



“Bij de werkgever dringt nog altijd niet door hoe heftig de overgang kan zijn”

NRC, 2 november 2025

Column



PASPOORT

NAAM	Mw. mr. M.P. (Marion) Bökkerink
BEDRIJF	Antonia advocatuur & Mediation
BRANCHE	advocatuur en mediation
ADRES	mpbokkerink@antonia-advocaten.nl
WEBSITE	www.antonia-advocaten.nl

Op 2 november 2025 plaatste NRC een artikel over de overgang, en de effecten daarvan op de werkvloer. Voor de goede orde, niet over de overgang van onderneming, maar de overgang die vrouwen doormaken op enig moment in hun leven. In toenemende mate komt er aandacht voor deze overgang. In de medische wereld en in de media, maar ook op de werkvloer. Terecht, zou ik daar aan willen toevoegen. Als een vrouw die nu zelf in de overgang zit, merk ik dagelijks 'hoe heftig de overgang kan zijn', en hoe zeer dat je dagelijks functioneren beïnvloedt. Dus in deze column breek ik een lans voor alle vrouwen die in de overgang zitten of dat nog voor zich hebben. Het is namelijk hoog tijd dat hier aandacht voor komt op de werkvloer.

Ik vond het zelf interessant om te merken dat ik er lang over na moest denken of ik dat ging doen. Schaamte

stak de kop op, 'wat zal de lezer van mij denken, is dit wel verstandig'? Uiteindelijk besloot ik het wel te doen, juist omdat dit mijn primaire reactie was. Want het wordt tijd dat dit een normaal onderwerp van gesprek wordt, en van overleg. En dus niks om je voor te schamen. Uit CBS onderzoek blijkt dat 36% van de vrouwen minder goed functioneert op het werk tijdens de overgang door klachten als vermoeidheid, opvliegers en concentratieproblemen.

De NRC bericht verder dat 31% hierdoor ongemakkelijke situaties op het werk ervaart en dat 1 op de 3 werknemers hormoongerelateerde klachten verbergen. Dat is die schaamte weer, waar ik het hierboven al over had. Vaak zien vrouwen geen andere optie dan veranderen van functie, of zelfs stoppen met werken. Dit is een schrijnende situatie, die volop de aandacht verdient. Mevrouw D. Woestenberg, bestuurder bij CNV vakcentrale, spreekt van enorme kapitaalvernietiging als het gaat over deze overgangsproblematiek. Voor zowel de vrouwen zelf maar ook voor de maatschappij en goed werkende arbeidsmarkt is dit een onwenselijke situatie.

Het arbeidsrecht biedt voldoende aanknopingspunten en mogelijkheden om de inzet van werknemers met overgangsklachten te waarborgen. In een aantal cao's wordt al aandacht besteed aan overgangsklachten, bijvoorbeeld in de KPN cao. Werkgevers en werknemers worden gestimuleerd het gesprek hierover aan te gaan, en samen te zoeken naar passende oplossingen. De KPN cao biedt de mogelijkheid maatwerkafspraken te maken over o.a. flexibele werktijden, thuiswerken en extra pauzes. Maar ook ondersteuning vanuit bedrijfsmaatschappelijk werk en laagdrempelige psychologische hulp.

In de huidige krappe en vergrijzende arbeidsmarkt is het denk ik belangrijk dat alle werkgevers en werknemers met elkaar in gesprek gaan hierover, zodat waardevolle vrouwelijke arbeidskrachten niet 'verloren gaan'. Dat begint ermee dat het taboe op dit onderwerp verdwijnt. Naar ik hoop levert mijn column daar een kleine bijdrage aan.

Heeft u vragen over dit onderwerp? Neem gerust contact met mij op. Ik denk graag met u mee.