



LET'S PAUSE
AND TALK.

STOP.

PAUSE FOR MENOPAUSE

by  **WOMAN IN
MENOPAUSE**



**TIPS
VOOR
WERKGEVERS**

Menopauze op het werk.
Een gids voor het opzetten van
een menopauzevriendelijke
werkomgeving waarin
iedereen zich goed voelt.

Tijd voor menopauze

Elke organisatie streeft naar een werkomgeving waarin medewerkers zich goed voelen, optimaal presteren en waardering krijgen. Maar wat als een deel van uw werknemers met fysieke en mentale uitdagingen kampt waar nauwelijks over gesproken wordt?

Meer dan 1 op de 5 werkende vrouwen in België bevindt zich in de (peri)menopauze. Voor velen onder hen gaat deze levensfase gepaard met klachten zoals vermoeidheid, concentratieproblemen, stemmingswisselingen en opvliegers. Maar liefst 53% voelt zich hierdoor gehinderd in hun werk en een aanzienlijk aantal overweegt om een stap terug te zetten in hun carrière of zelfs van job te veranderen. Toch blijft menopauze op de werkvloer een taboe.

Voor bedrijven die inzetten op inclusie, welzijn en talentbehoud, is het wellicht tijd om hier verandering in te brengen. Een open en ondersteunende werkcultuur rond menopauze leunt aan bij productiviteit en duurzame inzetbaarheid.

Deze gids wil leidinggevenden, HR-verantwoordelijken en managers praktische inzichten en handvatten aanreiken om:

- ✓ Menopauze op de werkvloer bespreekbaar te maken.
- ✓ Signalen te herkennen en het taboe te doorbreken.
- ✓ Een ondersteunende en inclusieve werkomgeving te creëren.
- ✓ Een concreet beleid en aanpassingen door te voeren die bijdragen aan het welzijn en productiviteit van alle medewerkers.

Samenilstaan bij de noodzaak om menopauze op het werk bespreekbaar te maken, is een eerste stap naar een menopauzevriendelijke werkomgeving. En daar wordt iedereen beter van.



De cijfers

12,5%

van de vrouwen met klachten praat daar niet over op het werk.

86%

van de vrouwen in de menopauze heeft overgangsklachten.

80%

van de Belgische bedrijven heeft geen menopauzebeleid.

53%

van de vrouwen in de menopauze voelt zich gehinderd in hun job.

1 op 4

vrouwen ziet af van promotie door menopauzeklachten.

1 op 3

vrouwen schakelt professioneel een versnelling lager.

2 op 5

vrouwen overweegt een andere job vanwege menopauzale ongemakken.

21%

van alle jobs in België wordt uitgevoerd door vrouwen in de (peri-) menopauze.

58%

van de vrouwen rapporteert een positieve impact op hun werk wanneer menopauzegerelateerde ondersteuning wordt aangeboden door hun werkgever.

Hoe herkent u de signalen?

De meeste vrouwen ervaren eerst de **perimenopauze**, een overgangperiode van hormonale schommelingen die kan starten rond hun veertigste en gepaard kan gaan met diverse fysieke en mentale klachten. Pas na twaalf opeenvolgende maanden zonder menstruatie spreken we van **menopauze**. Het einde van de vruchtbaarheid van de vrouw luidt ten slotte het begin in van de **postmenopauze**.

Op de werkvloer kan menopauze, in elke fase, een aanzienlijke impact hebben. Zeker als de signalen niet worden herkend of serieus genomen. Elke vrouw beleeft deze fase anders, maar enkele klachten komen vaak voor en kunnen het dagelijks functioneren beïnvloeden.

Blijf niet met je vragen en klachten zitten. Onze medisch onderbouwde hulppagina's leggen je in mensentaal uit wat er met je lichaam gebeurt in de menopauze en wat je eraan kunt doen.



Veelvoorkomende klachten en hun gevolgen voor het werk

Concentratieverlies en hersenmist

Problemen met geheugen, focus en helder denken kunnen leiden tot fouten, trager werken of onzekerheid over eigen capaciteiten.

1



2



Slapeloosheid en vermoeidheid

Veel vrouwen kampen met verstoorde nachtrust, wat leidt tot overdag minder energie, prikkelbaarheid en een verminderde productiviteit.

3



Stemmingswisselingen en angstgevoelens

Hormonale schommelingen kunnen leiden tot plotse prikkelbaarheid, emotionele ups en downs en zelfs gevoelens van angst of onzekerheid, wat een effect kan hebben op de werkrelaties en het zelfvertrouwen.

4



Opvliegers en temperatuurregulatieproblemen

Plotse warmteaanvallen (vapeurs) en overmatig zweten, vooral in stressvolle situaties of in een warme werkomgeving, kunnen ongemakkelijk en storend zijn.

5



Andere fysieke klachten

Hoofdpijn, gewrichts- en andere fysieke pijn kunnen het uitvoeren van taken bemoeilijken en leiden tot een verhoogde herstelbehoefte.

Wat kan u eraan doen?

Druk op

STOP.

De (peri)menopauze is een fase waar elke vrouw doorheen gaat, maar op de werkvloer blijft het vaak een onbesproken onderwerp. Nochtans kan het een wereld van verschil maken als bedrijven erkennen wat menopauze betekent voor hun medewerkers. Voor beide partijen.

Het negeren van de menopauze kost bedrijven talent en productiviteit. Het bespreekbaar maken en ondersteunen is een blijk van goed werkgeverschap, én een slimme strategische zet. Werknemers die zich begrepen en gesteund voelen, functioneren beter, blijven langer in dienst, en dragen bij aan een sterke en inclusieve organisatiecultuur.

Tijd om op STOP te drukken. Niet om stil te vallen, maar om bewust even stil te staan bij wat de menopauze betekent op de werkvloer.

Met het **STOP-principe** – **Support, Talk, Open up, Pause** – zet u als bedrijf concrete stappen om de menopauze uit de taboesfeer te halen en uw medewerkers te ondersteunen.



Support your colleagues

Creëer een ondersteunende omgeving

Een inclusieve werkomgeving begint met begrip en steun. Vrouwen in de (peri)menopauze zouden zich veilig moeten voelen om hun uitdagingen te bespreken, zonder angst voor stigma of negatieve gevolgen.

- ✓ **Maak de menopauze bespreekbaar** – Erken dat de menopauze een normaal onderdeel is van het leven en een weerslag kan hebben op werk.
- ✓ **Zorg voor een open en transparante bedrijfscultuur** – Creëer een sfeer waarin medewerkers vrijuit kunnen praten over wat ze nodig hebben.
- ✓ **Luister actief** – Leidinggevenden en HR-professionals moeten aandachtig luisteren naar de ervaringen van medewerkers en signalen oppikken.



Talk about menopause

Doorbreek het taboe, start het gesprek

Veel vrouwen zwijgen over hun klachten op het werk, uit schaamte of omdat ze vrezen dat het hun carrière zal schaden. Dit leidt tot onnodige stress en verminderde prestaties. Bedrijven kunnen hier verandering in brengen door actief het gesprek aan te gaan.

- ✓ **Van luisteren naar praten** – Stimuleer open gesprekken tussen collega's en leidinggevenden. Maak duidelijk dat de menopauze erkend en serieus genomen wordt.
- ✓ **Voorzie de nodige informatie** – Deel betrouwbare informatie over de menopauze via interne communicatiekanalen zoals intranet, nieuwsbrieven en informatiesessies.
- ✓ **Opleiding van managers en HR** – Zorg ervoor dat leidinggevenden en HR-medewerkers de impact van de menopauze begrijpen en handvatten krijgen om medewerkers te ondersteunen.



Open up the conversation

Maak de menopauze een normaal gespreksonderwerp

De menopauze raakt een steeds groter deel van de beroepsbevolking. Naarmate meer vrouwen langer actief blijven in het werkveld, wordt het essentieel om de menopauze als een normaal onderdeel van loopbaanbeleid te beschouwen.

- ✓ **Erken dat de arbeidsmarkt verandert** – De beroepsbevolking vergrijst en vrouwen werken langer. De menopauze moet daarom een vast onderdeel worden van het inclusie- en welzijnsbeleid.
- ✓ **Deel verhalen en ervaringen** – Moedig medewerkers aan om hun ervaringen te delen via interne communicatie, sociale media of bedrijfsblogs om het taboe en hun schaamte te doorbreken.
- ✓ **Maak de menopauze een vast thema in HR-strategie** – Door het structureel op de agenda te zetten, toont u als werkgever dat u de menopauze serieus neemt.

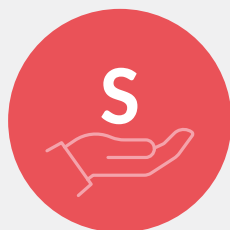


Pause to reflect

Sta stil bij welzijn en ondersteuning

De menopauze vraagt om begrip en flexibiliteit. Door ruimte te creëren voor reflectie en ondersteuning, vergroot u het welzijn van uw medewerkers en vermindert u stress en de kans dat vrouwen uitvallen (of zelfs hun job opzeggen).

- ✓ **Stimuleer bewustwording** – Maak medewerkers en leidinggevenden bewust van de impact van de (peri)menopauze en hoe ze hier begripvol mee kunnen omgaan. Organiseer trainingen, workshops, seminars en infosessies. Mogelijke topics zijn ouder worden op de werkvloer, omgaan met de ongemakken van de menopauze, mentale gezondheid bevorderen, ...
- ✓ **Bied toegang tot mentale gezondheidszorg en coaching** – Psychologische ondersteuning of coaching helpen bij stress en onzekerheid die gepaard gaan met de menopauze.
- ✓ **Voorzie vertrouwenspersonen** – Creëer een netwerk van vertrouwenspersonen binnen het bedrijf waar vrouwen in alle discretie en vertrouwen terechtkunnen met hun vragen en bezorgdheden.

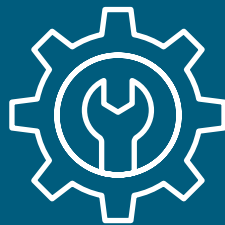


Met deze STOP-strategie maakt u als werkgever het verschil. Door de menopauze te erkennen, bespreekbaar te maken en actief ondersteuning te bieden, creëert u een werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en optimaal kunnen blijven functioneren.



Welke acties kan u ondernemen?

Een menopauzevriendelijke werkomgeving creëren hoeft niet ingewikkeld te zijn. Kleine, gerichte aanpassingen kunnen het welzijn en de productiviteit van medewerkers al positief beïnvloeden. Hier zijn drie concrete stappen die bedrijven kunnen nemen.



1 Werkplekoptimalisatie

Een goed ingerichte werkplek helpt om beter om te gaan met klachten zoals opvliegers, vermoeidheid en concentratieproblemen.

- ✓ **Ventilatie en temperatuurregeling** – Ventileer werkruimtes en voorzie in de mogelijkheid om de temperatuur individueel aan te passen. Ventilatoren, frisse lucht en airconditioning kunnen helpen bij opvliegers.
- ✓ **Toegang tot rustruimtes** – Een rustige ruimte waar medewerkers zich even kunnen terugtrekken, kan helpen bij vermoeidheid, overprikkeling of concentratieproblemen.
- ✓ **Ergonomische voorzieningen** – Verstelbare bureaustoelen, sta-bureaus en ondersteunende werkmiddelen kunnen gewrichtspijn en lichamelijke ongemakken verlichten.
- ✓ **Voldoende sanitaire voorzieningen** – Zorg voor toegankelijke en comfortabele toiletten met voorzieningen zoals hygiëneproducten en koud water. Voorzie ook douches en ruimtes waar vrouwen zich kunnen omkleden en verfrissen.

2

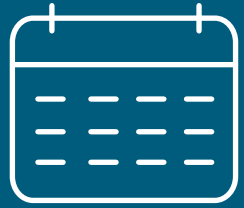
Dresscode aanpassen

Wat iemand draagt op het werk, kan een groot verschil maken in hoe ze zich voelen. Zeker in beroepen waar een uniform vereist is, kan te warme of beperkende kleding opvliegers en ongemakken verergeren. Een flexibele dresscode helpt medewerkers om zich comfortabel en zelfverzekerd te voelen.



- ✓ **Ademend en licht materiaal** – Moedig het dragen van luchtige stoffen aan, zoals katoen en linnen, en vermijd synthetische materialen die warmte vasthouden.
- ✓ **Optionele laagjes** – Stimuleer een dresscode waarbij medewerkers zich kunnen aanpassen aan temperatuurwisselingen door laagjes te dragen.
- ✓ **Alternatieven voor verplichte werkkleding** – Als medewerkers uniformen dragen, bekijk dan of er lichtere stoffen of flexibelere opties mogelijk zijn zonder in te boeten op professionaliteit of veiligheid.





3

Flexibiliteit in werktijden en thuiswerk

Menopauzale klachten kunnen onvoorspelbaar zijn. Vermoeidheid, slapeloosheid of concentratieproblemen maken het soms moeilijk om op vaste tijdstippen optimaal te presteren. Door flexibele werkopties aan te bieden, vergroot u het welzijn en de inzetbaarheid van uw medewerkers.

- ✓ **Flexibele werktijden** – Laat medewerkers hun werktijden aanpassen op basis van hoe ze zich voelen. Iemand die slecht heeft geslapen, kan bijvoorbeeld later starten en later eindigen.
- ✓ **Thuiswerkopties** – Geef medewerkers de mogelijkheid om thuis te werken op dagen dat ze zich minder goed voelen of zich beter kunnen concentreren in een rustige omgeving.
- ✓ **Extra pauzemogelijkheden** – Sta korte pauzes toe om even op adem te komen, bijvoorbeeld wanneer iemand last heeft van een opvlieger of vermoeidheid.
- ✓ **Werkdruk in balans houden** – Vermijd overvolle agenda's en geef medewerkers autonomie in hoe ze hun taken indelen, zodat ze rekening kunnen houden met hun energiepeil.
- ✓ **Menopauzevriendelijk verlofbeleid** – Maak ruimte voor kortdurende afwezigheden zonder dat medewerkers zich gedwongen voelen om ziek te melden.

Klaar voor een menopauzebeleid op het werk?



Hoewel de menopauze steeds meer aandacht krijgt in onze samenleving en ook op de werkvloer steeds vaker actie wordt ondernomen (zie hoger), hebben de meeste bedrijven nog geen beleid om er structureel mee om te gaan.

Nochtans is zo'n menopauzebeleid geen overbodige luxe – en draagt het bij tot bredere erkenning van de menopauze als een natuurlijk, maar soms uitdagend onderdeel van het leven en de loopbaan.

Hoe kan u er als bedrijf mee starten?

- 1 **Analyseer de noden** – Peil via interne bevestigingen of gesprekken waar medewerkers behoefte aan hebben.
- 2 **Bepaal de beleidsmaatregelen** – Kies concrete acties die passen binnen de bedrijfscultuur.
- 3 **Zorg voor training en sensibilisering** – Opleiding van leidinggevenden is cruciaal om de menopauze bespreekbaar te maken.
- 4 **Integreer het beleid in bestaande HR-structuren** – Koppel menopauzebeleid aan welzijnsprogramma's en diversiteitsinitiatieven.
- 5 **Evalueer en verbeter** – Monitor de impact van het beleid en stuur bij waar nodig.

Een menopauzebeleid hoeft geen complexe of ingrijpende verandering te zijn. Het vraagt geen grote, ingrijpende hervormingen. Geen ingewikkelde regelgeving of zware investeringen. Kleine, haalbare aanpassingen zoals de eerder aangehaalde acties kunnen al een groot verschil maken: **duidelijke communicatie, flexibele werkafspraken** zonder extra administratieve rompslomp, **eenvoudige aanpassingen aan de werkplek** en **opleidingen of infosessies voor leidinggevenden** zijn een goede start en leiden op termijn tot minder uitval, meer werktevredenheid en een inclusieve werkomgeving waarin medewerkers langer en gezonder inzetbaar blijven.

Door de menopauze als een integraal onderdeel van het HR-beleid te beschouwen, toont u als werkgever betrokkenheid en werkt u aan een toekomstbestendige, inclusieve organisatie.



Over WIM



Meer over menopauze?

Op het platform Woman In Menopause, kortweg WIM, komt u er alles over te weten. Kijk op womaninmenopause.be.



Door de informatie in deze brochure meer wegwijs?
Gebruik de **checklist** om aan het echte werk te beginnen.



[WWW.WOMANINMENOPAUSE.BE](https://www.womaninmenopause.be)
[#PAUSEFORMENOPAUSE](https://twitter.com/PAUSEFORMENOPAUSE)
[#MENOPAUSEATWORK](https://twitter.com/MENOPAUSEATWORK)



Bronnen

1. 'Menopauze en werk. Doorbreek het taboe', Securex (2024)
2. 'Menopause and the workplace', The Fawcett Society, UK, (2022)
3. 'Employee Perspectives and Challenges Concerning the Transition of Menopause (EMPACT Menopause) Study', Society for Women's Health Research, 2024, geraadpleegd op 02/01/2025; 'Menopause Workplace Resource Guide for Women', Society for Womens' Health Research (2024)
4. 'RMG/Libelle gezondheidsonderzoek vrouwen 2023', Profacts, 2023
5. 'Work outcomes in midlife women: the impact of menopause, work stress and working environment', C. Hardy et al., Women's Midlife Health, 2018
6. 'Menopause Workplace Resource Guide for Women', Society for Womens' Health Research (2024)
7. 'Menopause and the workplace', The Fawcett Society, UK, (2022)
8. 'Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement', M. Rees et al., Maturitas, 2021
9. 'Menopause and the workplace: consensus recommendations from The Menopause Society', The Menopause Society, The Journal of The Menopause Society, 2024
10. 'Menopause and the Workplace: How to enable fulfilling working lives: government response', UK Government, Policy Paper, 2022, geraadpleegd, 22/01/2025
11. 'Making Menopause Work: Supporting Our Employees Through a Natural Stage of Life', The Menopause Society, 2024



www.womaninmenopause.be