

Mag het even over *haar* gaan?

IN VIJF STAPPEN BELEID VOOR DE OVERGANG, IN HET BASISONDERWIJS.

Als leidinggevende ben je verantwoordelijk voor een gezonde werkomgeving. In het basisonderwijs is 83% van de werknemers vrouw en vaak tussen de 40 en 60 jaar, waardoor de overgang een realiteit op de werkvloer is. Zonder de juiste ondersteuning kunnen overgangsklachten het werkvermogen verminderen of zelfs tot uitval leiden. Met een goed overgangsbeleid toon je betrokken werkgeverschap en werk je duurzaam aan het welzijn van je team.



Stap 1. Verdiep je in de overgang & deel kennis

- **Lees je in:** Wat is de overgang precies? Welke klachten kunnen vrouwen hebben tijdens de overgang? Wat is de impact van de overgang op de werkvloer?
- **Deel kennis:** Deel vanuit school informatie over de overgang met alle medewerkers. Dit kan het best via intranet, brochures, posters of bijvoorbeeld workshops.
- **Verwijs door:** Weet wanneer je iemand beter kan doorverwijzen naar een HR-medewerker, bedrijfsarts of een vertrouwenspersoon voor meer ondersteuning.



Stap 2. Maak de overgang bespreekbaar

- **Doorbreek het taboe:** Maak het onderwerp 'overgang' zichtbaar in je team: deel informatiefolders over de overgang, hang posters op in de school als gespreksstarter en communiceer over het onderwerp in nieuwsbrieven.



Stap 3. Bied flexibiliteit & aanpassingen

- **Wees flexibel:** Bied werknemers met overgangsklachten waar nodig extra pauzes aan, maak de mogelijkheid om tijdelijk andere werkzaamheden te doen bespreekbaar en stel beleid op voor een aantal 'flexibel op te nemen uren' per jaar.
- **Pas de werkplek aan:** Zorg voor koele werkruimtes (open ramen, zonwering of airconditioning); een ruimte waarin iemand zich zou kunnen wassen of opfrissen; maandverband bij toiletten en creëer een stilteruimte waarin iemand zich kan terugtrekken.



Stap 4. Maak beleid, communiceer & ondersteun

- **Neem de overgang op in beleid:** Integreer de overgang in HR-beleid en maak het onderwerp zichtbaar in het personeelshandboek. Zorg voor duidelijke communicatie rondom iemands rechten, algemene overgangsinformatie, mogelijkheden tot aangepaste werkzaamheden en contactpersonen zoals bijvoorbeeld een bedrijfsarts of vertrouwenspersoon.
- **Bied ondersteuning:** Ga als leidinggevende in gesprek met je personeel. Weet wie het aanspreekpunt is binnen HR of wie de bedrijfsarts is. Overweeg om overkoepelend een overgangsconsulent in te schakelen of gezondheidsprogramma's op te stellen.
- **Stimuleer vitaliteit:** Implementeer een vitaliteitsprogramma met aandacht voor beweging, voeding, ontspanning en slaap, specifiek gericht op de overgang.
- **Communiceer proactief:** Deel informatie over de overgang en het overgangsbeleid via intranet, nieuwsbrieven en teamoverleggen, zodat medewerkers weten waar ze terecht kunnen en taboes doorbroken worden.



Stap 5. Evalueer & stuur bij

- **Verzamel feedback:** Meet de effectiviteit van het beleid via enquêtes of gesprekken: Wat is fijn aan het beleid en wat mist er nog?
- **Maak aanpassingen op maat:** Stem beleid en aanpassingen af op de behoeften van ieder individu. Niet iedere vrouw in de overgang ervaart hetzelfde of heeft dezelfde behoeften.
- **Herhaal:** Communiceer regelmatig over de overgang, bijvoorbeeld 1 keer per maand in de nieuwsbrief of tijdens enkele studiedagen.

Lees je in over de overgang in het basisonderwijs op womeninc.nl



**WOMEN
INC**