



## Diversificering af arbejdsstyrken og arbejdspladsvurdering: Alle skal være dækket. Sammendrag af en rapport fra Arbejdsmiljøagenturet

### Indledning

Ikke alle arbejdstagere udsættes for samme risici, og nogle grupper er udsat for større risici end andre (eller er omfattet af særlige krav). Når vi taler om arbejdstagere, der er udsat for »særlige« eller »øgede« risici, drejer det sig om arbejdstagere, der på grund af deres alder, oprindelse, køn, fysiske tilstand eller status i virksomheden er udsat for bestemte risici. Disse personer kan være mere sårbare over for bestemte risici og have særlige behov på arbejdspladsen.

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen (!) skal arbejdsgiverne udarbejde risikovurderinger og »tilpasse arbejdet til mennesket«, de skal »have en vurdering af risici for sikkerheden og sundheden under arbejdet til deres rådighed, herunder også risici for så vidt angår de grupper af arbejdstagere, der er udsat for særlige risici«, og »særligt følsomme risikogrupper skal beskyttes mod farer, som for dem er særligt alvorlige«.

Diversificering og styring af diversificering på arbejdspladsen er vigtige aspekter af nutidens arbejdsmiljø. Men det er sjældent, diversificering er blevet undersøgt på grundlag af en arbejdspladsvurdering, og der findes kun ganske få praktiske risikovurderingsværktøjer, der tager hensyn til de specifikke risici, som f.eks. handicappede, vandrende arbejdstagere, ældre arbejdstagere, kvinder og vikarer udsættes for. Det er håbet, at yderligere forskning og udvikling vil resultere i yderligere vejledende materiale i fremtiden.

### Rapportens formål

Agenturet understreger i sin rapport behovet for omfattende arbejdspladsvurderinger, hvilket vil sige, at der tages hensyn til arbejdsstyrkens diversificering i risikovurderingen og -styringen. Hovedformålet med rapporten er at beskrive, hvorfor og hvordan arbejdspladsvurderinger kan dække hele arbejdsstyrken, og at øge bevidstheden hos dem, der er ansvarlige for og påvirkes af arbejdsmiljøet — arbejdsgivere, arbejdstagere, sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsmiljøeksperter — om vigtigheden af at vurdere risici for alle arbejdstagere.

Rapportens første del indeholder en beskrivelse af de vigtigste arbejdsmiljøaspekter for seks grupper af arbejdstagere, som betragtes som værende udsat for øgede risici: vandrende arbejdstagere, handicappede, unge og ældre arbejdstagere,



kvinder (kønsaspekter) og vikararbejdere. Hvert afsnit afsluttes med relevante links til yderligere oplysninger og praktisk vejledning eller risikovurderingsværktøjer.

Derefter beskrives metoder til forebyggelse af de risici, som de pågældende grupper er udsat for, dvs. konkrete tiltag på arbejdspladsen eller på sektorniveau, samt deres baggrund, herunder målgrupper, og hvordan man identificerer og vurderer resultater, bivirkninger, succesfaktorer og problemer.

### Vigtige aspekter af »inklusionsfølsom« arbejdspladsvurdering

- At tage diversificering alvorligt og have et positivt engagement.
- At undgå forudfattede meninger om, hvori farerne består, og hvem der er i farezonen.
- At opfatte en diversificeret arbejdskraft som et aktiv (ikke et problem).
- At tage hensyn til den samlede arbejdsstyrke, dvs. også rengøringspersonale, receptionister, vedligeholdelsespersonale, vikaransatte, deltidsarbejdstagere osv.
- At tilpasse arbejdet og de forebyggende foranstaltninger til arbejdstagerne. »Matching« af arbejdet til arbejdstagerne er et hovedprincip i EU's lovgivning.
- At inddrage den diversificerede arbejdsstyrkes behov i udviklings- og planlægningsfasen i stedet for at afvente, at der bliver ansat en handicappet/ældre/vandrende arbejdstager og så skulle foretage ændringer.
- At inddrage arbejdsmiljø i alle arbejdspladsens ligestillingsaktioner, herunder planer for ligestilling og forskelsbehandling.

(!) Rådets direktiv 89/391/EØF af 12.6.1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

- At sikre relevant uddannelse og information om diversificeringsaspekterne ved arbejdsmiljørisici for risikovurderingsfolk, ledere og tilsynsførende, sikkerhedsrepræsentanter osv.
- At give den enkelte arbejdstager kurser i arbejdsmiljø og at tilpasse materialet til arbejdstagernes behov og særtræk.
- Omfattende arbejdspladsvurderinger bør baseres på en deltagelsesbaseret tilgang, som inddrager de pågældende arbejdstagere og tager udgangspunkt i en gennemgang af den faktiske arbejdsituation.
- Eksempler på gode arbejdspladsvurderinger omfatter en blanding af forebyggende foranstaltninger (tilpasning af arbejdet til den enkelte, tilpasning til den tekniske udvikling, at give arbejdstagerne de rette arbejdsanvisninger, at tilbyde specifikke kurser osv.). Disse indbyrdes forbundne foranstaltninger er en central succesfaktor.
- En arbejdspladsvurdering for grupper af arbejdstagere, der er udsat for øgede risici, og som fjerner risici og tackler farlige situationer ved kilden, vil gavne alle arbejdstagere (uanset alder, køn, nationalitet og størrelse). Nedenfor findes eksempler på foranstaltninger, der kan komme hele arbejdsstyrken til gode:
  - tilpasning af lokaler eller arbejdsstation (til handicappede, ældre arbejdstagere osv.), f.eks. ramper, lifte, lyskontakter og trin, hvis forkant er forsynet med en lys stribe osv.
  - indførelse af mere ergonomiske værktøjer og instrumenter (der kan tilpasses den enkelte arbejdstager uanset størrelse og særtræk). Dette vil betyde, at arbejdet eller opgaven kan udføres af flere forskellige arbejdstagere (kvinder, ældre arbejdstagere, lave mænd osv.), f.eks. fordi der ikke længere kræves særlig stor fysisk styrke
  - arbejdsmiljøinformation i hensigtsmæssigt format (for at gøre denne information lettere at forstå for f.eks. vandrende arbejdstagere)
  - udvikling af metoder og strategier til at holde på især ældre skifteholdsarbejdere. Disse strategier vil være til fordel for alle arbejdstagere (uanset alder) og gøre skifteholdsarbejde mere tiltrækkende for nyansatte.
- Hver gang en virksomhed eller en organisation ændrer på arbejdspladsens fysiske rammer eller køber nyt udstyr, er det vigtigt, at disse ændringer eller indkøb også passer til en diversificeret arbejdsstyrke.
- Hvis virksomheden eller organisationen ikke har kompetence til at håndtere de risici, som vedrører en bestemt arbejdstagergruppe, er det vigtigt at søge råd. Det kan f.eks. være hos bedriftssundhedstjenesten, myndighederne, sundhedsvæsenet, sikkerhedsrepræsentanter, ergonomer, organisationer for handicappede eller vandrende arbejdstagere osv.
- Eksempler på omfattende arbejdspladsvurderinger viser, at det — hvis de forebyggende foranstaltninger skal være effektive — er vigtigt at inddrage en bred vifte af de direkte berørte aktører såsom arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter, samarbejdsudvalg, ledelse, arbejdsmiljøeksperter, leverandører eller underleverandører osv.

### Case study — produktiv aldring — nye skifteholdsplaner hos Polyfelt (nu TenCate), Øststrig

Ledelsen og samarbejdsudvalget på en kemikaliefabrik i Øststrig havde problemer med omfattende skifteholdsarbejde, en aldrende arbejdsstyrke og lav pensionsalder. I en deltagerbaseret proces blev der med hjælp fra arbejdsmiljøeksperter udarbejdet en ny plan for skifteholdsarbejdet. Resultatet var en »win-win«-situation for alle involverede: færre ugentlige arbejdstimer, mindre skifteholdsarbejde om natten og længere pauser mellem skifteholdene, alt sammen store fordele for de ansatte, og højere produktivitet, senere pensionsalder og et bedre image som en god arbejdsplads er blandt fordelene for virksomheden.

### Case study — integration af handicappede arbejdstagere hos Ford, Tyskland

Formålet med projektet var at integrere handicappede arbejdstagere og genintegrere arbejdstagere i produktionsprocessen efter længerevarende sygeorlov. Virksomheden nedsatte en handicapgruppe bestående af repræsentanter for ledelse og ansatte, udarbejdede en arbejdspladsvurdering ved hjælp af det såkaldte IMBA-værktøj, som er en hjælp til at integrere handicappede i arbejdsmiljøet, indførte læge- og kvalifikationsundersøgelser for den enkelte arbejdstager — og udnyttede resultaterne i den nye indretning af arbejdspladsen. Andre problemer var blevet afdækket ved hjælp af spørgeskemaer. Indtil nu er 500 arbejdstagere blevet (gen)integreret i produktionsprocessen. Projektet har vundet flere priser.

### Sådan får man adgang til rapporten:

Hele rapporten findes på engelsk på agenturets websted: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view> — hvorfra den kan downloades gratis.

Dette faktablad findes på alle EU-sprog på: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

### Yderligere oplysninger

»Et sikkert og sundt arbejdsmiljø — godt for både dig og din arbejdsplads — en europæisk kampagne om arbejdspladsvurdering« er temaet for den europæiske kampagne for 2008/2009, som Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) gennemfører i over 30 lande, herunder alle EU-medlemsstaterne. Dette faktablad er udarbejdet som støtte til kampagnen.

Andre faktablade i serien og yderligere oplysninger om arbejdspladsvurdering kan fås på <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>

Dette websted opdateres og videreudvikles løbende. <http://hw.osha.europa.eu> er det direkte link til den europæiske kampagne.

**Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur**  
Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIEN  
Tlf. +34 944794360, Fax +34 944794383  
E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur. Gengivelse er tilladt med kildeangivelse. Printed in Belgium, 2009

