het stereotiepe beeld van de oude vrouw die onproductief is hiermee bevestigd wordt.

Een van de geïnterviewde vrouwen wijst er wel op niet het risico te willen lopen gestigmatiseerd te worden door regelingen te gebruiken die bedoeld zijn voor vrouwen in de overgang:

‘Ja met een regeling word je zo gestigmatiseerd. Dus dan kan je dat niet. Ik denk van, ik kan het best, maar ik kan het in een andere setting kan het misschien beter. Ja, dan kom je al bijna in een soort van regelingen voor, alsof het een beperking zou zijn. En hmmm, ik denk ja’ (Birgit, 52 jaar).

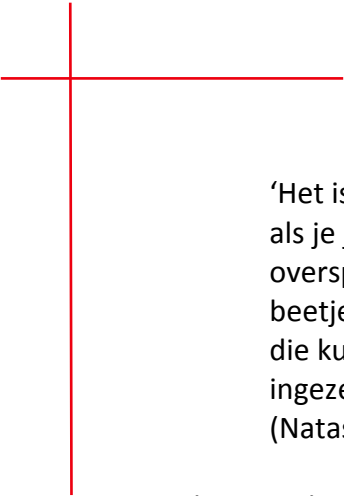
‘Gewoon bespreekbaar maken’

Dit brengt ons bij een tweede aspect. Uit eerder onderzoek blijkt dat het aanbieden van HR-regelingen een noodzakelijke maar niet voldoende voorwaarde is voor het vergroten van vitaliteit. De mate waarin (direct) leidinggevend met deze regelingen omgaan is hierop van grote invloed. Leidinggevend hebben namelijk niet alleen een signalerende rol (zien zij bepaalde medewerkers worstelen met hun vitaliteit?), maar ook een stimulerende (bespreken zij bestaande regelingen actief met hun medewerkers?), als het gaat om duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Managers/leidinggevend spelen dus een belangrijke rol in het voorkomen en verhelpen dat medewerkers klachten ervaren. Zij zijn immers het eerste aanspreekpunt waar je als medewerker naartoe gaat als je problemen ervaart in je functioneren en werk. De vrouwen hebben laten zien deze stap vanwege uiteenlopende redenen in het kader van hun overgangsverschijnselen lastig te vinden. Maar de vrouwen trekken ook in twijfel of hun manager de signalen wel zou herkennen:

‘Dus stel dat er mensen zijn die echt ernstige klachten hebben, dat ze niet, omdat ze niet durven, hun mond open te houden naar hun managers. Maar ook andersom, dat managers zich dat ook weleens mogen realiseren. Ik realiseer het me dus dat alle vrouwen van een bepaalde leeftijd daar weleens last van zouden kunnen hebben. Ik denk dat heel veel managers daar helemaal niet bijilstaan. Ja mannelijke managers dan. Vrouwen zullen het allemaal weten, maar misschien de jongere vrouwen niet’ (Erika, 49 jaar).

De reden hiervoor is dat kennis over de overgang bij leidinggevend (en ook vaak vrouwen zelf) ontbreekt. Het herkennen van de verschijnselen en klachten die gepaard gaan met de overgang, is een eerste stap om dit thema bespreekbaar te maken:



‘Het is belangrijk om die kennis te delen en ervaringen [over de overgang], zodat als je jonger bent je dat ook bij anderen herkent. Die vrouwen zijn niet overspannen. Die kunnen niet hun werk niet meer aan, nee die moeten een beetje TLC [tender loving care] hebben en een beetje ontzien worden in inzet. En die kunnen heel veel nog, maar die moeten misschien op een andere manier ingezet worden. En daarna komt het weer goed. Maar als dat begrip er is’ (Natasja, 57 jaar).

Dit vraagt in de ogen van de geïnterviewde vrouwen om consideratie, empathie, begrip, aandacht, betekenisvol omgaan met elkaar, werkelijk het gesprek voeren, van hun leidinggevenden. Omdat de overgang een gevoelig onderwerp is, vanwege het taboe dat erop rust en de (negatieve) beeldvorming (oud en niet meer productief). Kirsten omschrijft het als volgt:

‘Maar het is ook gevoelig, want het gaat over oud zijn en de HU wil natuurlijk ook verjongen. Nou trek ik me daar niet zo veel van aan, maar ik snap ook wel, dat je in hun ogen soms een oud persoon bent. Dus het is ook heel kwetsbaar. [...] Het gaat echt ook gepaard met: je niet meer echt mee voelen tellen he’ (Kirsten, 56 jaar).

Het gaat de vrouwen in ons onderzoek er vooral om dat de leidinggevende oog heeft voor hen en een luisterend oor biedt als zij met hun klachten naar hem/haar komen. Fleur (53 jaar) legt uit waar het haar om gaat:

‘Het is nogal heftig, of het kan heftig zijn. Dus dat moet op de een of andere manier een impact hebben. En ik denk dat gewoon, bespreekbaar maken van ja wat betekent het voor jou. Heeft het effect op je slaap. Ik denk dat het wel belangrijk is om het gewoon te bespreken.’

I: ‘En wat bedoel je met gewoon te bespreken?’

‘Dat als je zegt dat je in de overgang zit en je daar last van hebt, dat iemand dan aan je vraagt: hoe ziet het er dan uit voor jou?’

Vanuit deze grondhouding kunnen managers een sfeer creëren waarin de vrouwen het gesprek over hun overgangsklachten durven aan te gaan. Het bieden van vertrouwen is hierbij essentieel. Vrouwen moeten ervan op aan kunnen dat hun overgangsverschijnselen niet hun deskundigheid en kennis als professional definiëren. Naast de behoefte aan begrip en inlevingsvermogen hebben de vrouwen aangegeven dat de overgang een gespreksonderdeel kan zijn van de RGW-cycli van de hogeschool. In het RGW-portaal kan een item worden toegevoegd over de levensfase waarin de vrouwen (en andere HU-medewerkers) zich bevinden. Dit is een opening om het gesprek over de overgang te kunnen starten.

Kennis van en voorlichting over de overgang

Verder werd door de geïnterviewde vrouwen aangegeven dat het van belang is dat hun leidinggevende (een bepaalde mate van) kennis heeft over de overgang en mogelijke klachten die vrouwen hierbij ervaren. Dit is belangrijk als de leidinggevende de signaalfunctie die hierboven is benoemd goed wil kunnen uitvoeren. Een sensitieve houding is hierin uiteraard ook van belang. Begrip voor of compassie met de klachten die vrouwen in de overgang kunnen ervaren wordt zeer gewaardeerd. De vrouwen opperen dat aan managers concrete tools (door HR) worden aangereikt, over hoe ze het gesprek (uiteraard op zorgvuldige manier) over de overgang kunnen voeren. Bijvoorbeeld door bijscholing en het trainen van leidinggevendenden. Joanneke bijvoorbeeld is tevreden over de workshops vitaliteit en de overgang. Maar dat alleen is niet voldoende, benadrukt zij. Ook het bijbrengen van kennis aan leidinggevendenden is belangrijk:

‘Vooral doorgaan met het aanbieden van die workshops en informatievoorziening aan leidinggevendenden over de overgang, en wat kwalen en symptomen zijn en welke consequenties ze kunnen hebben’ (Joanneke, 54 jaar).

Kennis en kundigheid over de overgang en werken tijdens de overgang beperkt zich overigens niet tot de leidinggevendenden alleen, maar omvat ook de directe collega's van de vrouwen. Vrouwen willen van de overgang op het werk geen individueel dilemma maken, maar een collectief vraagstuk. Hiervoor is een open, niet veroordelende houding nodig, waarin aandacht is voor elkaar en de waarde van elke medewerker wordt gezien. Dit is van groot belang, aangezien sommige vrouwen aangaven zich onzeker te voelen over hun bijdrage aan de organisatie. Kunnen praten met collega's over de overgang draagt bij aan het normaliseren van dit onderwerp. Tot slot geven enkele vrouwen aan dat het goed zou zijn als arbo- of bedrijfsartsen meer kennis over de overgang krijgen aangereikt, inclusief tools om hierop door te vragen.

Inrichting van werkruimtes

Ruimte om het onderwerp bespreekbaar te maken, betekent ook letterlijke ruimte. De inrichting van de ruimtes op de hogeschool, zo laten de vrouwen zien, werkt hierin belemmerend. Door vrijwel alle geïnterviewde vrouwen is de fysieke inrichting van het HU-gebouw waarin ze werkzaam zijn genoemd. De opmerkingen gingen onder meer over de (slechts in beperkte mate zelf te beïnvloeden) temperatuurregeling in het gebouw, de open, flexibele werkplekken/kantoortuinen, en de (beperkte) mate van intimiteit of sfeer die de werkplek uitstraalt. Dit waren de maatregelen die de vrouwen zelf opperden om de fysieke werkomgeving te verbeteren:

- Een eigen ruimte voor personeel (docenten en ondersteunend) waarin je elkaar in alle rust kunt ontmoeten.
- Betere regulering van temperatuur in de gebouwen.

- Inrichten van een eigen plek in open ruimte.
- Aparte douche-/opfrisruimtes voor vrouwen.

Alle geïnterviewden verwachten dat Hogeschool Utrecht een rol kan spelen in het ondersteunen van hun overgangsverschijnselen. De bestaande HU-regelingen bieden daar al ruimte voor, maar kunnen in de ogen van sommige vrouwen meer toegesneden worden op de behoeften van deze doelgroep. Daarnaast hopen vrouwen dat er binnen de HU in de toekomst meer kennis en kunde aanwezig zal zijn over de overgang in de context van het werk. Tot slot hebben alle vrouwen praktische handreikingen gedaan ten aanzien van de inrichting van de werkomgeving.

6. Samenvatting en conclusies

De overgang is een fase die alle vrouwen doormaken, zo ook de werkende vrouwen die wij in het kader van dit onderzoek hebben gesproken. Zoals wij hebben laten zien zijn de overgangsverschijnselen voor elke vrouw anders. Ook de wijze waarop zij deze ervaren en hanteren verschilt. Op het werk bespreken veel vrouwen de overgang wel, maar ze zijn terughoudend in hun keuze met wie zij deze fase bespreken en wat zij daarover kwijt willen. De motivatie van alle vrouwen om deel te nemen aan het onderzoek ligt in het normaliseren van het onderwerp. Vrouwen geven aan behoefte te hebben aan het doorbreken van het taboe rond de overgang, zodat er meer openheid ontstaat om het onderwerp te kunnen bespreken. Desondanks blijken de vrouwen toch huiverig te zijn om het gesprek over de overgang te voeren. Op de eerste plaats heeft dit te maken met de negatieve connotaties die aan de overgang kleven. De vrouwen willen niet geassocieerd worden met de negatieve kwalificaties van de overgang. Daarnaast willen zij niet als 'oud' worden geframed, wat volgens velen al snel het geval is als je praat over de overgang. Zeker in teams waar collega's en leidinggevenden veel jonger zijn, ligt dit gevaar volgens hen op de loer. Ook het ontbreken van kennis en kunde over het thema bij jonge en bij mannelijke leidinggevenden is voor de vrouwen een belemmering om open te praten over de overgang in de context van werk. Bovendien blijkt onbekendheid met de verschijnselen een belemmering te vormen voor vrouwen, evenals een gebrek aan inzicht over de diversiteit aan klachten en/of verschijnselen die aan de overgang kunnen worden toegeschreven. Je kan immers niet alle gezondheidsklachten die je in deze fase van je leven ervaart aan de overgang toeschrijven, geven sommige vrouwen aan.

Verschijnselen die vrouwen ervaren tijdens de overgang variëren van opvliegers, nachtzweeten, haaruitval, zware menstruaties en gewrichtspijnen tot oververmoeidheid, stemmingswisselingen, neerslachtigheid, slapeloosheid, migraine, vergeetachtigheid en concentratieproblemen. Grofweg zijn deze verschijnselen onder te verdelen in zichtbare en minder zichtbare overgangsklachten. De zichtbare verschijnselen – zoals opvliegers en overmatig zweten – worden door veel vrouwen als gênant ervaren, en staan hen in de weg bij de belichaming van een professionele uitstraling. De onzichtbare verschijnselen – zoals vermoeidheid, migraine en concentratieproblemen – worden vooral ervaren als lastig omdat ze door de geïnterviewde vrouwen gezien worden als een mogelijke belemmering bij hun werkzaamheden. De vrouwen die wij spraken gebruiken een breed scala aan strategieën om de verschijnselen hanteerbaar te maken. Vrouwen trekken bijvoorbeeld verschillende laagjes kleding aan of nemen extra kleding mee om hun temperatuur te reguleren en zweetvlekken en -geur te voorkomen. Sommigen houden rekening met de ruimtes die ze boeken voor overleg, of kiezen ervoor vaker thuis te werken. Yoga en meditatie worden genoemd als manieren om de rust te bewaren en geconcentreerd het werk te doen. We zien niet alleen dat de

overgangsklachten het werk kunnen beïnvloeden, maar ook dat bepaalde werkomstandigheden verschijnselen kunnen verminderen of verergeren.

Hogeschool Utrecht is een dynamische organisatie waar veranderingen elkaar in snel tempo opvolgen, hebben de vrouwen ons laten zien. De organisatieveranderingen vormden echter geen onderdeel van ons onderzoek. Wij waren immers geïnteresseerd in de vraag hoe de overgang in de context van werk wordt ervaren. Desalniettemin verwezen de vrouwen in de gesprekken steeds naar deze veranderingen. Uit de verhalen van de vrouwen komen drie aspecten van de organisatie naar voren die doorwerken op het hanteren van hun overgangsverschijnselen en/of de bereidheid om hierover te willen praten.

Ten eerste markeren de vrouwen de organisatieveranderingen eveneens als een overgang: een nieuwe, andere fase in hun werkende leven die de eigen professionaliteit en deskundigheid bevraagt. Daarmee plaatsen de vrouwen deze organisatieverandering tegen het licht van de veranderingen die zij doormaken tijdens de overgang. Organisatieveranderingen vragen op inhoud veel van hun deskundigheid en professionaliteit. Het tweede kenmerk dat door de vrouwen is genoemd is de fysieke inrichting van de ruimtes waar zij werken. Mede door het open karakter zijn deze ruimtes van invloed op de prikkelregulatie van medewerkers, in het bijzonder de vrouwen in het onderzoek. Rust vinden zij in afgesloten eenpersoonsruimtes en/of thuis. Daarnaast blijkt de inrichting van de fysieke ruimte ten koste te gaan van de vertrouwdheid, verbinding en veiligheid die nodig is om over thema's als de overgang te kunnen praten. Deze emotionele kenmerken van ruimtes worden mede vormgegeven door de samenstelling van de teams waarvan vrouwen onderdeel zijn. Het derde kenmerk dat uit de gesprekken naar voren komt is dat praten over de overgang een context van vertrouwen en veiligheid vraagt, waarin vrouwen zich gesteund voelen door de leidinggevenden en gehoor vinden bij collega's, zonder te worden geassocieerd met oud en onproductief. Begrip en sensitiviteit die in onze optiek bijdragen aan het kunnen hanteren van de overgang in de werkcontext.

Over het algemeen zijn de vrouwen positief over de HU als werkgever en tonen zij zich betrokken en loyale werknemers van de HU. Hun betrokkenheid en loyaliteit komt het duidelijkst naar voren in de wijze waarop zij hun overgangsklachten (willen) hanteren. Het werk mag namelijk niet te lijden hebben van hun overgangsklachten/verschijnselen. Naast hun inzet voor Hogeschool Utrecht, verwachten de vrouwen ook goed werkgeverschap van de HU. Zij zijn redelijk tevreden met de mogelijkheden die het HR-beleid lijkt te bieden. Deze mogelijkheden zijn volgens de geïnterviewden echter wel te veel op het individu gericht en worden te weinig als organisatievraagstuk benaderd. Over hun leidinggevenden zijn de vrouwen in de context van de overgang minder positief. Zij missen begrip, een luisterend oor en sensitiviteit voor datgene waar zij als werkende vrouw in de overgang behoefte aan hebben.

7. Aanbevelingen

Het is belangrijk de (on)zichtbare overgangsverschuiven van de geïnterviewde vrouwen en door hen geopperde coping-strategieën te plaatsen in de context van de HU als werkgever. Dit vraagt op sommige punten om aanscherping van het huidige Human Resource Management (HRM) beleid. HRM draagt van oudsher bij aan organisatiedoelen door de in-, door-, en uitstroom van personeel te faciliteren.

In de gesprekken die we gevoerd hebben gaven de vrouwen zelf aan zich (ethisch) verplicht te voelen om – ondanks hun soms ernstige klachten – goed werk te blijven leveren richting hun studenten, collega's en de HU. De HU heeft zelf echter ook een verplichting als het gaat om goed werkgeverschap en ethisch leiderschap. Goed werkgeverschap behelst niet alleen de in het arbeidsrecht vastgelegde bepalingen, bijvoorbeeld ten aanzien van het tegengaan van machtsmisbruik en het nastreven van gelijke behandeling van medewerkers, maar gaat ook over goed zorgen voor werknemers vanuit het oogpunt van bredere duurzame inzetbaarheid. Hiernaast zien HR-experts een belangrijke rol weggelegd voor ethisch leiderschap van HR-professionals. Door maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen van de moderne economie zullen ethische dilemma's steeds vaker de kop op steken. Ethisch leiderschap kan helpen om bewuster te worden van de ethische verantwoordelijkheid van HR richting de werkgever (om effectiever te zijn in het bijdragen aan organisatiedoelen) en tegelijkertijd richting werknemers in het creëren van werkomgevingen die bijdragen aan hun werkgeluk.

Binnen de context van de HU bestaan er op dit moment vanuit de dienst HR (team Vitaliteit) meerdere initiatieven die gericht zijn op het bevorderen van de vitaliteit van HU-medewerkers in het algemeen. Ook is er afgelopen jaar een workshop aangeboden aan vrouwelijke medewerkers in de overgang. Kanttekening hierbij is dat alleen vrouwen van 45 jaar of ouder hiervoor werden uitgenodigd. Dit werd door de deelnemers aan het huidige onderzoek niet altijd als iets positiefs ervaren. Het draagt in hun ogen bij aan de mogelijk stigmatiserende werking die (praten over) de overgang kan hebben. Bovendien ervaren enkelen het als een inbreuk op hun privacy dat zij zo specifiek door de dienst HR benaderd werden voor deze workshop.

Hoe kan de HU nu een setting creëren waarin vrouwen bereid zijn om over overgangsklachten te praten in de context van het werk, waardoor praten over de overgang genormaliseerd wordt? Het antwoord hierop ligt wat ons betreft niet alleen bij de vrouwelijke medewerkers. Ook de HU heeft hier vanuit goed, ethisch werkgeverschap een rol in. De voorstellen waarmee wij komen, die vrouwen deels zelf hebben aangedragen, (moeten) leiden tot ruimte om de overgang, daar waar nodig, binnen de context van het werk bespreekbaar te maken. Zeker als de overgangsklachten het functioneren van (de) vrouwen in hoge mate beïnvloeden, vraagt het hanteren hiervan

ook acties vanuit de organisatie.

1. Maak daarom van regelingen een organisatieverantwoordelijkheid en niet de verantwoordelijkheid van (vrouwelijke) medewerkers. Een praktische uitwerking hiervan is het aanstellen van een interne (of externe) overgangsconsulent, gespecialiseerd in werken tijdens de overgang. Zij kan zowel vrouwen als de organisatie adviseren hoe vorm te geven aan deze wisselwerking.
2. Mogelijk nog belangrijker dan het aanbieden van veel extra HR-regelingen is het aanbieden van kennis over de overgang aan direct leidinggevendenden. Daardoor wordt het voor vrouwelijke medewerkers die overgangsklachten ervaren makkelijker om het gesprek hierover aan te gaan, en mogelijke aanpassingen aan hun werkomgeving te bespreken. In dit opzicht zou het mooi zijn als de HU samen met de dienst HR zou optrekken in het vergroten van de aandacht voor medewerkers in de overgang.
3. Bied leidinggevendenden daarom tools aan om het gesprek over de overgang te kunnen starten. Enkele mogelijkheden zijn: kennisaanbod over de overgang en wat hierbij in de context van het werk komt kijken, en trainingen gespreksvoering.
4. Concentratieproblemen en gebrek aan privacy waren enkele van de veelgehoorde klachten van de vrouwen in ons onderzoek. De inrichting van de fysieke ruimte blijkt deels van invloed te zijn op de overgangsverschijnselen die vrouwen ervaren. Daarnaast blijkt de inrichting van de ruimtes het praten over de overgang in de weg te staan. Ons advies is daarom om een kritische analyse te maken van de impact die flexwerken en kantoortuinen op het welbevinden en presteren van HU-medewerkers in het algemeen en werkende vrouwen in de overgang in het bijzonder hebben.



Geraadpleegde bronnen

Bariola, E., G. Jack, M. Pitts, K. Riach & P. Sarrel (2017). Employment conditions and work-related stressors are associated with menopausal symptom reporting among perimenopausal and postmenopausal women. *Menopause*, 24 (3), 247-251.

Griffiths, A., S.J. MacLennan & J. Hassard (2013). Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. *Maturitas*, 76 (2), 155-159.

Jack, G., K. Riach, E. Bariola, M. Pitts, J. Schapper & P. Sarrel (2016). Menopause in the workplace: what employers should be doing. *Maturitas*, 85, 88-95.

Winterich, J.A. & D. Umberson (1999). How women experience menopause: the importance of social context. *Journal of Women & Aging*, 11 (4), 57-73.


Over de auteurs

Drs. Patricia Wijntuin is docent-onderzoeker en verbonden aan de Opleiding Cultureel Maatschappelijke Vorming (CMV). Als onderzoeker is zij werkzaam voor het lectoraat Organiseren van Verandering in het Publieke Domein bij het Kenniscentrum Sociale Innovatie van Hogeschool Utrecht. Daarnaast is zij als docent verbonden aan de Universiteit Utrecht (Utrechtse School voor Bestuurs- en organisatiewetenschappen) en de Radboud Universiteit Nijmegen. In juni 2019 verdedigt zij haar proefschrift aan de Radboud Universiteit Nijmegen, getiteld 'Mijn buurt is leuk en gezellig. Een onderzoek naar de ruimtelijke bindingen van Marokkaans-Nederlandse jongeren in achterstandswijken'. Patricia is speciaal geïnteresseerd in de wijze waarop *space* en *place* de handelingen en interacties van mensen vormen en structureren, met focus op etniciteit en gender.

Dr. Anna Aalten is universitair hoofddocent bij de Afdeling Sociologie van de Universiteit van Amsterdam. Zij is gespecialiseerd in de antropologie en sociologie van het lichaam. Van 2004-2008 was zij lector Excellence and well-being in the performing arts bij Codarts, Hogeschool voor de Kunsten in Rotterdam. Daar deed zij toegepast onderzoek naar gezondheid, eetgedrag, ervaringen met pijn en alternatieve trainingmethoden van dansers. Anna Aalten is ook yogadocent, zij geeft onder andere Fusion hormoonyoga (www.bewegenmetaandacht.nl).

Dr. Noortje van Amsterdam is universitair docent bij de Afdeling Bestuurskunde en Organistatiewetenschappen van de Universiteit Utrecht. Haar specialisatie ligt op het gebied van belichaming en gezondheid. Zij gebruikt kwalitatief onderzoek om te achterhalen hoe ideeën over onder andere gender, leeftijd, validiteit en lichaamsomvang in- en uitsluitingsprocessen op de werkvloer voeden. De ervaringen van medewerkers staan hierbij centraal. Naast conventionele kwalitatieve onderzoeksmethoden zoals interviews, observaties en focusgroep gesprekken gebruikt Noortje ook vaak technieken uit Arts Based Research. Zo heeft zij met een collega een website gemaakt met gedichten die voortvloeien uit onderzoek (www.poetryatwork.me).

Dr. Josje Dijkers is waarnemend lector Organiseren van Verandering in het Publieke Domein binnen het Kenniscentrum Sociale Innovatie aan Hogeschool Utrecht. In 2008 promoveerde zij aan de Radboud Universiteit Nijmegen op een proefschrift over de balans tussen werk en privé. Zij werkt – na een aantal jaren als universitair hoofddocent aan de Vrije Universiteit verbonden te zijn geweest – sinds 2010 aan Hogeschool Utrecht. In haar praktijkgerichte onderzoek concentreert zij zich op het thema arbeid & gezondheid. In haar onderwijs binnen en buiten Hogeschool Utrecht koppelt zij de resultaten van haar onderzoek aan praktische interventies om werk op een duurzame manier in te richten.



Ayleen Jansen of Lorkeers volgt een masteropleiding Publiek management aan de Universiteit Utrecht en was als student-onderzoeker betrokken bij het onderzoek. Ze houdt zich nu vooral bezig met professionals die in hun dagelijkse werkzaamheden onder meer met nieuwe uitdagingen – zoals managementtaken – en werkdruk te maken krijgen en hoe zij daarmee omgaan.