





Deel 1

Hormonale cyclus van de vrouw en impact op de werkvloer




3



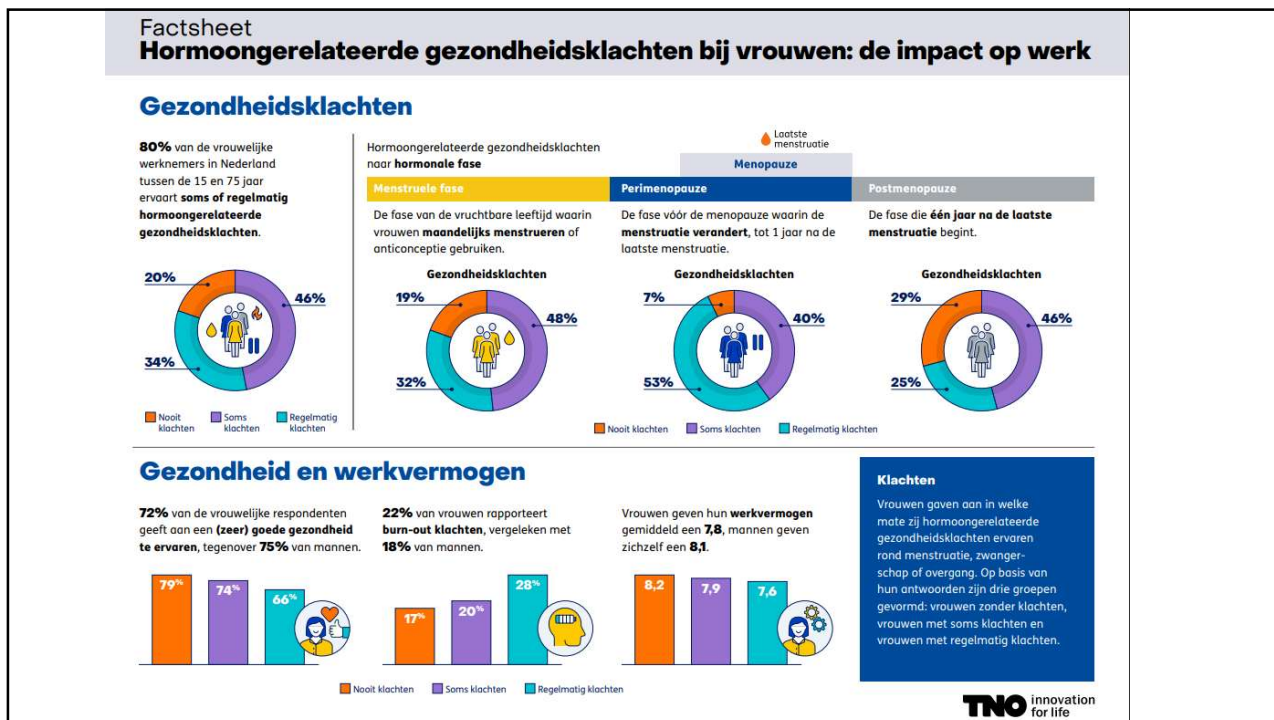
Een vraag aan jou:

Welk woord of welke zin komt als eerste in je hoofd op als je denkt aan de hormonale cyclus van de vrouw in relatie tot het werk?

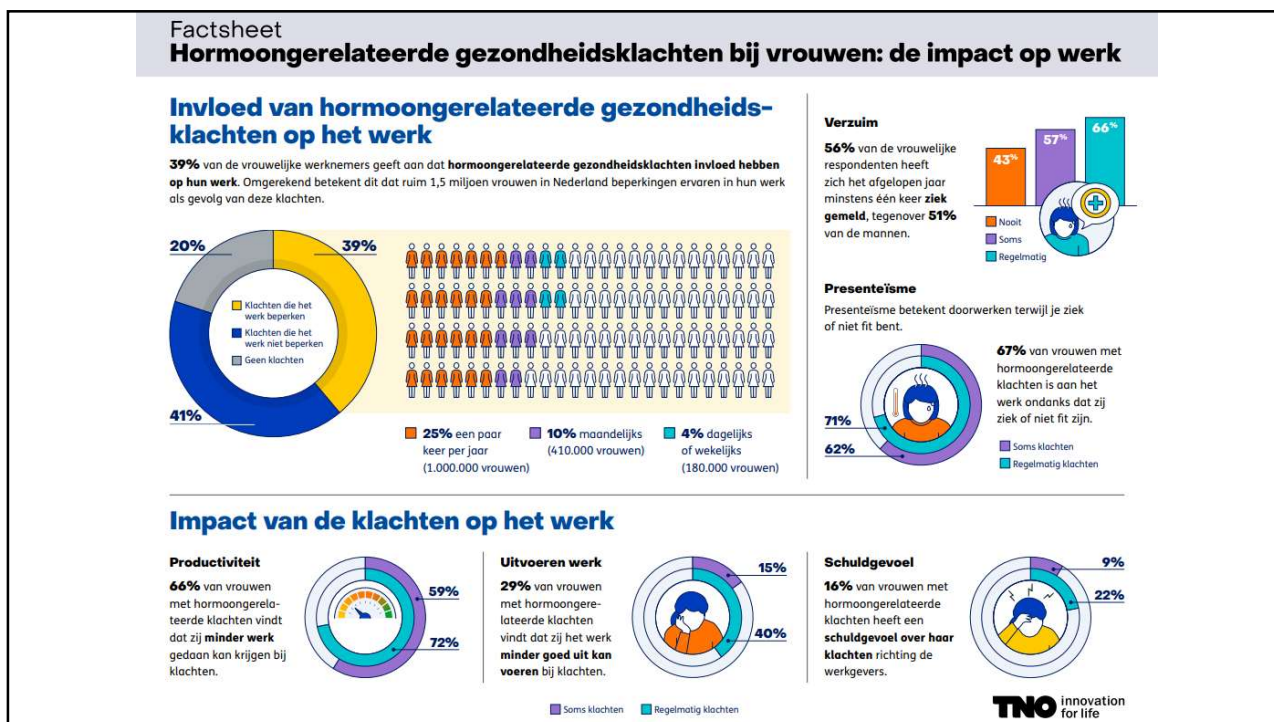
Noteer dit woord of deze zin in de chat.



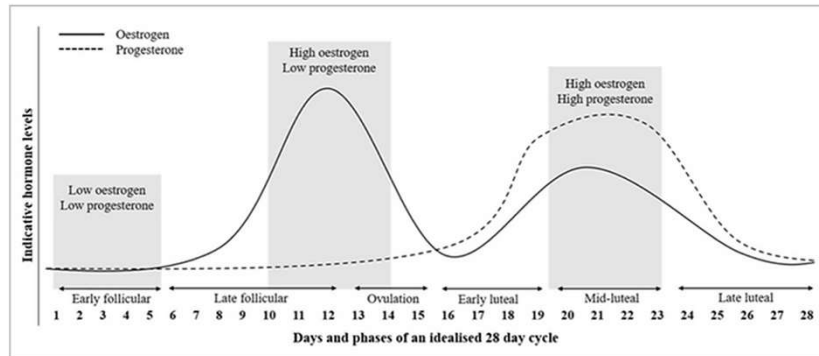
4



5



6



De hormonale cyclus

Dag 1-6: oestrogeen en progesteron laag

Bloedverlies, kramp, buikpijn, rugpijn, hoofdpijn. Angst voor doorlekken, weinig energie, minder goed slapen, vermoeidheid, cravings.

Dag 6-12: oestrogeen stijgt (activeert gelukshormonen), progesteron laag
Flow, energie, zelfverzekerd, gelukkig. Soms ook angstig.

Dag 12-16: oestrogeen en progesteron laag
Stemmingswisselingen, emoties, minder energie.

Dag 16-20: oestrogeen daalt, progesteron stijgt
Rust, kalmte.

Dag 20-24: oestrogeen en progesteron stijgen
Rust, kalmte, cravings.

Dag 24-28: oestrogeen en progesteron dalen
Emoties, stemmingswisselingen, sneller geprikkeld, vermoeidheid, hoofdpijn, minder goed slapen, cravings.



7



De overgang

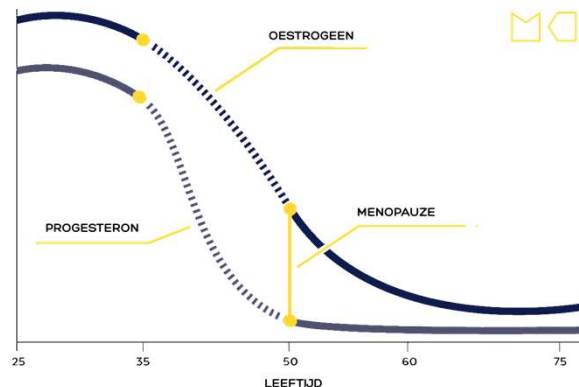
De overgang is een fase, waarin de eicelproductie terugloopt en de vrouwelijke geslachtshormonen in wisselende hoeveelheden aanwezig zijn. Deze schommelingen kunnen klachten veroorzaken op psychologisch, lichamelijk en sociaal gebied.

Een vrouw is gemiddeld zo'n 4 tot 10 jaar in de overgang. Deze fase wordt ook wel de perimenopauze genoemd.

Uiteindelijk stoppen de eierstokken ermee en neemt de hoeveelheid hormonen af tot een minimale hoeveelheid. In de postmenopauze heeft een vrouw grotere gezondheidsrisico's, zoals: hart- en vaatziekten, osteoporose, verstoorde schildklier.

Goed om te weten:

- 2 : 100 vrouwen is jonger dan 40
- 1 : 1000 vrouwen is jonger dan 30
- 1 : 10.000 vrouwen is jonger dan 20



8

Cyclus gerelateerde klachten, hoe ziet dat eruit?

- Hoofdpijn
- Buikpijn, krampen, opgeblazen gevoel
- Stemningswisselingen
- Emoties
- Sneller geprikkeld
- Vermoeidheid
- Slechter slapen
- Weinig energie
- Pijnlijke borsten
- Vasthouden van vocht
- Menstruatieklachten, zoals pijn, hevig bloedverlies, angst voor doorlekken
- Acné
- Eetbuien (cravings)

Hiernaast de Greenescale met een overzicht van de meest voorkomende overgangsklachten.

GREENESCALE		afwezig	af en toe	vaak	heel vaak
1.	Stemmingswisselingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Aanvallen van hartkloppingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Gespannen, gejaagd of nerveus gevoel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Slaapstoornissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Opgewonden gevoel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Paniek aanvallen en/of angstgevoel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Concentratieproblemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Vermoeidheid/ lusteloosheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Ongeïnteresseerdheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Neerslachtig/ niet gelukkig voelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Huilbuien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Snel geïrriteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Gevoel van duizeligheid/ flauwvallen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Gespannen gevoel in hoofd of lichaam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	Tintelingen of dood gevoel in huid/ lichaam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	Hoofdpijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.	Spier-/ gewrichtspijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	Minder gevoel in handen/ voeten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	Ademhalingsproblemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.	Opvliegers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.	Nachtelijk zweten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.	Geen zin meer in sex	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.	Droge vagina, slijmvlies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.	Pijn bij het vrijen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25.	Vaginale klachten zoals: jeuk, irritatie, fluis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26.	Vocht vasthouden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27.	Gespannen borsten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28.	Uitreeverlies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29.	Minder zelfwaardering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30.	Vergeetachtigheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



HET GOEDE GESPREK



OVER DE OVERGANG

9




Risico's laag werkvermogen:

- Verminderde inzetbaarheid
- Hoger verzuim
- Lagere arbeidsproductiviteit
- Grotere kans op uitstroom
- Invloed op werkplezier, samenwerking en sfeer in team



10



Een vraag aan jou:

Herken jij dit beeld in je eigen organisatie?
En wat valt je op?

Noteer je antwoord in de chat.

over morgen

ONEM KRACHT

11

Factsheet Hormoongerelateerde gezondheidsklachten bij vrouwen: de impact op werk

Praten we over de klachten?

63% van de vrouwelijke werknemers met hormoongerelateerde gezondheidsklachten **bespreekt deze klachten** op of buiten het werk. **43%** van de vrouwelijke werknemers bespreekt haar klachten met collega's, en slechts **12%** bespreekt de klachten met haar leidinggevende.

9% van de vrouwelijke werknemers die hun hormoongerelateerde gezondheidsklachten niet bespreken, heeft hier wel **behoefte** aan.

Met wie worden klachten besproken?

Met wie	Soms klachten	Regelmatig klachten
collega's	36%	54%
leidinggevende	7%	19%
bedrijfsarts	1%	4%
(huis)arts	12%	27%
specialist	5%	16%
iemand anders	13%	15%

Taboe

73% van zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers zegt dat het praten over hormoongerelateerde klachten op het werk **geen taboe** is.

Toch blijkt in de praktijk terughoudendheid: **32%** van alle vrouwelijke werknemers en **36%** van alle mannelijke werknemers geeft aan dat op het werk niet openlijk wordt gesproken over hormoongerelateerde klachten.

22% van de vrouwelijke werknemers vindt praten over hormoongerelateerde klachten **rискant voor hun carrière** en slechts **6%** van de mannen deelt die zorg.

Strategisch verbergen

Van de vrouwen met hormoongerelateerde gezondheidsklachten is...

- 41%** voorzichtig met wie zij de klachten op het werk bespreekt.
- 19%** bang dat collega's op haar neerkijken.
- 35%** houdt hormoongerelateerde gezondheidsklachten verborgen.

Aanbevelingen

Doorbreek het taboe: gezond werk, gezond omgaan met hormoongerelateerde klachten

Werkgevers doen er goed aan een gezonde en open werkcultuur te creëren waarin aandacht is voor de verschillende gevolgen van hormoongerelateerde gezondheidsklachten. De vraag is dus hoe de huidige inrichting van betaald werk beter kan aansluiten op de (h)erkenning en het omgaan met gezondheidsklachten rondom menstruatie, moederschap en menopauze.

Postmenopauzale vrouwen minst verzuildde werknemers: houd ze aan boord!

Vrouwen in de postmenopauze verzuilden het minst, maar krijgen vaker te maken met arbeidsmarktdiscriminatie. In tijden van vergrijzing en personeelstekorten is gerichte aandacht voor deze groep cruciaal. Beleidsmaatregelen moeten afrekenen met hardnekkige mythes over hun productiviteit.

Meer zicht op impact van menstratieklachten op gezondheid en loopbaanperspectief

Meer aandacht voor vrouwen met regelmatig menstratieklachten is van belang omdat zij nog een hele loopbaan voor zich hebben. Meer bewustwording en (h)erkenning van menstratieklachten en de invloed daarvan op werk en carrièrekansen onder vrouwen in de vroege carrière is dus belangrijk.

Cijfers in de factsheet zijn gebaseerd op een herbenadering van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2023) onder 3.787 werknemers in de leeftijd van 40-75 jaar in november 2024.

TNO innovation for life

12



Hoe zit dat in jullie organisatie?

Wordt er in jouw team/organisatie makkelijk gesproken over hormonale klachten die invloed hebben op het functioneren?

Collega's onderling? Medewerkers/leidinggevende?

Voel je zelf belemmeringen om dit gesprek te voeren?



13



Het goede gesprek, een prettige omgeving

Een werkgever handelt idealiter vanuit achtergrondkennis over de hormonale cyclus, en is alert voor mogelijke signalen bij vrouwelijke medewerkers. De werkgever stimuleert een veilige en open cultuur, waarin er geen plaats is voor: seksisme, sarcasme en discriminatie. En gaat op zoek naar personen, het liefst binnen de organisatie, die als aanspreekpunt kunnen fungeren.

Wanneer een vrouw het onderwerp zelf ter sprake brengt, ga het gesprek aan vanuit gelijkwaardigheid. Luister actief ("dus je bedoelt dat...?") en toon begrip ("Ok, ik begrijp het nu"). Vraag naar wat ze nodig heeft (van jou en van haar collega's). Geef aan dat je samen op zoek wil gaan naar oplossingen.

Vind je het lastig of zie je dat collega's het lastig of spannend vinden om het gesprek aan te gaan, kijk dan naar onze opzet op de volgende sheets. Dit is een methode om structuur te bieden aan het gesprek. Maar eerst nog even aandacht voor het volgende...



14



De klacht staat NIET centraal

Bedenk dat de klacht niet per se centraal staat in het goede gesprek.

Net als bij een ander inzetbaarheidsgesprek dat je voert.

Het gaat om de ervaren beperkingen op de werkvloer, werkactiviteiten en/of werkrelaties.

Het gaat tenslotte om het werk dat uitgevoerd moet worden.

Door de focus hierop te leggen voelt het misschien makkelijker om het gesprek aan te gaan.

Kortom: het is een **balans- of inzetbaarheidsgesprek**.



15



Geef structuur aan het inzetbaarheidsgesprek

- Fase 1: voorbereiding
- Fase 2: de goede start (ca. 5 min.)
- Fase 3: wat is er? (ca. 8 min.)
- Fase 4: hoe is dat? (ca. 8 min.)
- Fase 5: wat kunnen we ermee? (ca. 25 min.)
- Fase 6: wat spreken we af? (ca. 10 min.)

Om over na te denken:

- Hoe zorg je ervoor dat het veilig voelt voor de ander om eerlijk te zijn?
- En hoe ga jij als leidinggevende om met deze informatie?
- Wat kun je ermee?
- En vooral wat wil je ermee?





16

A presentation slide with a yellow background on the left and a green background on the right. The left side contains the text "Deel 2" and "Wat is er al?" above the "over morgen" logo. The right side features a woman flexing her bicep with a determined expression. In the top right corner, there are two yellow icons: a stylized 'M' with "ONTH" inside and a stylized 'K' with "KRACHT" inside.

Deel 2


Wat is er al?



ONTH KRACHT

17

A presentation slide with a yellow background. In the top left corner is the "over morgen" logo. The main text reads "Brainstorm" and "Wat is er al aanwezig in de groep?". On the right, a white box with a black border contains a list of questions. At the bottom center, there are two pink icons: a stylized 'M' with "ONTH" inside and a stylized 'K' with "KRACHT" inside.

 over morgen

Brainstorm

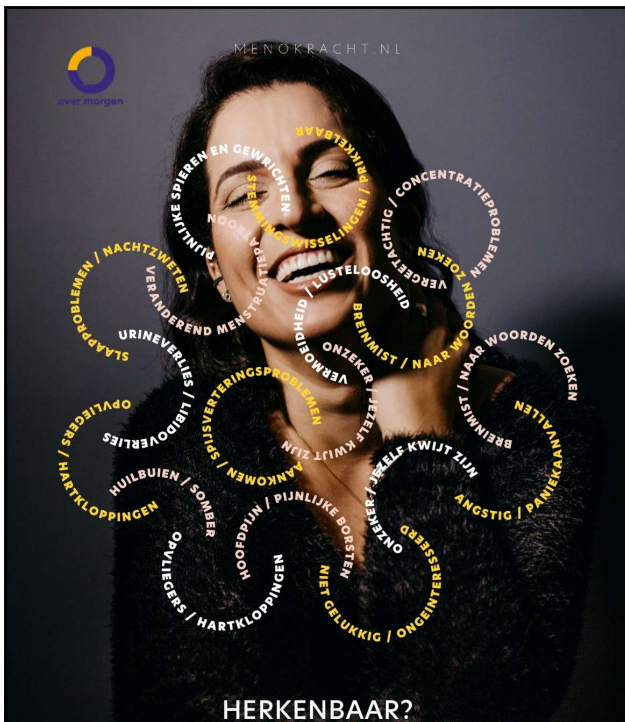
Wat is er al aanwezig in de groep?

Beantwoord met elkaar de volgende vragen:

- Wat doe jij of doet jouw organisatie al voor deze groep medewerkers?
- Wat werkt? En wat werkt minder goed?
- Wat zijn specifieke uitdagingen voor jouw team/organisatie?

ONTH KRACHT

18

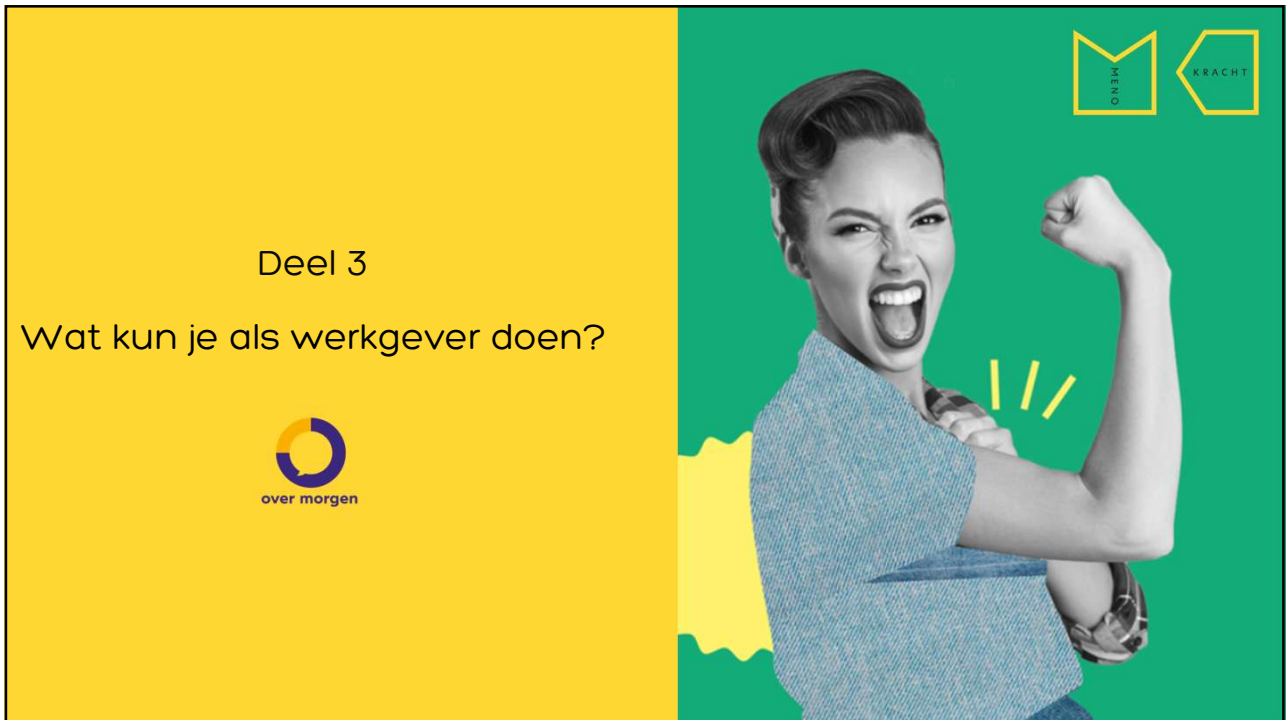


Bevindingen

Noteer voor jezelf de belangrijkste inzichten



19



20



Wat kun je als werkgever doen?

Wat vrouwen zelf aangeven:

- Vrouwen willen niet als "zwak" gezien worden, wel erkend
- De grootste wens: een veilige, open cultuur en leidinggevendendie kennis hebben van de hormonale cyclus in relatie tot werk

Creëer bewustzijn & doorbreek het taboe

- Terugkerende voorlichting en jaarthema's
- Balans/inzetbaarheid- en functioneringsgesprekken
- Inbedding in beleid, PMO en providerboog

Zorg voor steun & verbinding

- Open cultuur en het goede gesprek
- Intervisie/supportgroepen
- Vraag (steeds): wat heb jij nodig?
- Samenwerking bedrijfsarts, zie ook richtlijnen NVAB over: [kennisbank/zwangerschap-postpartumperiode-en-werk/](https://www.nvab.nl/kennisbank/zwangerschap-postpartumperiode-en-werk/) [kennisbank/richtlijn-overgang-en-werk/](https://www.nvab.nl/kennisbank/richtlijn-overgang-en-werk/)

Investeer in preventie & flexibiliteit

- Preventief spreekuur
- Vitaliteitsaanpak: stress, voeding, slaap, beweging, zingeving
- Flexibiliteit in werktijden, taken en locatie (kijk ook naar generatieregeling, rimpeldagen, etc.)
- Faciliteren van hulpmiddelen (koelsjaal, dopper)
- Maak tijdelijke/kleine afspraken, en evalueer
- Coach of aanspreekpunt met kennis van de overgang

Verbeter fysieke werkomstandigheden

- Ergonomie, temperatuur, ventilatie
- Rustige ruimte om te werken of terug te trekken
- Schone kled-, was- en toiletruimtes met prullebakjes
- Beschikbaarheid van hygiëneproducten
- Toegang tot koud water



21



Wat kun jij als leidinggevende doen?

(H)erken beperkingen door cyclus- en overgangsklachten

- Waar lopen medewerkers tegenaan?
- Welke werkzaamheden verergeren symptomen?
- Welke rol speelt de werksfeer?

Sta open en ga in gesprek, zoek samen naar oplossingen

- Wat kan de medewerker zelf doen? (neem de tijd om haar zelf de oplossing te laten vinden)
- Wat kan de leidinggevende doen?

Beweeg mee waar kan (verschil tussen verzuim en inzetbaarheid)

- Stel je flexibel op, focus op wat wél kan
- Pas waar mogelijk (tijdelijk) werkzaamheden/werkomstandigheden aan
- Blijf in verbinding, vraag tussendoor eens hoe het gaat

Betrek de bedrijfsarts

- Wel of geen burn-out?
- Sinds maart '26 nieuwe richtlijn Overgang & Werk

Blijf het continu aandacht geven, ook als het goed gaat!



22



Hoe kunnen HR en leidinggevenden elkaar ondersteunen?

- Analyseer (samen) regelmatig relevante data (verzuim, werkplezier, in- en uitstroom).
- Bereid jaar- en inzetbaarheidsgesprekken (samen) voor.
- Ondersteun elkaar zo nodig tijdens gesprekken.
- Onderzoek met de medewerker welke factoren mogelijk bijdragen aan frequent of roze verzuim, in- uitstroom (reden om bij organisatie te gaan werken en reden van verlaten).
- Benadruk het belang van kennis over de hormonale cyclus/overgang en stimuleer tot het volgen van voorlichting.
- Bij onboarding van nieuwe medewerkers aandacht voor inzetbaarheid en levensfasen.



23

Deel 4

Hoe pak je het aan?
+
OverMorgen webinars en
mini-masterclasses

24



Aan de slag

Vorbereiding:

- Breng je team in kaart (denk aan: verzuim, presentieisme, productiviteit, sociale veiligheid, sfeer, samenwerking, bijzonderheden).
- Wat zie je? Wat is nodig? Welke volgorde?
- Wat is het doel? Voor jou vanuit werkgeverperspectief en voor de medewerker (gezond en fit op het werk/leefstijl algemeen).
- Bepaal je doelgroep (team/afdeling/locatie/organisatie/individuele medewerkers).
- Welke investering in uren en middelen heb je tot je beschikking (denk ook aan uren mdw, eigen tijd of (gedeeltelijk) werktijd)?
- Denk na over medewerkers die niet mee willen of kunnen doen, hoe ga je daarmee om?
- Bepaal de vorm (team meeting, aparte bijeenkomst, live, DIY, online, op locatie).
- Zijn er haakjes waar je de activiteit aan kunt ophangen? Bijvoorbeeld de Week van de Overgang, Vitaliteitsweek, dag van de zorg, Wereld menopauzedag, etc.
- Communicatie, aankondiging, aanmelden, follow-up, evaluatie, feedback terugkoppelen, borgen, waar kunnen de medewerkers de materialen (nog eens) bekijken/downloaden.



25




Zie je door de bomen het bos niet meer?

Begin met de webinars en mini-masterclasses



26



OverMorgen webinar over hormonen

In deze online sessie nemen gynaecologen Wilma Smit en Pauline Ottervanger je mee in de wereld van hormonen.


Ze delen hun medische kennis en praktische tips. Wat gebeurt er in je lijf? Wat is normaal en wanneer moet je aan de bel trekken? En hoe kom je zo goed en gezond mogelijk door de verschillende fases?

Nodig je medewerkers uit om deel te nemen!

Deze sessie wordt op twee momenten gegeven. Inschrijven is niet nodig. Via de website van OverMorgen (zie hieronder) vind je de linkjes om deel te nemen en een uitnodigingstekst voor je medewerkers. Ook leuk om met het team te bekijken!

- Donderdag 21 mei van 15.30 - 17.00 uur
- Dinsdag 26 mei van 13.00 - 14.30 uur

vvtwerktaanmorgen.nl/in-gesprek/in-gesprek-over-hormonen



dr. Pauline Ottervanger dr. Wilma Smit



27

OverMorgen mini-masterclasses

Thema's:

- voeding
- stress en hormonen
- Bewegen en gelukshormonen

Per thema:



- 2 korte video's
- hand-out presentaties
- naslagwerk

De materialen kun je downloaden via:
<https://www.vvtwerktaanmorgen.nl/in-gesprek/in-gesprek-over-hormonen>

Jouw energie-werkplaats


Ik ben moe, ik snack, ik crash

Hoi!
Ik ben dokter Naomi

Stress en hormonen



Hoi!
Ik ben Heiga



Onderhoud & rust


Minder pijn in je lijf

Hoi!
Ik ben dokter Naomi


Bewegen & Gelukshormonen Deel 1

Hoi!
Ik ben Jolene Van Menokracht




Stress

Hoi!
Ik ben Heiga



Bewegen & Gelukshormonen Deel 2

Hoi!
Ik ben Jolene Van Menokracht



28



Uitpakken? Maak er een campagne van!

- Bekijk in een periode met elkaar de video's.
- Bespreek na het zien van de video met elkaar wat je eruit hebt gehaald en hoe je dit in je dagelijkse leven kunt integreren.
- Brainstorm over wat je tijdens je dienst kunt doen, en wat je daar eventueel voor nodig hebt. Kun je collega's, bewoners/klanten erbij betrekken?
- Stel met je team een doel, klein en haalbaar (doel mag ook individueel zijn).
- Maak een plannetje van aanpak hoe je dit doel gaat bereiken. Denk ook aan langere termijn, belonen als doel is gehaald, en wat als het niet lukt?
- Maak afspraken over wat je gaat doen, start en eindig bijvoorbeeld de dienst met een oefening/dans en iedereen doet mee.
- Begin klein, lukt het? Dan het volgende. Bekijk de naslagwerken voor inspiratie.
- Denk ook eens aan:
 - een challenge, bijv. alleen zwarte koffie/thee/water (opleuken) drinken tijdens de dienst
 - een beloningsmeter (en nee, geen taart na het behalen van het doel)
 - geheugensteuntjes (maak een foto en zet het in de team app, kaartjes, appje, elkaar aanschieten)
 - intentie van de dag
 - wat gebeurt binnen en kan ook in de buitenlucht



29



Tips voor simpele brainstorm met team



- Vraag naar gezonde tussendoortjes en noteer deze op een ideeënboard (laat foto maken). Dit kan ook met gerechten, deel de recepten.
- Vraag naar wat je gedurende de dienst helpt of zou helpen als je vermoeid of gestrest voelt. En wat helpt je om tijdens onregelmatige of nacht-/slaapdiensten?
- Hoe kom je naar het werk of naar je klanten? Is dat ok of zou dat anders kunnen? (auto > fiets > verder weg parkeren)
- Vraag naar liedjes waar je vrolijk van wordt en maak een playlist van favoriete energieke liedjes. Deel dit met het team of zet het op tijdens de start en afronding van de dienst. Kun je gelijk even met elkaar een dansje doen.
- Inspiratie door een collega in het zonnetje zetten. Teken een zon met lange stralen. Wanneer iemand iets doet wat je dienst goed heeft gemaakt, schrijf je dat in een zonnestraal.
- Gelukshormonen activeren door een boekje met complimenten te geven (in een klein team) (teken voor ieder teamlid een bloem met het aantal blaadjes dat gelijk is aan het aantal teamleden, laat hierin ieder teamlid een compliment voor de ander noteren).
- Laat ieder teamlid een weegschaal maken, wat kost je energie en waar krijg je energie van? En wat mag een onsje meer of minder zijn? Een stapje verder is de weegschaal oefening combineren met de cirkel van invloed/betrokkenheid/controlé.



30


Deel 5

Vragen en afronding



A woman with a determined expression flexes her right arm against a green background. The background is split into a yellow left half and a green right half. In the top right corner, there are two logos: 'ONFM' inside a yellow square and 'KRACHT' inside a yellow pentagon. The woman is wearing a blue textured top and a watch on her left wrist.

33




Dank jullie wel voor jullie aandacht ☺

Wat is er het meeste blijven hangen van onze bijeenkomst van vandaag?

Mocht je naderhand nog vragen hebben of even willen sparren, neem gerust contact met mij op via:
miranda@menokracht.nl

menokracht.nl



A smartphone and a photo of a woman are shown. The smartphone screen displays a quote: "IK BEN NIET MEER ZO BEZIG MET MIJN OMGEVING EN DAT GEEFT MIJ VEEL RUST EN RUIMTE." Below the quote is a photo of a woman in a swimming pool. The photo of the woman on the right displays a quote: "IK BEN DE HELE TIJD BEZIG MIJN GANGEN TE VERBLOEMEN IN DE HOOP DAT NIEMAND MIJN ROUNTJES ZIET." Both the smartphone and the photo have the 'ONFM' and 'KRACHT' logos at the bottom.

34