

Verlaag verzuim, verhoog productiviteit:
**De kracht van cyclus fase
bewust werken**

Sam Rijsdijk



Managementsamenvatting

In dit whitepaper neem ik je mee in een onderwerp dat voor veel HR-professionals en leidinggevendenden nog onderbelicht en onbekend is: de invloed van de vrouwelijke cyclus en hormonen op het functioneren van vrouwelijke medewerkers. Veel organisaties zijn zich niet bewust van de directe impact die de vier verschillende hormonale fasen van de vrouwelijke cyclus hebben op energieniveau, concentratie, stressmanagement en productiviteit. En dat terwijl bijna de helft van de Nederlandse beroepsbevolking uit vrouwen bestaat, die tijdens hun maandelijkse cyclus wisselen in hun prestatieniveau, afhankelijk van de hormonale fase waarin ze zich bevinden.

Een cyclus fase bewust personeelsbeleid vraagt iets anders dan de standaard maatregelen rondom ziekteverzuim en werkdrukverlaging. Het biedt een strategie die niet alleen de tevredenheid en prestaties van vrouwelijke medewerkers bevordert, maar ook het ziekteverzuim kan verlagen en een gezondere, productievere werkomgeving creëert. In dit whitepaper geef ik je inzicht in hoe je als HR-professional rekening houdt met de natuurlijke hormonale schommelingen in de vrouwelijke cyclus en hoe je deze kennis inzet voor meer duurzame inzetbaarheid en minder (frequent) verzuim.

Ik bespreek de vier hormoonfasen van de maandelijkse cyclus – menstruatie, pre-ovulatie, ovulatie en pre-menstruatie – en hoe deze verschillende hormoon fasen de productiviteit van vrouwen beïnvloedt. Daarnaast geef ik praktische handvatten voor het ontwikkelen van een cyclus fase bewust personeelsbeleid. Denk hierbij aan flexibiliteit in werktijden en taken, het creëren van een open cultuur waarin hormonale klachten bespreekbaar zijn, en het bieden van gerichte ondersteuning aan vrouwen die kampen met hormonale disbalans, PMS, vervroegde overgang, endometriose, PCOS, zwangerschap, na bevalling, tijdens fertiliteitstrajecten of na een miskraam.

Wat maakt dit beleid zo krachtig? Niet alleen vrouwelijke medewerkers hebben er baat bij. Ook mannelijke collega's profiteren van een empathische werkcultuur. Door meer inzicht in en kennis over de vrouwelijke cyclus te krijgen verbetert de communicatie en samenwerking.

Dit whitepaper geeft je niet alleen de kennis om hormonale klachten te herkennen, maar biedt ook concrete tips om deze uitdagingen aan te pakken.

Benieuwd hoe een cyclus fase bewust personeelsbeleid jouw organisatie kan helpen? Lees dan verder en ontdek hoe jij deze kennis kunt toepassen om het welzijn van je medewerkers te verbeteren en hun productiviteit te optimaliseren.

Vragen die in dit whitepaper beantwoordt worden:

- Wat is een hormonale disbalans en hoe herken je deze op de werkvloer?
- Wat zijn oorzaken van een hormonale disbalans?
- Wat is de maandelijkse cyclus en hoe beïnvloedt dit de werkprestaties?
- Hoe kunnen HR-professionals vrouwelijke medewerkers optimaal ondersteunen?

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Hormonale disbalans en verzuim
3. Wat is de vrouwelijke cyclus?
4. Hormonale disbalans op de werkvloer – Wat is het, hoe herken je het en wat zijn de gevolgen?
5. De invloed van hormonale disbalans op productiviteit
6. Creëer een cyclus fase bewust personeelsbeleid
7. Conclusie
8. Wie ben ik en wat kan ik voor je betekenen?

1. Inleiding

Als HR-professional weet ik hoe belangrijk het is om het welzijn van medewerkers te waarborgen. Toch merk ik in de praktijk dat er binnen bedrijven nog onvoldoende aandacht is voor de impact van de vrouwelijke cyclus en hormonen op het functioneren van vrouwelijke medewerkers. Dit terwijl bijna de helft van de Nederlandse beroepsbevolking uit vrouwen bestaat, waarvan een groot deel iedere maand maandelijks menstrueert. Dit komt neer op zo'n 60 dagen per jaar waarin vrouwen kampen met hormonale schommelingen en klachten die hun prestaties beïnvloeden. En dan heb ik het nog niet eens over de extra dagen die daarbij komen voor de pre-menstruatie fase. Een ander deel van de vrouwelijke medewerkers is zwanger, doorloopt een fertiliteitstraject of heeft te maken met klachten als gevolg van de (peri)menopauze, PCOS, Endometriose, etc.

De eerste menstruatie start bij de meeste vrouwen tussen hun 10e en 18e jaar en gemiddeld komen zij rond hun 40e tot 60e in de overgang. Beide levensfasen gaan gepaard met hormonale veranderingen die vaak gepaard gaan met fysieke en mentale klachten. Deze klachten worden echter zelden besproken of erkend op de werkvloer, wat een gemiste kans is. Als je vanuit HR meer aandacht besteedt aan deze hormonale uitdagingen, draagt dit bij aan een lager ziekteverzuim, hogere productiviteit en een vitale en harmonieuze werkomgeving.

Ongeveer 37% van de Nederlandse vrouwen gebruikt hormonale anticonceptie, zoals de pil, een hormoonspiraal of een anticonceptiepleister. Toch is er sprake van een dalende trend in het gebruik hiervan, mede door de toenemende bewustwording van de nadelen van hormonale anticonceptie. De zogenaamde "ontpillen" trend is vooral populair onder jongeren die liever geen onnodige hormonen in hun lichaam hebben. Veel vrouwen zoeken tegenwoordig naar alternatieven zonder hormonen, omdat zij merken dat synthetische hormonen hun welzijn beïnvloeden, door bijvoorbeeld stemmingswisselingen, gewichtstoename en een verminderd libido.

Daarnaast speelt ook de kinderwens een belangrijke rol bij veel vrouwelijke medewerkers. Jaarlijks ondergaan zo'n 15.000 tot 20.000 vrouwen in Nederland een fertiliteitsbehandeling, zoals IVF of IUI. Deze ingrijpende trajecten vragen veel tijd, energie en mentale veerkracht. Velen van hen zullen doorwerken, simpelweg omdat er onvoldoende verlofdagen beschikbaar zijn voor deze, vaak langlopende, behandelingen. En dat is nog zonder de uitdagingen rondom reguliere zwangerschap, bevalling, miskraam en de postpartum-periode, waarin vrouwen ook vaak kampen met hormonale schommelingen en klachten.

Naast fertiliteitstrajecten en zwangerschappen hebben aandoeningen zoals PCOS, endometriose, vervroegde overgang, PMDD en PMS ook een enorme impact op het functioneren van vrouwelijke medewerkers. Hormonale disbalans heeft vaak zowel fysieke als mentale klachten als gevolg, die direct van invloed zijn op de productiviteit en het ziekteverzuim. Het negeren van deze uitdagingen betekent dat je als HR-professional de kans laat liggen om vrouwelijke medewerkers effectief te ondersteunen.

In deze whitepaper wil ik jou als HR-professional daarom meenemen in de wereld van de hormonale cyclus en de invloed van hormonen op de werkvloer. Gebaseerd op onderzoek en inzichten uit mijn boek "Ontrafel jouw vrouwelijke cyclus", bespreek ik de vier fasen van de cyclus en geef ik praktische handvatten om hormonale disbalans te herkennen en aan te pakken. Hierdoor creëer je een werkcultuur waarin vrouwen zich gesteund, gehoord en gezien voelen waardoor zij optimaal presteren, zonder dat hun gezondheid in het geding komt.

2. Hormonale disbalans en verzuim

Het landelijk gemiddelde ziekteverzuim is de afgelopen 10 jaar gestegen van 3,7% naar 5,1%. In Nederland ligt het ziekteverzuimpercentage van vrouwen vaak hoger dan dat van mannen. Volgens cijfers van het CBS ligt het ziekteverzuimpercentage voor vrouwen in sommige gevallen rond de 6,3%, terwijl dat van mannen rond de 4,3% ligt.

Na onderzoek en praktijkervaring kom ik tot de conclusie dat hormonale disbalans vaak vergeten wordt als belangrijke factor. De vrouwelijke cyclus, die bestaat uit vier verschillende fasen – de menstruatie, pre ovulatie, ovulatie en premenstruele fase – beïnvloedt energie, fysieke kracht, stemming, emoties, slaapkwaliteit en zelfvertrouwen en productiviteit. Wanneer de maandelijkse cyclus verstoord raakt, bijvoorbeeld door stress, leefstijl keuzes, ziekte, medicatie, zwangerschap, menopauze of aandoeningen zoals PCOS of endometriose, kunnen de gevolgen duidelijk zichtbaar zijn op de werkvloer.

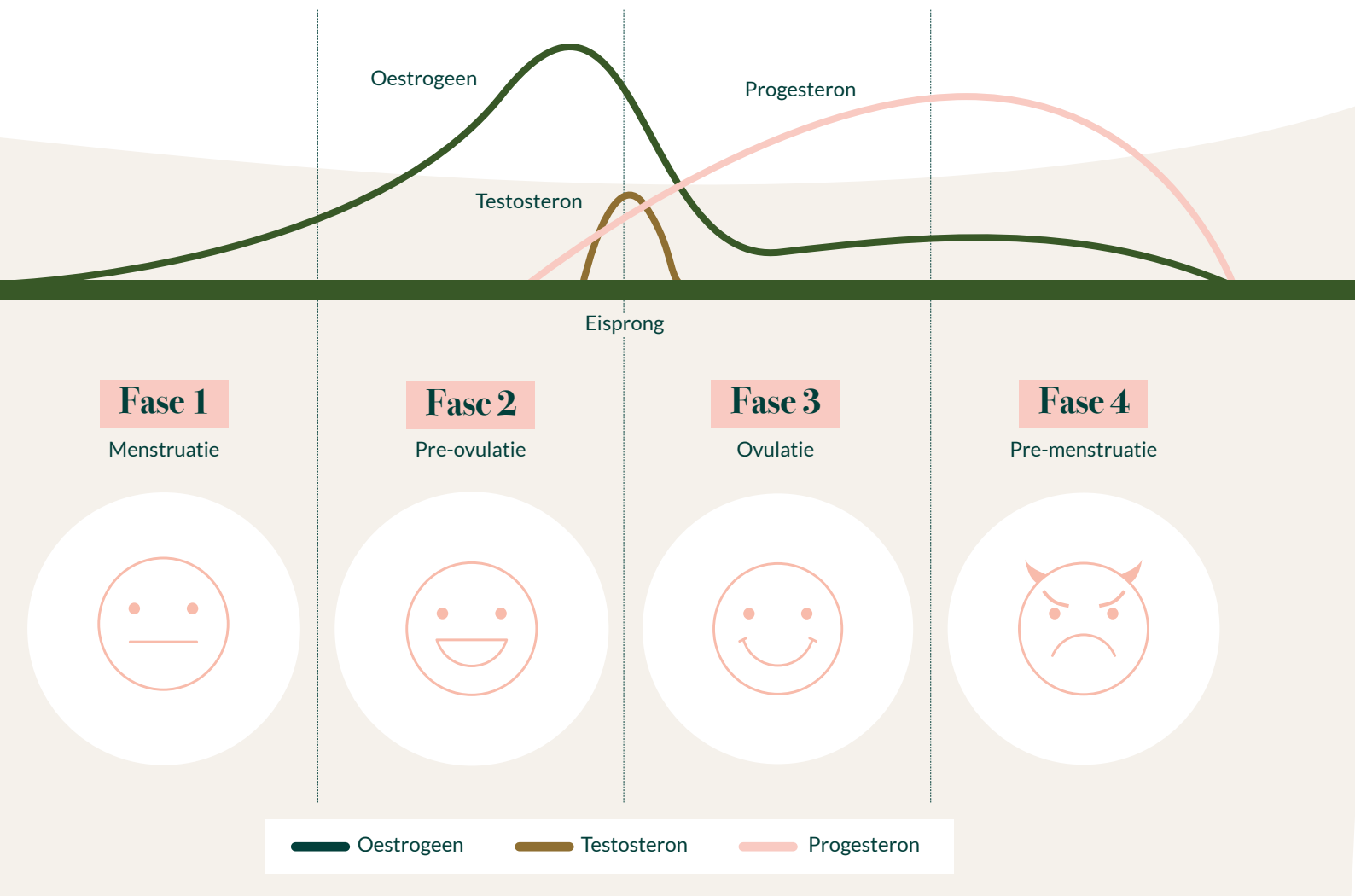
Veel vrouwen ervaren bijvoorbeeld tijdens de premenstruele fase, de week voor de menstruatie, een dip in hun energieniveau en stemming. Je merkt dit aan vermoeidheid, prikkelbaarheid, concentratieproblemen en fysieke klachten zoals hoofdpijn, opgeblazen gevoel, krampen, eetbuien, rugpijn of buikpijn. Voor vrouwen met aandoeningen als PMDD (Premenstruele Dysfore Stoornis) kunnen deze symptomen nog ernstiger zijn, met een directe impact op hun dagelijkse werk. Toch worden deze hormonale schommelingen vaak niet erkend als oorzaken voor verzuim, door werkgevers als door de medewerkers zelf. Dit leidt niet alleen tot onbegrip of frustratie, maar vaak ook tot verkeerde inschatting van de productiviteit en inzetbaarheid van vrouwelijke medewerkers. En dat terwijl de cyclus van nature pijnvrij hoort te zijn. Met de juiste kennis, keuzes en gedrag hoeft jouw vrouwelijke medewerkers deze vervelende klachten dus helemaal niet te ervaren!

Uit onderzoek blijkt dat hormonale disbalans en gerelateerde aandoeningen zoals endometriose en PCOS resulteert in hoger verzuim onder vrouwen. Een studie van het RadboudUMC toonde aan dat vrouwen met endometriose bijna drie keer zo vaak verzuimen dan vrouwen zonder deze aandoening. Wist je dat een diagnose van endometriose zo'n 10 jaar duurt om te stellen? Vaak zijn de vrouwen zelf niet eens op de hoogte dat ze deze aandoening hebben. Toch wordt hormonale disbalans niet standaard erkend als reden voor verzuim. Vaak blijft het onderwerp onbesproken, omdat het als privékwestie wordt gezien, de leidinggevende het lastig vindt om te bespreken of omdat er een gebrek aan kennis is binnen organisaties.

Een ander probleem is dat veel vrouwen het lastig vinden om hun hormonale klachten bespreekbaar te maken. Uit een enquête van TNO blijkt dat 64% van de vrouwen zich niet comfortabel voelt om hun menstratieklachten of hormonale problemen op de werkvloer aan te kaarten. Hierdoor ontstaat een vicieuze cirkel van onbegrip, waarin vrouwen zich niet gesteund voelen en werkgevers geen maatregelen treffen. Dit leidt uiteindelijk tot een verhoogd risico op langdurig of frequent uitval.

Daar mag zo snel mogelijk verandering in komen! De uitdaging ligt dus in het herkennen en bespreekbaar maken van hormonale disbalans op de werkvloer. Dit vraagt niet alleen om kennis van de vrouwelijke cyclus en de gevolgen ervan, maar ook om een cultuur waarin openheid over deze onderwerpen wordt gestimuleerd en genormaliseerd. Je kunt hormonale klachten tijdig herkennen. En je kunt een omgeving creëren waarin vrouwen zich veilig voelen om hun hormonale uitdagingen te delen zonder stigma of oordeel.

3. Wat is de vrouwelijke cyclus?



De vrouwelijke cyclus, ook wel de menstruatiecyclus genoemd, is een biologisch proces waar vrouwen van de puberteit tot de menopauze mee te maken hebben. Het is een complex samenspel van hormonale veranderingen dat het lichaam voorbereidt op een mogelijke zwangerschap. De vrouwelijke cyclus duurt gemiddeld 28 dagen en bestaat uit vier verschillende hormoonfasen die elk invloed hebben op het welzijn en functioneren van vrouwen. Hoe lang de cyclus en de fasen duren is uniek en kan per vrouw verschillen. In principe is een cyclus tussen de 21 en 35 dagen normaal. De cyclus wordt gereguleerd door hormonen zoals oestrogeen, progesteron, testosteron, follikelstimulerend hormoon (FSH), en luteïniserend hormoon (LH). De levels van de hormonen progesteron, oestrogeen en testosteron wisselen tijdens die fasen, zoals hierboven, zichtbaar in het schema.

De hormonen in de cyclus hebben niet alleen invloed op de voortplantingsorganen, maar ook op het brein en gedrag. De oestrogeenpiek kan bijvoorbeeld energie en stemming beïnvloeden, terwijl hogere progesteronwaarden juist kalmerend werkt en een grotere behoefte aan rust veroorzaakt. Deze wisselingen kunnen bijdragen aan premenstruele symptomen (PMS), zoals stemmingswisselingen, vermoeidheid en lichamelijke klachten. Dit kan bijvoorbeeld ook leiden tot fellere communicatie.

De vier verschillende hormoon fasen:

1. Fase 1 – Menstruatie

De eerste fase van de cyclus, die start bij de bloeding, draait om herstel. Dit gaat vaak gepaard met vermoeidheid, een lager energieniveau en een sterke behoefte aan rust, zowel fysiek als mentaal. Vrouwen functioneren in deze fase beter met ruimte voor afzondering, een rustige werkplek of hybride werken, omdat concentratie en creativiteit vaak afnemen. Het is belangrijk als HR-professional of leidinggevende te begrijpen dat deze fase niet geschikt is voor intensieve taken zoals beoordelingsgesprekken, sollicitaties of projecten die veel focus vereisen. Door werkdruk aan te passen en signalen van het lichaam serieus te nemen, kun je bijdragen aan een cultuur waarin vrouwelijke medewerkers zich gesteund voelen en beter presteren.

2. Fase 2 – Pre-ovulatie

Deze fase start wanneer de menstruatie eindigt en brengt een energieboost met zich mee. De meeste vrouwen voelen vaak een energietoename door de stijging van het oestrogeen. Sommige vrouwen voelen deze energie langzaam opbouwen, terwijl het bij anderen ineens kan inslaan. Wat deze fase bijzonder maakt, is het toegenomen zelfvertrouwen, de motivatie om doelen te bereiken en het gevoel onoverwinnelijk te zijn. Niets is te gek of moeilijk in deze fase. Ideaal dus voor het oppakken van nieuwe projecten die focus vereisen. Taken worden met gemak afgerond, sociale activiteiten worden moeiteloos gecombineerd met werk en sport en nieuwe projecten worden met frisse energie gestart.

3. Fase 3 – Ovulatie/eisprong

Tijdens de ovulatie voelen vrouwen zich doorgaans sociaal en energiek. Dit is een uitstekende fase voor het geven van presentaties, samenwerking en netwerken. Zelfvertrouwen komt als vanzelf in deze fase. De ovulatiefase is vaak minder bekend, maar het is een cruciale fase in de cyclus die start met de eisprong. Deze kan duidelijk voelbaar zijn in hun onderbuik. Voor velen blijft deze fase energiek, met een hoge concentratie en focus en de behoefte om verbondenheid op te zoeken. Naar het einde van de ovulatiefase, merken vrouwen vaak dat hun energie langzaam afneemt.

4. Fase 4 – Pre-menstruatie

De week voor de menstruatie, ook wel PMS-fase genoemd, kenmerkt zich door stemmingswisselingen, vermoeidheid en een afnemend concentratievermogen. Vrouwen voelen zich prikkelbaar, trekken zich liever terug en hebben meer tijd nodig om taken af te ronden. Hoewel communicatie directer en minder genuanceerd kan zijn, biedt deze fase ook kansen voor reflectie en creatieve oplossingen. Het is raadzaam om werkdruk te verlagen, ruimte te bieden voor gestructureerd en rustig werken en projecten met strakke deadlines te vermijden. Inzicht in de invloed van hormonale schommelingen op stemming, energie en prestaties helpt zowel vrouwen als collega's deze fase beter te begrijpen en te benutten.

Samenvattend is de vrouwelijke cyclus een complex en nauwkeurig gereguleerd proces dat niet alleen essentieel is voor voortplanting, maar ook verschillende aspecten van gezondheid en welzijn beïnvloedt. Door de wisselingen verandert de manier waarop vrouwen werken en presteren in elke fase. Dit natuurlijke patroon hoeft geen probleem te zijn, mits het goed begrepen, ondersteund en gefaciliteerd wordt vanuit de organisatie naar de medewerker.

4. Hormonale disbalans op de werkvloer – Wat is het, hoe herken je het en wat zijn de gevolgen?

Als je denkt aan hormonale disbalans, roept dit misschien het gevoel van persoonlijke gezondheidsproblemen op die weinig met het werk te maken hebben. Maar niets is minder waar. Een hormonale disbalans kan (grote) gevolgen hebben op het functioneren van werkende vrouwen.

Een hormonale disbalans ontstaat wanneer het natuurlijke evenwicht tussen hormonen zoals oestrogeen en progesteron verstoord raakt. Dit kan verschillende oorzaken hebben, zoals chronische stress, ongezonde of verkeerde voeding, structureel slaapttekort en aandoeningen zoals bijvoorbeeld PCOS (Polycysteus Ovarium Syndroom) en endometriose. Daarnaast spelen ook zaken als zwangerschap, bevalling of de overgang een grote rol in de hormonale schommelingen. En dan hebben we het nog niet eens gehad over hormonale behandelingen tijdens fertiliteitstrajecten, zoals IVF, die extra druk zetten op het hormonale systeem.

Het resultaat van een hormonale disbalans is niet altijd direct zichtbaar en toch kun je het opmerken op de werkvloer. Fysieke klachten zoals chronische vermoeidheid, terugkerende hoofdpijn, migraine of menstruatieproblemen beïnvloeden de productiviteit van vrouwelijke medewerkers. Mentale klachten, zoals stemmingswisselingen, prikkelbaarheid of concentratieproblemen zorgen ervoor dat vrouwen zichzelf minder goed kunnen focussen op hun werk. Dit alles kan leiden tot verminderde resultaten, conflicten, disfunctioneren of (langdurig) ziekteverzuim.

Tip: Registreer de ziekmeldingen goed. Kun je deze reden linken aan hormonale klachten? Ga het gesprek aan, wellicht is de medewerker zich er zelf ook niet van bewust dat het een hormonale oorzaak heeft.

Wat zijn signalen op de werkvloer?

Verminderde productiviteit – Je merkt misschien dat een vrouwelijke medewerker ineens moeite heeft om deadlines te halen of dat de kwaliteit van haar werk afneemt. Dit kan worden veroorzaakt door fysieke of mentale klachten, zoals geheugenproblemen of een wazig hoofd, die vaak optreden bij hormonale disbalans.

Frequent verzuim rond dezelfde tijd van de maand – Als er een patroon te ontdekken valt in het ziekteverzuim van een vrouw, bijvoorbeeld tijdens haar menstruatie, dan kan dit een signaal zijn van hormonale klachten. Endometriose of hevige menstruatieklasten, die vaak voorkomen bij een disbalans, kunnen zo ernstig zijn dat werken simpelweg niet meer lukt. Daarnaast duurt diagnose daarvan gemiddeld zo'n 10 jaar en is de medewerker zich hier wellicht nog niet bewust van.

Onverklaarbare stemmingswisselingen – Misschien merk je dat een medewerker op bepaalde dagen snel geïrriteerd raakt, emotioneel uit balans lijkt te zijn of ineens heel anders reageert dan normaal.

Fysieke klachten zoals hoofdpijn, migraine of vermoeidheid – Vrouwen met hormonale disbalans hebben te maken met terugkerende fysieke klachten die hun dagelijkse functioneren belemmeren. Denk aan hoofdpijn, slapeloosheid, pijnlijke gewrichten of zelfs urineverlies. Dit kan direct invloed hebben op hun energie en comfort tijdens het werk.

Het is belangrijk om open te staan voor signalen van hormonale disbalans. Het herkennen van de symptomen is de eerste stap. Nog belangrijker is het creëren van een omgeving waarin vrouwen zich veilig voelen om deze klachten te bespreken. Een persoonlijk gesprek kan al een wereld van verschil maken.

Wanneer de hormonale disbalans niet of verkeerd behandeld wordt kunnen de gevolgen variëren van mild en tijdelijk tot ernstig en langdurig, afhankelijk van hoe lang de disbalans aanhoudt en welke hormonen uit balans zijn.

Een aantal lange termijn gevolgen van hormonale disbalans:

Chronische vermoeidheid en burnout – Bijvoorbeeld door chronische stress, raken vrouwen uitgeput en een burn-out krijgen. Onderzoek heeft aangetoond dat de hersenen van vrouwen stress anders verwerken dan mannen, waardoor vrouwen gevoeliger zijn voor ziekteverschijnselen van stress. Vrouwelijke hersenen gaan anders met informatie om. Vrouwen zijn stressgevoeliger door een totaal andere hormoonhuishouding en de stressreactie duurt langer door de werking van de hersenen. Mannen hebben daarnaast van nature een hogere aanmaak van serotonine. Serotonine vermindert de werking van stress.

Gewichtstoename of obesitas – Langdurige hormonale disbalans, bijvoorbeeld in de schildklierhormonen of insuline, kan leiden tot aanhoudende gewichtstoename, vooral rond de buikstreek. Dit kan leiden tot insulineresistentie of diabetes type 2.

Depressie en angststoornissen – Een langdurig verstoorde balans in hormonen zoals oestrogeen en progesteron kan leiden tot ernstige stemmingsstoornissen, zoals klinische depressie of chronische angst. Wist je dat angststoornissen in Nederland 3 keer zoveel voorkomen bij vrouwen dan bij mannen?

Schildklieraandoeningen – Een langdurige disbalans in de hormonen kan leiden tot een te snelle of juist te traag werkende schildklier wat invloed heeft op de stofwisseling, energie, en algehele gezondheid. Deze aandoeningen vereisen vaak medische behandeling en kunnen levenslang aanhouden.

Verhoogd risico op hart- en vaatziekten– Vooral bij vrouwen in de overgang kan een verlaging van oestrogeen het risico op hartaandoeningen verhogen. Langdurige hormonale disbalans kan de bloeddruk verhogen, cholesterol niveaus verstoren en leiden tot vaatproblemen.

Osteoporose – Een langdurige daling van oestrogeen, bijvoorbeeld tijdens de menopauze, kan leiden tot botverlies en osteoporose. Dit verhoogt het risico op botbreuken en andere fysieke complicaties op latere leeftijd.

Kortetermijngevolgen van hormonale disbalans kunnen het dagelijks functioneren verstoren en leiden tot ongemak, het werk moet steeds door anderen opgevangen worden. Om hoge kosten te voorkomen is het cruciaal om tijdig aandacht te besteden aan hormonale klachten om langdurige schade te voorkomen.

5. De invloed van hormonale veranderingen op de productiviteit.

Als lifestyle en verzuimcoach zie ik dagelijks hoe de vrouwelijke cyclus niet alleen invloed heeft op het privéleven, maar juist ook op het werk. Het begrijpen van deze dynamiek van hormonen en de vrouwelijke cyclus kan een grote winst zijn als je streeft naar een gezonde, productieve werkomgeving.

Door bewust in te spelen op deze hormonale schommelingen kun je als werkgever de productiviteit van vrouwelijke medewerkers optimaliseren en stabiliseren. Een werkplek waarin er begrip is voor de cyclus en waarin werkzaamheden worden afgestemd op de natuurlijke energiepieken en -dalen, zorgt voor een win-win situatie: medewerkers voelen zich beter ondersteund en presteren uiteindelijk ook beter.

Wat je in je achterhoofd mag houden bij de verschillende hormonen fasen is dat ik bedoel dat bepaalde zaken “als vanzelf en moeiteloos” gaan in bepaalde fases. In andere fases kun je uiteraard terugvallen op je expertise en professionaliteit, maar dan kost het je als vrouw gewoon meer energie of meer moeite. Daar gaat tijd inzitten en zorgt voor productiviteitsverlies.

De sleutel tot succes ligt in het erkennen van de natuurlijke cyclus en het ontwikkelen van beleid dat hierop inspeelt. Geef vrouwelijke medewerkers de mogelijkheden om hun eigen cyclus te leren kennen. Iedere cyclus is namelijk uniek en heeft haar eigen kenmerken en behoeften. Hoe beter een vrouw haar cyclus leert kennen, hoe gemakkelijker haar leven wordt.

Dit vergt wellicht een omschakeling in denken, maar levert uiteindelijk een gezondere en productievere werkomgeving op, waarin vrouwelijke medewerkers optimaal presteren gedurende hun hele cyclus.

6. Creëer een cyclus fase bewust personeelsbeleid

Als HR-professional of leidinggevende heb jij dé sleutel in handen om een werkomgeving te creëren waar vrouwelijke medewerkers niet alleen meer productief zijn, maar ook met meer gemak en energie werken door rekening te houden met hun natuurlijke cyclus. Dit gaat verder dan simpelweg flexibel werken toestaan. Het gaat om maatwerk: je moet als organisatie een beleid ontwikkelen dat de hormonale schommelingen van vrouwen erkent en hen faciliteert en de vrijheid geeft om tijdens elke fase van hun cyclus hun werk optimaal in te richten. Het vraagt van je om in mogelijkheden te denken.

In dit hoofdstuk geef ik je een aantal oplossingen die je direct kunt oppakken. Deze stappen helpen niet alleen om het welzijn van vrouwelijke medewerkers te vergroten, maar zorgen ook voor betere werkprestaties en lagere ziekteverzuimcijfers. En belangrijker nog: het laat zien dat je als organisatie écht oog hebt voor je medewerkers.

Duik dieper in verzuimcijfers vanuit deze nieuwe kennis

Om te weten of deze problematiek bij jou aan de orde is, is het verstandig om de verzuimcijfers anders te bekijken. Met welke klachten melden vrouwelijke medewerkers zich ziek? En op welke frequentie is dit, is daar een terugkerend patroon in te ontdekken? Weet je of er medewerkers met een kinderwens zijn die bijvoorbeeld in een fertiliteitstraject zitten.

Wellicht zijn je verzuimcijfers nu hoog, zonder te weten of het gerelateerd kan zijn aan hormonale klachten zoals menstruatiepijn, PMS of andere cyclus of hormoongerelateerde problemen. Door specifiek te kijken naar de verzuimredenen kun je bijvoorbeeld door gesprekken achterhalen of die mogelijk door hormonale schommelingen worden veroorzaakt. Let op: vrouwen zijn hier wellicht zelf ook nog niet van op de hoogte. Dus je kunt dit samen ontdekken zodat ze vervolgens de juiste hulp krijgen.

Ik kan je ondersteunen bij het analyseren van deze data. Samen onderzoeken we of er bepaalde terugkerende ziekmeldingen zijn die gerelateerd zijn aan de cyclus. Vanuit deze inzichten stellen we samen een gericht plan van aanpak op. Het doel van deze analyse is niet alleen om verzuimcijfers te verlagen, maar ook om medewerkers op de juiste manier te ondersteunen.

Maak vrouwelijke medewerkers bewust van de vrouwelijke cyclus en hormonale disbalans. Een belangrijke stap in het creëren van een cyclus fase bewust personeelsbeleid is ervoor zorgen dat vrouwelijke medewerkers zelf begrijpen hoe hun cyclus werkt en welke invloed

deze heeft op de prestaties, het energieniveau en de emotionele balans van vrouwelijke medewerkers. Wat ik vaak zie gebeuren is dat dit vooral een “show der herkenning” is. Er vallen veel puzzelstukjes op zijn plek en vrouwen realiseren zichzelf vaak ineens dat het niet aan hen ligt wat ze ervaren, maar dat het door hun hormonen komt.

Het faciliteren van trainingen en/of 1 op 1 coaching waarbij ik medewerkers leer hoe ze hier rekening mee houden, zou een mogelijkheid zijn.

Maak leidinggevendenden bewust van de vrouwelijke cyclus en hormonale disbalans
Nadat de vrouwelijke medewerkers zelf zijn geïnstrueerd is het belangrijk dat leidinggevendenden begrijpen hoe de cyclus werkt en welke invloed deze heeft op de prestaties, het energieniveau, de communicatie en de emotionele balans van vrouwelijke medewerkers. Wanneer leidinggevendenden leren herkennen wanneer hun vrouwelijke medewerkers in een fase zitten waarin hun energie of concentratie lager is, kunnen zij maatwerk leveren, beter relativeren en begrip tonen.

Flexibiliteit in werktijden, locatie en taken

Een van de meest concrete oplossingen die je kunt bieden is flexibiliteit, vrijheid en zelfstandigheid in werktijden, locatie en taken. Tijdens de menstruatie- of premenstruele fase (fase 1 en 4) hebben veel vrouwen minder energie en ervaren ze vervelende klachten. In plaats van deze fasen te negeren, hebben medewerkers juist baat bij de mogelijkheid om hun werktijden aan te passen aan hun energieniveau. Dit kan betekenen dat ze tijdens deze fasen kortere dagen werken, of dat ze (deels) vanuit huis werken op momenten dat de klachten het meest voelbaar zijn. Ook de mogelijkheid om op rustige plekken te werken, zonder al te veel sociale interactie te hebben, kan al veel helpen.

Daarnaast is het handig om ruimte te bieden voor afwisseling in taken, ervaring leert dat als vrouwen kennis opdoen over hun vrouwelijke cyclus, ze zelf al goed kunnen inschatten welke taken het beste in welke fase gedaan kunnen worden. Het bespreekbaar maken met leidinggevende of collega's is vaak een grotere uitdaging.

Iedere cyclus is uniek. Maatwerk faciliteren betekent dat je verder kijkt dan algemene oplossingen en dat je echt oog hebt voor de individuele behoeften van je medewerkers. Cyclus fase bewust personeelsbeleid houdt in dat je als organisatie bereid bent om op maat gemaakte werkafspraken te maken, aangepast aan de fase waarin een vrouwelijke medewerker zich bevindt. Door als organisatie flexibel en ondersteunend te zijn, zorg je ervoor dat vrouwelijke medewerkers zich gehoord en begrepen voelen. Dit leidt niet alleen tot een betere werk-privé balans, maar ook tot een hogere mate van betrokkenheid en

tevredenheid op de werkvloer. Ze voelt zich gezien en gehoord. Daar heeft de mannelijke collega dan weer profijt van ;)

Creëer een open communicatiecultuur

Het bespreekbaar maken van hormonale gezondheid zonder taboe eromheen is misschien nog wel de belangrijkste stap richting een cyclus fase bewust personeelsbeleid. Veel vrouwen voelen zich nog steeds ongemakkelijk om hun klachten of verminderde prestaties te bespreken. Dit komt vaak door het taboe dat nog op menstruatie en hormonale schommelingen rust. Hier ligt een belangrijke taak voor onder andere HR en leidinggevenden om een open cultuur te creëren waarin medewerkers zich veilig voelen om dit soort onderwerpen te bespreken.

Ook nuttig voor mannelijke medewerkers

Naast de voordelen voor vrouwelijke medewerkers biedt een cyclus fase bewust personeelsbeleid ook voordelen voor mannelijke collega's. Mannelijke collega's krijgen meer inzicht in hoe de cyclus invloed heeft op hun vrouwelijke collega's, wat leidt tot betere communicatie, meer wederzijds begrip en effectievere samenwerking. Dit voorkomt misverstanden en vergroot de empathie, wat uiteindelijk zorgt voor een harmonieuzer team. Door deze bewustwording ook bij mannen te stimuleren, zorg je ervoor dat iedereen in de organisatie beter op elkaar is afgestemd, wat de werksfeer alleen maar ten goede komt.

Laatst hoorde ik een mannelijke collega tegen een vrouwelijke collega zeggen "Nu ik dit weet, begrijp ik veel beter waarom je laatst anders reageerde en communiceerde. Ik dacht al dat ik iets verkeerd had gedaan." De vrouwelijke collega had iets feller gereageerd dan de mannelijke collega gewend was. Het inzicht in de vrouwelijke cyclus zorgde in deze situatie voor luchtigheid en rust in de samenwerking, zo kun je meer rekening met elkaar houden.

7. Conclusie

Als HR-professional of leidinggevende heb je, door het lezen van deze whitepaper, de unieke kans om niet alleen de tevredenheid van je medewerkers te vergroten, maar ook het ziekteverzuim te verlagen en de productiviteit te verhogen door beter af te stemmen op de vrouwelijke cyclus. Vrouwelijke medewerkers ervaren vaak onverklaarbare klachten die ze niet kunnen plaatsen doordat ze niet de juiste kennis hebben. Onbewust zijn die van invloed op hun energie, humeur, focus en algehele prestaties. Helaas wordt dit bij veel bedrijven nog te weinig erkend, terwijl dit inzicht een doorslaggevende rol kan spelen.

Door een cyclus fase bewust personeelsbeleid te implementeren, waarin je de vier fasen van de cyclus en hormonale disbalans erkent en daarop inspeelt, geef je vrouwelijke medewerkers de ruimte om te werken volgens hun natuurlijke ritme. Dit betekent niet dat ze minder waardevolle medewerkers zijn, integendeel: het betekent dat je hen ondersteunt om in hun kracht te staan. Wanneer een vrouw in fase 2 (pre-ovulatie) zit, bruist ze van de energie en productiviteit, terwijl ze in fase 1 (menstruatie) juist behoefte heeft aan rust en ruimte voor zichzelf.

De voordelen van een cyclus fase bewust beleid zijn duidelijk: minder verzuim, betere werkprestaties en een hogere medewerkerstevredenheid. Bovendien geef je hiermee een krachtig signaal af als organisatie: je neemt (het welzijn van) je medewerkers serieus. Dit zorgt niet alleen voor tevreden medewerkers die graag bij jouw organisatie blijven werken, maar maakt je ook een aantrekkelijke werkgever voor nieuw talent.

Dit beleid is geen quick fix, maar een investering in de lange termijn. Door bewust te zijn van de vrouwelijke cyclus en de impact ervan op de werkvloer, kun je een duurzame werkomgeving creëren waarin medewerkers optimaal kunnen werken. Het is tijd om de vrouwelijke cyclus en hormonen te normaliseren en dit bewustzijn te integreren in het personeelsbeleid.

Wil je weten hoe je cyclus fase bewust personeelsbeleid kunt implementeren in jouw organisatie? Neem dan contact met me op voor een vrijblijvende kennismaking.

8. Over de auteur: Wie ben ik en wat kan ik voor je betekenen?

Mijn naam is Sam Rijsdijk, eigenaresse van Rise Up advies & coaching. Ik ben gespecialiseerd in lifestyle en verzuim advies. Met een achtergrond in HR en als coach help ik bedrijven om hormonale gezondheid bespreekbaar te maken en cyclus fase bewust personeelsbeleid te implementeren. Ik bied meerdaagse trainingen en individuele coaching aan, zowel online als op locatie.

Sinds 2011 ben ik werkzaam binnen het HR-vak, waarin ik begon als stagiair bij de HR afdeling van de Efteling en vervolgens groeide ik door naar de rol van HR Businesspartner bij onder andere Hoppenbrouwers Techniek. Ik coachte en adviseerde zowel management als directie en medewerkers. Gedurende deze jaren heb ik het vakgebied van verschillende kanten mogen ervaren en ben ik uitgegroeid tot een waardevolle consultant voor organisaties die willen investeren in duurzaam inzetbare medewerkers.

Naast mijn professionele ervaring ben ik ook ervaringsdeskundige als het gaat om hormonale disbalans. Deze persoonlijke uitdagingen hebben me sinds 2021 gebracht naar een specialisatie in de vrouwelijke cyclus en hormonen. Ik ontdekte de kracht van leven en werken volgens de cyclus, zowel voor mijzelf als voor de vrouwen die ik begeleid. Dit vormt nu de kern van mijn aanpak: door inzicht te krijgen in je eigen cyclus, kun je balans, rust en productiviteit in je werk, relaties en leven herstellen.

Wat ik voor jou kan betekenen? Ik help je niet alleen om te begrijpen hoe je de cyclus kunt inzetten voor persoonlijke groei, maar ook om als werkgever beter in te spelen op de behoeften van vrouwelijke medewerkers. Of het nu gaat om het optimaliseren van prestaties of het verminderen van ziekteverzuim, ik sta voor je klaar om met je mee te denken en actie te ondernemen.

Ik kijk ernaar uit om ook jouw organisatie cyclus proof te maken!

Verlaag verzuim, verhoog productiviteit:
**De kracht van cyclus fase
bewust werken**

www.samrijdsdijk.nl

info@samrijdsdijk.nl

<https://www.linkedin.com/in/samrijdsdijk/>

06-23966853

