

DIRECTIERAPPORT, VOORBEELD

De invloed van de cyclus en de overgang op het werk bij Nordveld Groep

Meting uitgevoerd tussen 3 en 17 maart 2026. Nordveld Groep is een fictief bedrijf; dit rapport dient als voorbeeld van wat er uit de quickscan komt.

1. Managementsamenvatting

5,2

verloren productieve dagen per jaar per menstruerende medewerker

11,4

verloren productieve dagen per jaar per medewerker in de overgang

61%

meldt zich ziek zonder de echte reden te noemen

38%

overweegt minder te werken, een stap terug te doen of te vertrekken

34

openhedenindex van 0 tot 100

Van de 500 medewerkers vulden er 212 de scan in, een deelname van 42 procent. Het beeld dat daaruit ontstaat is in één zin samen te vatten: er gaat binnen Nordveld Groep naar schatting 1.735 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.

Twee cijfers verdienen de aandacht van de directie. Het eerste is het verborgen verzuim van 61 procent, want dat verklaart waarom dit onderwerp nooit in de verzuimrapportage is opgevallen. Het tweede is dat 38 procent van de medewerkers in de overgang overweegt minder te gaan werken, een stap terug te doen of te vertrekken. 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. Thuiswerken op klachtendagen, zelf de werktijden kunnen aanpassen en een plek om zich even terug te trekken staan bovenaan, en zijn binnen enkele weken te regelen.

2. Deelname en representativiteit

De scan stond twee weken open en werd door de directie 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 van de deelnemers
Menstrueert, merkt nog niets van de overgang	82	39%
Menstrueert en herkent overgangssignalen	22	10%
In of na de overgang	28	13%
Niet van toepassing of wil het niet delen	80	38%
Totaal	212	100%

Van de 250 vrouwelijke medewerkers deden er 132 mee, een deelname van 53 procent binnen die groep. Onder de leidinggevendenden lag de deelname op 47 van de 68. Bij een deelname van 42 procent is het beeld betrouwbaar genoeg 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.

Er verschijnt geen uitsplitsing naar afdeling in dit rapport. Vier van de zeven afdelingen tellen minder dan vijf deelnemers in de betrokken groepen, en dan is een uitkomst herleidbaar tot een persoon. Die grens hanteren wij zonder uitzondering.

3. Wat medewerkers ervaren

27 procent van de betrokken medewerkers geeft de eigen klachten een 7 of hoger op een schaal van tien. Dit zijn de meest genoemde klachten.

Menstruatie, aandeel van de 104 deelnemers in die groep



Overgang, aandeel van de 50 deelnemers in die groep



Slaap is in de overgangsgroep de meest genoemde klacht en tegelijk de meest onderschatte. 44 procent van deze groep slaapt drie of meer nachten per week slecht door de klachten. Dat verklaart het grootste deel van het concentratieverlies dat daaronder staat, en het is de reden dat wisselende diensten en vroege starttijden voor deze groep zwaarder wegen dan voor anderen.

4. Wat het de organisatie kost

Het grootste verlies zit niet in verzuim maar in doorwerken met klachten. Onderstaande berekening gebruikt de aantallen die u bij de start heeft aangeleverd: 500 medewerkers, waarvan 250 vrouw, waarvan 30 procent 45 jaar of ouder, bij gemiddelde loonkosten van 350 euro per dag.

Post	Dagen per jaar	Indicatie
Productieverlies door doorwerken met klachten, menstruatie	910	EUR 318.500
Productieverlies door doorwerken met klachten, overgang	456	EUR 159.600
Verzuim dat medewerkers zelf aan deze klachten toeschrijven	369	EUR 129.150
Totaal per jaar	1.735	EUR 607.250



Elk blokje is een werkdag in een maand. Bij een medewerker in de overgang gaat er gemiddeld ongeveer één werkdag per maand verloren, en bij de groep met zware klachten ongeveer anderhalve dag.

Het gaat om een indicatie op basis van zelfrapportage, met een reële bandbreedte van ongeveer EUR 455.000 tot EUR 759.000. Landelijk ligt het productieverlies door menstruatieklachten op 8,9 dagen per jaar tegenover 1,3 verzuimdagen, gemeten onder 32.748 vrouwen. Nordveld Groep ligt met 5,2 dagen onder dat gemiddelde, wat past bij een organisatie met veel kantoorwerk en ruime mogelijkheden om thuis te werken.

Wat hier niet in zit is minstens zo belangrijk. Verloop zit er niet in, en evenmin de kosten van langdurig verzuim of van misgelopen doorstroom naar hogere functies. Het volgende hoofdstuk gaat daarover.

5. 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. Wij trekken hier geen conclusie uit; dit is wat uw medewerkers zelf hebben ingevuld.

Groep op basis van het eigen cijfer	Aantal	Werk dat nog gedaan wordt	Verloren dagen per jaar
Menstruatie, cijfer 1 tot en met 4	38	88%	2,1
Menstruatie, cijfer 5 en 6	41	76%	5,4
Menstruatie, cijfer 7 tot en met 10	25	61%	9,8
Overgang, cijfer 1 tot en met 4	11	84%	4,9
Overgang, cijfer 5 en 6	18	72%	9,7
Overgang, cijfer 7 tot en met 10	21	58%	16,2

Medewerkers die hun klachten een 7 of hoger geven werken op die dagen gemiddeld op 61 procent bij menstruatie en op 58 procent bij overgangsklachten, tegenover 88 en 84 procent bij medewerkers met een 4 of lager. Het verschil zit dus niet in of iemand aanwezig is, maar in wat er die dag uit handen komt.

6. Wat er terug te winnen is

Het vorige hoofdstuk laat zien wat er verloren gaat. Dit hoofdstuk laat zien wat daarvan terug te winnen is. Niemand kan beloven dat dit bedrag verdwijnt, en dat doen wij hier ook niet. Wat hieronder staat zijn drie scenario's waarvan u zelf de aannames kiest, gebouwd op uw eigen meetresultaten. Bij elk scenario staat hoe sterk het onderliggende bewijs is.

**BEWIJSKRACHT:
STERK**

Behoud van medewerkers

15 medewerkers in de overgangsgroep gaven aan te overwegen minder te gaan werken, een stap terug te doen of te vertrekken. Stel dat er daarvan twee blijven. Bij 20 procent van een jaarsalaris van 45.000 euro levert dat EUR 18.000 per jaar op.

Vervangingskosten gemiddeld 20 procent van het jaarsalaris, spreiding 6 tot 213 procent afhankelijk van de functie (Boushey en Glynn, overzicht van dertig studies). Twee dagen per week thuiswerken verlaagde het aantal vertrekkers met een derde in een gerandomiseerd experiment onder 1.612 medewerkers, het sterkst bij vrouwen (Bloom, Han en Liang, Nature 2024, deel 630, pagina 920). Vrouwen die zich niet gesteund voelden hadden het werk ongeveer vijf keer vaker verlaten (CIPD, Menopause in the Workplace, 2023).

**BEWIJSKRACHT:
MATIG**

Minder verzuim

369 verzuimdagen per jaar worden door medewerkers zelf aan deze klachten toegeschreven. Bij een daling van 10 procent is dat EUR 12.915 per jaar.

Vrouwen met veel overgangsklachten verzuimen twee keer zo vaak als vrouwen met weinig klachten, 29 tegenover 14 procent (RIVM, Werken en de overgang, 2022). Overzichtsstudies stellen dat er nog weinig onderzoek is naar de effectiviteit van werkplekmaatregelen op verzuim, dus dit blok is een scenario en geen voorspelling.

**BEWIJSKRACHT:
INDICATIEF**

Meer productiviteit

1.366 productieve dagen gaan verloren door doorwerken met klachten. Bij een herstel van 5 procent is dat EUR 23.905 per jaar.

Gebaseerd op wat medewerkers in deze scan zelf aangeven over het verwachte effect van maatregelen. Zelfrapportage, geen gemeten effect.

Deze drie scenario's zijn opgeteld EUR 54.820 per jaar, tegenover maatregelen die grotendeels niets kosten. Een herhaalmeting na twaalf maanden met dezelfde vragen laat zien wat er werkelijk is veranderd. Dat is de enige manier om van een scenario een resultaat te maken.

7. Cultuur en de kloof tussen beeld en werkelijkheid

Collega's zonder klachten schatten de omvang stelselmatig te laag in. Dat verschil verklaart waarom er binnen Nordveld Groep zo weinig over gesproken wordt.



De openheidsindex staat op 34 van de 100 en is opgebouwd uit vier vragen.

Vraag	Uitkomst
Wordt er open over gesproken binnen dit bedrijf	8% zegt regelmatig, 46% zegt nooit
Voel je je vrij het bij je leidinggevende te benoemen	gemiddeld 2,4 op een schaal van 5
Weet je waar je terecht kunt met zo'n vraag	19% ja, 34% deels, 47% nee
Hebben leidinggevendenden hier voldoende kennis over	11% ja, 41% enigszins, 48% nee of weet niet

Van de 47 deelnemende leidinggevendenden gaf 68 procent aan zich niet toegerust te voelen om zo'n gesprek te voeren, en 72 procent voerde er nog nooit een. Wat zij daarbij het vaakst missen is kennis over het onderwerp, gevolgd door duidelijk beleid. Dat is goed nieuws, want dat zijn allebei zaken die binnen zes maanden te regelen zijn.

8. Wat medewerkers zelf vragen



Wat het volgens hen zou opleveren



9. Advies in drie stappen

Binnen vier weken

Maak thuiswerken op klachtendagen expliciet mogelijk en leg vast dat daar geen toelichting bij gevraagd wordt. Dat kost niets, staat bovenaan bij uw eigen medewerkers, en het is de enige maatregel waarvoor gerandomiseerd onderzoek bestaat dat hij vertrek verlaagt. Wijs daarnaast één aanspreekpunt aan en maak bekend wie dat is, want bijna de helft van uw medewerkers weet nu niet waar zij terecht kunnen.

Binnen zes maanden

Verzorg voorlichting voor alle medewerkers en training voor leidinggevendenden. Uw leidinggevendenden vragen daar zelf om: bijna zeven op de tien voelt zich niet toegerust. Zonder die stap blijft elke maatregel een papieren regeling, want het gesprek wordt dan alsnog niet gevoerd. Kijk in dezelfde periode naar de roosters en de temperatuurregeling voor de groep met wisselende diensten.

Structureel

Neem dit onderwerp op in het verzuim- en gezondheidsbeleid en in de gesprekscyclus, zodat het niet afhankelijk blijft van de individuele leidinggevende. Neem het ook mee in de risico-inventarisatie en evaluatie.

10. Meetplan en verantwoording

Wij adviseren een herhaalmeting na twaalf maanden met exact dezelfde vragen. Daarmee ziet u of het verborgen verzuim is afgenomen, of de openheidsindex is gestegen en of het aandeel medewerkers dat overweegt te vertrekken is veranderd. Eén meting laat zien wat er speelt, twee metingen laten zien wat uw beleid heeft opgeleverd.

Anonimiteit

Bij de antwoorden is geen naam, e-mailadres of IP-adres opgeslagen en er zijn geen analytics of trackingcookies gebruikt. Het tijdstip is op de dag afgerond. Nordveld Groep heeft de scan zelf verspreid vanuit de eigen bestanden, dus wij hebben geen adressenbestand ontvangen. Er verschijnt geen rapport onder de acht deelnemers en geen uitsplitsing van groepen kleiner dan vijf personen. Open antwoorden zijn gelezen en thematisch samengevat, maar nooit letterlijk opgenomen.

Beperkingen

Alle cijfers berusten op zelfrapportage. Dat is bij dit onderwerp de enige haalbare methode en tegelijk de grootste beperking, want mensen schatten hun eigen productiviteit niet exact in. Deelname is vrijwillig, waardoor mensen met klachten waarschijnlijk iets vaker meededen. De bedragen zijn uitgedrukt in loonkosten omdat dat de enige eenheid is waarin verlies vergelijkbaar wordt; het is de waarde van werk dat niet geleverd wordt en geen rekening die op tafel ligt.

Bronnen

Schoep e.a., Productivity loss due to menstruation-related symptoms, BMJ Open 2019, onder 32.748 vrouwen van 15 tot 45 jaar. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, vervolgmeting TNO en CBS 2021. RIVM, Werken en de overgang, 2022. Bloom, Han en Liang, Nature 2024. Boushey en Glynn, overzicht van dertig studies naar de kosten van personeelsverloop. CIPD, Menopause in the Workplace, 2023.

Cijfers voor de workshop

Kerncijfer	Uitkomst
Deelname aan de scan	212 van 500

Productieverlies menstruatie, dagen per jaar	5,2
Productieverlies overgang, dagen per jaar	11,4
Zware klachten, cijfer 7 of hoger	27%
Verborgten verzuim	61%
Loopbaanrisico in de overgangsgroep	38%
Openheidsindex	34 van 100
Perceptiekloof, gemeten tegenover geschat	72% tegenover 18%
Meest gevraagde maatregel	thuiswerken op klachtendagen