E-book voor HR-professionals

Vrouwengezondheid als werkgeversthema

Vrouwengezondheid op de werkvloer: de cijfers, de impact en de rol van de werkgever, overzichtelijk samengebracht



Powered by HC Health

Alle onderdelen op een rij

04

Vrouwengezondheid in cijfers

08

Hormonen en werk

16

Interventies op de werkvloer

Vrouwengezondheid in cijfers 04

Een groot, maar onzichtbaar vraagstuk 05

Hormonen en werk 08

Menstruatie 09

Zwangerschap en terugkeer na verlof 10

De overgang 11

De rol van de werkgever (en leidinggevende) 13

De specifieke rol van de leidinggevende 14

Interventies op de werkvloer 16

Oplossingen voor hormoongerelateerde klachten 17

Wij zijn HC Health 21

Nummer 1 partner in health & performance 21

Voorwoord

Vier op de vijf vrouwelijke medewerkers - zo'n 3,2 miljoen vrouwen in Nederland - hebben soms of regelmatig klachten die samenhangen met menstruatie, zwangerschap of de overgang. Ruim een derde houdt die klachten verborgen op het werk: ze melden zich niet ziek terwijl ze zich beroerd voelen, of geven een andere reden op.

Het gevolg is een vorm van verzuim en productiviteitsverlies die grotendeels onzichtbaar blijft, en daardoor juist lastig aan te pakken is. Niet omdat organisaties er niet om geven, maar omdat het thema nog te vaak buiten beeld blijft.

Dit e-book brengt vrouwengezondheid op de werkvloer overzichtelijk samen voor HR: de cijfers, de drie levensfases met de meeste impact op het werk (menstruatie, zwangerschap en de overgang), de rol van de werkgever en het belangrijkste: welke interventies vrouwen écht ondersteunen.

Ik wens je veel inspiratie toe,



Sander de Casparis
Directeur van HC Health



Deel A

Vrouwengezond-heid in cijfers

Wat hormoongerelateerde klachten betekenen voor verzuim, productiviteit en de kosten voor je organisatie

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



#Onderzoek & cijfers

Vrouwengezondheid in cijfers

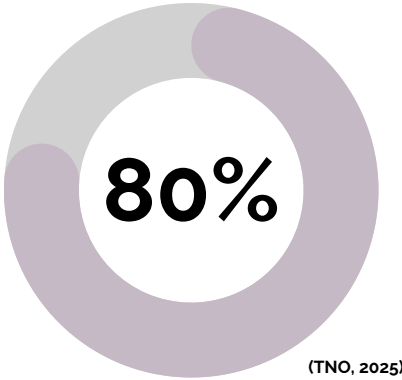
Cijfers maken zichtbaar wat op de werkvloer vaak onbesproken blijft. Ze laten zien hoe groot het thema is, wat het kost en waar de ruimte zit om er iets aan te doen.

Een groot, maar onzichtbaar vraagstuk

Volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO gaf 80% van de vrouwelijke medewerkers (3,2 miljoen vrouwen) aan soms of regelmatig hormoongerelateerde klachten te hebben die samenhangen met menstruatie, zwangerschap of de overgang. Ongeveer de helft van hen - ruim 1,6 miljoen vrouwen - voelt zich daardoor beperkt in de uitvoering van het werk.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



(TNO, 2025)

van de vrouwelijke medewerkers ervaart hormoonregelateerde klachten

Toch blijft veel van die last verborgen. Van de vrouwen met hormoon-gerelateerde klachten verbergt 35% deze bewust, en werkt 67% gewoon door. Bij andere gezondheidsklachten ligt dat heel anders: daar verbergt 24% de klachten en werkt 43% door. Een groot verschil dus, juist als het gaat om taboe en het bespreekbaar maken van het probleem.

Dat het onbesproken blijft, bevestigen de cijfers: vrouwen praten er vooral over met een directe collega (43%), veel minder met de leidinggevende (12%) en zelden met de bedrijfsarts (2%) (TNO, 2025).

Wat het kost

Deze klachten hebben ook gevolgen op maatschappelijk niveau. De maatschappelijke kosten van vrouwspecifieke gezondheidsklachten, denk aan cyclusstoornissen, hormoongerelateerde en bekkenbodemproblemen, werden in 2022 geschat op 2,5 tot 7,8 miljard euro per jaar in Nederland. Het grootste deel daarvan komt voort uit verloren productiviteit. Die productiviteit lekt vooral weg via verzuim en verminderd functioneren (NVOG, 2023).

De kosten van vrouwspecifieke gezondheidsklachten worden geschat op
€2,5 tot €7,8 miljard
per jaar in Nederland.

Eén op de drie vrouwen kan tijdens de menstruatie de dagelijkse bezigheden, waaronder werk, niet volledig uitvoeren. Dat komt neer op gemiddeld 9 verloren werkdagen per vrouw per jaar (PudMed, 2019), een aantal dat bij menstruatie-stoornissen en overgangsklachten kan oplopen tot wel 40 dagen. En omdat slechts één op de vijf vrouwen de échte reden van verzuim opgeeft, blijft een groot deel van dat verlies onzichtbaar in de verzuimcijfers (BMJ Journals, 2017).

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Maar wat kost een zieke medewerker nu eigenlijk? Bij een gemiddeld brutomaandsalaris van €3.900 lopen de verzuimkosten op tot ongeveer €160 per dag als er geen vervanging nodig is, en tot zo'n €425 per dag als dat wel het geval is. In dat bedrag zitten loondoorbetaling, verzuimbegeleiding en vervangingskosten. Omzetverlies is daarbij nog niet meegerekend (MKB Servicedesk, 2026).

Achter deze cijfers schuilt een gebrek aan ondersteuning. Slechts 12% van de vrouwen is tevreden met de zorg die ze krijgt rondom vrouwen-gezondheid, en maar 15% voelt zich goed geïnformeerd over de eigen klachten. Dat gebrek aan informatie voedt misverstanden en stigma, en bepaalt mede hoe vrouwen hun klachten op het werk ervaren en ermee omgaan (NVOG, 2023).

Gemiddeld **9** werkdagen

verloren wegens menstruatie-klachten per vrouw per jaar

De kosten van vrouwengezondheid zijn niet alleen een Nederlands vraagstuk. Volgens onderzoek van het McKinsey Health Institute, samen met het World Economic Forum, zou het dichten van de "women's health gap", het verschil in gezondheid en zorg tussen mannen en vrouwen, de wereldeconomie jaarlijks zo'n 1 biljoen dollar kunnen opleveren. Een groot deel van die winst komt voort uit het feit dat vrouwen gezonder en daardoor productiever kunnen werken.

Met andere woorden: aandacht voor vrouwengezondheid is niet alleen een manier om kosten en verzuim te beperken, maar een investering die economische waarde creëert. Wat op de werkvloer begint met begrip en ruimte voor maatwerk, telt op tot een effect van wereldformaat.

→ Ga naar pagina 16: **Interventies voor vrouwengezondheid op de werkvloer**

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



Deel B

Hormonen en werk

De drie levensfases die de meeste impact hebben op werk, en waarom ze ertoe doen

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



#Levensfases

De drie thema's die elke vrouw raken

Menstruatie, zwangerschap en de overgang lijken op het eerste gezicht privézaken. Toch raken ze het werk direct. Het gaat niet om incidentele klachten van een enkeling, maar om drie levensfases die vrijwel elke vrouw doormaakt, verspreid over haar hele loopbaan.

Menstruatie

Menstruatie is voor sommigen misschien een taboe, maar het is geen uitzondering: het keert maandelijks terug, een groot deel van de loopbaan van vrouwen. En de cijfers zijn aanzienlijk. Eén op de drie vrouwen kan tijdens de menstruatie niet al haar dagelijkse activiteiten uitvoeren.

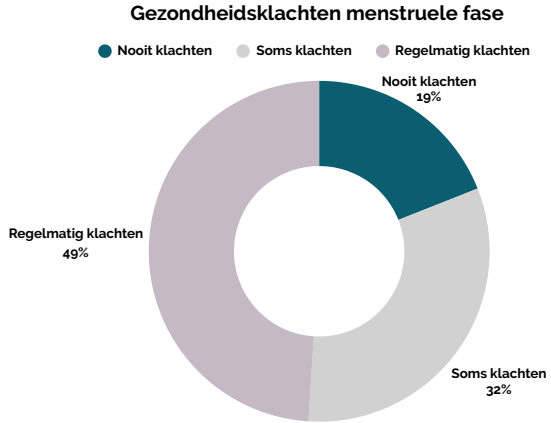
Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Dat komt neer op gemiddeld 9 dagen productiviteitsverlies per vrouw per jaar door menstruatieklachten, en 14% meldt zich er minstens één keer per jaar ziek door.

Onderzoek van PubMed (2019) laat zien hoe breed die klachten zijn. Daarin bleek menstruatiepijn met 85% de meest voorkomende klacht, gevolgd door psychische klachten (77%) en vermoeidheid (71%). Daarbij gaf 38% van de vrouwen aan tijdens de menstruatie niet alle gebruikelijke dagelijkse activiteiten te kunnen uitvoeren, waaronder werk.

Veel van die last blijft daardoor onzichtbaar: mensen werken door met pijn, verminderde concentratie of vermoeidheid, zonder dat het ergens geregistreerd wordt.



Zwangerschap en terugkeer na verlof

Zwangerschap is een fase die de meeste organisaties wel herkennen, maar de aandacht stopt vaak bij het verlof. Terwijl juist de periode ná de terugkeer kwetsbaar is. Het kan tot wel 12 maanden duren voordat de hormoonhuishouding terug is op het niveau van vóór de zwangerschap; een herstel dat ruim doorloopt nadat iemand alweer aan het werk is.

Dat zie je terug in de cijfers. Onderzoek laat zien dat 30% van de vrouwen na afloop van het bevallingsverlof opnieuw twee weken of langer ziek is (PMC, 2007). Ook mentale klachten kunnen doorspelen nadat vrouwen weer aan het werk zijn gegaan: 17% ervaart een postpartumdepressie (PMC, 2021).

Informeren schiet tekort, juist waar het nodig is

Goede informatie is een belangrijke sleutel, maar die bereikt lang niet iedereen. Slechts ongeveer 25% van de zwangere vrouwen krijgt informatie over werken tijdens de zwangerschap. En de begeleiding bereikt net de verkeerde groep niet. Het verzuim onder zwangere vrouwen ligt iets hoger dan onder niet-zwangere vrouwen, maar bij vrouwen die voor het eerst zwanger zijn is dat verschil nog groter: zij verzuimen meer dan niet-zwangere vrouwen én meer dan vrouwen die al een tweede of volgend kind verwachten.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Juist deze groep krijgt het minst vaak informatie over de gevolgen voor hun werk, en profiteert het minst van preventieve maatregelen (Eurofound, 2008).

Waarom dit interessant is voor werkgevers

Dit is het moment waarop je waardevolle, vaak ervaren medewerkers behoudt of verliest. Een onzorgvuldige terugkeer leidt tot uitval of vertrek; een goed begeleide terugkeer houdt mensen aan boord. En de winst is concreet: door zwangere medewerkers in een vroeg stadium te informeren over wat de zwangerschap betekent voor hun werk, en door preventieve maatregelen te treffen, is verzuim rond zwangerschap en geboorte te voorkomen en aanzienlijk te verminderen, een gemiste kans die werkgevers eenvoudig kunnen oppakken.

De overgang

De overgang valt voor veel vrouwen samen met de top van hun loopbaan, de jaren waarin ze vaak ervaren zijn en senior posities bekleden. Precies dan kunnen klachten als slaapproblemen, concentratieverlies en opvliegers het functioneren raken.

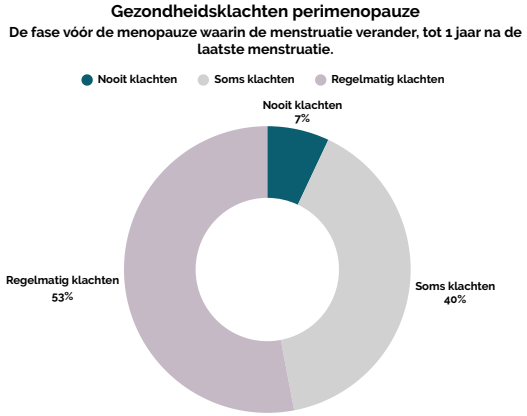
16% van alle vrouwelijke medewerkers in Nederland tussen de 40 en 75 jaar zit in de overgang, vrijwel allemaal tussen de 40 en 60. Dat zijn zo'n 315.000 medewerkers. Van hen heeft 80% soms of regelmatig last van overgangsklachten (251.000 medewerkers), en bij 55% van die groep hebben de klachten invloed op het werk. Daarmee gaat het om ongeveer 173.000 vrouwelijke medewerkers voor wie de overgang merkbaar doorwerkt in hun functioneren (TNO, 2025).

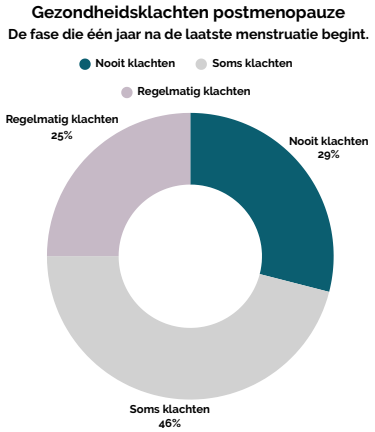
Hoe het doorwerkt op de werkvloer

De klachten raken het werk op verschillende manieren. 36% van de vrouwen functioneert naar eigen zeggen minder goed door pijnklachten, vermoeidheid of concentratieproblemen. 31% beleeft soms ongemakkelijke situaties op de werkvloer, bijvoorbeeld door opvliegers, stemmingswisselingen of doorlekken. En 2% meldt zich er wel eens ziek door.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op





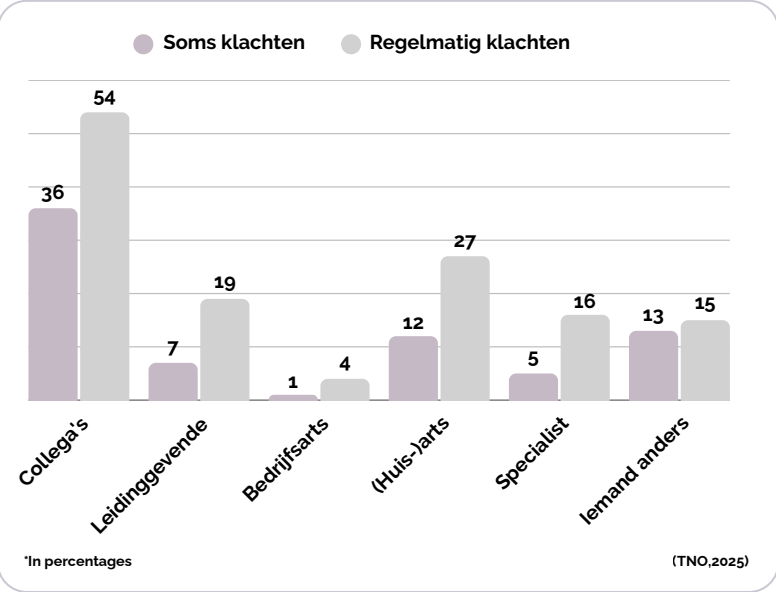
De kloof tussen behoefte en gesprek

Het meest veelzeggend voor werkgevers is misschien wel waar het misloopt in de communicatie. 65% van de vrouwen bespreekt de klachten wel op het werk, maar vrijwel altijd met een of enkele collega's. Met de leidinggevende gebeurt dat veel minder, en met de bedrijfsarts vrijwel nooit.

Tegelijk heeft 57% behoefte aan meer ondersteuning of begrip op de werkvloer, en die behoefte richt zich juist op de leidinggevende. Met andere woorden: de steun die vrouwen het hardst willen, komt van precies de persoon met wie het gesprek het minst gevoerd wordt.

In de overgangsfase staat ervaren talent op het spel. Het risico is reëel dat waardevolle medewerkers uitvallen of vervroegd vertrekken, op het hoogtepunt van hun kunnen. Omdat het taboe groot is, gebeurt dat bovendien vaak in stilte, zonder dat iemand de kans krijgt om in te grijpen.

Met wie worden klachten besproken?*



*In percentages

(TNO,2025)

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Deel C

De rol van de werkgever (en leidinggevende)

Wat werkgevers kunnen doen, en waarom de leidinggevende daarbij centraal staat

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



#Werkgeversthema

De rol van de werkgever (en leidinggevende)

De cijfers uit de vorige hoofdstukken laten één ding duidelijk zien: hormoongerelateerde klachten zijn geen randverschijnsel, maar raken een groot deel van het personeelsbestand. De vraag is dus niet óf het een werkgeversthema is, maar wat je er als organisatie mee doet.

Het is verleidelijk om menstruatie, zwangerschap en de overgang als privézaken te zien. Maar de gevolgen blijven niet thuis, ze komen mee naar het werk, of er nu ruimte voor is of niet. Daarmee raakt het thema direct aan zaken waar elke HR-professional verantwoordelijkheid voor draagt: duurzame inzetbaarheid, verzuim en het vermogen om goede mensen vast te houden. Samen beslaan deze fases bovendien een groot deel van de loopbaan van vrouwen; het is geen incident, maar een doorlopend gegeven.

De Nationale Strategie Vrouwengezondheid 2025–2030 wijst werkgevers hierin expliciet een rol toe in het verminderen van belemmeringen. Het thema staat dus niet alleen intern op de agenda, maar ook maatschappelijk en in beleid. Werkgevers die hierin voorop lopen, laten zien dat ze hun mensen serieus nemen, en dat straalt af op hun aantrekkelijkheid als werkgever.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

De specifieke rol van de leidinggevende

Vrouwen praten over hun klachten vooral met een directe collega, veel minder met hun leidinggevend, terwijl de behoefte aan steun zich juist op die leidinggevende richt. De steun die vrouwen het hardst willen, komt dus van precies de persoon met wie het gesprek het minst gevoerd wordt.

Daarmee is de leidinggevende de ontbrekende schakel. Niet omdat van hen verwacht wordt dat ze medisch adviseren, maar omdat zij de cultuur bepalen: of iemand zich veilig genoeg voelt om iets te zeggen, en of daar vervolgens iets mee gebeurt. Een leidinggevende die het onderwerp normaal maakt, de juiste vraag durft te stellen en ruimte biedt voor maatwerk, haalt klachten uit de taboesfeer en voorkomt dat mensen in stilte vastlopen. Dat is vitaal leiderschap in de praktijk.

Dat vraagt wel om toerusting: kennis van wat deze levensfases met mensen doen, het vertrouwen om er gepast naar te vragen, en duidelijkheid over wat ze wél en niet kunnen aanbieden. Bewustwording op directieniveau is het startpunt; de vertaling naar de leidinggevende is waar het verschil daadwerkelijk gemaakt wordt.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Van bewustwording naar beleid

De rol van de werkgever laat zich samenvatten in drie stappen: eerst bewustwording (erkennen dat het thema bestaat en ertoe doet), dan bespreekbaarheid (een cultuur waarin klachten gedeeld kunnen worden zonder angst voor stigma of gevolgen voor de loopbaan) en ten slotte maatwerk (concrete ruimte en ondersteuning, afgestemd op wat iemand nodig heeft).



Deel D

Interventies op de werkvloer

Gepersonaliseerde interventies, afgestemd op levensfase, klachten en behoefte

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



#Ondersteuning

Interventies op de werkvloer

Om interventies rondom vrouwengezondheid écht tot een succes te maken, zijn een paar dingen van belang. Ze bepalen of een aanpak blijft steken in goede bedoelingen, of daadwerkelijk verschil maakt.

Het begint met een totale blik. Vrouwengezondheid laat zich niet opknippen in losse klachten. Een effectieve aanpak kijkt naar het hele plaatje: niet alleen naar de lichamelijke en hormonale kant, maar ook naar de impact op werk en familie. Hormonen, cyclus, stress, slaap, herstel, leefstijl en werkbelasting hangen sterk samen met werkproductiviteit, prestaties en de balans tussen werk en privé. Wie klachten wegzet als "stress", mist de helft. Pas met een compleet beeld van gezondheid, werk én thuis ontstaat er ruimte om iemand echt verder te helpen.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

Goed om te weten...

Met de 'Health@Work Scan' van TNO breng je in kaart hoe gezondheidsklachten bij vrouwen samenhangen met werk. De scan helpt werkgevers om bijvoorbeeld menstruatie- en menopauzeklachten bespreekbaar te maken, en biedt handvatten voor gerichte interventies en ondersteuning — voor leidinggevenden, arbo-artsen én medewerkers.

Health@Work Scan van TNO

Net zo belangrijk is bespreekbaarheid. Zonder een cultuur waarin klachten gedeeld kunnen worden, en zonder leidinggevenden die dat gesprek aankunnen, blijven klachten in stilte bestaan, en daarmee ook het verzuim en de uitval die eruit voortkomen.

En ten slotte: geen vrouw is hetzelfde. De een heeft genoeg aan informatie, de ander aan een persoonlijk gesprek of medische begeleiding. Behoeften verschillen per persoon én per levensfase. Effectieve ondersteuning is zelden één maatregel, maar een samenhangend geheel dat meebeweegt met wat iemand nodig heeft.

HC Health's aanpak: ondersteuning in drie stappen

Zo pakken wij het bij HC Health aan: in een opbouw van drie stappen, die meebeweegt met wat iemand nodig heeft. Van wat medewerkers zelfstandig kunnen doen, via coaching, tot medische ondersteuning waar dat nodig is.

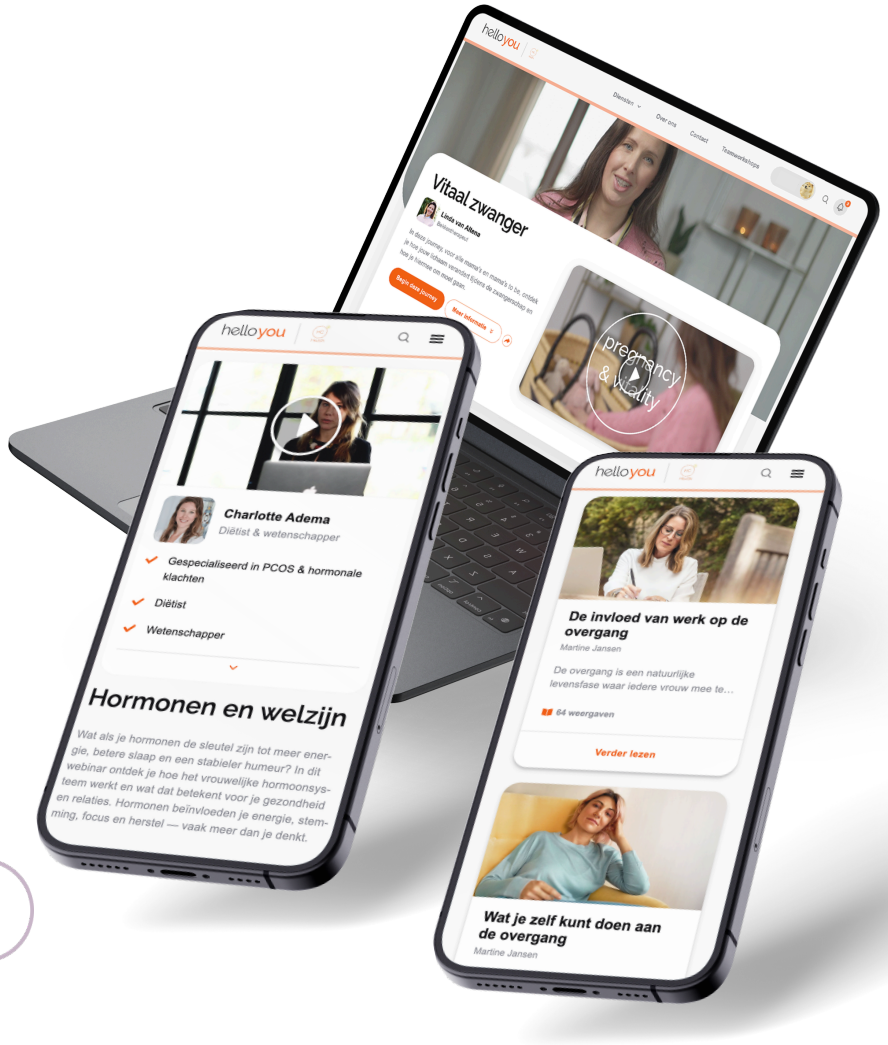
1. Ondersteuning & online modules: laagdrempelig

Op ons HelloYou well-being platform vinden medewerkers een compleet aanbod aan interventies rondom vrouwengezondheid. E-learnings, webinars en artikelen waarmee ze zelf aan de slag kunnen, zonder tussenpersoon en in hun eigen tempo. Een voorbeeld is het webinar '*Hormonen en welzijn*' van diëtist en wetenschapper Charlotte Adema, waarin deelnemers leren hoe het hormoonsysteem werkt en hoe zij hier in de praktijk mee om kunnen gaan.

Daarnaast zijn workshops een krachtige manier om het onderwerp onder de aandacht te brengen. Afgestemd op de behoefte van de organisatie en haar medewerkers vormen ze (online of op locatie) een waardevolle aanvulling. Zo draaiden we bij een van onze klanten een pilot met negen workshops; op bladzijde 20 lees je daar meer over.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



2. Coaching: persoonlijk en gericht
Heeft iemand meer nodig dan zelfstandige ondersteuning? Dan staat coaching klaar. In een persoonlijk coachingsessie (Single Session Therapy) met een expert op het gebied van vrouwengezondheid komen de hulpvraag, hormonale signalen en leefstijl aan bod.

Met de '*Greene Climacteric Scale*' brengen we de aard en ernst van overgangsklachten objectief in kaart. Deze wereldwijd wetenschappelijk erkende vragenlijst helpt inzicht te krijgen in de klachten en ondersteunt bij het bepalen van een passende vervolgstap.

3. Doorverwijzing: medische ondersteuning waar nodig
Wijzen de klachten op een medische oorzaak? Dan blijft het niet bij een gesprek. Wanneer daar aanleiding toe is, bieden we medewerkers de mogelijkheid om een zelf betaalde intake te doen bij een gespecialiseerde arts op het gebied van vrouwengezondheid. Zo zorgen we voor een gerichte doorverwijzing naar passende zorg.

Onze oplossing biedt snelle, laagdrempelige signalering en begeleiding bij vrouwengezondheidsklachten op de werkvloer, speciaal ontwikkeld voor de mentale, hormonale en leefstijlgerelateerde uitdagingen die vrouwen in verschillende levensfasen ervaren. Daarmee wordt aandacht voor vrouwengezondheid concreet en uitvoerbaar: vroeg signaleren en gericht ondersteunen, vóórdat klachten leiden tot uitval.

Ontdek HelloYou: een compleet well-being platform voor veerkrachtige medewerkers

De online modules van HelloYou bieden medewerkers handvatten om zowel zelfstandig als onder professionele begeleiding aan de slag te gaan met hun well-being.

Van mentale coaching en in- en ontspannende beweeglessen tot fysiotherapie en webinars: een compleet aanbod, afgestemd op het individu.



Ontdek het platform

#Businesscase

Praktijkvoorbeeld van één van onze klanten

Hoe aandacht voor vrouwengezondheid er in de praktijk uitziet, zagen we bij een van onze klanten: een grote financiële instelling in Nederland. Samen draaiden we een pilot rond vrouwengezondheid, gericht op de overgang.

In negen sessies, begeleid door een ervaren specialist, kregen medewerkers niet alleen inzicht in wat de overgang teweegbrengt, maar ook praktische handvatten: hoe herken je klachten, welke route kun je volgen, en hoe begin je er het gesprek over met je leidinggevende? De sessies zaten razendsnel vol en de waardering was hoog. Wat deelnemers vooral meenamen, was bewustzijn en taal: ze begrepen hun eigen klachten beter én voelden zich beter toegerust om er open over te zijn op het werk.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op

De impact onder de 225 deelnemers:

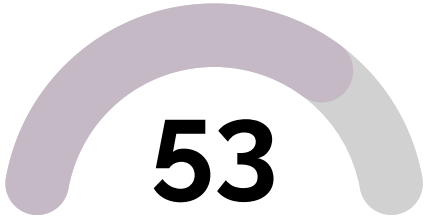
Meer bewustzijn over mogelijke overgangsklachten: 8,6

De sessie leverde me praktische tips op: 8,2

Inzicht gekregen in welke route ik kan volgen bij klachten: 8,3

Ik weet nu beter hoe ik het gesprek met mijn leidinggevende aanga: 7,9

Net Promotor Score



#N° 1 partner in health & performance

Wij zijn HC Health

Met ruim 25 jaar ervaring in corporate well-being weten wij dat mentaal én fysiek welzijn de basis vormen voor een gezond en gelukkig leven. We geloven in een holistische aanpak, die medewerkers in staat stelt om de juiste balans te vinden.

Bij HC Health bieden we premium corporate well-being solutions, die écht impact maken. Dit doen we door de meest klantgerichte full-serviceorganisatie te zijn en gedragsverandering simpel en leuk te maken. Wat ons uniek maakt, is de naadloze integratie van ons state-of-the-art HelloYou well-being platform met onze expertdienstverlening.

Complexe vraagstukken op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn voor HC Health dagelijkse kost. We zijn benieuwd naar de uitdagingen van jouw organisatie en komen graag met je in contact.

Plan een adviesgesprek

Neem contact op



Sluit je aan bij de vitaliteitsmanagers van de meest vooruitstrevende organisaties van Nederland

247.632 medewerkers maken gebruik van ons well-being platform, coaching, fysiotherapie en meer. Zo maken we impact op productiviteit, verzuim en duurzame inzetbaarheid.









































Gerelateerde diensten

Met meer dan 25 jaar ervaring beschikt HC Health over een ruim assortiment aan diensten als het gaat om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.



Well-being platform

Complete oplossing voor medewerkers





Preventief Medisch Onderzoek

Als startpunt van duurzame inzetbaarheid





Bedrijfsfysiotherapie

Preventief, curatief & re-integratie gericht





Consultancy vitaliteitsbeleid

Strategisch ontwikkeltraject vitaliteitsbeleid

