

Arbobeleid toesnijden op vrouwen?



Gezond en veilig werken, is dat verschillend voor mannen en vrouwen? En is het dan nodig dat uw werkgever een specifiek arbobeleid voert voor vrouwelijke medewerkers? Er wordt zeker voor gepleit. Wat moet u hier als arboadviseur over weten?

Sekseverschillen zijn de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen. Ook zijn er verschillen in het werk dat ze doen, hun werk- en leefomstandigheden en de manier waarop de samenleving ernaar kijkt en hen behandelt: die heten genderverschillen. Beide typen verschillen kunnen invloed hebben op de risico's van mannen en vrouwen bij het werk en de omgang daarmee.

Menstratiesymptomen leiden tot extra verzuim

Bij sekseverschillen worden altijd 'de grote drie' genoemd: menstruatie, [zwangerschap \(tool\)](#) en de daarbij horende fasen bevallen en borstvoeding, en de overgang. Daarom zijn er in Nederland regelingen voor werknemers, zoals [verlof rond de bevalling](#), en wordt verzuim in verband met zwangerschap vergoed vanuit de collectieve Ziektewet.

Menstruatie is van de drie de minst bekende, maar dat is niet terecht. Het is een serieuze kwestie. Een enquête onder vrouwen in Nederland door het Nijmeegse Radboudumc wijst uit dat bij vrouwen vanaf 25 jaar aan ongesteldheid gerelateerde symptomen leiden tot verzuim, zeg een halve tot een hele dag per jaar.

In Nederland accepteert een werkgever dat een werknemer soms minder presteert

Verder is er op zeven à acht dagen per jaar presentieïsme: de vrouwen zeggen zelf dat ze wel aanwezig zijn, maar minder goed presteren. In Spanje ligt er een wetsontwerp voor menstratieverlof; als dat aangenomen wordt, kunnen vrouwen thuisblijven bij pijnklachten als die door een arts erkend worden.

In noordelijk Europa ziet men dat soms als berusten in de klachten; betere behandeling en pijnverlichting zijn belangrijker. In Nederland zijn problemen bij het werk mogelijk kleiner, omdat een werkgever hier makkelijker accepteert dat een werknemer eens minder presteert; de werkgever wordt immers beloond met extra inzet op een andere dag.

Aparte aandacht nodig

Overall ter wereld groeit het inzicht dat het niet meer volstaat te zeggen dat dergelijke klachten nu eenmaal bij het vrouwzijn horen. Dit door groeiende kennis in de geneeskunde, meer vrouwen die daarin werken en de roep om meer gelijkheid.

Dat laatste kan soms juist aparte aandacht nodig maken. De cardiologie is een medisch vakgebied dat daarin voorop heeft gelopen, met interessante uitkomsten. Het ervaren van een hoge werkdruk verhoogt het risico op hartziekten bij mannen én vrouwen.

Voor mannen met [hoge werkdruk \(artikel\)](#) geldt bovendien dat na behandeling de kans op herhaling van de ziekte groot is. Bij vrouwen is dat verband minder duidelijk; mogelijk omdat werkdruk niet hun enige psychosociaal belastende factor is.

Maar vrouwen hebben een anderhalf keer zo grote kans op een vertraagde werkhervatting als mannen, en meer kans op symptomen van depressie en angst. Dat komt mogelijk door problemen met hun [werk-privébalans](#) en het grotere beroep dat op hen gedaan wordt vanuit de privésituatie.

Een goede bedrijfsarts wijst mannen en hun omgeving extra op risico's van werkdruk. Bij vrouwen ziet hij toe op intensievere begeleiding bij re-integratie in hun werk, en zo nodig op verwijzing naar hartrevalidatie en overleg met de huisarts.

Arbodienstverlening die specifiek kijkt naar de behoeften van vrouwen

In december 2018 kwam er een nieuwe arbodienst op de markt, met dienstverlening speciaal voor vrouwen.

Vrouwvriendelijke dienstverlening

De aanwezigheid van vrouwelijke bedrijfsartsen vergemakkelijkt voor vrouwen bijvoorbeeld een gesprek over fysieke en psychische gesteldheid. Volgens één van de oprichtsters werd te makkelijk het etiket burn-outklachten geplakt op klachten door de overgang. Inmiddels hebben veel arbodiensten gezorgd voor vrouwvriendelijke dienstverlening. De arbodienst voor vrouwen heeft zich omgevormd tot een adviesbureau. Het verzorgt voor werkgevers en verzekeraars pakketten en trainingen, passend bij het hedendaagse diversiteits- en inclusiebeleid: coaching, mindfulness, specifieke consulten of fysieke trainingen zoals personal training. Er zijn zes pakketten voor vrouwen:

- starten in het werk;
- een levensvraag;
- werken als moeder;
- vruchtbaarheidsvraagstukken;
- naar of in de overgang;
- naar het pensioen.

Passende pakketten

Er zijn ook passende pakketten voor mannen (werkende vader respectievelijk per levensfase) en voor LHBTIQA+. Via een telefonische intake zorgt het bureau voor een match met een professional met aansluitende affiniteit of ervaring.

Zorg voor variatie in maatvoering

“Vrouwen kunnen geen hamer vasthouden”. Dat werd wel gezegd toen vrouwen begonnen te werken in technische of fysiek belastende beroepen die eerder exclusief mannenberoepen waren. Dan bleek bijvoorbeeld dat de dagelijks gebruikte hamer voor relatief veel vrouwen iets te groot, zwaar en dus onhandig is.

De oplossing is dat de werkgever zorgt voor meer variatie in maatvoering van álle gereedschap. Daar gaan de mannen met kleine of juist grote handen ook makkelijker door werken! In het algemeen zijn dit soort fysieke verschillen tussen mannen en vrouwen kleiner dan de verschillen binnen de groepen.

De wetenschap ziet geen bewijs dat vrouwen gevoeliger zijn voor [fysieke belasting \(artikel\)](#) in het werk. Wel leiden eventuele klachten en bijbehorende symptomen bij vrouwen bewijsbaar tot vaker en langer verzuim.

Spelen genderspecifieke aspecten hierbij een rol? Dat is onderzocht bij re-integratie na langdurig verzuim vanwege aandoeningen van het bewegingsapparaat. Canadese onderzoekers ontdekten dat veel werknemers de adviezen voor herstel om weer aan het werk te kunnen vaak niet op de juiste manier opvolgen.

Vrouwen omdat ze zich identificeren met het ideaalbeeld van de vrouw als een goede moeder en echtgenote. Mannen omdat ze denken te moeten voldoen aan het beeld van de stoere, goed presterende werker. Mannen en vrouwen verschillen hier dus uiteindelijk niet!

Sekse- en genderverschillen werken door in psychosociale arbeidsbelasting

Verschillen in psychosociale arbeidsbelasting

Vrouwen hebben vaker dan mannen problemen met en zelfs verzuim vanwege ongewenste omgangsvormen. Dat ligt niet aan hen of aan sekseverschillen, maar aan een 'machocultuur' op de werkvloer. De werkgever die dit effectief aanpakt, bereikt een 'genderneutrale' werksfeer die voor iederéén prettiger is.

Er is verder enig wetenschappelijk bewijs dat sekse- en genderverschillen doorwerken in psychosociale arbeidsbelasting. Vrouwen blijken iets vaker dan mannen burn-out- en andere psychische klachten te ervaren. Belangrijke achtergrondfactoren hierbij zijn onder meer:

- Vrouwen werken vaker parttime.
- Vrouwen hebben andere banen, waarbij de arbeidsomstandigheden ongunstiger zijn.
- Vrouwen zijn meer dan mannen betrokken bij [mantelzorg \(artikel\)](#).

Dat laatste werkt ook weer werkstress, depressie en ziekteverzuim in de hand. Bij statistische correctie voor wat er aan factoren op de achtergrond speelt, blijkt er een genderverschil. Vrouwen in fulltime banen of in leidinggevende posities hebben vaker problemen met hun werk-privébalans dan hun mannelijke collega's. Dit waarschijnlijk door het grotere beroep dat op hen gedaan wordt in de privésituatie.

De oplossing zit hem in wat extra oplettendheid bij u als arboadviseur en de leidinggevendenden: extra aandacht voor wat er kan spelen bij vrouwen. De concrete maatregelen zijn hetzelfde voor iedereen: een open sfeer, bespreekbaarheid van kwesties, signalen en (ziek)meldingen serieus nemen, contact houden en collega's erbij betrekken. Daar heeft iederéén voordeel bij.

Veranderende inzichten over gezond en veilig werk

Sekseverschillen bestaan: ze beïnvloeden genderverschillen, en die scheppen soms overdreven beelden van sekseverschillen. De kennis over oorzaken, gevolgen en de aanpak groeit nog steeds. Dit heeft onmiskenbaar impact op de inzichten over gezond en veilig werk, en zal in de toekomst alleen maar méér impact hebben.

U houdt zich op de hoogte, deelt nieuwe kennis en geeft aan hoe die toepasbaar is. Dat komt neer op een arbobeleid voor vrouwelijke medewerkers. Niemand kan u of uw werkgever verwijten vrouwen voor te trekken. Een goede werkgever behandelt iedere werknemer als uniek. Dat werkt tevredenheid en productiviteit in de hand. Aandacht voor gezondheid van vrouwen in het werk hoort daarbij.

Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kun je een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl