

Directierapport

YouR Health Huddle

Organisatiescan Cyclus en Overgang

Ronde 1 · Nulmeting · 2026-09-01, loopt nog



Menstruatie Voorlichtingsinstituut

Een instrument van het Menstruatie Voorlichtingsinstituut



Cyclus en overgang op het werk

Let op: dit is een testrapport. Er zitten 280 verzonden testantwoorden in deze cijfers. Wis de testantwoorden op de beheerpagina voordat je dit rapport met een klant deelt.

280 medewerkers vulden de scan in. 98 menstrueren, 56 menstrueren en herkennen daarnaast de overgang, 56 zitten in of na de overgang, 0 menstrueren niet maar zijn wel vrouw, 28 gaven aan dat het niet op hen van toepassing is en 42 wilden er niets over delen. Die laatste twee groepen worden nooit bij elkaar opgeteld. Alle cijfers zijn groepscijfers. Er zijn geen persoonsgegevens verwerkt en groepen kleiner dan vijf personen worden niet apart getoond.

1285

werkdagen per jaar gaan binnen deze organisatie verloren
Berekend over 143 medewerkers met een cyclus en 41 medewerkers in de overgang.

EUR 359.853

kost dat de organisatie per jaar
Berekend met de opgegeven loonkosten van EUR 280 per dag.

89%

van wie zich hiervoor ziek meldt, noemt niet de echte reden
Berekend over de 70 medewerkers die zich voor deze klachten wel eens ziek melden en aangaven welke reden zij dan opgeven.

4,9

productieve dagen per jaar gaan verloren bij elke medewerker die menstrueert

Berekend over de 154 medewerkers die zowel het aantal klachtendagen als hun productiviteit op die dagen invulden.

7,4

productieve dagen per jaar gaan verloren bij elke medewerker in de overgang

Berekend over de 112 medewerkers in de overgang die zowel het aantal klachtendagen als hun productiviteit op die dagen invulden.

27%

van de medewerkers in de overgang overweegt minder te werken of te vertrekken

Berekend over de 112 medewerkers in of na de overgang die deze vraag beantwoordden, van wie er 82 geen van deze antwoorden koos.

44%

van de medewerkers met klachten beoordeelt die met een 7 of hoger

Berekend over de 210 medewerkers die een cijfer aan hun eigen klachten gaven, elke medewerker één keer geteld.

35

staat de openheidsindex op een schaal van 0 tot 100

Berekend over de 210 medewerkers die minstens één van de vijf vragen over openheid beantwoordden.

67%

meldt zich nooit ziek voor deze klachten

Dat zijn 140 medewerkers; zij blijven buiten de berekening van het verborgen verzuim.

93%

heeft tijdens het werk last van de klachten

Berekend over de 210 medewerkers die de vraag over klachtendagen beantwoordden, elke medewerker één keer geteld.

Bij elk cijfer in dit rapport staat hoeveel deelnemers de betreffende vraag hebben beantwoord. Dat is geen slag om de arm maar een voorwaarde om het te kunnen controleren: een percentage zonder aantal erbij is niet te beoordelen.

De aantallen per vraag verschillen, ook binnen dezelfde groep. Niet iedereen krijgt elke vraag: de vragenlijst volgt de situatie van de deelnemer. Wie zowel menstrueert als overgangsklachten herkent, telt bij sommige vragen in beide groepen mee en bij andere maar één keer. Daarom staat bij elke tabel precies om welke medewerkers het gaat.

Wilt u alleen de hoofdlijn, lees dan de managementsamenvatting hieronder en het advies achterin.

Wilt u weten hoe de bedragen tot stand komen, lees dan het hoofdstuk over wat het de organisatie kost en de verantwoording.

Wilt u weten wat u morgen kunt doen, lees dan de hoofdstukken over wat de werkplek toelaat, wat medewerkers zelf vragen en de haalbaarheid.

Inhoud

Deel 1 · Wie de scan invulden

Managementsamenvatting	3
Deelnemers die niets wilden delen	4
Vragen die deelnemers liever niet beantwoordden	4
Deelname en representativiteit	5

Deel 2 · Wat er speelt en wat het kost

Wat het de organisatie kost	5
Ziekmelden, doorwerken of zelf oplossen	6
Signalen uit de cyclus	7
Wat medewerkers ervaren	8
Zwaarte en werkvermogen	9
De kloof tussen beeld en werkelijkheid	9
Wat de werkplek toelaat	10

Deel 3 · Wat u kunt doen

Wat medewerkers zelf vragen	12
Advies in drie stappen	14
Haalbaarheid en draagvlak	14
Wat er terug te winnen is	15
Verantwoording van de rekenwijze	16

Wie de scan invulden

Wie de scan invulden, wat zij wel en niet wilden delen en hoe representatief het beeld is.

Managementsamenvatting

Van de 500 medewerkers vulden er 280 de scan in, een deelname van 56 procent. Het beeld dat daaruit ontstaat is in één zin samen te vatten: binnen YouR Health Huddle gaan naar schatting 1285 werkdagen per jaar verloren, en het overgrote deel daarvan is in geen enkel systeem terug te vinden omdat mensen doorwerken of een andere reden opgeven bij een ziekmelding.

Voor dit rapport vulden 280 medewerkers de scan in. Zij doen dat omdat zij hun werk goed willen doen en omdat zij hier willen blijven werken. Wat u hieronder leest gaat dan ook niet over uitval, maar over ruimte die nog niet benut wordt. De medewerkers die het betreft zijn doorgaans ervaren, zitten midden in hun loopbaan en dragen een groot deel van het werk. Elke dag die zij door een kleine aanpassing wél op volle kracht kunnen werken, is winst voor hen en voor u.

Twee cijfers verdienen de aandacht van de directie. Van de 70 medewerkers die zich wel eens ziek melden, noemt 89 procent daarbij niet de echte reden, en dat verklaart waarom dit onderwerp nooit in de verzuimrapportage is opgevallen. Daarnaast overweegt 27 procent van de 112 medewerkers in of na de overgang die deze vraag beantwoordden om minder te gaan werken, een stap terug te doen of te vertrekken, en dat raakt direct aan verloop en aan de doorstroom van vrouwen naar hogere functies.

Daar staat tegenover dat de meest gevraagde maatregelen vrijwel niets kosten. Het gaat om Flexibele werktijden of zelf roosteren, Thuis kunnen werken op klachtendagen en Minder belastend werk op zware dagen. Deze maatregelen zijn binnen enkele weken te regelen.

Het productieverlies door menstratieklachten ligt in deze organisatie op 4,9 dagen per jaar en daarmee onder het landelijke gemiddelde van 8,9 dagen. Dat kan samenhangen met de aard van het werk, met de leeftijdsopbouw of met de ruimte die medewerkers hier al ervaren om hun dag aan te passen.

De maatregelen die hieruit volgen zijn zelden groot of duur. Dat is het opvallendste aan deze meting: er valt veel te winnen met weinig.

Deelnemers die niets wilden delen

42 deelnemers, 15% van alle deelnemers, gaven aan hier niets over te willen delen. Zij kregen één vrijwillige vervolgvraag over de reden.

Reden	Aantal
Ik vind het te persoonlijk voor een vragenlijst van mijn werk	12
Ik ben bang dat dit gevolgen heeft voor mij binnen de organisatie	9
Ik ben bang dat mijn antwoorden herleidbaar zijn	4
Een andere reden	4
Ik denk niet dat er iets mee gedaan wordt	2
Het past niet bij mijn geloof of cultuur om hierover te praten	1
Dat wil ik ook niet zeggen	1
Geen reden opgegeven	9

Waarvoor de 9 medewerkers vrezen die bang zijn voor gevolgen

Gevreesd gevolg	Aantal	Aandeel
Dat ik als minder belastbaar word gezien	6	67%
Dat mijn leidinggevende erachter komt wat ik heb ingevuld	4	44%
Dat collega's anders naar mij gaan kijken	3	33%
Dat het invloed heeft op mijn beoordeling of mijn doorgroeimogelijkheden	2	22%
Dat het gevolgen heeft voor mijn contract of mijn uren	1	11%
Geen antwoord gegeven	0	0%

Dit gaat over de 9 medewerkers die bij de vorige vraag aangaven bang te zijn voor gevolgen. Zij konden meerdere zorgen aankruisen, waardoor de aantallen hierboven optellen tot meer dan 9.

Wie niets wil delen uit angst voor gevolgen, zegt daarmee iets over de cultuur binnen de organisatie. Tegelijk geldt dat medewerkers ook zelf een rol hebben in het aangeven van wat zij nodig hebben. Openheid komt van twee kanten: de organisatie maakt het veilig om iets te zeggen, en de medewerker zegt het.

Het aandeel deelnemers dat een vraag niet wilde beantwoorden is zelf een uitkomst, want het zegt iets over hoe veilig het voelt om hierover open te zijn.

Vragen die deelnemers liever niet beantwoordden

Bij een aantal vragen over het werk en de organisatie kon een deelnemer kiezen om niets te zeggen. Wie dat deed, kreeg één vrijwillige vervolgvraag naar de reden. De uitsplitsing wordt per vraag getoond vanaf vijf deelnemers.

57 deelnemers wilden niet zeggen: Leeftijdsgroep.

Reden	Aantal
Ik ben bang dat dit gevolgen heeft voor mij binnen de organisatie	10
Ik vind het te persoonlijk voor een vragenlijst van mijn werk	7
Ik ben bang dat mijn antwoorden herleidbaar zijn	4
Een andere reden	4
Het past niet bij mijn geloof of cultuur om hierover te praten	3
Geen reden opgegeven	29

Wat zij vreesden als gevolg

Een deelgroep binnen de 57 hierboven: de 10 deelnemers die op de vervolgvraag naar de gevreesde gevolgen antwoordden.

Gevreesd gevolg	Aantal
Dat ik als minder belastbaar word gezien	7
Dat collega's anders naar mij gaan kijken	3
Dat het invloed heeft op mijn beoordeling of mijn doorgroeimogelijkheden	3
Dat mijn leidinggevende erachter komt wat ik heb ingevuld	2

Wie niets wil delen uit angst voor gevolgen, zegt daarmee iets over de cultuur binnen de organisatie. Tegelijk geldt dat medewerkers ook zelf een rol hebben in het aangeven van wat zij nodig hebben. Openheid komt van twee kanten: de organisatie maakt het veilig om iets te zeggen, en de medewerker zegt het.

Deelname en representativiteit

De scan stond één dag open en werd door de organisatie zelf verspreid. Iedereen binnen de organisatie is uitgenodigd, ook collega's die zelf geen klachten hebben, omdat juist het verschil tussen beeld en meting het gesprek scherp maakt.

Groep	Aantal	Aandeel
Menstrueert, merkt nog niets van de overgang	98	35%
Menstrueert en herkent ook de overgang	56	20%
In of na de overgang	56	20%
Door de overgang heen, geen klachten meer	0	0%
Menstrueert niet, is wel vrouw	0	0%
Niet op mij van toepassing	28	10%
Wil hier niets over delen	42	15%

Onder de deelnemers zitten 56 leidinggevenden. De deelname van 56 procent betekent dat het beeld betrouwbaar genoeg is om besluiten op te nemen, met de kanttekening die bij elk vrijwillig onderzoek geldt: mensen met klachten doen waarschijnlijk iets vaker mee dan mensen zonder. De uitkomsten zijn daarom een goed onderbouwde indicatie en geen boekhoudkundige waarheid.

De groep die aangaf dat het niet op hem of haar van toepassing is en de groep die er niets over wilde delen worden overal apart getoond en nooit bij elkaar opgeteld.

Het aandeel deelnemers dat een vraag niet wilde beantwoorden is zelf een uitkomst, want het zegt iets over hoe veilig het voelt om hierover open te zijn.

Wat er speelt en wat het kost

Wat er verloren gaat, wat het kost en wat medewerkers op hun werkplek ervaren.

Wat het de organisatie kost

Het grootste verlies zit niet in verzuim maar in doorwerken met klachten. Onderstaande berekening gebruikt uw eigen aantallen. Pas ze aan en de uitkomst rekent mee.

De aantallen medewerkers met een cyclus en in de overgang zijn afgeleid uit de leeftijdsopbouw van het personeel.

Een medewerker in de overgang verliest gemiddeld 0,6 van de ongeveer 22 werkdagen in een maand aan productieve tijd, oftewel 7,4 werkdagen per jaar.

Post	Dagen per jaar	Indicatie
Productieverlies door doorwerken met menstratieklachten	703	EUR 196.760
Productieverlies door doorwerken met overgangsklachten	303	EUR 84.872
Verzuim dat medewerkers zelf aan deze klachten toeschrijven	279	EUR 78.221
Totaal per jaar	1285	EUR 359.853

Eén ding is bewust niet meegerekend. Wie jarenlang doorgaat, went daaraan en schat de eigen productiviteit op klachtendagen hoger in dan die in werkelijkheid is. Uit landelijk onderzoek blijkt het verlies structureel groter dan wat mensen zelf aangeven. Wij rekenen alleen met wat uw medewerkers zelf hebben ingevuld en tellen daar niets bij op, omdat elke correctie een aanname zou zijn. Het bedrag hierboven is daarmee een ondergrens en geen bovengrens.

Het gaat om een indicatie op basis van zelfrapportage, met een reële bandbreedte van ongeveer EUR 269.890 tot EUR 449.816. Landelijk ligt het productieverlies door menstratieklachten op 8,9 dagen per jaar tegenover 1,3 verzuimdagen, gemeten onder 32.748 vrouwen (Schoep e.a., BMJ Open 2019). Deze organisatie ligt daar met 4,9 dagen onder.

Ziekmelden, doorwerken of zelf oplossen

De vraag over ziek melden kent vier ingangen. Wie het zelf oplost door thuis te werken of te schuiven in het rooster, telt niet mee in het verzuim en ook niet bij het doorwerken met klachten. Eén groep springt eruit: de medewerkers die doorwerken terwijl dat naar eigen zeggen eigenlijk niet verantwoord is.

16%

werkt door terwijl dat naar eigen zeggen eigenlijk niet verantwoord is

Berekend over de 210 medewerkers met klachten die deze vraag beantwoordden.

Antwoord	Medewerkers met menstruatieklachten die deze vraag kregen, 154	Medewerkers met overgangsklachten die deze vraag kregen, 56	Samen, 210 medewerkers
Meldt zich wel eens ziek	52 (34%)	18 (32%)	70 (33%)
Lost het zelf op met thuiswerken of schuiven in het rooster	46 (30%)	14 (25%)	60 (29%)
Werkt door, maar zou zich eigenlijk ziek moeten melden	23 (15%)	10 (18%)	33 (16%)
Doet gewoon het werk	33 (21%)	14 (25%)	47 (22%)

Beide groepen krijgen dezelfde vier antwoordmogelijkheden, zodat de uitkomsten naast elkaar te leggen zijn. Berekend over de 210 medewerkers met klachten die deze vraag beantwoordden. De tweede groep, 60 medewerkers, is bewust uit beide cijfers gehouden: er is geen verzuim en er wordt ook niet doorgewerkt met klachten.

In de overgangsgroep ligt het doorwerken terwijl dat eigenlijk niet verantwoord is hoger dan in de menstruatiegroep. Dat is verklaarbaar: overgangsklachten duren jaren, en niemand meldt zich jarenlang ziek.

Welke reden wordt er opgegeven

Deze vraag krijgen alleen de 70 medewerkers die zich wel eens ziek melden, in beide groepen met dezelfde antwoorden.

Opgegeven reden	Medewerkers met menstruatieklachten die zich wel eens ziek melden, 52	Medewerkers met overgangsklachten die zich wel eens ziek melden, 18	Samen, 70 medewerkers
Ik noem alleen een van de klachten, bijvoorbeeld buikpijn of hoofdpijn	19 (37%)	9 (50%)	28 (40%)
Ik meld me ziek zonder een reden te noemen	18 (35%)	2 (11%)	20 (29%)
Ik bedenk een andere reden	9 (17%)	5 (28%)	14 (20%)
Ik zeg wat er aan de hand is, dus de klachten zelf	6 (12%)	2 (11%)	8 (11%)

Het verborgen verzuim van 89 procent is berekend over dezelfde 70 medewerkers die zich wel eens ziek melden, in beide groepen met één noemer. Het is alles behalve het antwoord waarin iemand zegt wat er werkelijk aan de hand is. Landelijk noemt ongeveer één op de vijf vrouwen de echte reden (Schoep e.a., BMJ Open 2019). Het verschil tussen alleen een klacht noemen en een andere reden verzinnen is voor een organisatie betekenisvol en staat daarom apart.

Signalen uit de cyclus

Twee cijfers uit de vragen over cycluslengte en bloedverlies. Dit zijn signalen om een arts te raadplegen en nadrukkelijk geen diagnose.

32 deelnemers wilden niet zeggen of zij hormonale anticonceptie gebruiken.

15%

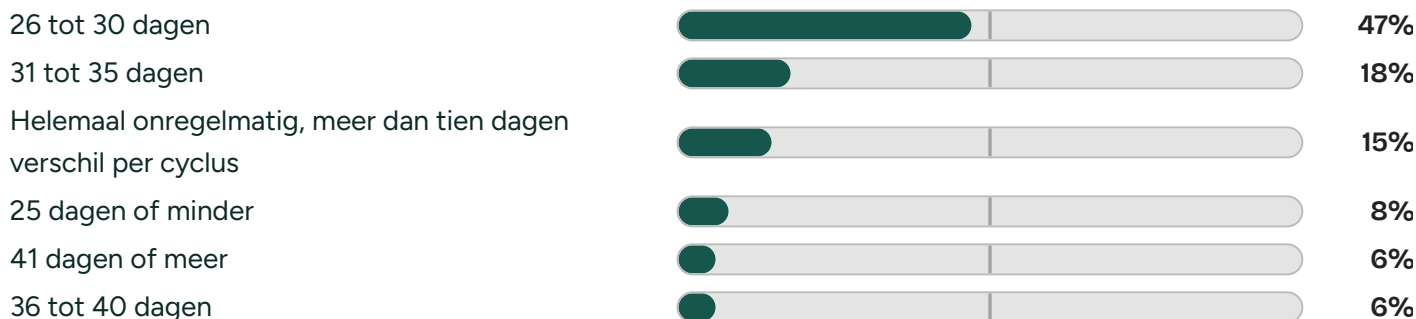
heeft een onregelmatige cyclus met meer dan tien dagen verschil, berekend over 145 deelnemers die de cycluslengte konden aangeven

13%

heeft acht dagen of meer bloedverlies, berekend over 143 deelnemers die dat konden aangeven

Cycluslengte

☒ Gemeten in deze organisatie



Apart geteld, niet meegerekend in de percentages hierboven	Aantal	Van alle deelnemers
Weet ik niet	9	6%

Berekend over 145 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden. 9 kozen alleen niet van toepassing, weet ik niet of wil ik niet zeggen.

Dagen bloedverlies

☒ Gemeten in deze organisatie

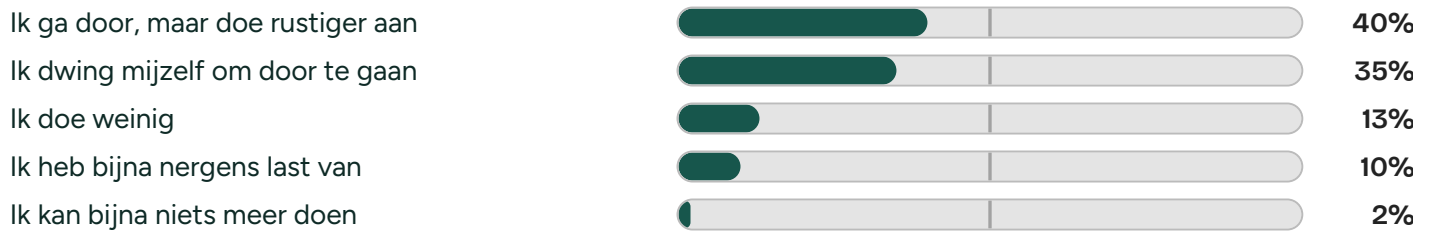


Apart geteld, niet meegerekend in de percentages hierboven	Aantal	Van alle deelnemers
Weet ik niet	11	7%

Berekend over 143 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden. 11 kozen alleen niet van toepassing, weet ik niet of wil ik niet zeggen.

Hoe medewerkers met hun klachten omgaan

☒ Gemeten in deze organisatie



Berekend over 154 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Zorg gezocht	Aandeel
Raadpleegde de huisarts, over 154 beantwoorders	31%
Raadpleegde een gynaecoloog, over 154 beantwoorders	15%

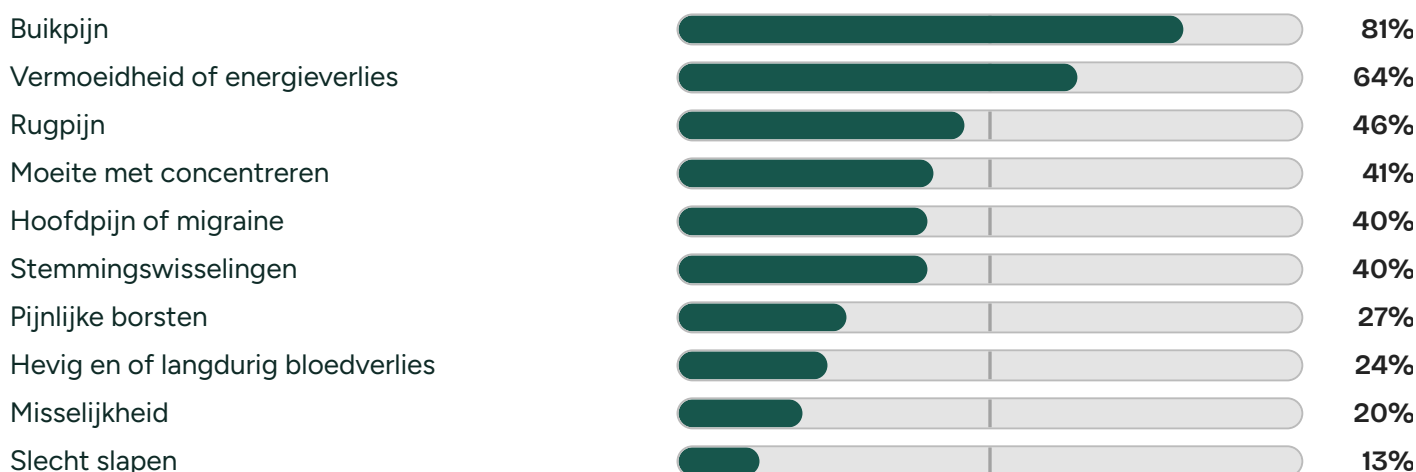
Landelijk raadpleegde 31 procent de huisarts en 14 procent een gynaecoloog (Schoep e.a., BMJ Open 2019, onder 32.748 vrouwen). Een onregelmatige cyclus of acht dagen of meer bloedverlies is een reden om dit met een arts te bespreken; deze scan stelt geen diagnose.

Wat medewerkers ervaren

44% van de 210 deelnemers die een cijfer aan hun klachten gaven, geeft de eigen klachten een 7 of hoger, waarbij elke deelnemer één keer meetelt. Hieronder staan de klachten in twee blokken: bij de menstruatie gaat het om terugkerende dagen per maand, bij de overgang om een periode van jaren.

Klachten rond de menstruatie, genoemd door 151 medewerkers die menstrueren

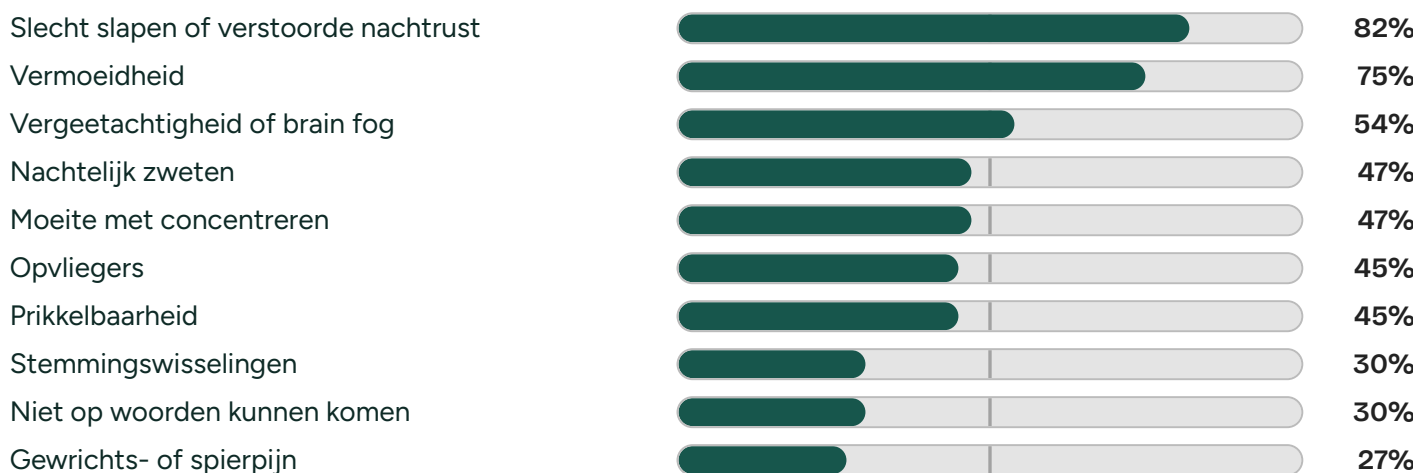
■ Gemeten in deze organisatie



Berekend over de 151 medewerkers die menstrueren en één of meer klachten noemden. Daarnaast gaven 3 medewerkers aan geen klachten te hebben; die keuze staat bewust niet in de ranglijst. Meerdere antwoorden waren mogelijk, dus de percentages tellen op tot meer dan honderd.

Klachten bij de overgang, genoemd door 111 medewerkers die overgangsklachten herkennen, inclusief wie ook nog menstrueert

■ Gemeten in deze organisatie



Berekend over de 111 medewerkers in de overgang die één of meer klachten noemden. Daarnaast gaf 1 medewerker aan geen klachten te hebben; die keuze staat bewust niet in de ranglijst. Meerdere antwoorden waren mogelijk, dus de percentages tellen op tot meer dan honderd.

De twee lijsten zijn niet bij elkaar op te tellen. Menstruatieklachten keren elke maand een paar dagen terug, overgangsklachten houden jaren aan.

Slecht slapen of een verstoorde nachtrust hoort in deze organisatie bij de drie meest genoemde klachten.

Slaap is daarmee een van de belangrijkste factoren achter concentratieverlies op de werkvloer.

Zwaarte en werkvermogen

Deze tabel zet naast elkaar hoe zwaar medewerkers hun eigen klachten beoordelen en hoeveel werk zij op die dagen nog gedaan krijgen. Het gaat om hoe medewerkers hun eigen functioneren ervaren, en die ervaring is voor hen de werkelijkheid waarin zij hun werk doen.

Lichamelijk en mentaal apart

Cijfer	Gemiddelde	Deelnemers
Lichamelijke klachten, zoals pijn, bloedverlies en vermoeidheid	5,5	210
Mentale klachten, zoals humeurschommelingen, somberheid, prikkelbaarheid en brain fog	5,2	210
Landelijk, één gecombineerd cijfer (indicatief)	6,3	—
Geeft de mentale klachten een hoger cijfer dan de lichamelijke	37%	210

De indeling in de groepen hierboven en het kerngetal zware klachten gaan uit van het hoogste van deze twee cijfers. Landelijk komt uit het onderzoek van het Radboudumc een gemiddelde van 6,3 naar voren; daar werd echter één gecombineerd cijfer gevraagd, waardoor die vergelijking uitsluitend indicatief is.

Medewerkers met menstruatieklachten

Groep	Personen	Werkvermogen op klachtendagen	Verloren dagen per jaar
Cijfer 1 tot en met 4	24	87%	2,5
Cijfer 5 en 6	78	73%	5,1
Cijfer 7 tot en met 10	52	65%	5,7

Medewerkers met overgangsklachten

Groep	Personen	Werkvermogen op klachtendagen	Verloren dagen per jaar
Cijfer 1 tot en met 4	22	86%	3,5
Cijfer 5 en 6	42	74%	7,3
Cijfer 7 tot en met 10	48	64%	9,3

Medewerkers die hun klachten een 7 of hoger geven werken op die dagen gemiddeld op 65% van hun normale werk, tegenover 87% bij medewerkers met een 4 of lager.

De kloof tussen beeld en werkelijkheid

Twee groepen kregen dezelfde vraag. Aan de 210 medewerkers met klachten is gevraagd of zij daar tijdens het werk last van hebben. Aan de 20 collega's zonder klachten is gevraagd hoeveel collega's daar volgens hen last van hebben. Het verschil tussen die twee antwoorden is de kloof tussen beeld en werkelijkheid.

 Gemeten in deze organisatie  Ingeschat, geen meting



Van de medewerkers met klachten heeft 93 procent er tijdens het werk last van. Collega's zonder klachten schatten dat lager in, op 40 procent. Het onderwerp is in deze organisatie dus groter dan het lijkt, en dat verklaart waarom er zo weinig over gesproken wordt.

De twee balken hebben elk hun eigen noemer. De meting is berekend over 210 deelnemers uit de menstruatie- en overgangsroutes die de vraag over klachtendagen beantwoordden, waarbij deelnemers die zowel menstrueren als signalen van de overgang herkennen één keer meetellen. Deelnemers voor wie het onderwerp niet van toepassing is en deelnemers die er niets over wilden delen, krijgen die vraag niet en tellen hier niet mee. De schatting is berekend over 20 collega's zonder klachten die een inhoudelijke schatting gaven. Daarnaast koos 8 van hen voor geen idee en gaven 0 geen antwoord; die keuzes zijn nergens bij een ander antwoord opgeteld. De 42 deelnemers die niets wilden delen, vallen volledig buiten deze schatting.

Weet men waar men terechtkan

 Gemeten in deze organisatie



Medewerkers weten binnen en buiten het bedrijf ongeveer even vaak de weg. Beide percentages zijn laag, en dat is het aandachtspunt.

Openheidsindex 35 van 100, berekend over 210 deelnemers die minstens één van deze vragen beantwoordden en per deelnemer alleen over de vragen die hij invulde, opgebouwd uit vijf vragen: hoe vaak erover gesproken wordt, hoe vrij medewerkers zich voelen het te benoemen, of zij weten bij wie zij binnen het bedrijf terechtkunnen, of zij weten waar zij buiten het bedrijf terechtkunnen en of leidinggevendende voldoende kennis hebben. Collega's die zelf geen klachten hebben of niets wilden delen, beantwoordden drie van deze vragen over anderen in plaats van over zichzelf en tellen daarom niet mee in de index.

Zelf ervaren tegenover ingeschat

Dezelfde drie vragen zijn twee keer gesteld: aan medewerkers die het zelf meemaken en als inschatting aan collega's die zelf geen klachten hebben of niets wilden delen.

Vraag	Zelf ervaren, 210 medewerkers met klachten	Ingeschat, 70 collega's zonder klachten
Zich vrij voelen het bij de leidinggevende te benoemen, schaal 1 tot 5	gemiddeld 2,6	gemiddeld 2,2
Weet bij wie men binnen het bedrijf terecht kan	17% zegt ja	11% denkt van wel
Weet waar men buiten het bedrijf terecht kan	28% zegt ja	29% denkt van wel

Schat de omgeving de openheid hoger in dan de mensen die het zelf meemaken, dan gaat het om onwetendheid en niet om onwil. Dat verschil is met voorlichting en duidelijke afspraken te overbruggen.

Uitsplitsing naar contractvorm

Een van beide groepen is kleiner dan 5 deelnemers. Deze uitsplitsing wordt niet getoond.

Medewerkers zonder vast dienstverband hebben doorgaans minder ruimte om iets aan te kaarten of aan te passen. Waar dat verschil zichtbaar wordt, is dat een aandachtspunt voor het beleid en niet voor de betrokken persoon.

Wat de werkplek toelaat

Welke maatregelen haalbaar zijn, hangt af van wat de werkplek toelaat. Deze uitkomsten gelden voor alle deelnemers, ook voor collega's zonder klachten.

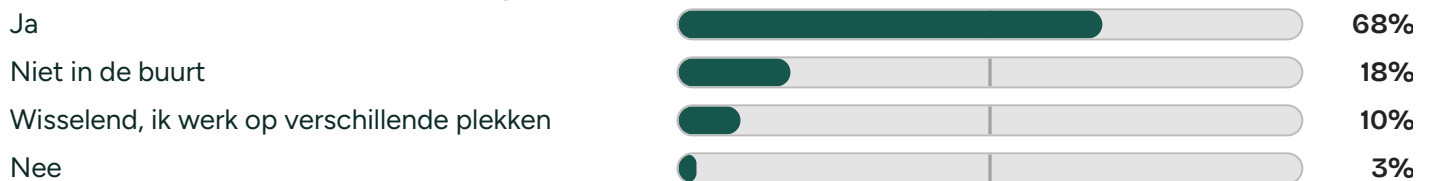
 Gemeten in deze organisatie

Kun je zelf bepalen wanneer je even pauzeert of naar het toilet gaat?



Berekend over 280 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Is er een toilet in de buurt van je werkplek?



Berekend over 280 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Heb je een plek waar je je even kunt terugtrekken?



Berekend over 280 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Kun je zittend werken als dat nodig is?



Berekend over 280 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Heb je invloed op de temperatuur op je werkplek?



Berekend over 280 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Draag je verplicht een uniform of vaste werkkleding?



Berekend over 280 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Uitgesplitst naar werkplek

Knelpunt	Alle deelnemers	Op kantoor 115	In de zorg of het onderwijs 88	In productie of techniek 23
Kan niet zelf bepalen wanneer zij even wegloopt	44%	10%	80%	78%
Geen toilet in de buurt van de werkplek	21%	5%	34%	48%
Geen plek om zich even terug te trekken	29%	17%	32%	52%
Kan niet zittend werken als dat nodig is	22%	1%	33%	52%
Geen invloed op de temperatuur	56%	45%	69%	96%
Draagt verplicht een uniform of vaste werkkleding	35%	1%	63%	87%

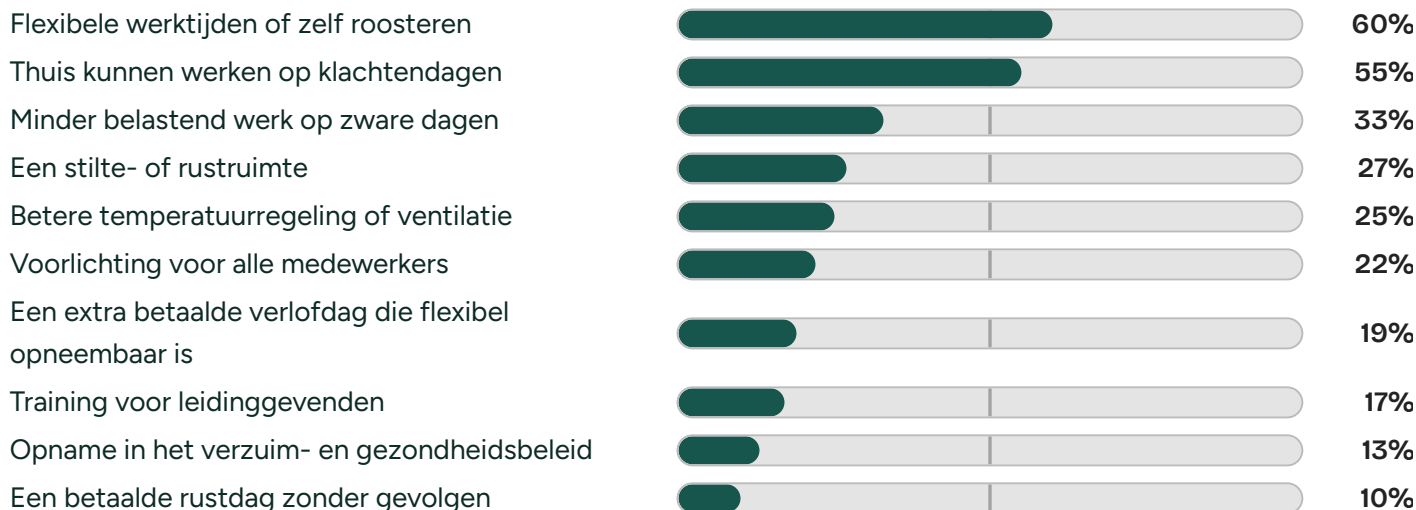
Het getal onder elke werkplekategorie is het aantal deelnemers in die categorie. Elke cel toont het aandeel dat op die vraag het knelpuntantwoord gaf, dus nee, niet in de buurt of, bij de laatste rij, wel een verplicht uniform. Werkplekategorieën met minder dan 20 deelnemers worden niet apart getoond, omdat een klein aantal al snel op honderd procent uitkomt en dan niets zegt. Deze uitkomsten gelden voor alle deelnemers die de vraag beantwoordden.

Wat u kunt doen

Wat medewerkers zelf vragen, wat haalbaar is, wat het oplevert en hoe er gerekend is.

Wat medewerkers zelf vragen

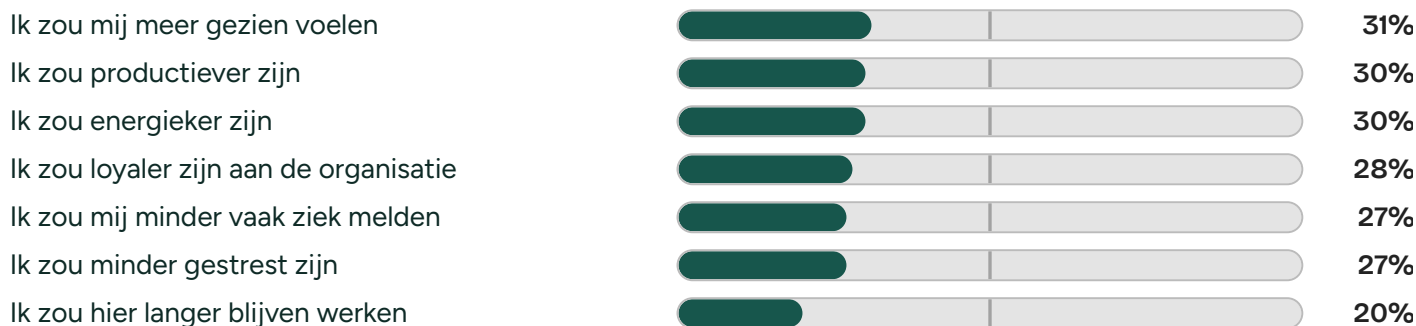
■ Gemeten in deze organisatie



Berekend over 210 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Wat het volgens hen zou opleveren

■ Gemeten in deze organisatie



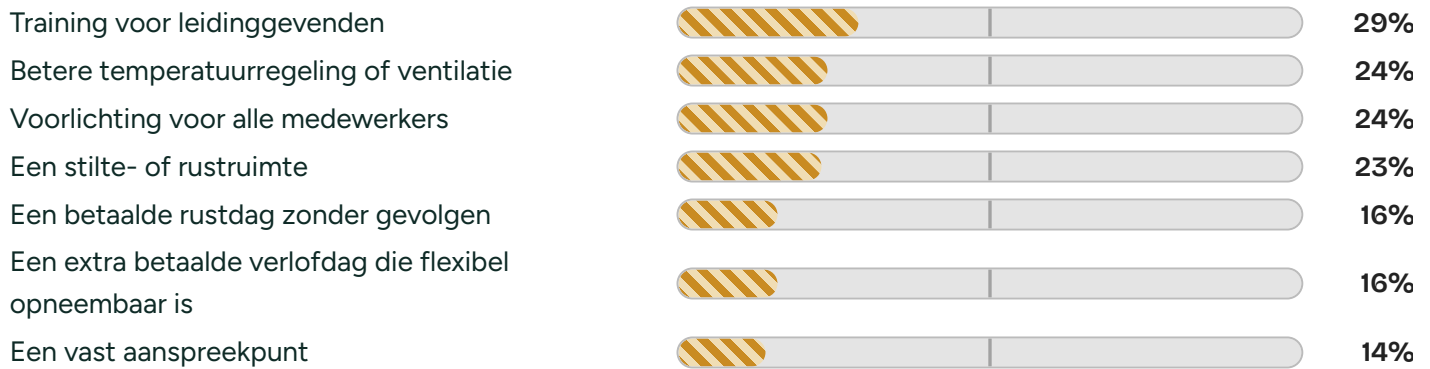
Berekend over 210 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Berekend over de medewerkers die het onderwerp zelf raakt. Collega's zonder klachten kregen dezelfde vragen over anderen; hun antwoorden staan hieronder apart.

Wat collega's zonder klachten zouden aanraden

■ Ingeschat, geen meting

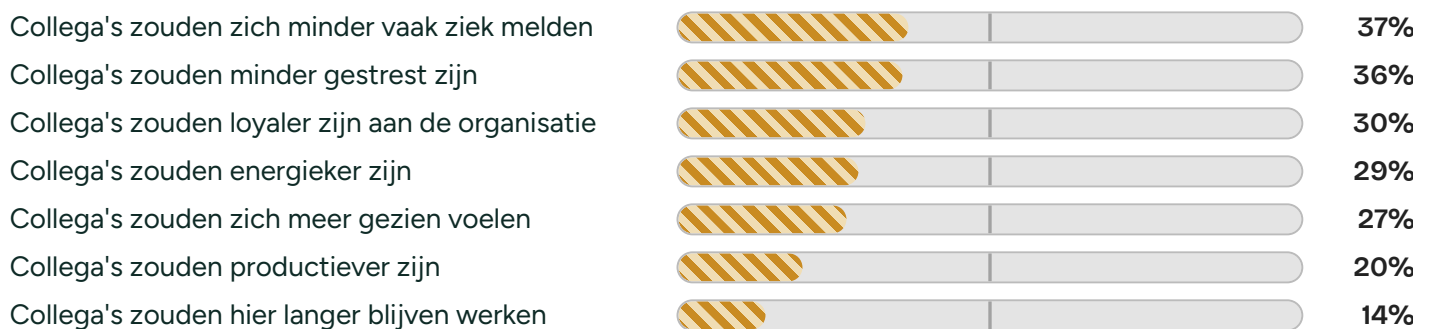




Berekend over 70 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Wat het volgens hen zou opleveren

 Ingeschat, geen meting



Berekend over 70 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden.

Vergelijking met het landelijke onderzoek

Er hebben nog te weinig organisaties aan het landelijke onderzoek deelgenomen om een landelijk gemiddelde te tonen. Zodra ten minste vijf organisaties en honderd deelnemers meedoen, verschijnt deze kolom. Tot die tijd geldt de vergelijking met het landelijke onderzoek uit BMJ Open 2019.

Kerngetal	Dit bedrijf	Landelijk	Vershil
Verloren productieve dagen per jaar door menstruatie over 154 deelnemers	4,9	8,9 BMJ Open 2019	4,0 dagen lager dan landelijk
Verloren productieve dagen per jaar door de overgang over 112 deelnemers	7,4	— nog niet landelijk gemeten	—
Verzuimdagen per jaar door menstruatie over 108 deelnemers	1,3	1,3 BMJ Open 2019	gelijk aan landelijk
Verzuimdagen per jaar door de overgang over 42 deelnemers	2,1	— nog niet landelijk gemeten	—
Meldt zich ziek zonder de echte reden te noemen over 70 deelnemers	89%	80% BMJ Open 2019	9 procentpunt hoger dan landelijk
Overweegt minder te werken, een stap terug of vertrek over 112 deelnemers	27%	— nog niet landelijk gemeten	—
Geeft de eigen klachten een 7 of hoger over 210 deelnemers	44%	— nog niet landelijk gemeten	—
Openheidsindex, 0 tot 100 over 210 deelnemers	35	— nog niet landelijk gemeten	—
Heeft tijdens het werk last van klachten, gemeten over 210 deelnemers	93%	— nog niet landelijk gemeten	—
Schatting door collega's zonder klachten dat meer dan een kwart last heeft over 20 deelnemers	40%	— nog niet landelijk gemeten	—

Bron: Schoep e.a., BMJ Open 2019, onder 32.748 vrouwen.

Gepubliceerde landelijke cijfers

Deze cijfers komen rechtstreeks uit het landelijke onderzoek en zijn niet in deze organisatie gemeten. Ze staan erbij als achtergrond bij de vergelijking hierboven.

Landelijk cijfer	Uitkomst
Ervaart verminderde arbeidsproductiviteit	ruim 80%
Dagen per jaar met verminderde productiviteit	23 dagen
Productiviteitsverlies op die dagen	33%
Raadpleegde de huisarts	31%
Raadpleegde een gynaecoloog	14%
Gemiddelde duur van de menstruatie	5 dagen
Wenst flexibeler te kunnen werken	ongeveer twee derde

Bron: Schoep e.a., BMJ Open 2019, onder 32.748 vrouwen.

Advies in drie stappen

Binnen vier weken is de meeste winst te halen met de maatregel die bovenaan staat, flexibele werktijden of zelf roosteren, omdat die geen budget vraagt en direct voelbaar is. Zorg daarnaast dat er één plek is waar medewerkers met zo'n vraag terecht kunnen, en maak dat kenbaar.

10 procent van uw medewerkers noemt een vast aanspreekpunt als gewenste maatregel.

Overweeg een of meer medewerkers op te leiden tot aandachtfunctionaris cyclus en overgang. Dat is iemand binnen de organisatie bij wie collega's terecht kunnen, die weet welke aanpassingen mogelijk zijn en die leidinggevend kan adviseren. Zo blijft de kennis in huis en is het onderwerp niet afhankelijk van één gesprek per jaar.

Binnen zes maanden vraagt dit om kennis. Voorlichting voor alle medewerkers haalt het onderwerp uit de taboesfeer en training voor leidinggevend zorgt dat het gesprek ook echt gevoerd wordt. Meet daarna opnieuw, zodat u ziet of de openheidsindex stijgt.

15 procent van uw medewerkers wilde hier niets over delen. Dat vraagt om twee dingen tegelijk. Van de organisatie vraagt het dat leidinggevend weten hoe zij dit gesprek voeren en dat duidelijk is bij wie iemand terecht kan. Van medewerkers vraagt het dat zij leren aangeven wat zij nodig hebben. Overweeg daarom naast voorlichting ook een training in het voeren van dat gesprek, voor beide kanten. Wie nooit heeft geleerd om iets te vragen, vraagt het ook niet wanneer het mag.

Overweeg daarnaast een vraaggestuurd leerplatform, waarin medewerkers zelf kiezen wat voor hen van toepassing is. Niet iedereen heeft dezelfde vraag: de een wil weten hoe zij haar werkweek kan afstemmen op haar cyclus, de ander zoekt uitleg over slaap en opvliegers, en een leidinggevende wil vooral weten hoe hij het gesprek aangaat. Korte modules die iemand in eigen tempo doorloopt, sluiten daar beter op aan dan één centrale bijeenkomst. Een leerplatform maakt bovendien zichtbaar welke onderwerpen werkelijk gekozen worden, en dat is opnieuw meetbare informatie voor uw beleid.

Structureel hoort dit onderwerp thuis in het verzuim- en gezondheidsbeleid en in de gesprekscyclus, met een herhaalmeting na twaalf maanden om het effect zichtbaar te maken.

Haalbaarheid en draagvlak

Van de veertien voorgelegde maatregelen zijn er 5 direct te regelen, en daarvan worden er 2 door meer dan een derde van uw medewerkers genoemd.

☒ Gemeten in deze organisatie

Maatregel	Draagvlak, gemeten	Haalbaarheid, inschatting	Advies
Flexibele werktijden of zelf roosteren	 60% (125 van 210)	 Direct te regelen kost weinig tot niets en is binnen enkele weken in te voeren	Nu doen
Thuis kunnen werken op klachtendagen	 55% (116 van 210)	 Direct te regelen kost weinig tot niets en is binnen enkele weken in te voeren	Nu doen
Minder belastend werk op zware dagen	 33% (69 van 210)	 Direct te regelen kost weinig tot niets en is binnen enkele weken in te voeren	Inplannen
Een stilte- of rustruimte	 27% (57 van 210)	 Vraagt investering kost geld of tijd van meerdere mensen	Overwegen
Betere temperatuurregeling of ventilatie	 25% (53 van 210)	 Vraagt investering kost geld of tijd van meerdere mensen	Overwegen
Voorlichting voor alle medewerkers	 22% (47 van 210)	 Te regelen met afspraken vraagt overleg of aanpassing van werkafspraken, maar geen budget	Inplannen
Een extra betaalde verlofdag die flexibel opneembaar is	 19% (40 van 210)	 Vraagt een structurele keuze raakt aan arbeidsvoorwaarden of aan de inrichting van het gebouw	Overwegen
Training voor leidinggevendenden	 17% (36 van 210)	 Te regelen met afspraken vraagt overleg of aanpassing van werkafspraken, maar geen budget	Inplannen
Opname in het verzuim- en gezondheidsbeleid	 13% (28 van 210)	 Te regelen met afspraken vraagt overleg of aanpassing van werkafspraken, maar geen budget	Inplannen
Gratis menstruatieproducten op het toilet	 10% (21 van 210)	 Direct te regelen kost weinig tot niets en is binnen enkele weken in te voeren	Inplannen
Een vast aanspreekpunt	 10% (22 van 210)	 Direct te regelen kost weinig tot niets en is binnen enkele weken in te voeren	Inplannen
Een betaalde rustdag zonder gevolgen	 10% (22 van 210)	 Vraagt een structurele keuze raakt aan arbeidsvoorwaarden of aan de inrichting van het gebouw	Overwegen

Het draagvlak is gemeten binnen uw eigen organisatie, de haalbaarheid is onze inschatting op basis van wat deze maatregelen in de praktijk vragen en kan bij u anders uitvallen.

Door niemand genoemd, daarom niet als aparte regel in de tabel: Een verlofdag die later ingehaald kan worden; Toegang tot professionele hulp (0 van 210).

Maatregelen die direct te regelen zijn en hoog scoren op draagvlak zijn het verstandigst om mee te beginnen, niet omdat zij het meeste opleveren maar omdat zij het snelst laten zien dat er iets verandert.

Wat er terug te winnen is

Hieronder staan drie scenario's bij de kosten uit het hoofdstuk Wat het de organisatie kost. Bij elk scenario staat de aanname waarop het bedrag berust en hoe sterk het bewijs voor die aanname is. Sterk betekent dat het effect in landelijk onderzoek is aangetoond, matig dat het aannemelijk is maar niet in cijfers vastligt, en indicatief dat het om een rekenvoorbeeld gaat waarmee alleen de orde van grootte bedoeld is. De bedragen zijn geen belofte; zij laten zien wat er op het spel staat en zijn te toetsen met een herhaalmeting.

Scenario	Aanname	Bewijskracht	Indicatie per jaar
Flexibiliteit op klachtendagen	Een vijfde van het productieverlies door doorwerken met klachten valt weg wanneer medewerkers op zware dagen thuis kunnen werken of kunnen schuiven in hun werktijden.	 Sterk	EUR 56.326
Openheid en kennis	Een zesde van het verzuim dat medewerkers zelf aan deze klachten toeschrijven valt weg door voorlichting, training van leidinggevenden en een vast aanspreekpunt.	 Matig	EUR 13.037
Behoud van ervaren medewerkers	Eén op de tien medewerkers die overweegt minder te gaan werken of een stap terug te doen, blijft bij passende afspraken behouden. Eén vervanging is gerekend op 75 loondagen.	 Indicatief	EUR 23.247
Samen terug te winnen, bij alle drie de scenario's			EUR 92.610

Bronnen bij de aannames. Flexibiliteit op klachtendagen: Doorwerken met klachten is landelijk de grootste post, 8,9 dagen tegenover 1,3 verzuimdagen (Schoep e.a., BMJ Open 2019). Openheid en kennis: In deze organisatie noemt 89 procent van wie zich wel eens ziek meldt niet de echte reden; zolang dat zo blijft, komt een oplossing nooit op tafel. Behoud van ervaren medewerkers: 27 procent van de 112 medewerkers in de overgang die deze vraag beantwoordden, overweegt zo'n stap. Dit is een rekenvoorbeeld en geen meting.

Verantwoording van de rekenwijze

De vragen over ziek melden, de opgegeven reden, de cyclus en het zorggebruik volgen de vragenlijst van het Radboudumc-onderzoek, zodat de uitkomsten vergelijkbaar zijn met de gepubliceerde cijfers (Schoep e.a., BMJ Open 2019, onder 32.748 vrouwen).

Het productieverlies wordt op dezelfde manier berekend als in dat 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. Wie zijn klachten zelf opvangt met thuiswerken of schuiven in het rooster, telt in geen van beide cijfers mee.

Alle cijfers gelden over de deelnemers die de betreffende vraag daadwerkelijk beantwoordden. De noemer staat daarom telkens bij het cijfer vermeld.