

Is deze scan gevalideerd?

Waar de Organisatiescan Cyclus en Overgang op rust, wat wij wel en niet beweren, en wat dat betekent voor uw besluit. Voor bedrijfsartsen, arbodiensten en beleidsmakers. September 2026.

Het korte antwoord

Nee. De Organisatiescan Cyclus en Overgang is als instrument niet gevalideerd. Er is geen onderzoek gedaan waarin is aangetoond dat deze specifieke vragenlijst meet wat hij beweert te meten, en er is geen toetsing op betrouwbaarheid of herhaalbaarheid.

Wij zeggen dat er liever zelf bij dan dat u het moet ontdekken. Een instrument dat zich sterker voordoet dan het is, verliest zijn waarde op het moment dat iemand doorvraagt, en juist bij dit onderwerp is dat het laatste wat u kunt gebruiken.

Dat is niet het hele antwoord. De vraag achter uw vraag is vermoedelijk: kan ik hierop vertrouwen, en kan ik dit verdedigen binnen mijn organisatie. Daar gaat de rest van dit document over.

Wat validatie betekent, en wat het niet betekent

Een gevalideerd meetinstrument is een instrument waarvan in onderzoek is vastgesteld dat het meet wat het pretendeert te meten, dat het bij herhaling dezelfde uitkomst geeft en dat de uitkomsten samenhangen met wat zij zouden moeten voorspellen. Dat vraagt om een aparte onderzoeksopzet, om vergelijking met een bestaande maat en om publicatie.

Dat traject is bij deze scan niet doorlopen. Wat wel is gebeurd, is dat de kernvragen letterlijk zijn overgenomen uit onderzoek dat die toets wel heeft doorstaan.

Waar de vragen vandaan komen

Onderdeel van de scan	Herkomst
Ziek melden, de frequentie en het aantal dagen	Vragenlijst Schoep e.a., BMJ Open 2019, onder 32.748 vrouwen
De reden die iemand opgeeft bij een ziekmelding	Idem
Productiviteit op klachtendagen en het aantal klachtendagen	Idem, inclusief de rekenwijze
Cycluslengte en aantal dagen bloedverlies	Idem
Raadplegen van huisarts en gynaecoloog	Idem
Omvang van de overgangsgroep en de invloed op het werk	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, TNO en CBS 2021; RIVM, Werken en de overgang, 2022
Klachtenlijst bij de overgang	Gebaseerd op de klachten zoals beschreven in de NVAB-richtlijn Overgang en Werk, maart 2026
Cultuur, openheid en de perceptiekloof	Eigen ontwikkeling
Wat de werkplek toelaat	Eigen ontwikkeling

Maatregelen en draagvlak	Eigen ontwikkeling
--------------------------	--------------------

De onderdelen die als eigen ontwikkeling staan vermeld, zijn niet gevalideerd en ook niet uit gevalideerd onderzoek overgenomen. Zij komen voort uit tien jaar praktijk en uit gesprekken met organisaties. Wij presenteren die uitkomsten daarom als wat zij zijn: wat medewerkers van deze organisatie hebben ingevuld.

De rekenwijze volgt het onderzoek

Het productieverlies wordt op dezelfde manier berekend als in het Radboudumc-onderzoek: het aantal dagen met verminderde productiviteit vermenigvuldigd met het productiviteitsverlies op die dagen. Verzuimdagen staan daar los van en worden nooit bij het productieverlies opgeteld.

Daardoor zijn de uitkomsten van onze scan vergelijkbaar met de gepubliceerde landelijke cijfers, en dat is controleerbaar. In elk rapport staat de vergelijking met die cijfers, met de bron erbij.

Landelijk komt dat onderzoek uit op 8,9 verloren productieve dagen per jaar tegenover 1,3 verzuimdagen, en op ongeveer één op de vijf vrouwen die bij een ziekmelding de werkelijke reden noemt. Wijkt een organisatie daarvan af, dan is dat zichtbaar en kunt u zelf beoordelen of dat plausibel is.

Wat deze scan uitdrukkelijk niet is

Geen diagnostisch instrument. De scan stelt geen diagnose, meet geen ziektelast en geeft geen individuele uitkomst. Waar uitkomsten wijzen op iets dat medische aandacht vraagt, zoals een sterk onregelmatige cyclus of langdurig bloedverlies, verwijst het rapport naar de huisarts of de bedrijfsarts en niet naar onszelf.

Geen verzuiminstrument. Wij beloven geen daling van uw verzuimcijfers. Dat effect is voor voorlichting niet aangetoond en wij schrijven het dus niet op.

Geen objectieve meting. Alles berust op zelfrapportage. Medewerkers beoordelen hun eigen klachten en hun eigen productiviteit. Dat is een beperking en die staat in elk rapport benoemd.

Geen aselechte steekproef. Deelname is vrijwillig. Mensen met klachten doen waarschijnlijk iets vaker mee dan mensen zonder. Daarom staat bij elk cijfer het aantal deelnemers waarover het is berekend, en daarom noemen wij de uitkomst een goed onderbouwde indicatie en geen boekhoudkundige waarheid.

Wat wij wel doen om de uitkomsten betrouwbaar te houden

Bij elk cijfer staat de noemer. Een percentage zonder aantal is niet te beoordelen, en daarom vermelden wij overal over hoeveel deelnemers een uitkomst is berekend.

Iedereen vult dezelfde scan in, ook collega's zonder klachten en leidinggevenden. Daardoor kunnen wij het verschil tonen tussen wat het management denkt dat er speelt en wat er gemeten wordt. Dat verschil is zelf een uitkomst.

Wij corrigeren niets. Waar landelijk onderzoek laat zien dat mensen hun eigen productiviteitsverlies onderschatten, tellen wij daar niets bij op, omdat elke correctie een aanname zou zijn. Het bedrag in het rapport is daarmee een ondergrens.

Bij elk scenario over wat er terug te winnen is, staat hoe sterk het onderliggende bewijs is: sterk wanneer het effect in gerandomiseerd onderzoek is aangetoond, matig wanneer het aannemelijk is maar niet in cijfers vastligt, en indicatief wanneer het om een rekenvoorbeeld gaat.

Wij tonen geen uitsplitsing van groepen kleiner dan twintig deelnemers en geen rapport onder de acht deelnemers. Dat beperkt wat wij kunnen laten zien, en dat is een bewuste keuze.

De herhaalmeting is de eigenlijke toets

Eén meting laat zien wat er speelt. Pas een herhaalmeting na twaalf maanden, met dezelfde vragen en dezelfde rekenwijze, laat zien of er iets veranderd is.

Ook dan gelden er grenzen aan wat u mag concluderen. Organisaties voeren doorgaans meerdere maatregelen tegelijk in, en er verandert in een jaar meer dan alleen beleid. Een verschil tussen twee metingen laat zien wat er veranderd is, maar bewijst niet zonder meer waardoor dat komt. Die zin staat in het rapport.

Wat de herhaalmeting wel oplevert, is inzicht in of ingevoerde maatregelen bekend zijn en gebruikt worden. Een maatregel die niemand kent, werkt niet, en dat is met één vraag vast te stellen.

De route naar validatie

Wij bouwen aan een landelijke onderzoekspool. Organisaties kunnen ervoor kiezen hun groeps cijfers daaraan bij te dragen, en hun medewerkers geven daar afzonderlijk toestemming voor. Zolang er minder dan vijf organisaties en honderd deelnemers in zitten, verschijnt er geen landelijk cijfer in het rapport.

Naarmate die pool groeit, wordt het mogelijk om organisaties die een maatregel invoerden te vergelijken met organisaties die dat niet deden, en om de vragenlijst zelf te toetsen op interne samenhang. Dat is de route waarlangs validatie mogelijk wordt.

Die route is niet nieuw voor ons. Het Radboudumc-onderzoek waaraan wij onze kernvragen ontleen, kwam voort uit een eerdere inventarisatie van ons instituut. Een gynaecoloog verbonden aan het Radboudumc nam destijds contact op om die inventarisatie om te zetten in wetenschappelijk onderzoek, wat leidde tot een landelijke enquête onder 32.748 vrouwen en tot publicatie in BMJ Open.

Werkt u aan onderzoek op dit terrein en ziet u aanknopingspunten, dan gaan wij daarover graag het gesprek aan.

Wat dit betekent voor uw besluit

Als u een gevalideerd meetinstrument nodig heeft, is dit het niet, en dan moeten wij u dat zeggen. Wij kennen op dit onderwerp overigens geen instrument dat die status wel heeft.

Als u een navolgbare meting nodig heeft waarvan de herkomst van elke vraag te controleren is, waarvan de rekenwijze aansluit op gepubliceerd onderzoek, en waarvan de beperkingen expliciet benoemd worden, dan is dit wel wat u zoekt.

Heeft u een vraag die hier niet in staat, stel hem gerust. Wij antwoorden liever eerlijk dat wij iets moeten uitzoeken dan dat wij een geruststelling geven die niet klopt.

Bronnen

Schoep, M.E. e.a., Productivity loss due to menstruation-related symptoms: a nationwide cross-sectional survey among 32.748 women, BMJ Open, 2019.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, TNO en Centraal Bureau voor de Statistiek, 2021.

RIVM, Werken en de overgang, 2022.

Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde, Richtlijn Overgang en Werk, maart 2026.

Bloom, N., Han, R. en Liang, J., Hybrid working from home improves retention without damaging performance, Nature, 2024.

Boushey, H. en Glynn, S.J., There are significant business costs to replacing employees, overzicht van dertig studies.

Menstruatie Voorlichtingsinstituut, Nassastraat 1-f, 5583 BN Waalre. Telefoon +31 85 043 11 98, e-mail info@men-struatie.nl, KvK 76974197.

Interne notitie, niet meesturen: laat de alinea over de route naar validatie controleren voordat je dit aan een onderzoeksgroep stuurt, en pas de formulering over het Radboudumc aan als je de samenwerking anders wilt benoemen.