

Checklist

Hoe overgangs-vriendelijk is jouw organisatie?

BELEID

Beleid rond de overgang is niet wettelijk verplicht, maar het is wel goed om toegankelijke en goed gepubliceerde informatie te hebben:

- Heeft de organisatie een overgang-beleidsdocument/-richtlijn, of is de overgang opgenomen in ander beleid?
- Is geëvalueerd of andere beleidsdocumenten (bijvoorbeeld die rond flexibel werken, verzuim en ziekte) ook de overgang omvatten?

CULTUUR

Openlijk praten over de overgang heeft een gunstig effect op gezondheid, loyaliteit en prestaties. Heeft de organisatie:

- Informatie over de overgang beschikbaar op intranet of andere communicatiekanalen zoals personeelsbladen?
- Een medewerkersnetwerk waar medewerkers de overgang kunnen bespreken (on- of offline)?
- Bewustwordings- en voorlichtings sessies over de overgang?
- De overgang opgenomen in haar eigen vitaliteitsprogramma's. En: vergroot de organisatie het bewustzijn tijdens landelijke campagnedagen rond (vrouwelijke) gezondheid?

LEIDING-GEVENDEN

Het is belangrijk dat managers, HR- en arboteams weten:

- Wat de overgang is, welke symptomen erbij kunnen horen en hoe deze een vrouw op het werk kunnen beïnvloeden.
- Welke veranderingen of redelijke aanpassingen een medewerkster in de overgang helpen.
- Wat de aanpak van de organisatie is om vrouwen in de overgang te ondersteunen.
- Hoe ze een steunend gesprek over de overgang voeren.

BEDRIJFS-GEZONDHEIDSZORG

Hebben werknemers toegang tot bedrijfsgezondheidszorg?

- Heeft de organisatie een programma ter ondersteuning van de menopauze op de werkvloer?
- Zijn de arboartsen getraind in de overgang, hoe dit een vrouw op het werk kan beïnvloeden en hoe ze haar kunnen helpen?

BEDRIJFS-KLEDING

Als een uniform of kledingvoorschriften op het werk vereist zijn:

- Kunnen deze worden aangepast om opvliegers of koud zweet te beheersen, bijvoorbeeld door het dragen van laagjes?
- Kunnen er indien nodig extra kledingstukken besteld worden?
- Wordt er nagedacht over de stof en pasvorm bij het opnieuw ontwerpen of updaten van de bedrijfskleding/uniformen?

FACILITEITEN

De werkomgeving kan de symptomen soms verergeren:

- Is het mogelijk om werkplektemperatuur aan te passen of in bureauventilatoren te voorzien?
- Is er in alle werksituaties toegang tot koud drinkwater, sanitaire voorzieningen en toiletten, ook buiten het bedrijf?
- Kunnen medewerkers die lang moeten staan of klantgericht zijn tussendoor extra pauze nemen of even gaan zitten?



HR-adviesbureau

Dijk & Van Emmerik

Bij adviesbureau Dijk & Van Emmerik in Amsterdam werkt een creatief, deskundig en gedreven team iedere dag aan nieuwe oplossingen voor al jouw arbeidsvraagstukken of andere werkgerelateerde problemen. Van assessments tot coachingsprogramma, van outplacementtraject, therapievormen tot workshops en training: als (wetenschappelijk) bewezen is dat het werkt, bieden wij het aan.

Omdat het voor veel organisaties belangrijk is dat mensen optimaal presteren. Gelukkig is dat ook precies wat de meeste werknemers willen: goed presteren. En daarvoor kun je onze hulp inroepen. Dijk & Van Emmerik haalt het beste uit je medewerkers!



De kracht van Dijk & van Emmerik is dat ze de nadruk leggen op de sterke eigenschappen en competenties van mensen. Wij horen en zien terug dat deze aanpak een positieve boost geeft aan het zelfvertrouwen van medewerkers. Een win-win situatie! - Paola van Thiel, HR-adviseur SEIN

Bezoek onze website of neem contact met ons op!

Benieuwd naar wat we voor jouw organisatie kunnen betekenen? Op onze site lees je o.a. alles over onze effectieve vitaliteitprogramma's en -coaching. Maar een keer sparren, telefonisch of met een kop koffie, kan ook.

