Directierapport

Voorbeeld BV

Voorbeeldrapport. De cijfers in dit rapport zijn fictief en niet gemeten. De opbouw is precies wat een opdrachtgever ontvangt.

Organisatiescan Cyclus en Overgang

Ronde 1, nulmeting. Gestart op 1 september 2026, de meting loopt nog.

280 van de 500 medewerkers vulden de scan in.

Vertrouwelijk. Bestemd voor de directie van Voorbeeld BV.

Een instrument van het Menstruatie Voorlichtingsinstituut

Wilt u alleen de hoofdlijn, lees dan de samenvatting en het advies in Deel 3.

Wilt u weten hoe de bedragen tot stand komen, lees dan in Deel 2 het hoofdstuk Wat het de organisatie kost en achterin de verantwoording van de rekenwijze.

Wilt u weten wat u morgen kunt doen, lees dan in Deel 2 het hoofdstuk Wat de werkplek toelaat en in Deel 3 de hoofdstukken over wat medewerkers zelf vragen en over haalbaarheid en draagvlak.

Inhoud

Kerncijfers en managementsamenvatting 4

Deel 1 · Wie de scan invulden

Deelnemers die niets wilden delen 6

Vragen die deelnemers liever niet beantwoordden 6

Deelname en representativiteit 8

Deel 2 · Wat er speelt en wat het kost

Wat het de organisatie kost 10

Ziekmelden, doorwerken of zelf oplossen 12

Signalen uit de cyclus 13

Wat medewerkers ervaren 15

Zwaarte en werkvermogen 16

Hoe collega's het inschatten 17

Wat de werkplek toelaat 19

Deel 3 · Wat u kunt doen

Wat medewerkers zelf vragen 22

Advies in drie stappen 25

Haalbaarheid en draagvlak 27

Wat er terug te winnen is 28

Verantwoording van de rekenwijze 29

Kerncijfers

Iedereen kon meedoen, ook mannen en leidinggevenden. Alle cijfers zijn groepscijfers: er zijn geen persoonsgegevens verwerkt en groepen kleiner dan twintig deelnemers worden niet apart getoond. Bij elk cijfer staat over hoeveel deelnemers het is berekend.

1.912

werkdagen per jaar gaan naar schatting verloren in de hele organisatie

Berekend over 218 van de 220 vrouwelijke medewerkers.

€ 535.360

kost dat de organisatie naar schatting per jaar

Berekend met de opgegeven loonkosten van € 280 per dag.

89%

van wie zich hiervoor wel eens ziek meldt, noemt daarbij niet dat het om deze klachten gaat

Berekend over de 70 deelnemers die zich wel eens ziek melden en aangaven welke reden zij dan opgeven.

5,0

productieve dagen per jaar gaan gemiddeld verloren per deelnemer die menstrueert

Berekend over de 152 deelnemers die zowel het aantal klachtendagen als hun productiviteit op die dagen invulden. Deelnemers die aangeven geen klachten te hebben, tellen hier niet mee. In de kostentabel tellen zij wel mee, met nul dagen.

7,4

productieve dagen per jaar gaan gemiddeld verloren per deelnemer in de overgang

Berekend over de 112 deelnemers in of na de overgang die zowel het aantal klachtendagen als hun productiviteit op die dagen invulden. Deelnemers die aangeven geen klachten te hebben, tellen hier niet mee. In de kostentabel tellen zij wel mee, met nul dagen.

27%

van de deelnemers in of na de overgang overweegt minder te werken, een stap terug te doen of te vertrekken

Berekend over de 112 deelnemers in of na de overgang die deze vraag beantwoordden. 30 van hen overwegen dit.

44%

van de deelnemers die het onderwerp zelf raakt, geeft de zwaarte van de klachten een 7 of hoger

Berekend over de 210 deelnemers die een cijfer aan hun eigen klachten gaven, ieder één keer geteld.

35 van 100

is de openheidsindex: hoe vrij medewerkers zich voelen om over dit onderwerp te praten

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

67%

meldt zich nooit ziek voor deze klachten

Dat zijn 140 van de 210 deelnemers die het onderwerp zelf raakt. Zij tellen niet mee in de berekening van het verzuim.

93%

heeft tijdens het werk last van de klachten

Berekend over de 210 deelnemers die de vraag over klachtendagen beantwoordden, ieder 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.

Managementsamenvatting

Van de 500 medewerkers vulden er 280 de scan in, een deelname van 56 procent. In één zin samengevat: binnen Voorbeeld BV gaan naar schatting 1.912 werkdagen per jaar verloren door menstruatie- en overgangsklachten en het grootste deel daarvan is in geen enkel systeem terug te vinden, omdat mensen doorwerken met klachten of bij een ziekmelding een andere reden opgeven.

Dit rapport gaat vooral over ruimte die nog niet benut wordt: dagen waarop medewerkers wel werken, maar niet op volle kracht. Elke dag die door een kleine aanpassing wel op volle kracht verloopt, is winst voor de medewerker en voor de organisatie.

Twee cijfers verdienen de aandacht van de directie. Van de 70 deelnemers die zich wel eens ziek melden, noemt 89 procent daarbij niet dat het om deze klachten gaat. Dat hoeft ook niet, maar het verklaart wel waarom dit onderwerp niet opvalt in uw verzuimcijfers. Daarnaast overweegt 27 procent van de 112 deelnemers in of na de overgang die deze vraag beantwoordden om minder te gaan werken, een stap terug te doen of te vertrekken. Dat raakt direct aan verloop en aan het behoud van ervaren medewerkers.

Daar staat tegenover dat de drie meest gevraagde maatregelen weinig of geen budget vragen: flexibele werktijden of zelf roosteren, thuis kunnen werken op klachtendagen en minder belastend werk op zware dagen.

Het productieverlies door doorwerken met menstruatieklachten ligt in deze organisatie op 5,0 dagen per jaar en daarmee onder het landelijke cijfer van ongeveer 7,6 dagen (Schoep e.a., BMJ Open 2019). 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.

Deel 1

Wie de scan invulden

Hoeveel medewerkers meededen, wat zij wel en niet wilden delen en hoe representatief het beeld is.

Deelnemers die niets wilden delen 6

Vragen die deelnemers liever niet beantwoordden 6

Deelname en representativiteit 8

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

9 deelnemers gaven aan bang te zijn voor gevolgen. Omdat het om minder dan twintig mensen gaat, laten wij niet zien welke gevolgen zij vrezen.

Wie niets wil delen uit angst voor gevolgen, zegt daarmee iets over de cultuur binnen de organisatie. Tegelijk hebben medewerkers ook zelf een rol 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.

Vragen die deelnemers liever niet beantwoordden

Bij een aantal vragen kon een deelnemer kiezen om niets te zeggen. Wie dat deed, kreeg één vrijwillige vervolgvraag naar de reden. Per vraag tonen wij de redenen alleen als minstens twintig deelnemers die vraag oversloegen.

57 deelnemers wilden niet zeggen in welke leeftijdsgroep zij vallen.

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

10 van hen gaven aan bang te zijn voor gevolgen. Omdat het om minder dan twintig mensen gaat, laten wij niet zien welke gevolgen zij vrezen.

32 deelnemers wilden niet zeggen of zij hormonale anticonceptie gebruiken.

Reden	Aantal
Ik vind het te persoonlijk voor een vragenlijst van mijn werk	6
Ik ben bang dat dit gevolgen heeft voor mij binnen de organisatie	5
Een andere reden	3
Ik ben bang dat mijn antwoorden herleidbaar zijn	3
Het past niet bij mijn geloof of cultuur om hierover te praten	1
Ik denk niet dat er iets mee gedaan wordt	1
Dat wil ik ook niet zeggen	1
Geen reden opgegeven	12

5 van hen gaven aan bang te zijn voor gevolgen. Omdat het om minder dan twintig mensen gaat, laten wij niet zien welke gevolgen zij vrezen.

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.

Deelname en representativiteit

De scan staat sinds 1 september 2026 open en wordt door de organisatie zelf verspreid. Iedereen binnen de organisatie is uitgenodigd, ook collega's die zelf geen klachten hebben, omdat dit onderwerp de hele werkvloer raakt en omdat wat collega's erover denken bepaalt hoe bespreekbaar het is.

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, met klachten	56	20%
Door de overgang heen, geen klachten meer	0	0%
Menstrueert niet, is wel vrouw	0	0%
Niet van toepassing	28	10%
Wil hier niets over delen	42	15%

Onder de deelnemers zijn 56 leidinggevenden. Met een deelname van 56 procent is het beeld betrouwbaar genoeg om er besluiten op te baseren, 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 voor wie het niet van toepassing is en de groep die er niets over wilde delen, staan overal apart en worden nooit bij elkaar opgeteld.

Deel 2

Wat er speelt en wat het kost

Wat er verloren gaat, wat medewerkers ervaren en wat de werkplek toelaat.

Wat het de organisatie kost 10

Ziekmelden, doorwerken of zelf oplossen 12

Signalen uit de cyclus 13

Wat medewerkers ervaren 15

Zwaarte en werkvermogen 16

Hoe collega's het inschatten 17

Wat de werkplek toelaat 19

Wat het de organisatie kost

Het grootste verlies zit niet in verzuim maar in doorwerken met klachten. De berekening hieronder gaat over drie groepen: 100 medewerkers met cyclusklachten, 59 met cyclus- en overgangsklachten en 59 met overgangsklachten. Samen zijn dat 218 van de 220 vrouwelijke medewerkers.

Een medewerker die menstrueert zonder overgangssignalen verliest gemiddeld 5,2 werkdagen per jaar aan productieve tijd. Bij wie menstrueert en daarnaast overgangssignalen herkent zijn dat er 12,0 en bij een medewerker in of na de overgang 7,4. Dit zijn dagen waarop wel gewerkt wordt, maar niet op volle kracht.

De drie groepen hieronder sluiten elkaar uit. Elke medewerker valt in precies één groep, op grond van wat zij zelf heeft aangegeven.

Post	Dagen per jaar	Indicatie
Doorwerken met cyclusklachten 5,2 dagen × 100 medewerkers	**520**	**€ 145.600**
Doorwerken met cyclus- en overgangsklachten 12,0 dagen × 59 medewerkers	**708**	**€ 198.240**
Doorwerken met overgangsklachten 7,4 dagen × 59 medewerkers	**437**	**€ 122.360**
Medewerkers zonder klachten 2 medewerkers, geen kosten	**0**	**€ 0**
Verzuim dat medewerkers zelf aan deze klachten toeschrijven 1,0 × 100 + 0,9 × 59 + 1,6 × 59	**247**	**€ 69.160**
Totaal per jaar, doorwerken en verzuim samen	**1.912**	**€ 535.360**

Het verzuim is berekend met het gemiddelde aantal verzuimdagen dat deelnemers zelf aan deze klachten toeschrijven: 1,0 dagen per jaar bij cyclusklachten, 0,9 bij cyclus- en overgangsklachten en 1,6 bij overgangsklachten.

42 deelnemers wilden hierover niets zeggen. Zij zijn in deze verdeling niet meegerekend.

28 deelnemers antwoordden op een eerdere versie van deze vraag en zijn in deze verdeling niet meegerekend.

De aantallen medewerkers volgen uit de verhouding onder de deelnemers en zijn afgerond op hele personen. Bij gelijke deelnemersaantallen kan daardoor één persoon verschil ontstaan.

De gemiddelden per groep komen van de deelnemers in diezelfde groep en zijn doorgerekend naar het hele personeelsbestand. Deelnemers met klachten zijn in een scan altijd iets beter vertegenwoordigd dan medewerkers zonder klachten, dus het werkelijke bedrag kan lager uitvallen dan de uitkomst hierboven.

Aan medewerkers die nog menstrueren en daarnaast overgangssignalen herkennen, is niet gevraagd of zij zich ook voor overgangsklachten ziek melden. Dat verzuim is daarom niet meegerekend. Het bedrag hierboven is in dat opzicht een ondergrens.

Medewerkers die hun klachten zelf opvangen door thuis te werken of te schuiven in het rooster, tellen hier mee met nul verzuimdagen. Hun klachten zijn er wel, maar ze worden in de verzuimcijfers niet zichtbaar.

Bij het omrekenen van de antwoorden over verzuim telt een periode van drie tot vijf dagen als vier dagen, zes tot tien als acht en één tot twee als anderhalve dag. Meer dan tien dagen telt als twaalf. Die laatste waarde is een aanname en geen meting.

Eén ding is bewust niet meegerekend. Wie jarenlang met klachten doorwerkt, went daaraan en schat de eigen productiviteit op klachtendagen mogelijk hoger in dan die werkelijk is. Wij rekenen alleen met wat uw medewerkers zelf hebben ingevuld en tellen daar niets bij op, omdat elke correctie een aanname zou zijn.

Het gaat om een indicatie op basis van zelfrapportage. Het bedrag hierboven met vijfentwintig procent naar boven en naar beneden geeft een bandbreedte van ongeveer € 402.000 tot € 669.000 per jaar. Landelijk gaan door doorwerken met menstruatieklachten ongeveer 7,6 dagen per jaar verloren, gemeten onder 32.748 vrouwen (Schoep e.a., BMJ Open 2019). In deze organisatie is dat 5,0 dagen, gerekend over alle medewerkers die menstrueren. Datzelfde onderzoek vond 1,3 verzuimdagen per jaar. Dat cijfer is anders gemeten dan de verzuimvraag in deze scan en is daarom geen maatstaf voor het verzuim hierboven.

Ziekmelden, doorwerken of zelf oplossen

De vraag over ziekmelden heeft vier antwoordmogelijkheden. Wie klachten zelf opvangt 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 deelnemers 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 deelnemers die deze vraag beantwoordden.

Antwoord	Menstrueert, 154	In of na de overgang, 56	Samen, 210
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 kregen dezelfde vier antwoordmogelijkheden, zodat de uitkomsten naast elkaar te leggen zijn. Wie zowel menstrueert als de overgang herkent, telt één keer mee, in de eerste kolom.

Tussen beide groepen is op dit punt geen duidelijk verschil.

Welke reden zij opgeven

Deze vraag kregen alleen de 70 deelnemers die zich wel eens ziek melden.

Opgegeven reden	Samen, 70
Ik noem alleen een van de klachten, bijvoorbeeld buikpijn of hoofdpijn	28 (40%)
Ik meld me ziek zonder een reden te noemen	20 (29%)
Ik bedenk een andere reden	14 (20%)
Ik zeg wat er aan de hand is, dus de klachten zelf	8 (11%)

Deze uitsplitsing wordt niet getoond, omdat een van de groepen kleiner is dan twintig deelnemers.

Van de 70 deelnemers die zich wel eens ziek melden, noemt 89 procent daarbij niet dat het om deze klachten gaat. Daar is niets mis mee: een medewerker is niet verplicht een reden op te geven en een werkgever mag daar niet naar vragen. Wat dit cijfer wel laat zien, gaat over uw administratie. Dit verzuim vindt plaats, maar het is in uw cijfers niet als zodanig te herkennen en daarom met die cijfers ook niet te sturen. Dat noemen wij het verborgen verzuim. Landelijk noemt ongeveer één op de vijf vrouwen bij een ziekmelding wel waar het om gaat (Schoep e.a., BMJ Open 2019). Het verschil tussen alleen een klacht noemen en een andere reden bedenken staat apart in de tabel, omdat dat laatste iets zegt over hoe bespreekbaar het onderwerp is.

Dit is geen aanleiding om de reden van ziekmeldingen te gaan registreren. Dat mag een werkgever niet en het zou het probleem ook niet oplossen. De weg loopt andersom: hoe gewoner het is om hierover iets te zeggen, hoe minder er verborgen hoeft te blijven.

Signalen uit de cyclus

Hieronder staan twee cijfers uit de vragen over cycluslengte en bloedverlies. Het zijn signalen om een arts te raadplegen en nadrukkelijk geen diagnose.

15%

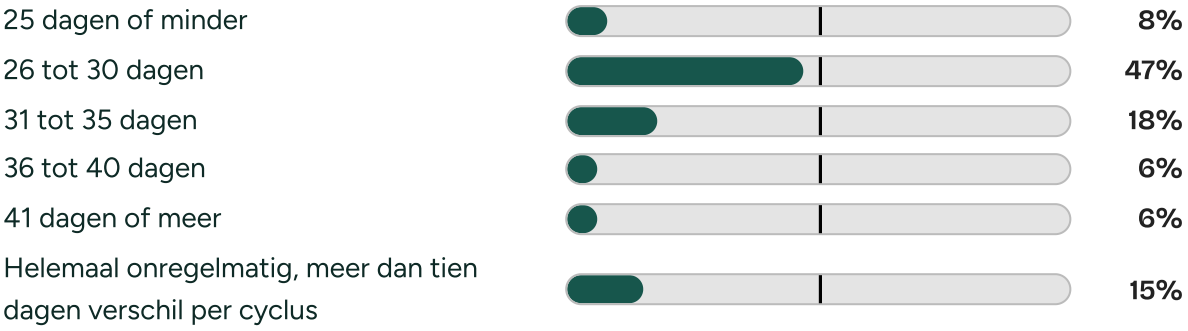
heeft een onregelmatige cyclus met meer dan tien dagen verschil, berekend over 145 deelnemers die de cycluslengte konden aangeven

13%

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

Cycluslengte

Gemeten in deze organisatie

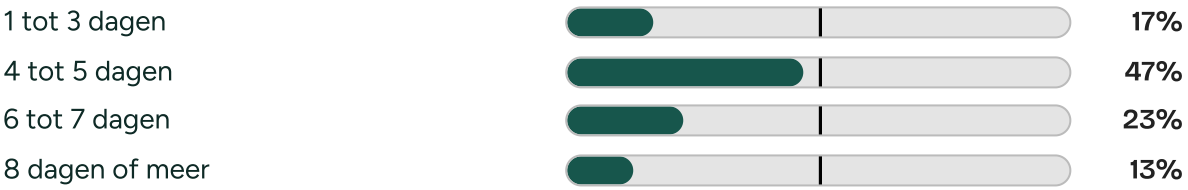


Apart geteld, niet meegerekend in de percentages hierboven	Aantal	Van de 154 die de vraag kregen
Weet ik niet	9	6%

Berekend over 145 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden. 9 deelnemers kozen een antwoord zonder inhoud; zij staan hierboven apart.

Dagen bloedverlies

Gemeten in deze organisatie

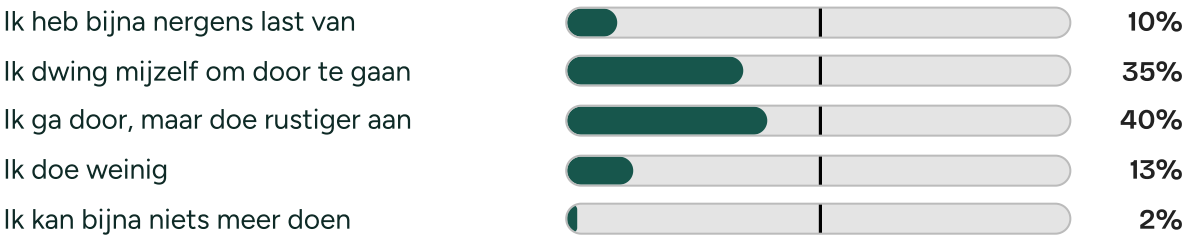


Apart geteld, niet meegerekend in de percentages hierboven	Aantal	Van de 154 die de vraag kregen
Weet ik niet	11	7%

Berekend over 143 deelnemers die deze vraag inhoudelijk beantwoordden. 11 deelnemers kozen een antwoord zonder inhoud; zij staan hierboven apart.

Hoe deelnemers die menstrueren met hun klachten omgaan

Gemeten in deze organisatie



Berekend over de 154 deelnemers die menstrueren. Deze vraag ging naar iedereen die menstrueert, ook naar wie weinig of geen klachten ervaart.

Zorg gezocht	Aandeel
Raadpleegde de huisarts	31%
Raadpleegde een gynaecoloog	15%

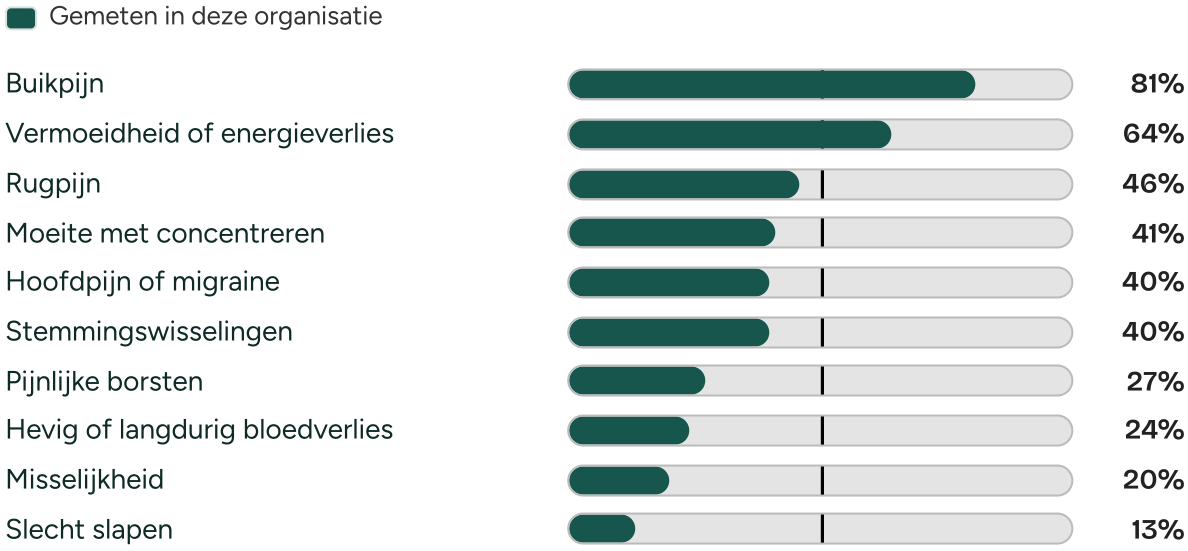
Huisarts: berekend over de 154 deelnemers die deze vraag beantwoordden. Gynaecoloog: berekend over de 154 deelnemers die deze vraag beantwoordden.

Landelijk raadpleegde 31 procent de huisarts en 14 procent een gynaecoloog (Schoep e.a., BMJ Open 2019).

Wat medewerkers ervaren

Van de 210 deelnemers die een cijfer aan hun klachten gaven, geeft 44 procent de eigen klachten een 7 of hoger. Hieronder staan de klachten in twee blokken: bij menstruatie gaat het om dagen die elke maand terugkeren, bij de overgang om een periode van jaren. Daarom zijn de twee lijsten niet bij elkaar op te tellen.

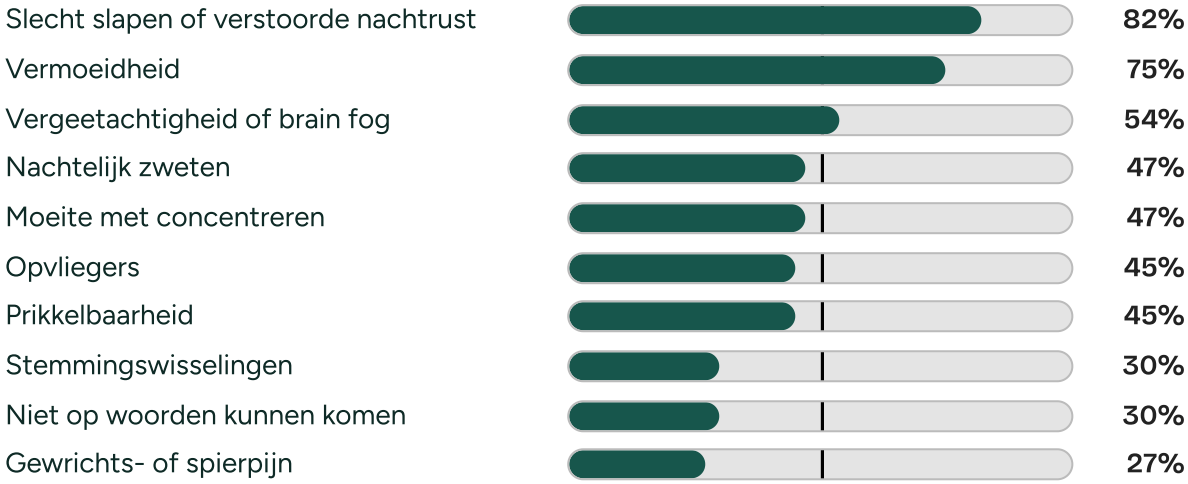
Klachten rond de menstruatie



Berekend over de 151 deelnemers die menstrueren en één of meer klachten noemden. Daarnaast gaven 3 deelnemers aan geen klachten te hebben; zij staan niet in de lijst. Meerdere antwoorden waren mogelijk, dus de percentages tellen op tot meer dan honderd.

Klachten bij de overgang

Gemeten in deze organisatie



Berekend over de 111 deelnemers die overgangsklachten herkennen, ook als zij nog menstrueren, en één of meer klachten noemden. Daarnaast gaf 1 deelnemer aan geen klachten te hebben; die staat niet in de lijst. Meerdere antwoorden waren mogelijk, dus de percentages tellen op tot meer dan honderd.

Slecht slapen of een verstoorde nachtrust is bij de overgang de meest genoemde klacht. Slaap hangt samen met concentratie en energie op het werk.

Zwaarte en werkvermogen

Hieronder staat hoe zwaar deelnemers hun eigen klachten beoordelen en hoeveel werk zij op klachtendagen nog gedaan krijgen.

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	

37 procent van de deelnemers geeft de mentale klachten een hoger cijfer dan de lichamelijke.

De indeling in groepen hieronder en het kerngetal voor zware klachten gaan uit van het hoogste van de twee cijfers. Landelijk kwam uit het onderzoek van het Radboudumc een gemiddelde van 6,3 naar voren. Daar werd één gecombineerd cijfer gevraagd, waardoor deze vergelijking alleen indicatief is.

Deelnemers met menstruatieklachten

Groep	Deelnemers	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**

Deelnemers met overgangsklachten

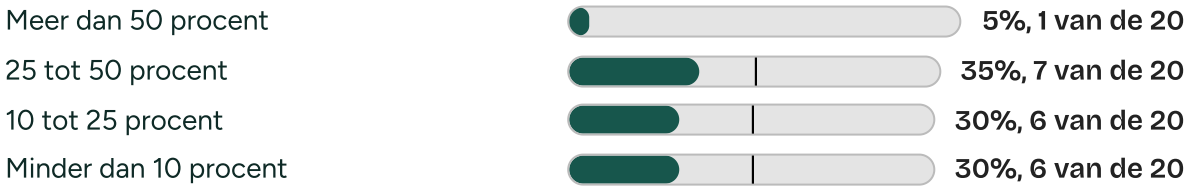
Groep	Deelnemers	Werkvermogen op klachtendagen	Verloren dagen per jaar
Cijfer 1 tot en met 4	**22**	**86%**	**3,5**
Cijfer 5 en 6	**42**	**74%**	**7,3**
Cijfer 7 tot en met 10	**48**	**64%**	**9,3**

Deelnemers die hun klachten een 7 of hoger geven, werken op klachtendagen gemiddeld op 65 procent van hun normale werk bij menstruatie en op 64 procent bij de overgang. Bij een 4 of lager is dat 87 en 86 procent.

Hoe collega's het inschatten

Aan collega's die zelf geen klachten hebben is gevraagd welk deel van hun collega's volgens hen wel eens last heeft van menstruatie- of overgangsklachten tijdens het werk. 20 van hen gaven een inschatting. Hieronder staat hoe die inschattingen verdeeld zijn.

Ingeschat, geen meting



8 van de 28 collega's die deze vraag kregen, kozen geen idee. Zij tellen niet mee in de verdeling hierboven.

Daarnaast geeft 93 procent van de 210 deelnemers die menstrueren of in de overgang zijn aan dat hun werk op een of meer dagen onder de klachten lijdt.

Deze twee cijfers zijn niet rechtstreeks met elkaar te vergelijken, omdat de vragen niet hetzelfde meten. De inschatting gaat over het aandeel collega's dat volgens hen wel eens last heeft, de meting gaat over de dagen die iemand zelf noemt. Wat de inschattingen wel laten zien, is in welke orde van grootte de omgeving dit onderwerp plaatst.

Deelnemers weten vaker de weg buiten het bedrijf dan binnen het bedrijf. Beide percentages zijn laag. Dat is het aandachtspunt.

De openheidsindex staat op 35 van 100. Hij is 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 leidinggevenden voldoende kennis hebben. De index is berekend over 210 deelnemers die minstens één van deze vragen beantwoordden, voor iedere deelnemer alleen over de vragen die die deelnemer invulde. Collega's die het niet zelf meemaken, beantwoordden drie van deze vragen over anderen en tellen daarom niet mee in de index.

Zelf ervaren tegenover ingeschat

Drie vragen zijn twee keer gesteld: aan deelnemers die het zelf meemaken en als inschatting aan collega's die het niet zelf meemaken.

Vraag	Zelf ervaren, 210 deelnemers die het onderwerp zelf raakt	Ingeschat door anderen
Voelt zich vrij om het bij de leidinggevende te benoemen, schaal 1 tot 5	**gemiddeld 2,6**	**gemiddeld 2,2**
Weet bij wie men binnen het bedrijf terechtkan	**17% zegt ja**	**11% denkt van wel**
Weet waar men buiten het bedrijf terechtkan	**28% zegt ja**	**29% denkt van wel**

Berekend over de 70 deelnemers die hierover een inschatting gaven: 28 collega's zonder klachten en 42 deelnemers die niet wilden zeggen of dit hen zelf raakt.

Ook collega's die het niet zelf meemaken, ervaren weinig openheid rond dit onderwerp. Voorlichting voor alle medewerkers helpt om het gesprek gewoon te maken.

Uitsplitsing naar contractvorm

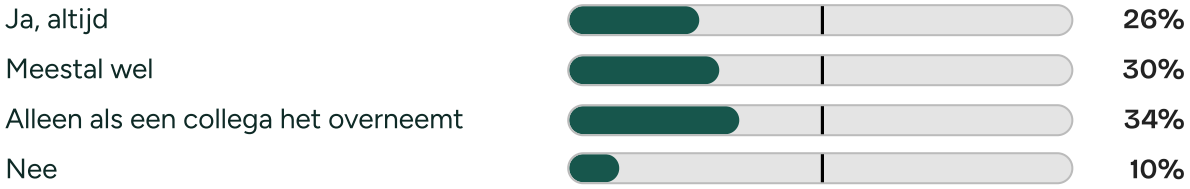
Deze uitsplitsing wordt niet getoond, omdat een van de groepen kleiner is dan twintig deelnemers.

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.

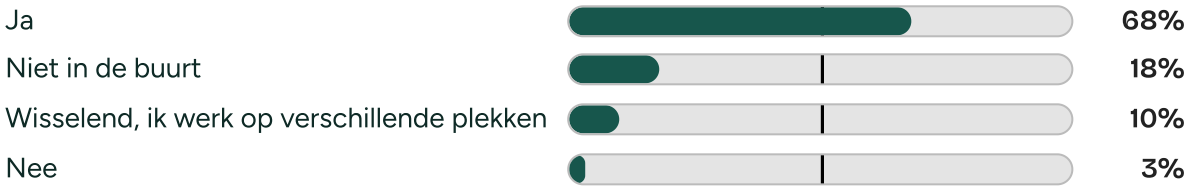
Gemeten in deze organisatie

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 werkplekcategorie is het aantal deelnemers in die categorie. Elke cel toont het aandeel dat bij die vraag een knelpunt aangaf, zoals nee, niet in de buurt of een verplicht uniform. Werkplekcategorieën met minder dan twintig deelnemers worden niet apart getoond, omdat een klein aantal al snel op honderd procent uitkomt en dan weinig zegt.

54 deelnemers vielen in een werkplekcategorie met minder dan twintig deelnemers en staan daarom niet apart in de tabel.

Deel 3

Wat u kunt doen

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

Wat medewerkers zelf vragen 22
Advies in drie stappen 25
Haalbaarheid en draagvlak 27
Wat er terug te winnen is 28
Verantwoording van de rekenwijze 29

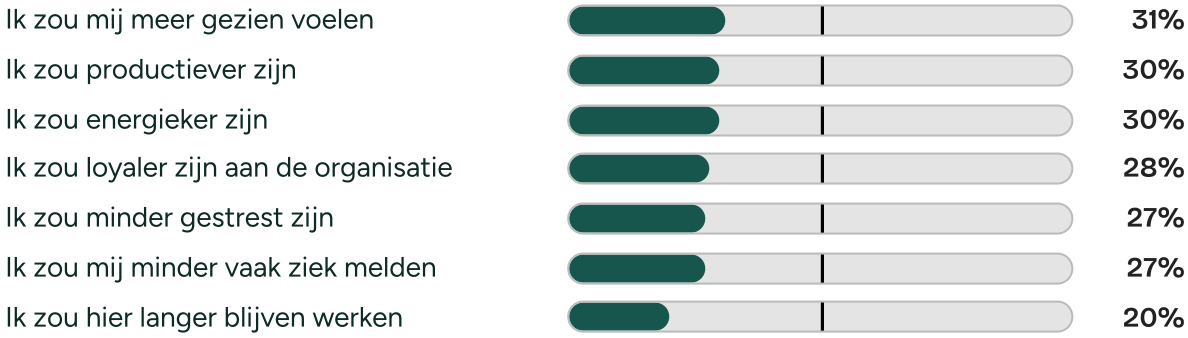
Wat medewerkers zelf vragen

Gemeten in deze organisatie

Berekend over de 210 deelnemers die het onderwerp zelf raakt en die deze vraag beantwoordden. Collega's die het niet zelf meemaken, kregen dezelfde vraag over anderen; hun antwoorden staan hieronder apart.

Wat het volgens hen zou opleveren

Gemeten in deze organisatie



Berekend over de 210 deelnemers die deze vraag beantwoordden.

Wat collega's zouden aanraden

Ingeschat, geen meting

Berekend over de 70 deelnemers die hierover een inschatting gaven: 28 collega's zonder klachten en 42 deelnemers die niet wilden zeggen of dit hen zelf raakt.

Wat het volgens collega's zou opleveren

Ingeschat, geen meting

Berekend over de 70 deelnemers die hierover een inschatting gaven: 28 collega's zonder klachten en 42 deelnemers die niet wilden zeggen of dit hen zelf raakt.

Vergelijking met andere organisaties

Zodra minstens tien organisaties en vijfhonderd deelnemers de scan hebben ingevuld, tonen wij hier hoe deze organisatie zich verhoudt tot het gemiddelde van die organisaties. Tot die tijd vergelijken wij met het landelijke onderzoek van het Radboudumc (Schoep e.a., BMJ Open 2019).

Kerngetal	Deze organisatie	Landelijk	Verschil
Verloren productieve dagen per jaar door doorwerken met menstruatieklachten over 152 deelnemers	5,0	7,6 BMJ Open 2019	2,6 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 152 deelnemers	0,9	nog niet landelijk gemeten	
Verzuimdagen per jaar door de overgang over 56 deelnemers	1,6	nog niet landelijk gemeten	
Meldt zich ziek zonder te noemen dat het om deze klachten gaat over 70 deelnemers	89%	80% BMJ Open 2019	9 procentpunten 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 over 210 deelnemers	93%	nog niet landelijk gemeten	

Bron: Schoep e.a., BMJ Open 2019, onder 32.748 vrouwen. Het landelijke cijfer van 7,6 dagen is afgeleid uit de gepubliceerde 23 dagen met verminderde productiviteit en 33 procent verlies op die dagen.

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%**
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

Stap 1, de eerste vier weken

Begin met de maatregelen die direct te regelen zijn en het meeste draagvlak hebben. In deze organisatie zijn dat flexibele werktijden of zelf roosteren en thuis kunnen werken op klachtendagen. Zij vragen weinig of geen budget en zijn snel merkbaar. Zorg daarnaast dat er één plek is waar medewerkers met een vraag terechtkunnen en maak die plek bekend.

Stap 2, binnen zes maanden

Dit vraagt om kennis. Voorlichting voor alle medewerkers haalt het onderwerp uit de taboesfeer en training voor leidinggevenden zorgt dat het gesprek ook echt gevoerd wordt.

15 procent van de deelnemers wilde hier niets over delen. Dat vraagt om twee dingen tegelijk. Van de organisatie vraagt het dat leidinggevenden weten hoe zij dit gesprek voeren en dat duidelijk is bij wie iemand terechtkan. 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.

10 procent van de deelnemers noemt een vast aanspreekpunt als gewenste maatregel. Overweeg een of meer medewerkers op te leiden tot aandachtsfunctionaris cyclus en overgang: iemand binnen de organisatie bij wie collega's terechtkunnen, die weet welke aanpassingen mogelijk zijn en die leidinggevenden kan adviseren. Zo blijft de kennis in huis en hangt het onderwerp niet af van één bijeenkomst.

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 die 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. Dat is opnieuw bruikbare informatie voor uw beleid.

Stap 3, structureel

Dit onderwerp hoort thuis in het verzuim- en gezondheidsbeleid en in de gesprekscyclus, zonder dat er iets over de aard van iemands klachten wordt vastgelegd. Meet na twaalf maanden opnieuw, zodat u ziet of de openheidsindex stijgt en hoe de verloren dagen zich ontwikkelen.

Haalbaarheid en draagvlak

Van de 14 voorgelegde maatregelen zijn er 5 direct te regelen. Daarvan worden er 2 genoemd door meer dan een derde van de deelnemers.

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)	Vraagt investering kost geld of tijd van meerdere mensen	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 leidinggevenden	17% (36 van 210)	Vraagt investering kost geld of tijd van meerdere mensen	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
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

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

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 en daarom niet in de tabel: een verlofdag die later ingehaald kan worden en toegang tot professionele hulp.

Maatregelen die direct te regelen zijn en veel draagvlak hebben, zijn het verstandigst om mee te beginnen. Niet omdat zij per se 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 gerandomiseerd 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. In dit rapport komt geen van de scenario's uit op sterk. 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	Aanname: een vijfde van het productieverlies door doorwerken met klachten zou wegvallen wanneer medewerkers op zware dagen thuis kunnen werken of hun werktijden kunnen schuiven. Dat dit effect optreedt is aannemelijk, maar het is niet in cijfers vastgelegd.	Matig	**€ 93.240**
Openheid en kennis	Aanname: een zesde van het verzuim dat medewerkers zelf aan deze klachten toeschrijven, wordt anders opgevangen, bijvoorbeeld met thuiswerken of aangepast werk, wanneer er voorlichting, training van leidinggevenden en een vast aanspreekpunt zijn. Dat het verzuim daalt, is niet aangetoond.	Indicatief	**€ 11.480**
Behoud van ervaren medewerkers	Aanname: van de medewerkers in of na de overgang die overwegen minder te werken of een stap terug te doen, zou één op de tien behouden blijven bij passende afspraken. Eén vervanging is gerekend op 75 loondagen. Dat dit effect optreedt is aannemelijk, maar het is niet in cijfers vastgelegd.	Matig	**€ 66.920**
Samen terug te winnen, bij alle drie de scenario's			**€ 171.640**

Bronnen bij de aannames. Flexibiliteit op klachtendagen: doorwerken met klachten is landelijk de grootste post, ongeveer 7,6 dagen per jaar tegenover 1,3 verzuimdagen (Schoep e.a., BMJ Open 2019). Dat flexibiliteit dit verlies met een vijfde verkleint, is aannemelijk maar niet in cijfers vastgelegd. Openheid en kennis: in deze organisatie noemt 89 procent van wie zich wel eens ziek meldt niet dat het om deze klachten gaat. Zolang dat zo blijft, is een passende oplossing lastig te vinden. Dit is een rekenvoorbeeld en geen meting. Behoud van ervaren medewerkers: 27 procent van de 112 deelnemers in of na de overgang die deze vraag beantwoordden, overweegt zo'n stap. 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). Hoeveel daarvan in deze organisatie haalbaar is, is een rekenvoorbeeld.

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 maal het productiviteitsverlies op die dagen. Verzuimdagen worden apart berekend en staan in de kostentabel als aparte post. Het totaal in die tabel is het verlies door doorwerken en verzuim samen. Wie de klachten zelf opvangt met thuiswerken of schuiven in het rooster, telt niet mee bij het doorwerken met klachten en telt bij het verzuim mee met nul dagen.

Bij de vragen waar meerdere antwoorden mogelijk zijn, is de volgorde van de antwoorden per deelnemer willekeurig gemaakt, zodat de plek in de lijst het antwoord niet beïnvloedt. De vragen die uit het Radboudumc-onderzoek zijn overgenomen, zijn in hun oorspronkelijke volgorde gelaten.

De cijfers over deelnemers gelden voor de deelnemers die de betreffende vraag daadwerkelijk beantwoordden. De noemer staat daarom telkens bij het cijfer. De verloren werkdagen en de bedragen gelden voor de hele organisatie. Daarvoor zijn de gemiddelden per groep toegepast op het aantal medewerkers in diezelfde groep. Dat aantal volgt uit het aandeel dat elke groep heeft onder de vrouwelijke deelnemers, toegepast op het aantal vrouwen dat de organisatie zelf opgaf, en vermenigvuldigd met de loonkosten per dag die de organisatie eveneens zelf opgaf. De bandbreedte bij de kosten is 25 procent naar beneden en naar boven. Bij de scenario's is een vervanging gerekend op 75 loondagen.