

TNO-rapport

VROUWEN IN DE GROENVOORZIENING
(verkorte versie)

Een onderzoek in opdracht van de Stichting Opleidingsfonds Leerlingwezen Land- en Tuinbouw (SOLLT) gericht op de positieversterking van vrouwen in de groenvoorziening

PG-publikatienummer
94.051

Augustus 1994

Alle rechten voorbehouden.
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de 'Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO', dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst.
Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© TNO

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr. 215
plaats
datum 51-314 samenv.
3 NOV. 1994

S. Vaas
U. Nuess
P. van Lingen



CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Vaas, S.

Vrouwen in de groenvoorziening: (verkorte versie) S.

Vaas, U. Nuess, P. van Lingen. - Leiden: TNO Preventie en Gezondheid

Onderzoek in opdracht van de Stichting Opleidingsfonds
Leerlingwezen Land- en Tuinbouw (SOLLT) gericht op de
positieversterking van vrouwen in de groenvoorziening. -

PG-publikatienr. 94.051 - Met lit. opg.

ISBN 90-6743-331-4

Trefw.: arbeidsomstandigheden; vrouwen/groenvoorziening.

Deze uitgave is te bestellen door het overmaken van f 5,60 (incl. BTW) op postbankrekeningnr.
99.889 ten name van TNO-PG te Leiden onder vermelding van bestelnummer 94.051.

INHOUD	pagina
1. INLEIDING	1
2. KENMERKEN VAN DE GROENVOORZIENING	2
3. KNELPUNTEN, ERVARINGEN EN RISICO'S	3
3.1 Knelpunten voor vrouwen	3
3.2 Ervaringen van leidinggevendenden/werkgevers, mannelijke collega's en consultants	4
3.3 Risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn	5
4. EEN PATROON IN DE CASESTUDIES	6
5. MOGELIJKE MAATREGELEN	7
5.1 Organisatie	7
5.2 Gebouwen, gereedschappen, machines en materialen	8
5.3 Personeelsbeleid	9
5.4 Voorlichting	10
5.5 Begeleiding vrouwelijke leerlingen	11
5.6 Regelgeving	12
6. BESLUIT EN AANBEVELINGEN	12
6.1 Aanbevelingen aan de SOLLT	13

1. INLEIDING

De Stichting Opleidingsfonds Leerlingwezen Land- en Tuinbouw (SOLLT) heeft als taak bij te dragen aan de toeleiding naar de groenvoorziening van voldoende en zo goed mogelijk opgeleide arbeidskrachten. In dat kader voert de SOLLT al geruime tijd gericht beleid om de deelname van vrouwen aan de opleidingen te vergroten. Dat het aantal vrouwen in de groenvoorziening klein bleef, was voor de SOLLT aanleiding te laten onderzoeken wat de ervaringen van en met vrouwen in de groenvoorziening waren.

Voor u ligt de verkorte versie van het rapport waarin verslag gedaan wordt van dat onderzoek*. De algemene vraagstelling voor dit onderzoek luidde: **welke maatregelen gericht op verbetering van de fysieke arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie, de functie-inhoud en het sociaal beleid zijn - gezien de ervaringen van en met vrouwen in de groenvoorziening - nodig om vrouwen gezond en wel aan het arbeidsproces in de groenvoorziening te laten deelnemen?**

Deze vraagstelling is als volgt uitgewerkt.

- Wat zijn de knelpunten die vrouwen ervaren hebben?
- Wat zijn de ervaringen van leidinggevendenden/werkgevers, mannelijke collega's en consultants met vrouwen?
- Wat zijn de risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn van de door vrouwen bezette functies?
- Welke maatregelen die passen in de groenvoorziening zullen aan de oplossing van de knelpunten bijdragen?
- Welke begeleiding van vrouwelijke leerlingen kan aan de oplossing van de knelpunten bijdragen?

Het onderzoek omvatte een oriëntatie op de arbeidsomstandigheden in de groenvoorziening en twaalf casestudies naar de ervaringen van en met vrouwen die een uitvoerende functie hebben in de groenvoorziening. Het onderzoek vond plaats bij zeven gemeentelijke diensten voor groenvoorziening en bij vijf particuliere hoveniersbedrijven en groenvoorzieners. Er waren vijftien vrouwen bij het onderzoek betrokken, bijna evenveel mannelijke collega's en uit elke dienst of van elk bedrijf voormannen en/of een andere leidinggevende. Ook de consultants van de vrouwen die nog leerling waren of net leerling af waren, zijn ondervraagd.

* Het onderzoek werd namens de SOLLT begeleid door mevrouw M.F. de Jong en de heren R.C. Zuidewijk, H.J.M. van Ophoven en C.R.J. Essens (bestuurslid).

2. KENMERKEN VAN DE GROENVOORZIENING

Een groot deel van de groenvoorziening vindt vanuit gemeentelijke diensten plaats. Daarnaast zijn er een groot en groeiend aantal kleine hoveniersbedrijven en enkele grote hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijven. Vooral de hoveniersbedrijven ondervinden een toenemende concurrentie. Alle bedrijven en diensten zien zich gesteld voor de noodzakelijke implementatie van ecologisch groenbeheer.

Veel particuliere bedrijven hebben problemen met de werving van geschoolde vakkrachten. Dat heeft waarschijnlijk te maken met de arbeidsomstandigheden en met het gebrek aan vaklieden. Toch stromen maar weinig opgeleide vrouwen de particuliere bedrijven in. In 1991 werkten slechts honderd vrouwen in de particuliere groenvoorziening, vrouwelijke zelfstandigen en meewerkende echtgenotes meegerekend. Het aantal vrouwen bij een gemeentelijke dienst voor groenvoorziening is niet te achterhalen.

In de groenvoorziening komen verschillende risico-volle arbeidsomstandigheden voor. Sanitaire voorzieningen zijn vaak niet optimaal of niet aanwezig in de buurt van de plaats waar gewerkt wordt; dat is zeker voor vrouwen een probleem. Veel van de gebruikte machines (bosmaaier, motorkettingzaag, bladblazer, kantensnijder enz.) produceren voor het gehoor schadelijk lawaai. De werknemers staan altijd aan het buitenklimaat bloot, al wordt er bij zware regen en vorst meestal niet buiten gewerkt. Sommige beschermingsmiddelen (regenpak) zijn niet prettig te dragen tijdens het werk. Bij bijna alle veel voorkomende werkzaamheden (schoffelen, snoeien van heesters, afvoeren van snoeiafval, tegels tillen, zand/aarde scheppen) worden regelmatig normen voor lichamelijke belasting overschreden. Dat zijn niet alleen de tilnormen, maar ook normen voor de duur van eenzijdige bewegingen en van bijzondere werkhoudingen. Een aantal machines stelt de gebruikers bloot aan trillingen. Bijvoorbeeld hand-armtrillingen bij gebruik van de motorkettingzaag (risico: tintelende en verdoofde vingers) en lichaamstrillingen bij gebruik van de bladblazer en rijden op een trekker. Er worden verschillende chemische stoffen gebruikt; op sommige van deze stoffen berust de verdenking dat zij schadelijk zijn voor de vruchtbaarheid bij mannen en vrouwen en/of schadelijk voor een ongeboren kind. Dat zelfde geldt voor bepaalde biologische stoffen, zoals de uitwerpselen van katten. Verschillende werktuigen vereisen veel aandacht in verband met veiligheidsrisico's; daarover is wel voorlichtingsmateriaal beschikbaar.

De meeste van deze risico's gelden voor vrouwen op dezelfde wijze als voor mannen. Vaak wordt verondersteld dat de lichamelijke belastbaarheid van vrouwen verschilt van die van mannen. Dit

onderzoek is daarom met name op dat risico gericht geweest. Veel van de risico's - in het bijzonder die van blootstelling aan chemische stoffen - gelden meer of anders voor vrouwen die zwanger zijn. Aangezien de risico's en ervaringen van zwangere vrouwen niet in onze vraagstelling was opgenomen, werd daarop slechts signalerend ingegaan.

3. KNELPUNTEN, ERVARINGEN EN RISICO'S

In deze paragraaf wordt ingegaan op de resultaten van de casestudies. Beschreven worden de knelpunten die vrouwen hebben ervaren, de ervaringen van leidinggevenden, mannelijke collega's en consultants met vrouwen en de risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn voor de vrouwen.

3.1 Knelpunten voor vrouwen

Iets meer dan de helft van de vrouwen heeft gezondheidsklachten die zij in verband brengen met het werk. Het gaat namelijk om klachten over pijn in de rug, schouders, nek, armen, handen, benen en voeten. Alle vrouwen - ook zij die geen klachten hebben - vinden het lang achtereen in eenzelfde houding werken en dezelfde bewegingen maken hinderlijk; hetzelfde geldt voor tillen.

Hierbij moet bedacht worden dat hetzelfde verhaal voor de mannen geldt: de helft heeft gezondheidsklachten, enkele ernstige. De mannen ervaren vaker dan de vrouwen hinder van zwaar tillen, sjouwen of sjoeren.

Geen van de vrouwen heeft stressklachten. Wel vinden enkele vrouwen bij de gemeentelijke diensten het hinderlijk dat ze vaak van hun werk weggeroepen worden voor klussen. Enkele vrouwen bij particuliere bedrijven ervaren werkdruk en enkele vrouwen zeggen dat ze vaak moedeloos zijn en het werk geestdodend vinden.

Ter vergelijking: van de mannen hebben er enkele klachten die het gevolg kunnen zijn van stress: drukkend gevoel op de maag, darmklachten. Ook enkele mannen bij particuliere bedrijven ervaren werkdruk en enkele anderen vinden het werk geestelijk inspannend.

Over loopbaanperspectieven zijn de meeste vrouwen pessimistisch gestemd. Enkele vrouwen zowel bij gemeentelijke diensten als bij particuliere bedrijven menen wel doorgroeimogelijkheden te hebben. De mannen zijn allemaal negatief over hun (verdere) loopbaanmogelijkheden.

De ervaringen van de vrouwen met de acceptatie en integratie zijn 'dubbel'. De sfeer, omgangsvormen en samenwerking tussen mannen en vrouwen vinden de vrouwen allemaal heel positief. Bij enkele particuliere bedrijven zijn de vrouwen wat minder positief gestemd over de sfeer in het bedrijf in het algemeen, maar in de ploeg is die goed. Toch vinden enkele vrouwen dat er van een mannencultuur sprake is, waaraan zij geacht worden zich aan te passen. In ongeveer de helft van de gevallen komt seksistisch taalgebruik voor en worden grappen ten koste van vrouwen (in het algemeen) gemaakt. In enkele particuliere bedrijven hebben de vrouwen ervaren dat een mannelijke collega, voorman of directeur het werk 'niks voor vrouwen' vinden; zij hebben daarbij het gevoel niet voor vol aangezien te worden.

Enkele vrouwen hebben ervaringen met seksuele intimidatie. Twee keer ging het niet om een collega maar om een burger of klant. Daar waar het een collega betrof, is dat wel effectief de kop ingedrukt door een leidinggevende.

3.2 Ervaringen van leidinggevenden/werkgevers, mannelijke collega's en consulenten

Enkele mannelijke collega's zijn minder enthousiast over de sfeer; zij noemen die 'redelijk'. Die reserve houdt echter niet verband met de vrouwen. In de meerderheid van de gevallen is volgens de mannen (leiding en collega's) de sfeer met de komst van vrouwen zelfs verbeterd, het taalgebruik beschaafder geworden en de omgang vriendelijker en behulpzamer.

Slechts één man merkt op dat hij het niet terecht vindt dat de vrouwelijke collega de zwaarste klussen laat liggen.

De meeste leidinggevenden achten vrouwen bij voorbaat niet inzetbaar voor de werkzaamheden waarbij het tillen en sjouwen van zware lasten voorkomt. Sommige vrouwen werken niet of nog niet met een motorkettingzaag. Deels omdat zij dat nog niet geleerd hebben, maar ook omdat het te zwaar wordt geacht (door haar zelf of door de voorman) en omdat er geen passende zaagbroek is. Enkele vrouwen zijn te klein om op een grasmaaier of trekker te werken. In positieve zin worden vrouwen goed inzetbaar geacht voor het fijne onderhoudswerk. Deze vermeende beperkte inzetbaarheid van vrouwen kan problematisch zijn.

Ondanks een beperktere inzet wordt het functioneren van bijna alle vrouwen als positief beoordeeld door de leidinggevenden en collega's.

Een kleine minderheid van de collega's en leidinggevendenden bij particuliere bedrijven en enkele consultants vinden het werk in de groenvoorziening niet of maar zeer ten dele (wel het tuincentrum of het fijne onderhoudswerk) geschikt voor vrouwen.

3.3 Risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn

De functies van de meeste vrouwen hebben een zeer beperkte inhoud. Ze bevatten voornamelijk uitvoerende taken en weinig indirecte (zoals: taken in de organisatie, werkvoorbereiding, planning, logistiek, onderhoud van machines, administratie of begeleiding van leerlingen). Slechts drie vrouwen (waarvan één bij een gemeente) hebben ook indirecte taken of één indirecte taak. Dat wil zeggen: één vrouw houdt de uren-administratie bij, de tweede ontwerpt wel eens en overlegt over het ontwerp met de opdrachtgever en één vrouw rijdt materialen en machines rond. Bovendien is er weinig afwisseling in de uitvoerende taken van de vrouwen, omdat ze meestal geen aanlegwerk doen en niet het zware werk in het onderhoud. De enige afwisseling komt doordat het werk per seizoen verschilt; bijvoorbeeld de hele zomer voor 80% van de tijd schoffelen is geen uitzondering. Voor tweederde van de vrouwen is tevens meer dan de helft van de taken kortcyclisch van aard. Kortcyclisch wil zeggen dat een groot deel van een functie bestaat uit één taak of handeling die zich binnen anderhalve minuut op precies dezelfde wijze herhaalt. Dit soort arbeid moet volgens de Arbowet (artikel 3) zoveel mogelijk beperkt worden.

De overgrote meerderheid van de vrouwen bezet als gevolg hiervan een functie die onvoldoende leer- en ontwikkelingsmogelijkheden biedt; deze vrouwen kunnen zich onvoldoende ontwikkelen in hun vak en kunnen onvoldoende organisatorische kwalificaties ontwikkelen.

Ter vergelijking: bijna alle mannen hebben een functie met voldoende leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Zij hebben namelijk bijna allemaal indirecte taken: werkvoorbereiding, planning, logistiek, begeleiding leerlingen, organisatie. En zij hebben allen meer afwisseling in de uitvoerende taken omdat zij ook aanlegwerk doen en ook de zwaardere klussen in het onderhoud. Dit verschil is maar ten dele terug te voeren op verschillen tussen de mannen en vrouwen. De mannen hebben wel meer ervaringsjaren maar niet allen zijn beter opgeleid dan de vrouwen.

Werkdruk of risico's voor stress als gevolg van organisatorische problemen komen bij iets minder dan de helft van de functies bij gemeentes voor en bij de meerderheid van de functies bij particuliere bedrijven. De mannen staan even vaak als de vrouwen aan stressrisico's bloot; hun ruimere mogelijkheden om organisatorische problemen op te lossen, zijn kennelijk toch nog onvoldoende.

Lichamelijke belasting door te zwaar tillen, duwen, dragen of trekken komt bij alle vrouwen regelmatig voor. Bij mannen komt het nog vaker voor dat de tilnormen worden overschreden.

Alle vrouwen ondervinden bijna permanent een te zware lichamelijke belasting door het langdurig maken van dezelfde bewegingen. Voor de mannen geldt dat ook maar in mindere mate doordat zij meer afwisseling hebben in hun functies. Ook treedt bij de vrouwen regelmatig een te grote statische belasting op, bijvoorbeeld als langdurig gebukt, gebogen, geknield of gehurkt moet worden gewerkt. De mannen hebben in dit opzicht weer voordeel van meer afwisseling in hun functies; maar bij hen komt vaker dan bij de vrouwen, statische belasting voor door ver reiken en met de armen geheven werken bij het snoeien in bomen of met de stokzaag.

De arbeidsvoorwaarden zijn voor de vrouwen bij de gemeentelijke diensten beter dan voor de vrouwen bij particuliere bedrijven. De niet leerlingen hebben een aanstelling voor onbepaalde tijd, de leerlingen een leer-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij de gemeentes hebben de leerlingen meer uitzicht op een vaste aanstelling. Eén van de particuliere bedrijven betaalt de schooldag van een leerling niet door. De verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen mannen en vrouwen zijn terug te voeren op verschillen in anciënniteit.

Bij de gemeentes is deeltijdarbeid mogelijk en bij de particuliere bedrijven niet; bij de gemeentes zijn voorzieningen voor kinderopvang en ouderschapsverlof aanwezig en bij de bedrijven niet.

4. EEN PATROON IN DE CASESTUDIES

Bij het doen van casestudies is men er op gericht vooral de samenhang tussen verschillende factoren en de processen in een bepaalde arbeidssituatie in kaart te brengen. Men zoekt als het ware naar een algemeen patroon daarin. In de casestudies in dit onderzoek werd zo'n patroon duidelijk gevonden. Het ziet er als volgt uit.

De vrouwen worden door de leiding, collega's en soms ook door zichzelf beperkt lichamelijk belastbaar geacht. In verband daarmee worden vooral zware til- en sjouwtaken niet aan haar opgedragen. Het gevolg is dat de functies van de vrouwen veel minder afwisseling bieden dan wanneer zij die taken wel zouden doen. Dit maakt dat zij minder ervaring opdoen en bij minder aspecten van het werk betrokken zijn. Het beperkt hun vakmatige leermogelijkheden en de mogelijkheden om meer inzicht te ontwikkelen in de bedrijfsvoering als geheel. Hun functie blijft met grote waarschijnlijkheid smal en ze krijgen minder vaak dan mannen taken in de werkvoorbereiding, ondersteuning of de organisatie.

De beperkte variatie in uitvoerende taken brengt voorts met zich mee dat zij vaak langdurig achtereen in een zelfde houding moeten werken en dezelfde bewegingen moeten maken. Deze vormen van lichamelijke belasting overschrijden vaak de normen en bij vrouwen vaker dan bij de mannelijke collega's.

De mannen hebben een iets rijkere functie, maar de lichamelijke belasting door til- en sjouwtaken is groter dan wanneer zij met een mannelijke collega zouden werken; zij nemen immers de zware taken van de vrouwen over.

Samenvattend: vaak wordt met de beste bedoelingen en met ieders instemming het zware werk niet aan vrouwen opgedragen. Deze maatregel berust echter doorgaans op vooroordelen over de belastbaarheid van vrouwen. Er wordt althans niet naar de belastbaarheid van deze vrouwen gekeken, en ook niet naar die van de mannen die het zware werk overnemen. Daardoor heeft zo'n maatregel zowel voor die vrouwen als voor de mannelijke collega's vele negatieve gevolgen.

5. MOGELIJKE MAATREGELEN

In het onderzoek werden de volgende risico's en knelpunten vastgesteld: fysieke belasting, beperkte leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, werkdruk, beperkte acceptatie en integratie, vooroordelen over inzetbaarheid van vrouwen, werken in de groenvoorziening en zwangerschap, ouderschap en zorgtaken. Deze knelpunten en risico's geven aanleiding voor het opstellen van een hele waslijst van mogelijke maatregelen. Het zijn maatregelen betreffende de organisatie, de gebouwen, de gereedschappen, de machines en materialen, het personeels- en opleidingsbeleid alsmede voorlichting en regelgeving.

5.1 Organisatie

In de organisatie, planning en logistiek zijn vele aanpassingen mogelijk die de risico's en knelpunten voor vrouwen zouden doen verminderen. Met name gaat het om de verbetering van leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, om het vermijden van stress en werkdruk en om vermindering van de lichamelijke belasting. De maatregelen zijn gebaseerd op enkele principes. Ten eerste het principe dat in de organisatie de ruimte (tijd, flexibiliteit in de methode van werken, afstemmingsoverleg) wordt gecreëerd om de belasting aan de belastbaarheid van vrouwen aan te passen. Ten tweede dat alle medewerkers breed en flexibel inzetbaar zijn en flexibel ingezet worden. Ten derde dat plannende en regelende taken zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd. En ten vierde dat in de keuze van

de materialen, middelen en processen overwegingen van kwaliteit van de arbeid een rol spelen. In het kadertje hieronder staan de concrete maatregelen opgesomd.

Organisatorische maatregelen

- . Invoeren van de mogelijkheid om een eigen werk- rustschema aan te houden.
- . Mogelijk maken dat tiltaken samen gedaan kunnen worden en/of in de tijd gespreid worden.
- . Tillen en dragen beperken door verbeteringen in de opstelling van materialen en de logistiek.
- . Werkoverleg verbeteren of invoeren.
- . Functies verbreden zodat er verschillende uitvoerende taken in voorkomen.
- . Functies verrijken door voorbereidende en ondersteunende (indirecte) taken toe te voegen.
- . De regelmogelijkheden (zelfstandigheid, mogelijkheden voor collegiale ondersteuning, overlegmogelijkheden) in functies vergroten zodat de problemen die zich voordoen, opgelost kunnen worden.

5.2 Gebouwen, gereedschappen, machines en materialen

Omdat - zoals het onderzoek laat zien - veel werk in de groenvoorziening voor zowel mannen als vrouwen te zwaar is en bij beiden fysieke klachten veroorzaakt, moet vooral gezocht worden naar maatregelen die een aanpassing van het werk inhouden. Van dergelijke maatregelen profiteren dan niet alleen de vrouwen, maar ook de mannelijke collega's en de bedrijven of diensten omdat uitval door fysieke klachten wordt voorkomen.

Voorzover de maatregelen het invoeren van lichtere materialen en het veranderen van het werkproces inhouden, vergt dat aanpassingen in de werkvoorbereiding. Werkvoorbereiders moeten bij de concrete ontwikkeling van dit soort maatregelen betrokken worden.

Technische maatregelen aan gebouwen, gereedschappen, machines en materialen

- . Aanschaffen van beter, lichter en voor ieder passend gereedschap; vooral de omvang van de handvatten en -grepen zijn van belang.
- . Aanschaffen van passende persoonlijke beschermingsmiddelen, die niet hinderlijk zijn bij het werk; en regelmatige controle van deze middelen.
- . Werken met lichtere materialen, bijvoorbeeld kleinere tegels, lichtere bakstenen, verpakkingen in kleinere eenheden.
- . Aanschaffen van tilhulpmiddelen.
- . Voorzien in/verbeteren van toilet-, was- en kleedruimtes voor vrouwen.
- . Aanschaffen van lichte en instelbare machines; werknemers betrekken bij de aanschaf van nieuwe machines.
- . Aanschaffen van machines die niet gedragen of geduwd hoeven te worden en weinig hand- armtrillingen of lichaamstrillingen veroorzaken.

5.3 Personeelsbeleid

Een goed en gericht personeelsbeleid kan bijdragen aan de oplossing van veel van de gesignaleerde knelpunten en risico's voor vrouwen. Door ernaar te streven dat er meer vrouwen worden aangesteld, wordt bevorderd dat vrouwen zich niet meer in een minderheidspositie bevinden. Dat laatste is vaak mede-oorzaak van veel problemen. Door een goed personeelsbeleid kunnen vrouwen en hun mannelijke collega's en chefs voorbereid worden op de organisatorische en technische maatregelen die hierboven genoemd zijn enerzijds en anderzijds op het integratie- en acceptatieproces van de vrouwen. Een goed en gericht trainingsprogramma kan de vrouwen fysiek meer opgewassen maken tegen de belasting van het werk, vaktechnisch verder bekwamen en emotioneel weerbaarder maken.

Maatregelen op het gebied van personeelsbeleid

- . Meer vrouwen aannemen binnen dezelfde ploeg.
- . Vrouwen werven of opleiden om voorvrouw te worden.
- . Collega's voorbereiden op de komst van een vrouw in een ploeg.
- . Aandacht besteden aan groepsprocessen; zonodig begeleiden van groepen en van werkoverleg.
- . De drempel voor pas aangestelde vrouwen naar personeelszaken laag maken; een personeelsconsulent als mentor aanwijzen.
- . Plannen en uitvoeren van voorlichtingsacties.
- . Scholings- en trainingsmogelijkheden aanbieden om werknemers voor te bereiden op verrijkte functies.
- . Scholing en training organiseren voor vrouwen om ze bewust te maken van en weerbaar te maken tegen vooroordelen en uitsluitingsprocessen en meer zeker te maken van eigen waarde en capaciteiten.
- . Aanwijzen van een vertrouwenspersoon voor seksuele intimidatie.
- . Voorlichting en training organiseren voor vrouwen over het verantwoord uitvoeren van lichamelijk belastende taken; bijvoorbeeld tiltrainingen.
- . Een plan maken voor aanpassing van het werk aan de verminderende belastbaarheid bij zwangerschap.

5.4 Voorlichting

Een aantal voorlichtende activiteiten kan bijdragen aan de oplossing van de gesignaleerde knelpunten en risico's. Het betreft de verspreiding van ervaringen van en met vrouwen in de groenvoorziening. Op grond van dit onderzoek zou er bij de werkgevers en praktijkopleiders op aangedrongen moeten worden voor het zware werk andere oplossingen te vinden dan vrouwen te ontzien. Voorlichting over verbetering van de arbeidsomstandigheden en werkwijze bij bepaalde taken is ook een maatregel, evenals voorlichting over risico's en regelgeving bij zwangerschap en over mogelijkheden voor deeltijdarbeid.

Voorlichting

- . Op werkgevers gerichte voorlichting over de mogelijkheden van het inzetten van vrouwen in de groenvoorziening; verspreiden van ervaringen, bijvoorbeeld over goede oplossingen voor het zware werk.
- . Werkgevers voorlichten over mogelijke deskundige ondersteuning bij de ontwikkeling en implementatie van maatregelen.
- . Voorlichting over de belasting van voor de groenvoorziening specifieke tiltaken en taken met eenzijdige bewegingen en houdingen; voorlichten over tiltechnieken, meest gunstige werkhoudingen, gezond werk-rust ritme, maximaal aanbevolen duur per dag, enz.
- . Voorlichting over risico's van en regelgeving ten aanzien van zwanger (blijven) werken in de groenvoorziening.
- . Voorlichting over organisatorische mogelijkheden voor deeltijdarbeid.

5.5 Begeleiding vrouwelijke leerlingen

In de opleidingen kunnen vrouwen door de consultants en de praktijkopleiders worden voorgelicht, voorbereid en weerbaar gemaakt voor de knelpunten en risico's die hen te wachten staan.

Begeleiding van vrouwelijke leerlingen

- . Extra aandacht geven aan tiltechnieken, werkhouding, werk- en rusttijden.
- . Leerlingen voorbereiden op brede en rijke functies, waarin ook zicht op organisatie, planning en logistiek wordt vereist.
- . Vrouwelijke leerlingen bewust maken van en weerbaar maken tegen uitsluitingsprocessen en meer zeker van eigen waarde en capaciteiten; in dat kader kan verwezen worden naar de weerbaarheidscusussen die de SOLLT reeds enige jaren uitvoert.
- . Vrouwelijke leerlingen voorlichten over de risico's van en regelgeving ten aanzien van het werken bij zwangerschap.

5.6 Regelgeving

Sommige van de gesignalcerde knelpunten vragen om formele regeling. Het betreft hier vooral arbeidsvoorwaarden die een betere combinatie van werken met privéverplichtingen mogelijk maken.

Regelgeving ten aanzien van:

- . rechten op en arbeidsvoorwaarden bij tijdelijk vervangend werk, kortere of andere werktijden of een andere werkplek bij zwangerschap;
- . rechten op en arbeidsvoorwaarden bij deeltijdarbeid;
- . faciliteiten voor kinderopvang;
- . arbeidsvoorwaarden bij ouderschapsverlof;
- . afspreken dat risico's voor vrouwen zullen worden meegenomen in de krachtens de Arbowet verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie.

Ten slotte: deze lijst van maatregelen is niet voorschrijvend. Het zijn ideeën die naar de specifieke behoefte van een bedrijf of dienst moeten worden aangepast. Het is altijd nodig dat men een zorgvuldige selectie maakt van een pakket van maatregelen dat gericht is op de eigen problemen, dat realiseerbaar is in de eigen organisatie en dat de problemen niet naar andere groepen doet verschuiven of andere organisatorische problemen doet ontstaan. Het gaat om 'maatwerk'.

6. BESLUIT EN AANBEVELINGEN

De maatregelen die in de voorgaande paragraaf werden voorgesteld, zijn er voor bedoeld meer vrouwen gezond en wel als werknemer in de groenvoorziening op te nemen en vast te houden. In die zin betreft het belangen van vrouwen. De maatregelen beogen echter tevens het volgende te realiseren: ontsluiten van een nieuw segment (vrouwen) op de arbeidsmarkt, preventie van uitval door ziekte of arbeidsongeschiktheid, verhoging van de motivatie, verhoging van de flexibiliteit van het personeel en behoud van ervaren medewerkers. Dat zijn ook belangen van de diensten en bedrijven die in de groenvoorziening werken. De maatregelen zijn bovendien zo gekozen dat niet alleen de kwaliteit van de arbeid van vrouwen ermee gediend is, maar ook die van de mannelijke collega's.

De maatregelen moeten zo toegepast en geïmplementeerd worden dat het in dienst nemen van een vrouw op een wijze gaat die goed is voor haar, voor haar collega's en voor het bedrijf of de dienst.

Maatregelen moeten aan een aantal voorwaarden voldoen, willen ze kans op succes hebben. Zij moeten passen in de organisatie en overeenstemmen met het doel en het strategisch ontwikkelingsperspectief van de dienst of het bedrijf. Zij mogen niet discriminerend zijn of vrouwen in een uitzonderingspositie plaatsen. Ze mogen niet het probleem verschuiven naar een andere groep personeelsleden. De maatregelen moeten op lange termijn effectief zijn. Ze mogen ten slotte, niet gericht zijn op een deelaspect zonder dat daarbij gelet wordt op het effect op andere aspecten van de arbeidssituatie. Tevens moeten de maatregelen onderling afgestemd worden. Zij moeten met ander woorden deel uitmaken van een integraal herontwerp.

In het kader van dit onderzoek is het niet mogelijk de voorgestelde maatregelen te toetsen op al deze voorwaarden. Dat kan niet omdat de algemene strekking van de voorwaarden is: het moet 'maatwerk' zijn. Voor iedere dienst en voor ieder bedrijf is een specifieke variant van of combinatie van de volgende maatregelen aan te bevelen.

De SOLLT heeft als algemene taak bij te dragen aan de toeleiding naar de groenvoorziening van voldoende en zo goed mogelijk opgeleide arbeidskrachten. In het kader van die missie, kan zij aan enkele van de bovengenoemde maatregelen bekendheid geven. De implementatie van andere maatregelen kan zij bevorderen via de consultants en in contacten met de agrarische opleidingscentra en met de praktijkopleiders. Enkele maatregelen kan de SOLLT direct zelf uitvoeren.

6.1 Aanbevelingen aan de SOLLT

1 Voorlichting

- Geef door middel van deze rapportage bekendheid aan de ervaringen van en met vrouwen in de groenvoorziening. Benadruk daarbij dat het niet opdragen van het zware werk aan vrouwen geen goede oplossing is en dat er wel andere organisatorische, technische en personeelsgerichte oplossingen te vinden zijn, onder verwijzing naar de in dit onderzoek genoemde maatregelen.
- Maak bekend dat er deskundigen zijn die kunnen adviseren over mogelijke toepassing en implementatie van deze maatregelen in het eigen bedrijf of in de eigen dienst.
- Richt voorlichting over de technische voorwaarden voor gezond werken door vrouwen op instanties en personen die invloed hebben op:
 - a) de ontwikkeling van gereedschap en machines,
 - b) de ontwikkeling van materialen en de standaardverpakkingen daarvan,
 - c) de ontwikkeling van werkprocessen en logistiek.

- Bevorder dat de sociale partners tot overeenkomsten komen ten aanzien van rechten en arbeidsvoorwaarden bij zwangerschap, deeltijdarbeid, kinderopvang en ouderschapsverlof.

- 2 Voorlichtings- of lesmateriaal
 - Bevorder dat er voorlichtings- of lesmateriaal wordt ontwikkeld over de volgende onderwerpen:
 - a) tiltechnieken, meest gunstige werkhoudingen, gezond werk-rust ritme, maximaal aanbevolen duur per dag bij de meest voorkomende werkzaamheden in de groenvoorziening (schoffelen, snoeien, maaien...);
 - b) veilig en gezond blijven werken in de groenvoorziening bij zwangerschap;
 - Bevorder verdere ontwikkeling en verspreiding van roldoorbrekend lesmateriaal, dan wel lesmateriaal dat niet in woord en beeld het werk in de groenvoorziening voorstelt als typisch mannenwerk (in dat kader kan verwezen worden naar de checklist emancipatie agrarisch onderwijs, 1994**).

- 3 Studiedagen en cursussen
 - Organiseer studiedagen en cursussen:
 - a) voor vrouwelijke leerlingen, in aanvulling op de opleiding op de AOC's, over: eisen die ze kunnen stellen aan opleiding, begeleiding en leersituatie in de praktijk, over gezond werken, over tillen en bewegen en werk- en rusttijden, over weerbaarheid in een mannencultuur, over regelgeving bij zwangerschap;
 - b) voor leraren en consulenten, waarin de bovengenoemde maatregelen ter realisatie van een brede inzet van vrouwen en maatregelen met het oog op begeleiding van vrouwelijke leerlingen worden overgedragen en waarin zij bewust worden gemaakt van de eventuele noodzaak van een andere onderwijskundige aanpak van vrouwen en het gebruik van roldoorbrekend lesmateriaal;
 - c) voor werkgevers en praktijkopleiders, waarin op de bovengenoemde organisatorische, technische en personeelsbeleidmaatregelen wordt ingegaan en waarin wordt besproken op welke wijze die op maat gemaakt kunnen worden voor een specifiek bedrijf of dienst en hoe zij geïmplementeerd kunnen worden. In dat verband kan ook de krachtens de Arbowet verplichte Risicoinventarisatie en -evaluatie ter sprake worden gebracht.

4 Onderzoek

- Bevorder onderzoek naar:

- a) problemen bij integratie en acceptatie van vrouwen in de groenvoorziening, waarbij ook vrouwen die de groenvoorziening verlaten hebben worden betrokken;
- b) de loopbaan van vrouwen na de opleiding voor een functie in de groenvoorziening en de redenen van het in veel gevallen niet vervullen van een functie in de groenvoorziening na de opleiding; (onderzoeksvraag: waarom gaan veel vrouwen met een opleiding niet in de groenvoorziening aan het werk?)
- c) Praktische en organisatorische mogelijkheden voor parttime werk in de groenvoorziening.
- d) De positie van vrouwen bij gemeentelijke diensten voor groenvoorziening (ondermeer: structuur, aantal werknemers, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid).

Reprografie: TNO-PG
Projectnummer: 6005