



Wat kost postnatale uitval écht?

De verborgen kosten van verloop, verzuim en functie terugschaling na het verlof én hoe je ze voorkomt.

De stille uitval

Wist je dat...

- 43% van de moeders niet terugkeert in dezelfde functie na haar verlof?
- 1 op de 9 binnen 6 maanden na terugkomst uitvalt?
- De gemiddelde kosten van langdurige uitval €20.000 tot €35.000 per medewerker bedragen?

Wat bedrijven vaak vergeten te berekenen:

- Loondoorbetaling bij uitval
- Productiviteitsverlies bij functie terugschaling
- Wervings- en inwerkkosten bij vertrek

Maar de cijfers liegen niet.

Postnatale uitval is geen klein risico. Het raakt je teams, je planning, je topvrouw én je begroting.

De verborgen kosten van postnatale terugkeer, waar bedrijven vaak niet aan denken

1. “Thuiswerken” ≠ productief werken

Veel moeders krijgen thuiswerkdagen als tegemoetkoming, *met goede bedoelingen*, maar:

- De thuissituatie is vaak nog **onrustig en fysiek belastend** in het eerste jaar
- Moeders werken **tussen de voedingen en huiltjes door**, met verminderde concentratie en tijdsdruk
- In werkelijkheid is de output vaak maar 40–60% van wat ‘normaal’ voor haar is



Onzichtbare kosten: lagere kwaliteit output, vertraagde deadlines, extra correctierondes.



2. Verlies van leiderschap of ownership

Als een moeder terugkomt in een lagere rol of met minder verantwoordelijkheid:

- Taken worden verdeeld onder collega's (tijdverlies + minder focus)
- Er verdwijnt **strategisch inzicht en overzicht** uit het team
- Teams missen hun 'culturele leider' of mentorschap

 Onzichtbare kosten: stagnatie van teamontwikkeling, meer fouten door gebrek aan ervaring, extra coaching nodig.

3. Mentale belasting → presenteïsme

Veel moeders willen “geen last zijn” en **zetten zichzelf op de automatische piloot**:

- Ze zijn er wél, maar presteren onder hun niveau
- Hoge mentale belasting leidt tot foutjes, trager denken, minder initiatief
- Dit **presenteïsme** is onzichtbaar maar duur

 Onzichtbare kosten: sluipend kwaliteitsverlies, frustratie bij collega's, hoog risico op burn-out.

4. Kostbare kennis verdwijnt stilletjes

Wanneer een moeder vertrekt of minder uren draait:

- Er verdwijnt vaak **specifieke, ongedocumenteerde kennis**
- Inwerken van vervangers gaat trager
- De “informele processen” of klantrelaties vallen tussen wal en schip

 Onzichtbare kosten: verlies van klantvertrouwen, inefficiënte overdrachten, hersteltrajecten achteraf.

5. HR- en management tijd = geld

Bij uitval of herstructurering na verlof zijn HR en managers vaak veel uren kwijt aan:



- 1-op-1 gesprekken
- Aanpassing van functieprofielen
- Begeleiding bij re-integratie
- Werving en onboarding

 Onzichtbare kosten: gemiddeld 10–20 uur management tijd à €75 per uur = €750–€1.500 extra per case.

6. Effect op teamdynamiek

- Teamleden vangen gaten op → verhoogde werkdruk
- Onzekerheid over rolverdeling
- Verlies van motivatie of loyaliteit als ze “er weer eentje zien vertrekken”

 Onzichtbare kosten: team vertraging, verhoogd ziekteverzuim elders, demotivatie.

Diversiteit & Inclusie: het vergeten knelpunt

Organisaties investeren in het aantrekken van vrouwelijk leiderschap, maar verliezen diezelfde vrouwen rond de overgang naar het moederschap.

- 📌 **43%** van de moeders keert niet terug in dezelfde functie
- 📌 In senior functies is dat aandeel nog hoger

Dat betekent:

- Minder vrouwen in sleutelposities
- Vertraging in het behalen van streefcijfers
- Verlies van rolmodellen voor jong talent
- Structurele ongelijkheid in doorgroeimogelijkheden

Waarom dit een D&I-vraagstuk is

Het gaat hier niet om individuele keuzes, maar om **structurele belemmeringen**:

- Geen ondersteuning tijdens herstel
- Onvoldoende maatwerk bij re-integratie
- Ongeschreven normen over ‘beschikbaarheid’ en ‘ambitie’

Het gevolg: vrouwen stromen uit net op het moment dat ze onmisbaar worden.



“Het glazen plafond begint bij het kraambed.”

Wie geen beleid maakt voor de fase ná het verlof, **bouwt geen duurzame inclusie**, maar een lek in de pijplijn.

De oplossing:

- Ondersteuning op maat via interventies zoals EVM (Even voor Mama's)
- Preventie van uitval = behoud van vrouwelijk talent
- Gelijke kansen om te herstellen én door te groeien

 **Investeer je in postnataal behoud, dan investeer je direct in D&I-resultaten.**

De ‘babyboete’: het carrièreverlies na het moederschap

In Nederland (en veel andere westerse landen) ervaren vrouwen na de geboorte van hun eerste kind structureel een zogeheten babyboete. Dit verwijst naar de dalende loopbaanontwikkeling, beloning en status die veel moeders ondervinden na de overgang naar het ouderschap.

Wat is de babyboete precies?

- Een vrouw die moeder wordt, verliest gemiddeld 39% van haar inkomensgroeipotentieel binnen 10 jaar.
- In dezelfde periode stijgt het inkomen van de vader meestal wél.
- Moeders werken vaker in deeltijd, krijgen minder promotiekansen, en zijn oververtegenwoordigd in ondersteunende, in plaats van leidende functies.

 **Resultaat:** vrouwen ‘verdwijnen’ uit hogere functies precies rond de piek van hun potentieel.

Hoe voelt dat voor medewerkers?

Veel moeders ervaren:

- Dat ze zich moeten bewijzen dat ze ‘nog steeds ambitieus’ zijn
- Schuldgevoel over werk én over thuis
- Weinig ruimte om eerlijk te praten over herstel, slaapgebrek of onzekerheid
- Dat ze minder serieus genomen worden na hun verlof
- Onuitgesproken aannames (“Zij zal wel minder willen...”)

 **Psychologisch effect:** verlies van zelfvertrouwen, loyaliteit en energie



Waarom dit HR zou moeten raken:

- Als een vrouw zich terugtrekt na haar verlof, is dat bijna nooit omdat ze minder ambitie heeft
- Het is vaak een reactie op structurele obstakels, gebrek aan ondersteuning en subtiele uitsluiting
- De babyboete ontstaat niet bij de moeder — maar in het systeem

En de oplossing?

Echte D&I is: vrouwen niet alleen aannemen, maar ook behouden wanneer het spannend wordt. Door ondersteuning te bieden in de kwetsbare maanden na de bevalling, kun je:

- De babyboete afremmen of voorkomen
- Vrouwelijk leiderschap behouden
- Loyaliteit versterken

● *Dat is goed voor de medewerker, het team én je strategische doelen.*

Case: Manager Nina	Wat als Nina ondersteuning had gehad?	Wat levert EVM op?
Profiel: →Functie: Teamlead Marketing →Leeftijd: 34 →Bruto maandsalaris: €4.500 Scenario: → 3 maanden extra verzuim na verlof →Terugkeer in lagere functie (–25% output) →Binnen 12 maanden vertrokken Kostenoverzicht:	Interventie via Even voor Mama's: →3 maanden postnatale ondersteuning aan huis 10 uur per week -of- 6 maanden a 5 uur p.w. →Kosten: €4.250 / €4.450 Effecten: →Verzuim voorkomen →Behoud van functie en output →Betere mentale en fysieke balans Netto besparing:	Voor organisaties: →Minder verzuim →Hogere retentie na verlof →Lagere verloopkosten →Versterking en verduurzaming van D&I-doelstellingen →Positief werkgeversimago Voor medewerkers:



→Verzuimkosten (12 weken): €12.471 →Productiviteitsverlies: €6.750 →Kosten vervanging: €12.000 →Extra management- en HR-tijd (15 uur à €75): €1.125 →Presenteïsme en teamimpact (geschat verlies): €3.000 Totale kosten voor de organisatie: €35.346 “En dat is één medewerker.”	→Tot €30.000 op één medewerker →Behoud van kennis, loyaliteit en ervaring	→Betere gezondheid & herstel →Meer werkplezier & motivatie →Betere balans tussen werk en gezin →Aanzienlijk minder last van ‘babyboete’
--	---	---

Zelf berekenen wat het kost?

Iedere situatie is anders. Daarom maakten we een simpele online rekentool waarmee je zelf in 2 minuten kunt uitrekenen wat postnataal verloop, verzuim of functieterugschaling jouw organisatie kost én wat je kunt besparen met tijdige ondersteuning.

👉 Gebruik de gratis rekentool hier:

<https://evenvoormamas.outgrow.us/evenvoormamas-2>

Liever persoonlijk overleggen?

Wil je sparren over de risico's én kansen binnen jouw organisatie? In een vrijblijvend online gesprek denken we met je mee over duurzame retentie, verzuimpreventie en inclusief leiderschap, praktisch en op maat.

👉 Plan direct een online gesprek:

<https://calendly.com/evenvoormamas-agenda/30-minuten-strategisch-gesprek>

● **Het gesprek is gratis, duurt 30 minuten, en levert je gegarandeerd nieuwe inzichten op.**

Tot slot



Ik heb Even voor Mama's opgericht omdat ik zag hoe vaak vrouwelijke professionals stillerjes uitvallen of terugschakelen na hun verlof, niet omdat ze minder willen, maar omdat ze geen passende ondersteuning krijgen.

Als je dit leest, hoor jij waarschijnlijk bij de organisaties die het anders willen doen. Die wel willen investeren in behoud van talent, gezondheid en gelijke kansen.

Ik nodig je van harte uit om samen te kijken naar wat er mogelijk is in jouw organisatie, klein of groot, strategisch of heel praktisch.

 Heb je vragen? Mail me gerust persoonlijk op info@evenvoormamas.nl

 Of plan een vrijblijvende afspraak via [Calendly](https://calendly.com).

Met vriendelijke groet,

Ivana Zwierenberg - Berkhout
Founder Even voor Mama's



Even Voor Mama's