



God praksis for beskyttelse af unge arbejdstagere mod risici — Sammendrag af rapport ⁽¹⁾

Indledning

Unge har af flere årsager en større risiko for at komme til skade på arbejdspladsen. De mangler erfaring, modenhed, kendskab til risici, færdigheder og uddannelse. Ofte kender de ikke deres rettigheder eller arbejdsgivernes pligter på arbejdsmiljøområdet, og de kan være tilbageholdende med at tale ud om problemer og ivrige efter at behage deres nye arbejdsgiver. Det er derfor nødvendigt, at de får sikre og velegnede job, som er tilpasset deres færdigheder og mentale og fysiske formåen, og at de får passende oplæring og tilsyn.

De fleste risici i arbejdsmiljøet kan dog forebygges, uanset om de involverer yngre eller ældre arbejdstagere, ved at benytte principperne for risikovurdering og indføre de nødvendige forebyggende foranstaltninger. Arbejdsgivere, der tager vare på unge arbejdstageres sikkerhed og giver dem en passende oplæring, kan desuden drage fordel af deres energi og motivation og samtidig bidrage til at fremme en forebyggelseskultur. Med henblik på at fremme udvekslingen af viden om god praksis har Arbejdsmiljøagenturet udarbejdet en rapport om god praksis vedrørende beskyttelse af unge arbejdstagere mod risici.

Strategi til beskyttelse af unge arbejdstagere

I figur 1 vises en arbejdsmiljømodel med en tovejsstrategi for beskyttelse af unge arbejdstagere mod sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen. Det er nødvendigt at fremme en forebyggelseskultur blandt nyansatte, men også på alle uddannelsesniveauer. Ud over de lovmæssige tiltag til forbedring af job og arbejdspladser udarbejder og gennemfører EU's medlemsstater uddannelsespolitikker og -praksis for integrering af risikooplysning og arbejdsmiljø på uddannelsesområdet.



Politiske foranstaltninger og programmer

Forebyggelse af skader og dårligt helbred blandt unge arbejdstagere starter på det politiske niveau, hvilket omfatter lovgivning og støtte til programmer og kampagner. I henhold til den nationale og europæiske lovgivning ⁽²⁾ er arbejdsgivere forpligtede til at være særligt opmærksomme på mindreårige og unge arbejdstagere. Endvidere understreges det, at det er vigtigt at skabe en sikkerhedskultur, da dette danner et godt grundlag for at minimere de risici i arbejdsmiljøet, som unge arbejdstagere udsættes for.

Der findes allerede mange innovative programmer og kampagner vedrørende unge arbejdstageres sikkerhed. Disse programmer skal tydeliggøres for sektorer og virksomheder, så nye tiltag på

Figur 1: Model for unge arbejdstageres sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen



⁽¹⁾ Beskyttelse af unge arbejdstagere mod risici: politik, programmer og praksis: <http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view>

⁽²⁾ Rådets direktiv 94/33/EF gælder for ansatte under 18 år.

arbejdspladsniveau kan implementeres mere effektivt. Det er også vigtigt at få budskabet igennem til virksomhederne om, at sunde og oplyste arbejdstagere er deres vigtigste investering i fremtiden. Medlemsstaterne skal sikre, at der i arbejdsmiljøprogrammer og -kampagner i sektorer med et højt antal unge arbejdstagere, f.eks. frisører og call-centre, er en ungdomsdimension.

Erfaring fra foranstaltninger på arbejdspladsen og oplæring

I rapporten gives der eksempler på vellykkede foranstaltninger til beskyttelse af unge arbejdstagere mod risici. Mange af eksemplerne er initiativer, der omfatter oplæring og mentorordninger, og det er vigtigt at understrege, at disse tiltag fandt sted i organisationer, som allerede har et godt system til håndtering af arbejdsmiljøspørgsmål og beskyttelse af unge arbejdstagere mod farer. Oplæring er kun én del af deres arbejdsmiljøstyringssystem.

Det er afgørende, at andre arbejdstagere på arbejdspladsen engagerer sig i projektet, og at der samarbejdes med andre aktører f.eks. uddannelsesinstitutioner, Arbejdstilsynet og fagforeninger. Typiske eksempler fra arbejdspladsen viser også, at investeringen i de unge arbejdstagere kan betale sig. Oplæring i arbejdsmiljø er ikke kun udviklende for de unge arbejdstagere, men kan også få resten af arbejdsstyrken til at være mere opmærksom på sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen.

Succesfaktorer i forbindelse med oplæring

Der kan udledes en række generelle succesfaktorer af de eksempler på oplæring, der gives i rapporten. Heriblandt kan nævnes:

- at indarbejde en ungdomsdimension i alle forebyggende foranstaltninger
- at ledelsen støtter arbejdsmiljøtiltag, som skal beskytte unge
- at der gives oplæring på arbejdspladsen i forbindelse med den overordnede sikkerhedsstyring for at beskytte mod risici på arbejdspladsen og sikre, at unge ansatte kun udfører opgaver, som de er mentalt og fysisk rustet til, under tilstrækkeligt tilsyn. Oplæring alene minimerer ikke risiciene
- at foranstaltninger og tiltag baseres på risikovurdering, og at det sikres, at foranstaltningerne implementeres, overvåges og gennemgås
- at der gives oplæring i forbindelse med implementering af foranstaltninger for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for unge arbejdstagere, som indebærer, at de får tilbud om job, der passer til deres alder, færdigheder og erfaring, samt at der sikres ordentligt tilsyn
- at unge arbejdstagere rådgives og aktivt deltager
- at der lægges vægt på at lære af erfaringerne fra integreringen af arbejdsmiljøet på uddannelsesområdet, eftersom anbefalingerne om effektiv undervisning i arbejdsmiljø også gælder for arbejdspladsen, f.eks.:
 - at der defineres klare mål med oplæringen, som sætter fokus på færdigheder og udvikling
 - at der er en god balance mellem teori og praksis
 - at der benyttes egnede undervisningsressourcer og -metoder
 - at tilsynsførende, vejledere og lærere uddannes i deres rolle og i arbejdsmiljø

- at arbejdsmiljø integreres i andre introduktionsforløb for nyansatte
- at der etableres et samarbejde — på arbejdspladsniveau, herunder samarbejde med vikarbureauer
- at job til både kvinder og mænd dækkes
- at der sikres en tæt forbindelse til arbejdslivet
- at der anvendes effektive metoder såsom mentorordninger, hvor mere erfarne unge arbejdstagere og ældre erfarne kolleger inddrages som vejledere. Dette giver både nyansatte og de mere erfarne kolleger en positiv erfaring
- at der anvendes indlæringsmetoder med aktiv deltagelse, f.eks. hvor unge lærer at identificere farer og undersøge og løse ægte arbejdsopgaver — og gerne på rigtige arbejdspladser, hvis det er muligt
- at der bruges video- eller virtual reality-metoder, hvor det ikke er muligt at få adgang til rigtige arbejdspladser eller at demonstrere højrisikosituationer
- at der anvendes konkurrencer eller andre former for anerkendelse med henblik på at motivere arbejdet med arbejdsmiljøprojekter eller demonstration af færdigheder i arbejdsmiljø
- at resultaterne af en sådan undervisning formidles, så de kan bruges i den rigtige risikovurdering på arbejdspladsen og i forebyggelsesprocessen. Dette gør øvelsen meningsfuld for de unge og værdifuld for arbejdsgiverne
- at der udstedes et anerkendt diplom i forbindelse med oplæringen eller udstedelse af et andet bevis på jobtræningen, som eleverne kan føje til deres CV, og som øger deres beskæftigelsesmuligheder
- at der udarbejdes programmer med en holistisk tilgang, hvor aktiviteter på skoler og seminarer også benyttes til at forbedre forebyggelsen i virksomheder
- at arbejdsmiljøet gøres til en nødvendig del af det at løse opgaverne rigtigt — på arbejdet og i jobtræningen
- at uddannelsen i arbejdsmiljø og udviklingen af færdigheder gøres til en uundværlig del af en livslang oplæring og udvikling. I henhold til lovgivningen skal oplæring i arbejdsmiljø ikke kun være en engangsforeteelse ved indtræden i arbejdslivet.

Fra politik til praksis

Elever laver nyt materiale til oplæring i arbejdsmiljø

(SPAR). Detailkæden drog fordel af det østrigske arbejdstilsyns kampagne, Team4Kids. SPAR's elever, deres arbejdsmiljøpersonale og Arbejdstilsynet arbejdede sammen om at udvikle et program til vurdering af arbejdspladser ved at bruge resultaterne af elevernes egen inspektion. Disse elever oplærte siden hen nyere elever i arbejdsmiljø og viderefremmede den viden og erfaring, som de havde fået under dette projekt.

Motivering af unge arbejdstagere til at handle for at forbedre deres arbejdsmiljø (DaimlerChrysler)

Unge elever blev stillet over for arbejdsmiljøproblemer på en rigtig arbejdsplads og bedt om at finde praktiske og realistiske løsninger på dem. Efter at den øverste ledelse havde godkendt løsningerne, blev de implementeret med hjælp fra eksperter. De unge arbejdstagere fik færdigheder i beslutningstagning og produktdesign og blev stærkt motiveret til at tage sig af spørgsmål vedrørende arbejdsmiljøet.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tlf. (+ 34) 94 479 43 60, fax (+ 34) 94 479 43 83

E-post: information@osha.europa.eu

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur. Gengivelse er tilladt, hvis kilden angives. Printed in Belgium, 2008