



inzicht

Magazine voor relaties van IZZ



**Vivent geeft
de overgang
alle aandacht**

**DOSSIER
DE OVERGANG**

6 | Technologie:
onze laatste hoop?

8 | Niets doen is
geen optie

12 | Zo maak je een
lastig onderwerp
bespreekbaar



Taboe doorbroken

Bij VVT-organisatie Vivent is de overgang geen taboe meer. 'Er is een last van mijn schouders gevallen.'

PAGINA 14

In het kort

Lezersonderzoek | Nieuw: SUPPORT Coach-app | Herken huiselijk geweld | IZZ organiseert kennissessies overgang

Pagina 4

IN CJFERS Jonge zorgmedewerkers twijfelen over hun baan

Pagina 5

ZORGTREND Technologie: reddende engel voor de zorg ...

... maar dan moet het uitgangspunt wél zijn hoe technologie de zorgmedewerkers helpt. Ook moet er voldoende tijd zijn voor een goede implementatie. Welke criteria voor een geslaagde introductie van technologie zijn er nog meer?

Pagina 6

IN DIALOOG Wie begint erover?

Pagina 17

De IZZ Zorgverzekering

Pagina 18

Ledenpanel: Praten hélp

Pagina 20



IZZ. Het ledencollectief van mensen in de zorg.

Inzicht bestaat in
2019 25 jaar

Colofon | Inzicht jaargang 25 | Nummer 1 |

maart 2019 Inzicht is hét magazine van IZZ voor zorgorganisaties en stakeholders. Het wordt verspreid onder de relaties van Stichting IZZ en verschijnt viermaal per jaar.
Redactie Anouk ten Arve, Wendy Bergervoet, Babette Bronkhorst, Mariëlle van Bussel, Ed Coumans, Anke van Dijk, Chris van der Hulst, Erik Lelieveld, Wies Peters, Marc Spoek,

Cynthia van Wachem **De IZZ Zorgverzekering** m.m.v. CZ en VGZ **Fotografie** Marijke de Gruyter (Foto Formation), Studio 38C, Getty Images (AndreyPopov, ArisSu, zelijkosantrac), Laura Kok, Stocksy (Victor Torres), Berry Poelen, de verbeelding **Illustraties** Gloedcommunicatie, Teldesign **Opmaak** Gloedcommunicatie **Huisstijl** Teldesign **Concept en realisatie** Gloedcommunicatie **Druk** Zalsman B.V.

Dossier De overgang

Niets doen is geen optie



64% van de vrouwen in de leeftijd van 40-60 jaar ervaart overgangsklachten. Het wordt tijd dat meer zorgorganisaties aandacht besteden aan de overgang.

Pagina 8

'Voorkom verzuim'

'Veel vrouwen in de overgang krijgen niet de juiste begeleiding. Soms wordt zelfs onterecht de diagnose burn-out gesteld, en zit een vrouw onnodig thuis', vertelt Joyce van Dijk van HealthyWoman.

Pagina 10

KJK OP DE ZORG Kantelpunt hr

Pagina 12

Zo maakt u de overgang bespreekbaar

Er zijn genoeg redenen om de overgang bespreekbaar te maken. Maar hoe doet u dat? Zes gesprekstips.

Pagina 12



Gezond Werken in de Zorg

IZZ
Christiaan Geurtsweg 3
7335 JV Apeldoorn
055 - 750 65 07
www.izz.nl

Wilt u Inzicht niet meer ontvangen?
Meld u dan af via service@stichtingizz.nl.

© 2019 IZZ Hoewel de inhoud van dit magazine zorgvuldig is samengesteld kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

Volg ons op:



In beeld

3

ROUTEKAART De overgang

De kans is groot dat de overgang ook het verzuim in uw zorgorganisatie beïnvloedt. Hoe komt u hierachter én wat kunt u vervolgens doen? Wij helpen u graag met onderstaande routekaart.



Analyseer

Speelt de overgang in uw organisatie?

- hebt u veel vrouwelijke medewerkers tussen de 40 en 60 jaar?
- is er relatief veel verzuim in deze groep?

Formuleer een antwoord op de overgang

- breng de verzuimkosten van deze groep in kaart
- maak budget vrij voor uw aanpak overgang
- stel alles in het werk om deze vrouwen aan het werk te houden



Agendeer



Actie

Wat kunt u doen?

- informeer werkvloer, organiseer kennissessies, workshops
- informeer leidinggevenden
- maak het bespreekbaar binnen uw organisatie
- verzamel best practices
- schakel uw arbodienst en bedrijfsarts in
- lees deze Inzicht en bezoek de IZZ-website



Lees alles over het thema de overgang en download de uitgebreide routekaart op www.izz.nl/zorgorganisaties/overgang




Nieuw op onze website: stellingen om de overgang bespreekbaar te maken.

www.izz.nl/zorgorganisaties/overgang

LEZERSONDERZOEK
INZICHT EN IZZ-WEBSITE

Welke informatie-behoefte hebt u?

De zorgsector ondersteunen met kennis over gezond werken. Om ook uw medewerkers zo gezond, veilig en plezierig mogelijk te laten werken. Dat is een belangrijk doel van IZZ. Wij beschikken over veel kennis van gezond werken in de zorg. Deze kennis delen we bijvoorbeeld via het magazine Inzicht en onze website. Wij willen dit zo effectief mogelijk doen. Daarom onderzoeken we of de kennisdeling via Inzicht en onze website goed is afgestemd op de behoeften van de sector, op uw behoefte. Dit kunnen we niet zonder uw hulp. Wij vragen u daarom deel te nemen aan ons lezersonderzoek. Doet u mee, dan maakt u kans op een van vijf tickets voor de Leergang Aanpak Organisatieklimaat voor (team)leiders van zorgorganisaties. Meer informatie hierover vindt u op: www.izz.nl/organisatieklimaat/leergang.

 **Doet u mee?**
Ga naar: www.izz.nl/lezersonderzoek-inzicht



Nieuw: SUPPORT Coach-app

Zorgmedewerkers maken ingrijpende gebeurtenissen mee. Een goede mentale weerbaarheid en professionele zorg helpen dan. Hiervoor heeft het Academisch Medisch Centrum (AMC) een ondersteunende tool ontwikkeld, bruikbaar naast eventuele professionele hulp. In deze SUPPORT Coach-app vinden zorgmedewerkers onder andere informatie over traumatische stressklachten, tips en oefeningen. Uit onderzoek van het AMC blijkt dat de app bijdraagt aan de vermindering van negatieve gedachten over de gebeurtenis, en aan de verbetering van iemands veerkracht. De SUPPORT Coach-app is gratis te downloaden.

30 FACTSHEETS

Herken huiselijk geweld

In Nederland wordt jaarlijks een miljoen mensen slachtoffer van huiselijk geweld. Zorgmedewerkers spelen een belangrijke rol in het herkennen en melden van dit geweld. Om uw medewerkers hierbij te ondersteunen, zijn er dertig factsheets beschikbaar sinds eind 2018. Ontwikkeld door meer dan vijftig organisaties die werken aan de preventie en aanpak van huiselijk geweld. De factsheets informeren over:

- signalen die kunnen wijzen op huiselijk geweld;
- wat een zorgmedewerker kan doen als hij deze signalen ziet;
- heel diverse soorten geweld, zoals partnergeweld, kindermishandeling, kind-oudergeweld, oudermishandeling en ontspoorde mantelzorg.

 www.huiselijkgeweld.nl/typengeweld





40% van de deelnemers zegt dat **de overgang impact op het werk** heeft.
Bron: onderzoek ledenpanel IZZ.

In cijfers

5

KENNISSESSIE

Zet de overgang op de agenda



Het is in ieders belang dat vrouwen in de zorg gezond kunnen blijven werken tijdens de overgang. Hiervoor is meer (h)erkenning, begrip en aandacht nodig. En bovenal de openheid om over de overgang te praten. Wat kan de werkgever doen om het taboe te doorbreken? IZZ organiseert kennissessies over de overgang voor hr-managers en -adviseurs, op verschillende plekken in Nederland. Tijdens de kennissessies delen we de resultaten rond dit thema uit onze Monitor Gezond werken in de zorg en het IZZ-ledenpanelonderzoek. Ook nodigen we bij iedere sessie een zorgorganisatie uit die dit thema al op de agenda heeft gezet om de ervaringen met de aanwezigen te delen.

 **Meer informatie of aanmelden?**
Kijk op www.izz.nl/zorgorganisaties/aanmelden-hr

Jonge zorgmedewerkers op drift

'De focus ligt op het verhogen van de instroom.' Dit schrijft minister Hugo de Jonge aan de Tweede Kamer over het bestrijden van het personeelstekort in de zorg. In diezelfde brief geeft hij ook aan dat meer nadruk nodig is op het behoud van medewerkers. Tussen zijn regels door lees je dat hier tot nu te weinig aandacht voor is. Een recent onderzoek van V&VN toont aan dat zorgmedewerkers dit ook zo ervaren: 48% vindt dat de werkgever zich niet inzet om hen te behouden.

Het resultaat is ernaar. 19% van de zorgmedewerkers veranderde in 2017 van werkgever en zelfs 8% zegde de zorgsector vaarwel, zo becijferde Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Hugo de Jonge vreest dat al zijn inspanningen om de instroom te verhogen, teniet worden gedaan door de hoge uitstroom. Hij bedoelt dat je de kraan moet sluiten voordat je gaat dweilen.

Dit studiejaar kozen ronduit veel jongeren voor de zorg. Maar, gaan we wel zorgvuldig om met jonge zorgmedewerkers? Een recent onderzoek van IZZ laat geen rooskleurig beeld zien. De verloopintentie onder zorgmedewerkers jonger dan 35 jaar is namelijk hoog: 41% wil komend jaar zijn baan opzeggen, 18% denkt erover van werkgever te veranderen en 8% verwacht zelfs de sector te verlaten.

Is dit tij te keren? Hetzelfde onderzoek geeft hiervoor wel enkele handvatten. Want diezelfde jongeren ervaren een hoge emotionele en fysieke werkdruk. Hier hebben vooral medewerkers onder de 25 last van. Aandacht voor het gebruik van hulpmiddelen, protocollen en veilige werkwijzen zal soelaas bieden. Vooral omdat de jongeren zelf aangeven dat ze minder gezond en veilig gedrag op de werkvloer vertonen: maar liefst 43%!

Elke zorgorganisatie kan hier beleid op maken. Vanaf hun eerste werkdag moeten jonge zorgmedewerkers geleerd krijgen waarom en hoe zij gezond en veilig moeten en kunnen werken. Want gezond, veilig én met plezier werken, is de spreekwoordelijke sluiting van Hugo's kraan. Alleen zo behoud je je mensen.

2 van de 5 jonge zorgmedewerkers willen hun baan opzeggen

Hoge werkdruk, personeelstekort ... de zorgsector worstelt met een aantal ingrijpende problemen. Effectieve oplossingen ontglippen ons vooralsnog. Voor velen is technologie daarom de hoop in bange dagen. Adviseur Marcel de Haas* geeft zijn visie op de mogelijkheden van technologische innovatie.

Technologie: reddende engel voor de zorg

Het is begrijpelijk dat technologie als een oplossing wordt gezien. Er zijn veel e-healthproducten op de markt. En er zijn ook steeds meer leveranciers. Toch is kijken naar wat er al is geen maatstaf, volgens Marcel de Haas. 'Bij de keuze van technologie moet het uitgangspunt van een zorgorganisatie zijn hoe je medewerkers kunt helpen. En is daar geen technische oplossing voor, zorg dan dat die wordt ontwikkeld.' Maar er is nog een belangrijk criterium: wil technologische innovatie een kans krijgen, dan moeten zorgmedewerkers op een andere manier naar hun werk durven kijken. De Haas: 'Als zij hun werk niet anders leren doen, gaat de implementatie van technologie niet slagen. Een voorbeeld, de tillift is er om de rug te ontlasten. Maar als zorgmedewerkers de lift verkeerd gebruiken, belasten zij hun onderrug te zwaar. Nieuwe tilliften hebben een vijfde wiel dat aanvoelt wat de medewerker gaat doen en zo overbelasting voorkomt. Maar hierbij is het nodig te werken volgens het langzamere tempo van de tillift. Als je deze liften gaat gebruiken, moet je alle

oude liften wegdoen. Anders verkiezen de medewerkers de oude lift boven de nieuwe, omdat ze hiermee wel stevig kunnen doorlopen.' Alles draait om het leren kijken naar een andere manier van werken. 'Een medewerker moet zich bijvoorbeeld afvragen of hij niet te veel doet en of een cliënt meer zelf kan doen met behulp van technologie. Zo was er een verpleegkundige die cliënten op de afdeling welterusten ging wensen. Zij vond dat ze dat moest doen. Waarom kan een familielid dat niet doen, bijvoorbeeld via Skype?'

Maak tijd vrij

Dat deze andere kijk lastig is voor zorgmedewerkers, weet ook De Haas. 'De zorg wordt met passie

gedaan en technologie voelt voor zorgmedewerkers kil en afstandelijk aan als de implementatie niet goed verloopt.' Voor gedegen implementatie is vaak geen tijd. Dat komt door de hoge werkdruk in de zorg. Juist hiervoor kan technologie echter een oplossing zijn. 'De tijd nemen om technologie in te voeren is hard nodig. Zorgorganisaties moeten medewerkers hiervoor vrijmaken. Zodat ze kunnen kennismaken met nieuwe technologie, kunnen ontdekken hoe een product of systeem hen helpt. Gebruik een *field lab*, een fysieke ruimte in een zorgorganisatie, waar oplossingen worden bedacht en uitgetoet.' Er wordt nu ook nog te veel top-down geïnnoveerd. Dan blijkt vaak dat de technologie niet voldoet aan de behoeften van zorgmedewerkers. Een manier om het implementatieproces te verbeteren, is het werken met een *key-user*. De early adopter in de organisatie. 'Hiervoor zijn altijd medewerkers te vinden. Het is een



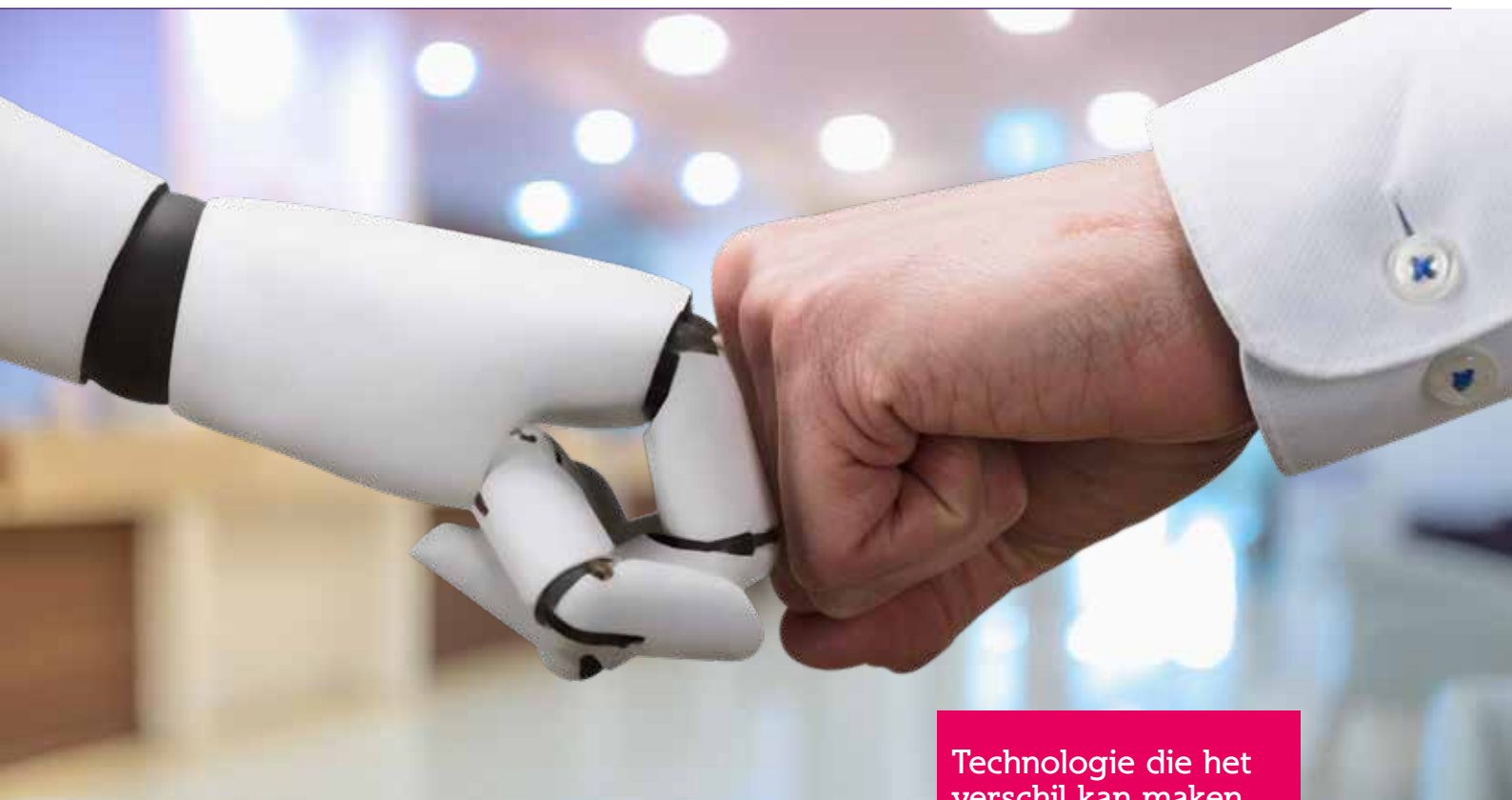
*Marcel de Haas ondersteunt zorgorganisaties in het innoveren en succesvol implementeren van technologie.



Neem de tijd om technologie gedegen te implementeren.



Werk met key-users bij de ontwikkeling van een innovatie, in plaats van top-down.



natuurlijke weg om te innoveren. Managers krijgen een andere rol in dit proces. Denk aan curling, niet de manager maar de medewerker moet de steen gooien en de manager moet met de bezem voor de steen vegen. Hij moet alle problemen waar de key-user tegenaan loopt, wegnemen.'

Werk samen

Om technologie tot een succes te maken, is samenwerking nodig. Niet alleen tussen zorgmedewerkers en management, maar ook tussen zorgorganisaties en leveranciers. De Haas: 'Het aanpassen van bestaande technologie en het ontwikkelen van nieuwe technologie moet samen met de zorg gebeuren.'

Wie moet het voortouw nemen? 'Je moet het niet te groot maken. Ga met overtuiging zelf aan de gang maar zorg dat je kennis deelt. Innovatie is een samen-

werkingsproces met meerdere partijen. Het is niet even een softwarepakketje kopen. Zie het als een investering, eentje die wel rendement oplevert maar pas na verloop van tijd. In het budget moet naast de aankoop ook voldoende ruimte zijn voor de implementatie. In de dagelijkse praktijk blijkt dit budget soms te laag te zijn.'

Een mogelijke oplossing

Gaat technologie het verschil maken? De Haas: 'Ja, technologie kan veel oplossen. Technologie bedoeld om de zorg te ondersteunen, ontwikkelt zich heel snel. Dat is dus geen punt van zorg. Wél een probleem is het op een andere manier naar het werk kijken en het omarmen van de technologie. Betrek zorgmedewerkers erbij. Laat ze ervaren wat het hen en de cliënt oplevert. Zorg dat ze van technologie gaan houden.' ✓

Technologie die het verschil kan maken

1. **Wifi.** Dit maakt thuis meten en doorsturen van gegevens mogelijk.
2. **De tablet.** Patiënten geven zo hun behoefte door aan de verpleging. De alarmknop wordt alleen gebruikt als er echt iets mis is.
3. **Robots.** Over tien jaar werken we met ze samen.

Voorkom onnodig gezondheidsrisico en capaciteitsverlies

De overgang: niets doen

De overgang. Geen vrouw ontkomt eraan. In de zorg werken veel vrouwen in de overgangleeftijd. Een vast agendapunt van elke zorgorganisatie, zou je denken. Toch is dit niet zo. De overgang haalt zelden de bestuurstafel. Terwijl hiermee waarschijnlijk een deel van het verzuim is te verklaren. En is te voorkomen. Hoe helpt u uw medewerkers aan het werk te blijven ondanks overgangsklachten?

De overgang speelt in de leeftijd van ongeveer 40 tot 60 jaar. Bijna de helft van de 1,1 miljoen vrouwelijke zorgmedewerkers valt in deze categorie. Twee derde van deze groep vrouwen ervaart klachten. En twee op de vijf hebben zulke klachten dat ze risico op uitval lopen. Het zijn keiharde feiten uit onderzoeken van onder meer IZZ. Feiten die je niet kunt negeren.

Lager werkvermogen

Overgangsklachten variëren van opvliegers en stemmingswisselingen tot slechte nachtrust en spier- en gewrichtsproblemen. Het werk in de zorg kan deze klachten versterken, bijvoorbeeld de onregelmatige diensten. Vrouwen met overgangsklachten

ervaren meer emotionele en fysieke werkdruk. Ze voelen zich eerder uitgeput. Door de overgang neemt het fysieke vermogen van de vrouw ook af. Mede daardoor hebben ze een lager werkvermogen. Het gevolg is dat vrouwen in deze leeftijdscategorie relatief meer verzuimen.

Het mag duidelijk zijn, klagen over de overgang is geen gezeur. Niets doen is geen optie. Dat geldt niet alleen voor een zorgorganisatie maar ook voor de vrouwen zelf. Laat een vrouw met ernstige overgangsklachten deze niet behandelen, dan kan haar gezondheid daaronder lijden. Ze loopt dan op latere leeftijd zelfs een groter gezondheidsrisico, bijvoorbeeld op een hartinfarct of hersenbloeding.





64% van de vrouwen in de leeftijd van 40-60 jaar **ervaart overgangsklachten**.



3 op de 5 vrouwen **bespreekt de overgang niet** met de leidinggevende.

is geen optie

Een zorgorganisatie kan rond het thema overgang een aantal acties ondernemen. Om te beginnen is het belangrijk te inventariseren hoe groot het probleem is. Kijk daarvoor naar de verzuimcijfers bij de groep vrouwen van 40 tot 60 jaar. Betrek er de arbodienst bij en check of hier voldoende kennis van de overgang is. Het blijkt dat niet elke bedrijfsarts een juiste diagnose weet te stellen (dat geldt overigens ook voor huisartsen). Sommige overgangsklachten kunnen sterk lijken op de symptomen van een depressie of een burn-out. Daardoor wordt vaak een verkeerde behandeling voorgeschreven.

Bespreekbaar maken

Blijkt uit de verzuimanalyse dat de overgang inderdaad voor gezondheidsklachten en verzuim zorgt, kom dan in actie. Een belangrijke eerste stap is het bespreekbaar maken. Het blijkt dat medewerkers zelf niet vlug de stap naar een leidinggevende zetten: voor drie op de vijf vrouwen is die drempel te hoog. Aan de andere kant vinden leidinggevenden het ook geen makkelijk gespreksonderwerp.

Dit taboe kan en moet doorbroken worden. Een goede coach kan hulp bieden (zie pagina 12 en 13). Ook binnen de teams moet de overgang bespreekbaar worden. Onderzoek toont aan dat praten over de eigen gezondheid helpt. Het uitwisselen van ervaringen, tips en adviezen is een belangrijk onderdeel van het omgaan met de overgang. Teams en leidinggevendenden kunnen onder meer via de Aanpak Organisatieklimaat in gesprek gaan. IZZ heeft deze aanpak namelijk uitgebreid met een set stellingen specifiek voor de overgang.

Medewerkers behouden

Een zorgorganisatie kan haar medewerkers ook helpen door informatie over de overgang aan te bieden. Bijvoorbeeld door kennissessies of workshops te organiseren, zoals ook VVT-organisatie Vivent heeft gedaan (zie pagina 14-16). Dit is geen overbodige luxe. Want nog te veel vrouwen beseffen te laat dat ze in de overgang zijn. Ze hebben geen enkel idee van hoe hun werkvermogen nadelig wordt

FEITEN

Vrouwen in de leeftijd van 40-60 jaar

64% ervaart overgangsklachten

18% heeft ernstige klachten

31% mist informatie over de overgang

59% wil praten over de overgang

bij **40%** heeft de overgang invloed op het werk

Bron: IZZ-monitor en IZZ-ledenpanelonderzoek

beïnvloed en wat ze daaraan kunnen doen. Steun deze medewerkers en stimuleer ze zelf de regie in handen te nemen. Aandacht besteden aan de overgang zal zeker leiden tot een stijging van de kwaliteit van de zorgverlening. Het verzuim in de medewerkerscategorie veertigplus zal dalen. Minder uitval betekent ook minder verzuimkosten. Bovendien wordt het personeelstekort een beetje minder nijpend. Niet alleen door het lagere verzuim, maar ook doordat meer medewerkers behouden blijven. Want nogal wat vrouwen stoppen eerder met werken. Deze vrouwen wil de zorg echter graag behouden. Ze zijn hard nodig, niet alleen vanwege de krappe arbeidsmarkt maar ook vanwege hun schat aan ervaring. ✓


Actie ondernemen?

- Gebruik onze factsheet voor werkgevers, met concrete handvatten.
- Tip uw vrouwelijke collega's van veertigplus over de zelfhulpmodule die IZZ heeft ontwikkeld.
- Lees meer feiten en cijfers over werk en de overgang uit de onderzoeken van IZZ.



Zie www.izz.nl/zorgorganisaties/overgang



A photograph of Joyce van Dijk, a woman with reddish-brown hair, sitting in a black wicker chair. She is wearing a grey jacket over a dark top and dark trousers. The setting is a bright, modern interior with a large window in the background. To her right, there is a wooden table with several potted plants, including cacti and succulents. A wooden stump is visible in the foreground on the right.

‘De overgang leidt onnodig tot veel verzuim en uitstroom. Niet door de overgangsklachten zelf, maar door onbegrip, gebrek aan deskundigheid en het ontbreken van de juiste interventie’, weet Joyce van Dijk, directeur van HealthyWoman. En daar gaat de organisatie verandering in brengen.

HealthyWoman-directeur Joyce van Dijk:

**‘Voorkom verzuim.
Houd rekening met de
levensfasen van vrouwen’**



HealthyWoman breidde begin dit jaar haar dienstverlening uit. De organisatie startte de eerste arbodienst die gespecialiseerd is in gezondheidsgerelateerde gender- en leeftijdsverschillen. Veel aandacht krijgt de overgang. De arbowereld houdt hier geen rekening mee, zegt directeur Van Dijk. 'Bestaande arbodiensten zijn bedacht door mannen. De spelregels zijn ook door mannen opgesteld. Aan vrouwengezondheid werd tot voor kort geen waarde gehecht.' Terwijl de arbeidsparticipatie van vrouwen de afgelopen tien jaar geweldig is toegenomen. 'Opvallend genoeg wordt er niet ingespeeld op de arbeidsparticipatie van vrouwen', zegt Van Dijk, 'de man blijft de standaard. Daardoor is er voor bijvoorbeeld overgangsklachten geen aandacht.' Dus is er onder vrouwen in bijna alle levensfasen een veel hoger verzuim dan onder mannen in dezelfde leeftijdscategorieën. 'Bestaande arbodiensten verdiepen zich niet in de overgang. Ze laten veel liggen. Dat geldt ook voor nogal wat huis- en bedrijfsartsen. De medische zorg hanteert een uniseks aanpak die geen rekening houdt met de levensfase van een vrouw.'

Winst door de juiste begeleiding

Van Dijk wil de arbowereld eens flink opschudden. Veranderingen zijn volgens haar broodnodig. 'Kijk naar de levensfase waarin een medewerker zich bevindt. En houd bijvoorbeeld rekening met haar privésituatie. Heeft ze kinderen of doet ze aan mantelzorg? Weet ook dat een vrouw twee tot wel tien jaar overgangsklachten kan hebben. Soms nog langer. En wees bedacht op wat het met iemand doet om overgangsklachten te hebben.' Volgens Van Dijk is juist hierover veel te weinig bekend bij werkgevers. 'Als een vrouw 51 jaar is, zit ze op de piek van de overgang. Je ziet dat veel vrouwen die niet worden begeleid, opgebrand zijn en stoppen met werken. Dat is slecht voor de vrouw zelf, maar ook voor de werkgever.' Wat gaat HealthyWoman hieraan doen en hoe helpt dit werkgevers én medewerkers? Van Dijk: 'We zetten een filter op het verzuim. En zoeken dan naar de ware oorzaak hiervan. Want, bij een verkeerde diagnose krijgen vrouwen niet de begeleiding die hen verder helpt. Voor een burn-out staat negen maanden hersteltijd in de vorm van rust. Rust is funest voor vrouwen in de overgang. Overgangsklachten gaan niet over als je thuiszit, ze verergeren eerder. Het is veel beter om aan het werk te zijn. Ook voor het zelfbeeld van de vrouw. En bij een foute diagnose wordt ze ten onrechte aan het arbeidsproces onttrokken.' HealthyWoman zorgt voor de juiste interventie. De verwachting is dat vrouwen met overgangsklachten eerder weer aan het werk zijn. 'Alleen al omdat ze inzicht krijgen in de

HealthyWoman

De landelijke netwerkorganisatie HealthyWoman is er voor werkende vrouwen in alle levensfasen. Van de eerste stappen op de werkvloer tot de fase op weg naar pensionering. HealthyWoman biedt preventieve levensfasetrainingen voor vrouwen. En sluit daarvoor contracten af met werkgevers en verzekeraars. Het doel is een positief effect op werkplezier, gezondheid, werkvermogen en vitaliteit.

veranderingen van hun eigen lichaam en geest. Heel veel veranderingen zijn biologisch te verklaren, maar dat weten vrouwen vaak niet. Die kennis zorgt voor acceptatie en een mindset waarbij ze meer rust vinden in deze levensfase. Kunnen wij vrouwen helpen om met zelfvertrouwen op de werkvloer te staan, dan is onze missie geslaagd.' Zelfs als het maar om een paar vrouwen gaat die wél de goede begeleiding krijgen, levert dat al veel winst op. Nog beter dan een daling van het verzuim is preventie, benadrukt Van Dijk. 'Als een vrouw goede informatie en tips krijgt, leert ze hoe ze zichzelf op de eerste plaats zet in het belang van haar gezondheid.'

Kentering in de maatschappij

Het verhaal krijgt op het einde een hoopvoller klank, want de directeur van HealthyWoman ziet de laatste tijd een bescheiden kentering. 'Het begrip begint langzaam te komen. Bedrijfsartsen en zorgorganisaties worden wakker. Als je meer dan 6% verzuim hebt, moeten ook alle alarmbellen afgaan. Verzuim kost veel geld. Een zorgorganisatie moet bovendien aan haar reputatie als werkgever denken. Het spreekt zich snel rond als de arbeidsomstandigheden niet best zijn. Je moet zorgen dat je je eigen mensen behoudt.' Hiervoor in zee gaan met een arbodienst voor vrouwen is volgens Van Dijk heel zinvol. 'Want dat gaat een positief resultaat opleveren. In termen van werkplezier, gezondheid, werkvermogen, vitaliteit én verzuim. Daar durf ik mijn hand voor in het vuur te steken. Binnen twee jaar staat de overgang op de agenda, bij werkgevers én bedrijfsartsen.' /

KIJK OP DE ZORG

Kantelpunt hr

Hoeveel vrouwen van 40 jaar en ouder werken er bij uw organisatie? Enkele tientallen? Een paar honderd? Dan heb ik nieuws voor u: deze vrouwen zijn *allemaal* in de overgang. Het feit dat zij niet hevig zwetend rondlopen of steeds in tranen uitbarsten, zegt weinig. Niet elke vrouw heeft evenveel last van overgangsklachten. Degene die wel klachten ervaren, hebben vaak geen idee dat deze worden veroorzaakt door de overgang. Of ze houden hun mond, uit schaamte of angst voor onbegrip.

Een slechte zaak. Want de overgang heeft enorme impact. De overgang beïnvloedt iemands functioneren: veel medewerkers zijn vermoeid, hebben concentratieproblemen of kunnen door gewrichtspijn bepaalde taken niet goed uitvoeren. Ziekmelden wegens overgangsklachten? Dat doen maar weinig medewerkers. De meeste vrouwen zoeken ook geen behandeling voor hun overgangsklachten, vaak omdat ze niet beter weten. Zonde, er zijn echt manieren om de klachten te verminderen.

In plaats daarvan kiezen veel vrouwen er op enig moment voor om parttime te werken of helemaal te stoppen. Terwijl ze zó hard nodig zijn! Hier ligt ook een taak voor werkgevers. Maak de overgang bespreekbaar, zorg voor een zorgvuldige inbedding van het thema in het hr-beleid. Met goede voorlichting, gerichte groepsessies voor 40-plus vrouwen en effectieve interventies zoals powernaps, flexibele roosters en gezonde voeding. Zo maakt u de werkomgeving een stuk aangenamer, voor alle collega's.

Dr. Ingrid Pinas is gecertificeerd menopauze-gynaecoloog (FECSM NCMP) bij zbc FeM-poli in Zwolle



Tja, dat is lastig ...

Maak moeilijke onderwerpen bespreekbaar

Van de overgang tot roken, overgewicht, thuissituaties en regelmatig ziek melden. Gevoelige onderwerpen als deze komen op het werk vaak niet op tafel. Meestal vanuit de gedachte dat het privé zaken zijn. Wat is de winst om gevoelige onderwerpen wel aan te kaarten? En hoe gaat u dit gesprek aan? Management- en teamcoach Jonnet Galle van Wakkere Zaken heeft antwoorden en tips in overvloed.



Jonnet Galle

Zijn onderwerpen rondom een ongezonde levensstijl privé domein?

'Veel leidinggevenden én zorg-medewerkers denken er wel zo over ja. Maar tegelijk mogen er best oprechte zorgen zijn van mens tot mens. En als de werkprestaties of kwaliteit van zorg lijden onder privé issues, is het goed om dit aan te kaarten. Neem zo iets als roken in de pauze: van de geur die een

6 GESPREKSTIPS

1

Bereid u goed voor

Dit hebt u nodig om uw intentie en de kern helder te krijgen. Zeker als het gaat om onderwerpen die u zelf ook lastig vindt.

2

Start met de feiten

Stel, een medewerker is ook mantelzorger en begint daardoor regelmatig te laat aan zijn dienst. Begin het gesprek dan niet met hoe u dit ziet, maar zorg dat u de feiten paraat hebt. Hoe vaak komt het echt voor?



In gesprek gaan is **goed voor de duurzame inzetbaarheid** van medewerkers.



Bij moeilijke onderwerpen **mag het ongemak best voelbaar zijn**.



rokende medewerker meedraagt, kunnen cliënten best last hebben.'

Waarom dus tóch aansnijden? Ook op de werkvloer?

'Heb je even? Want de redenen zijn legio. Er valt wellicht winst te halen in de werkprestaties of de kwaliteit van zorg. Ook is in gesprek gaan goed voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en voor het bevorderen van een veilig organi-

satieklimaat. Bovendien kunnen er zo structurele oplossingen komen voor bepaalde problemen, bijvoorbeeld bij het roosteren.'

Hoe maak je het niet (te) persoonlijk?

'Als je hardop uitspreekt dat er altijd verschillende invalshoeken zijn, wordt het mogelijk om moeilijke onderwerpen op een opener manier te behandelen. Het team

leert omgaan met verschillende meningen zonder dat het gelijk persoonlijk wordt. Bovendien geeft het de kans om verschillen tussen mensen te benutten. Zo kan een medewerker die zelf worstelt met overgewicht waarschijnlijk goed aangeven hoe de verzorging van een zwaarlijvige cliënt aangenamer kan.'

Wat als een medewerker iets persoonlijks met je wil delen? Hoe reageer je dan?

'Geef aan dat je het prettig vindt dat hij ermee komt. Je kunt je het beste helpend opstellen: luister goed en vraag door. Pas op dat je niet meteen oplossingen aanreikt. Je ontnemt daarmee eigenaarschap van de ander. Bovendien wil iemand vaak in eerste instantie vooral gehoord worden.'

 **Wilt u uw medewerkers helpen makkelijker het gesprek aan te gaan?**
Op www.izz.nl/zorgorganisaties/overgang krijgen zij hiervoor tips en handvatten.

3

Benoem de opgave van het team

Richt u op de gemeenschappelijke opdracht. Wat is de taak van het team?

4

Zoek naar de polariteiten

Denk aan regelmatige ziekmelders. Sommige zijn nu eenmaal vaker ziek. Het is interessant om de verschillende perspectieven te benoemen en te bespreken hoe je als team hiermee om wilt gaan.

5

Usberg in zicht

Net als bij een ijsberg is het grootste gedeelte van een mens onzichtbaar. Iemands gedrag en het effect ervan zijn het topje. Gedachten, wensen en gevoelens bevinden zich vooral "onder water". Vraag daarop door!

6

Zoek vooral naar woorden!

Bij moeilijke onderwerpen mag het ongemak best voelbaar zijn. U hoeft niet vloeiend uit uw woorden te komen. Integendeel: als u naar woorden zoekt, dan doet u zichtbaar moeite. Dit wordt vaak gewaardeerd!

Vivent richt pijlen op verzuim door overgang

Taboe doorbroken

Een hoog ziekteverzuim leidde bij zorgorganisatie Vivent voor meer aandacht voor vrouwen in de overgang. Het programma OVER! is de leidraad. Hr-manager Agnes van der Biezen: 'Onze medewerkers voelen zich nu meer gezien en gehoord.'



Agnes van der Biezen:
'Alles draait om
aandacht voor de
(zieke) medewerker'

Met een ziekteverzuim van 9% scoorde de VVT-organisatie in de regio Den Bosch hoger dan het gemiddelde in de sector. Reden voor hr-manager Agnes van der Biezen om anderhalf jaar geleden haar pijlen onder meer te richten op de overgang. Want na een analyse van de verzuimcijfers bleek dat twee groepen zich vaker ziek meldden: vrouwen tussen de 35 en 40 jaar en vrouwen ouder dan 50 jaar. Van de 500 tot 600 vrouwen in deze laatste categorie verzuimden er 200 met overgangsklachten, zo bleek uit verdere analyse. Met als bijkomend gevolg meer werkdruk voor de achterblijvers. Van der Biezen: 'Als deze situatie te lang duurt, is er minder bereidheid om met elkaar mee te denken over oplossingen. Je kunt je collega's niet meer om hulp vragen. Een team is dan alleen nog maar aan het overleven. Medewerkers trekken dat niet, worden niet gehoord en het verzuim loopt nog verder op.'

Alles draait om aandacht

Om het geheim achter het lagere verzuim van sommige andere organisaties te ontdekken, legde Van der Biezen inspiratiebezoeken af. 'Wat bleek? Alles draait om aandacht voor de

(zieke) medewerker. Daarom hebben we toen de afdeling Vitaliteit en Verzuim opgezet, met een stresscoach, arbocoördinator en twee casemanagers die samen met de leidinggevenden contact houden met zieke medewerkers. Zodat de drempel om terug te keren op de werkvloer niet te hoog wordt.'

Specifiek voor de vrouwen in de overgang werd het programma OVER! in huis gehaald. Het doel: bewustwording, eigenaarschap over je eigen gezondheid én het taboe doorbreken. Van der Biezen: 'Zowel de werkvloer als het management sprak er nauwelijks over. Terwijl we weten dat tijdens de overgang bij veel vrouwen de balans tussen belastbaarheid en werkbelasting zoek raakt, de vitaliteit vermindert en de kans op blessures groter is vanwege brozer worden de botten. Daarom moeten we hier samen het gesprek over voeren.'

Eyeopener

OVER! bestaat uit een informatiebijeenkomst voor zowel medewerkers als managers én drie "zwermsessies". In kleine groepjes praten deelnemers over de overgang en alles wat daarbij komt kijken. Ook staan ze stil bij vragen als "Waar sta ik nu?" of "Wat wil ik met mijn leven?". Ria Kandelaars (52), vrijwilligerscoördinator, en Wilma Spruijt (51), coördinator Vivent Langer Thuis, volgden allebei het traject. Beiden hebben last van de overgang, ook op het werk: opvliegers, heftige menstruaties, vergeetachtigheid en onzekerheid. 'Ik kan mijn klachten nu beter plaatsen', vertelt Kandelaars, 'en er is een last van mijn schouders gevallen.' Spruijt: 'Het was een eyeopener dat gekke klachten wel degelijk ergens vandaan komen. >



'Het was een eyeopener dat ook **gekke klachten** ergens vandaan komen.'



Erover praten voorkomt ziekmeldingen en **bevordert de teamspirit.**





Tijdens de zwerm sessies mocht ik naar mezelf kijken, terwijl mijn leven altijd in het teken staat van anderen. Dat was ontzettend waardevol, een cadeautje.'

Teamspirit

Inmiddels is er één cyclus achter de rug. De animo was redelijk, Van der Biezen ziet een olievlekwerking ontstaan. Over het effect op het ziekteverzuim kan ze nog weinig zeggen. Wel weet ze dat medewerkers zich nu meer gezien en gehoord voelen. 'Omdat ze met elkaar gesproken hebben over de overgang, wordt het ook makkelijker om het gesprek vervolgens in het eigen team aan te gaan.'

'Voorkom het gevoel van dat er weer iets moet'

Ook ziet ze meer betrokkenheid. 'Hoe fijn is het als je na een slechte nacht een collega kunt bellen met de vraag de dienst alvast op te starten, zodat jij twee uurtjes later kunt komen? Als je het gevoel hebt dat je niets kunt vragen, put je jezelf uit. Het voorkomt dus ziekmeldingen en het bevordert de teamspirit.' Van der Biezen benadrukt dat aandacht voor programma's als OVER! in de organisatie van onderaf moet komen. 'Managers moeten wel aangehaakt blijven, maar het moet niet van hen komen. Zo voorkom je dat medewerkers het gevoel krijgen dat er weer iets "moet". Ambassadeurs op de werkvloer kunnen beter de juiste snaar raken bij hun collega's.' Het is aan de organisatie om kennis te bieden en tijd beschikbaar te stellen om het gesprek aan te gaan, vindt Van der Biezen. Dat geldt ook voor leidinggevendenden. 'Het is belangrijk om uit te stralen dat het voor iedereen een belangrijk onderwerp is. Simpelweg, dat het er mag zijn.' ✓



Enny Hoenselaar, bestuurder Sint Anna

Sint Anna zet overgang op de agenda

Welke rol speelt de overgang in het hoge verzuim van Sint Anna? Dit onderzoekt bestuurder Enny Hoenselaar van het woonzorgcentrum uit Boxmeer. Onder de 350 medewerkers is er namelijk een grote groep vrouwen in de leeftijd van 40-60 jaar. Uit onderzoek blijkt dat de top drie van de overgangsklachten speelt bij meeste van deze vrouwen. Verder heeft een op de vier een matig tot slecht werkvermogen. Om medewerkers te helpen zet Sint Anna het programma OVER! in. 'We willen het echter niet opleggen, mensen moeten zelf voor het programma kiezen.'

Bij Sint Anna staan werkvermogen en vitaliteit al langer op de agenda. 'Medewerkers kunnen zelf werken aan hun eigen vitaliteit. Ik begrijp dat sommige dit een privéonderwerp vinden. Maar als werkgever mag ik erover in gesprek gaan. Het verzuim kan pas echt naar beneden als mensen de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen vitaliteit. Sint Anna wil dat dit bewustzijn toeneemt. Hoenselaar: 'Over een jaar hoop ik dat de overgang bespreekbaar is. En dat Sint Anna een van de goede voorbeelden in de zorg wordt.'



Wie begint erover?

Vrouwen praten er niet zo graag over. Ze houden zich sterk en wijken niet voor hun verantwoordelijkheid in de zorg. Laat ik het onderwerp dan maar aansnijden. De overgang. Een beetje schroom voel ik wel. Welke man mag hier iets van vinden? Maar ja, dat is nou precies een deel van het probleem. Te weinig mannen denken hierover na. Dus ook de mannelijke leidinggevendenden in de zorg niet. Laat staan dat ze dit onderwerp bespreekbaar maken. Geheel onterecht ...

‘Welke man mag hier iets van vinden? Dat is precies een deel van het probleem’

Waarom onterecht? Omdat er meer dan een half miljoen vrouwen in de leeftijd tussen de 40 en de 60 jaar in de zorg werkt, van wie 64% overgangsklachten ervaart. Dan praat je over ruim 330.000 vrouwen! Waarom maken hier dan nog maar zo weinig werkgevers beleid voor? Te onbekend? Taboe? Of ligt het aan het feit dat bestuurstafels nog steeds vooral worden bevolkt door mannen? Mannen die nog te weinig notie hebben van de schaal en de impact?

Groeiend vraagstuk

Wie zal het zeggen? Maar laten we daar snel verandering in brengen. Ik ben zelf natuurlijk ook geen ervaringsdeskundige maar weet wel dat dit een serieus en groeiend vraagstuk is. De groep werkende vrouwen in de zorg is gegroeid. De gemiddelde leeftijd loopt op en vrouwen blijven langer in het arbeidsproces. Bedenk bovendien: we hebben ze daar ook hard nodig!

Dat klachten vaak niet zomaar te herkennen zijn als overgangsklachten, maakt dit onderwerp er niet makkelijker op. Klachten die ook nog eens ernstige vormen kunnen aannemen, zeker als je ze negeert. Het ziekteverzuim bij de groep vrouwen van 40 tot 60 jaar ligt beduidend hoger dan bij hun mannelijke leeftijdsgenoten. Genoeg medemenselijke en zakelijke overwegingen om er actief aandacht aan te besteden. Maar wie pakt de handschoen op? Wie begint erover?

Goed voorbeeld; wie volgt?

Een paar organisaties laten zich al zien. Zo organiseerden het Spaarne Gasthuis en het Jeroen Bosch Ziekenhuis een theatershow waarin ze met humor en informatie het onderwerp bespreekbaar maakten. En Ziekenhuis Gelderse Vallei – met niet geheel toevallig een vrouwelijke bestuursvoorzitter – werkt aan een pilot om zijn eigen specialisten intern in te zetten voor dit thema. Wie volgt?

Ik wil iedere bestuurder, manager en teamleider van harte aanbevelen naar de klachten en het ziekteverzuim in deze groep te kijken en de overgang bespreekbaar te maken. Met “gehoord worden” maak je al een goed begin. IZZ kan helpen.

*Roland Kip
Algemeen directeur
Stichting IZZ*



VGZ helpt werkgevers en medewerkers door de overgang

Door VGZ

Werkgevers en medewerkers in de zorg krijgen actief steun van VGZ. Dat gebeurt met specifieke en ruime vergoedingen in de IZZ Zorgverzekering en met services en interventies van VGZ Bedrijfszorg. Zo ook als het gaat om de overgang. U kunt hierover op verschillende manieren advies en hulp krijgen van VGZ. Maak er gebruik van!



Event, whitepaper en webinar

Het thema overgang heeft VGZ het laatste halfjaar in de zorg actief onder de aandacht gebracht. Enkele voorbeelden.

- Via een **event** samen met de netwerkorganisatie OVER!, dr. Ingrid Pinas van de FeM-poli in Zwolle en vele zorgorganisaties. Hierover is een verslag gemaakt, dat wij u graag aanreiken.
- Ook is een **whitepaper** over het thema voor u beschikbaar. Daarin leest u wat de overgang is, waarom het van belang is hieraan in uw organisatie aandacht te besteden en wat u en uw medewerkers concreet kunnen doen. Vraag ernaar bij onze afdeling Accountbeheer en wij mailen u de informatie: accountbeheer@vgzvoordezorg.nl.
- Wilt u nog meer weten over de overgang, bekijk dan via YouTube het **webinar** hierover dat wij samen met OVER! hebben gehouden.

Vergoedingen in de IZZ Zorgverzekering door VGZ

In de IZZ Zorgverzekering bieden wij uw medewerkers mogelijkheden voor overgangszorg. Zij kunnen hierbij gebruikmaken van de consultants van onder andere OVER!. Attendeer uw medewerkers hierop. U vindt meer informatie op www.vgzvoordezorg.nl/izz onder Vergoedingen.

Advies en hulp voor u als werkgever

Omdat de overgang een belangrijk onderwerp is in de zorg, bieden wij u hier sinds 1 januari 2019 ook advies over en concrete hulp bij. Zoals een onderzoek naar de impact van de overgang voor uw organisatie en medewerkers, voorlichtingsbijeenkomsten en -informatie voor uw medewerkers. Belangstelling? Vraag ernaar bij onze afdeling Accountbeheer, accountbeheer@vgzvoordezorg.nl, 088 - 131 35 60.

Kortom, wij helpen u en uw medewerkers door de overgang en blijven zo graag optimaal bijdragen aan de zorg. U kunt op ons rekenen, al meer dan veertig jaar.

Maak de overgang bespreekbaar

Door CZ

Op de overgang rust nog altijd een taboe. Terwijl iedere vrouw en verreweg de meeste werkgevers ermee te maken krijgen. Door goed te luisteren en er met elkaar over te praten, kunnen veel overgangsklachten en misverstanden worden voorkomen. Juist op het werk.

De Monitor Gezond werken in de zorg van IZZ wijst het uit: overgangsklachten als vermoeidheid, slaapproblemen, concentratieproblemen, stemmingswisselingen en opvliegers hebben direct invloed op het werkvermogen. Toch maken maar weinig leidinggevenden dit bespreekbaar, zo blijkt in de gesprekken die CZ-adviseurs hebben met werkgevers. Leidinggevenden vinden het onderwerp te privé of zijn bang geforceerd over te komen. Ze weten zich ook vaak geen raad met eventuele reacties van medewerkers.

Oprechte belangstelling

Hoe dan wél om te gaan met een medewerker die in de overgang lijkt te zijn? Stel, een van uw medewerksters maakt een ernstig vermoeide indruk en levert slordig werk af. Wat doet u? Toon oprechte belangstelling. Een zinnetje als *Hoe gaat het met je?* doet vaak wonderen. Probeer figuurlijk naast uw medewerkster te staan. Wees geïnteresseerd en stel de juiste vragen: *Voel je je fit? Kan ik iets voor je betekenen?* Stap niet in de valkuil door meteen oplossingen aan te dragen, want de oplossing komt meestal vanuit de medewerkster zelf. Die kan prima aangeven wat ze nodig heeft.



Overgangsconsulent helpt

Wilt u hulp bieden? Een overgangsconsulent kan uw medewerkster begeleiden bij het omgaan met de klachten, of doorverwijzen naar de juiste zorgverlener als dat nodig is. In de aanvullende verzekeringen CZ Zorg voor de Zorg en CZ Zorg voor de Zorg Compleet is een vergoeding voor een overgangsconsult opgenomen.



Ledenpanel over de overgang

Praten hélp't

In 2018 organiseerde IZZ een ledenpanel rond de overgang. Belangrijke uitkomst: het bespreekbaar maken van de overgang zorgt voor meer herkenning, erkenning, acceptatie en begrip. Waardoor het makkelijker is om te blijven functioneren met overgangsklachten.

Aan het IZZ-ledenpanel namen 544 vrouwen tussen de 40 en 60 deel. Ruim 40% van hen geeft aan dat de overgang invloed heeft op het werk. Een cijfer dat je als organisatie niet kunt negeren.

'Mijn analytisch vermogen, mijn geheugen, mijn humor: ineens weg'

'De organisatie kan van mij niet verwachten dat ik kan werken alsof ik 25 ben'

Maar weinig onderwerpen zijn zo intiem als de overgang. Best lastig om daar als (mannelijke) leidinggevende of collega het gesprek over aan te gaan. Toch wijst ons ledenpanel uit dat vrouwen in de overgang vooral behoefte hebben aan erkenning, herkenning en begrip van onder andere collega's en leidinggevendenden. De meeste vrouwen (66%) willen praten over de overgang, maar een deel doet dat niet, omdat ze zich schamen of bang zijn dat ze niet serieus genomen worden. Dit taboe moet echt doorbroken worden.

Praten over de overgang lucht op, maar maakt het ook makkelijker om dingen te accepteren of oplossingen te zoeken. Oplossingen zoals andere werkkleding of aanpassingen in het rooster. Bied

'Ik snap niet dat er zo'n taboe op rust. Je gaat denken dat je je aanstelt'

medewerkers daarom de ruimte om tips en ervaringen uit te wisselen. Vergroot ook de kennis van de rest van de organisatie. Zodat medewerkers en leidinggevendenden beter begrijpen wat de overgang inhoudt en hoe zij hun collega's kunnen ondersteunen.

