

DIRECTIERAPPORT · VOORBEELD BV · CODE DEMO

De invloed van de cyclus en de overgang op het werk bij Voorbeeld BV

Herhaalmeting, uitgevoerd tussen 2 en 16 maart 2026. Nulmeting uitgevoerd in maart 2025.

Voorbeeld BV is een fictief bedrijf; dit rapport laat zien wat er uit de quickscan komt.

1. Managementsamenvatting

4,1

verloren productieve
dagen per jaar per
menstruerende
medewerker

7,6

verloren productieve
dagen per jaar per
medewerker in de
overgang

64%

van wie zich wel eens
ziek meldt, noemt niet
de echte reden

25%

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

46

openheidsindex van 0
tot 100, was 36

Van de 480 medewerkers vulden er 214 de scan in, een deelname van 45 procent. Het beeld dat daaruit ontstaat is in één zin samen te vatten: er gaat binnen Voorbeeld BV naar schatting 1.246 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 dat van de medewerkers die zich wel eens ziek melden om deze reden, 64 procent bij die ziekmelding niet de echte reden noemt. Dat verklaart waarom dit onderwerp nooit in de verzuimrapportage is opgevallen. Het tweede is dat 25 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.

Ten opzichte van de nulmeting van vorig jaar is er op alle kerngetallen vooruitgang zichtbaar. Het productieverlies daalde met ruim 230 werkdagen per jaar en de openheidsindex steeg met tien punten. Hoofdstuk 4 zet beide metingen naast elkaar.

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
Menstrueert, merkt nog niets van de overgang	70	35%
Menstrueert en herkent ook overgangssignalen	40	20%
In of na de overgang	40	20%
Niet op mij van toepassing	20	10%
Wil hier niets over delen	30	15%
Totaal	200	100%

Van de 240 vrouwelijke medewerkers deden er 150 mee. Onder de leidinggevendenden lag de deelname op 41 van de 64. Bij een deelname van 45 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.

Deelnemers die niets wilden delen

30 deelnemers, 15 procent van het totaal, gaven aan hier niets over te willen delen. Aan hen is gevraagd waarom, met vaste antwoordmogelijkheden. Die reden is bruikbare informatie, want zij bepaalt wat een organisatie eraan kan doen.

Reden	Aantal	Aandeel
Ik vind het te persoonlijk voor een vragenlijst van mijn werk	9	30%
Ik ben bang dat dit gevolgen heeft voor mij binnen de organisatie	7	23%
Ik ben bang dat mijn antwoorden herleidbaar zijn	6	20%
Ik denk niet dat er iets mee gedaan wordt	4	13%
Het past niet bij mijn geloof of cultuur om hierover te praten	2	7%
Een andere reden of geen reden opgegeven	2	7%

Waar deze zeven medewerkers bang voor zijn

Aan de zeven medewerkers die aangaven bang te zijn voor gevolgen, is gevraagd waarvoor precies. Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Waar men bang voor is	Aantal
Dat ik als minder belastbaar word gezien	5
Dat het invloed heeft op mijn beoordeling of mijn doorgroeimogelijkheden	4

Dat mijn leidinggevende erachter komt wat ik heb ingevuld	3
Dat collega's anders naar mij gaan kijken	2
Dat het gevolgen heeft voor mijn contract of mijn uren	1

Wie aangeeft niets te willen delen uit angst voor gevolgen, zegt daarmee iets over de organisatie en niet over zichzelf. Dit cijfer hoort daarom bij de cultuuruitkomsten en niet bij de non-respons.

Vijf van deze zeven medewerkers vrezen als minder belastbaar te worden gezien en vier noemen hun beoordeling of doorgroeimogelijkheden. Dat sluit aan bij het loopbaanrisico in hoofdstuk 1: dezelfde overweging die maakt dat iemand een vragenlijst niet invult, maakt ook dat iemand een promotie niet ambieert. Twijfel over de anonimiteit is op te lossen door in de uitnodiging preciezer uit te leggen wat er wel en niet wordt opgeslagen. Angst voor gevolgen is dat niet, want die verdwijnt pas wanneer medewerkers zien dat dit onderwerp bespreekbaar is zonder dat er iets aan hun positie verandert.

3. 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: 480 medewerkers, waarvan 240 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	689	EUR 241.150
Productieverlies door doorwerken met klachten, overgang	289	EUR 101.150
Verzuim dat medewerkers zelf aan deze klachten toeschrijven	268	EUR 93.800
Totaal per jaar	1.246	EUR 436.100

Verborgene verzuim

Van de 150 medewerkers in de betrokken groepen meldt 64 procent zich wel eens ziek om deze reden. Alleen zij kunnen bij een ziekmelding een reden opgeven, dus alleen zij tellen mee in dit cijfer. Van die 96 medewerkers noemt 64 procent soms of nooit de echte reden. De overige 54 melden zich nooit ziek en werken dus door; die groep vormt geen verborgen verzuim maar verborgen productieverlies, en zit in de dagen hierboven.

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 327.000 tot EUR 545.000. Verloop zit er niet in, en evenmin de kosten van langdurig verzuim of van misgelopen doorstroom naar hogere functies.

4. Vooruitgang sinds de vorige meting

Voorbeeld BV meet voor de tweede keer. Onderstaande tabel zet de nulmeting van maart 2025 naast de herhaalmeting van maart 2026. Vergeleken worden uitsluitend cijfers die in beide rondes op dezelfde manier zijn gemeten.

Kerngetal	Maart 2025	Maart 2026	Vershil
Verloren productieve dagen, menstruatie	4,8	4,1	0,7 minder
Verloren productieve dagen, overgang	9,0	7,6	1,4 minder
Totaal verloren werkdagen per jaar	1.478	1.246	232 minder
Verborgene verzuim	71%	64%	7 punten lager
Loopbaanrisico in de overgangsgroep	31%	25%	6 punten lager
Zware klachten, cijfer 7 of hoger	24%	21%	3 punten lager
Openheidsindex	36	46	10 punten hoger

Deelname	200 (42%)	214 (45%)	14 meer
----------	-----------	-----------	---------

In geld uitgedrukt komt het verschil neer op ongeveer EUR 81.000 per jaar. De grootste verschuiving zit in de openheidsindex, die met tien punten steeg nadat er voorlichting is gegeven en leidinggevenden zijn getraind. Een verschil tussen twee metingen laat zien wat er veranderd is, maar bewijst niet zonder meer waardoor dat komt.

5. Hoe Voorbeeld BV het doet ten opzichte van het landelijke beeld

Kerngetal	Voorbeeld BV	Landelijk	Bron
Verloren productieve dagen, menstruatie	4,1	8,9	Schoep e.a., BMJ Open 2019
Verzuimdagen per jaar	1,3	1,3	Schoep e.a., BMJ Open 2019
Noemt niet de echte reden bij ziekmelding	64%	80%	Schoep e.a., BMJ Open 2019
Verloren productieve dagen, overgang	7,6	9,4	fictief
Loopbaanrisico in de overgangsgroep	25%	34%	fictief
Openheidsindex	46	38	fictief
Geschat door collega's zonder klachten	34%	18%	fictief

In dit voorbeeldrapport zijn de landelijke cijfers deels fictief. In een echt rapport verschijnt deze kolom pas zodra ten minste vijf organisaties en honderd deelnemers aan het landelijke onderzoek hebben deelgenomen, en staat er bij elk cijfer hoeveel organisaties eraan ten grondslag liggen. Het eigen bedrijf telt daarin nooit mee.

6. 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.

Groep op basis van het eigen cijfer	Personen	Werkvermogen op klachtendagen	Verloren dagen per jaar
Menstruatie, cijfer 1 tot en met 4	42	88%	1,8
Menstruatie, cijfer 5 en 6	47	74%	4,3
Menstruatie, cijfer 7 tot en met 10	21	59%	9,1
Overgang, cijfer 1 tot en met 4	24	86%	3,6
Overgang, cijfer 5 en 6	33	71%	7,9
Overgang, cijfer 7 tot en met 10	23	56%	14,8

7. De kloof tussen beeld en werkelijkheid

Gemeten: heeft last tijdens het werk		63%
Geschat door collega's zonder klachten		34%

Het gemeten deel is berekend over 150 deelnemers, het geschatte deel over 14 collega's zonder klachten die een inhoudelijke schatting gaven. Bij de nulmeting lag de schatting nog op 15 procent; sinds de voorlichting is dat verschil aanzienlijk kleiner geworden.

Waar men terecht kan

Vraag	Uitkomst
-------	----------

Weet je bij wie je binnen dit bedrijf terechtkunt	34% ja, 38% deels, 28% nee
Weet je waar je buiten het bedrijf terechtkunt	51% ja, 27% deels, 22% nee
Hebben leidinggevenden hier voldoende kennis over	29% ja, 44% enigszins, 27% nee of weet niet

8. Wat medewerkers zelf vragen



Wat het volgens hen zou opleveren



9. Wat er terug te winnen is

BEWIJSKRACHT:
STERK

Behoud van medewerkers

20 medewerkers in de overgangsgroep gaven aan te overwegen minder te gaan werken, een stap terug te doen of te vertrekken. Stel dat er daarvan drie blijven. Bij 20 procent van een jaarsalaris van 45.000 euro levert dat EUR 27.000 per jaar op.

Vervangingskosten gemiddeld 20 procent van het jaarsalaris, spreiding 6 tot 213 procent (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).

BEWIJSKRACHT: MATIG

Minder verzuim

268 verzuimdagen per jaar. Bij een daling van 10 procent is dat EUR 9.380 per jaar.

BEWIJSKRACHT:
INDICATIEF

Meer productiviteit

978 productieve dagen gaan verloren. Bij een herstel van 5 procent is dat EUR 17.115 per jaar.

10. 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. Maak daarnaast bekend wie het aanspreekpunt is, want ruim een kwart weet dat nog niet.

Binnen zes maanden: zet de voorlichting door naar de teams die vorig jaar niet aan bod kwamen, en train de nieuwe leidinggevenden. De stijging van de openheidsindex laat zien dat dit werkt, maar 27 procent vindt nog steeds dat leidinggevenden onvoldoende kennis hebben.

Structureel: houd dit onderwerp in het verzuim- en gezondheidsbeleid en in de gesprekscyclus, en meet opnieuw in maart 2027.

Anonimiteit: bij de antwoorden is geen naam, e-mailadres of IP-adres opgeslagen. Er verschijnt geen rapport onder de acht deelnemers en geen uitsplitsing van groepen kleiner dan vijf personen. Alle cijfers berusten op zelfrapportage.

Menstruatie Voorlichtingsinstituut, Nassaustraat 1-f, 5583 BN Waalre. Telefoon +31 85 043 11 98, e-mail info@men-struatie.nl, men-struatie.nl, KvK 76974197. De spiegeltest staat op scan.hormooncentrum.nl/spiegeltest.