

## Goede praktijken bij het voorkomen van risico's voor jonge werknemers — samenvatting van een rapport <sup>(1)</sup>

### Inleiding

Jongeren lopen om meerdere redenen meer risico op een arbeidsongeval. Ze missen ervaring, vaardigheden en opleiding, ze zijn minder volwassen en hebben minder oog voor risico's. Ook zijn ze zich mogelijk niet bewust van hun eigen rechten en de verplichtingen van werkgevers op het gebied van gezondheid en veiligheid. Waarschijnlijk zijn ze terughoudend om problemen aan te kaarten en willen ze hun nieuwe werkgever graag tevreden houden. Daarom moeten ze veilige en geschikte functies uitoefenen die passen bij hun vaardigheden en mentale en fysieke capaciteiten, en goed worden getraind en begeleid.

De meeste risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk kunnen echter worden voorkomen, of het nu om jonge of oudere werknemers gaat, door de principes van risicobeoordeling toe te passen en de nodige preventieve maatregelen te nemen. Daarnaast kunnen werkgevers door jongeren veilig te laten werken en hen goed te trainen en op te leiden, profiteren van hun energie en motivatie en tegelijkertijd een cultuur van preventie bevorderen. Om de uitwisseling van informatie over beste praktijken te bevorderen, heeft het Agentschap een rapport uitgebracht over goede praktijken ter voorkoming van risico's voor jongeren.

### Strategie om jongeren te beschermen

In figuur 1 wordt een model getoond voor veiligheid en gezondheid op het werk met een strategie in twee richtingen om werkgerelateerde risico's voor jongeren te bestrijden. Onder nieuwe werknemers moet een cultuur van preventie worden bevorderd, maar ook op alle opleidingsniveaus. Naast maatregelen op het gebied van regelgeving om banen en werkplekken te verbeteren, ontwikkelen en implementeren de lidstaten onderwijsbeleid en -praktijken om risicovoorkoming en veiligheid en gezondheid op het werk in het onderwijs en beroepsopleidingen te integreren.



### Actie op beleids- en programmaniveau

Het voorkomen van letsels en ziekte bij jongeren begint op het beleidsniveau, dat wetgeving en ondersteunende programma's en campagnes omvat. Nationale en Europese wetgeving <sup>(2)</sup> verplicht werkgevers speciale aandacht te besteden aan minderjarigen en jongeren en onderstreept het belang van een cultuur van veiligheid; dit vormt een goede basis voor het reduceren van risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk voor jongeren.

Er bestaan al veel innovatieve programma's en campagnes op het gebied van veiligheid voor jongeren. Deze programma's moeten gericht zijn op nauwere samenwerking met sectoren en ondernemingen om op efficiëntere wijze innovaties door te voeren op de werkplek. Ook is het belangrijk ondernemingen

**Figuur 1: model voor veiligheid en gezondheid op het werk voor jonge werknemers**



<sup>(1)</sup> Risico's voor jonge werknemers voorkomen: beleid, programma's en werkplekpraktijken: <http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view>

<sup>(2)</sup> Richtlijn 94/33/EG is van toepassing op werknemers onder de 18.

ervan bewust te maken dat gezonde en goed geïnformeerde werknemers hun belangrijkste investering in de toekomst zijn. Lidstaten moeten ervoor zorgen dat programma's en campagnes op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in sectoren waarin veel jongeren werkzaam zijn, zoals kapsalons en callcenters, rekening houden met jongeren.

### Lessen geleerd uit maatregelen op de werkplek en beroepsopleidingen

In het rapport worden succesvolle acties beschreven om risico's voor jongeren te voorkomen. Vaak betreft het initiatieven op het gebied van trainingen en mentorschap en het is belangrijk om te benadrukken dat deze trainingen plaatsvonden in organisaties die over een goed beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk beschikken om te voorkomen dat jongeren aan gevaren worden blootgesteld. Training is slechts een deel van het beheersysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk.

Het is cruciaal dat ander (kader)personeel op de werkplek bij het project betrokken is en dat belanghebbenden zoals onderwijsinstellingen, arbeidsinspectiediensten en vakbonden samenwerken. Casestudies van de werkplek laten ook zien dat het loont om in jongeren te investeren: training op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk zorgt niet alleen voor een betere ontwikkeling van jongeren, maar leidt ook tot een beter risicobewustzijn onder het voltallige personeel.

### Succesfactoren in trainingen

Er kunnen een aantal gemeenschappelijke succesfactoren worden vastgesteld in de trainingsvoorbeelden die in dit rapport worden beschreven, waaronder de volgende:

- een jongerencomponent in alle preventieve acties integreren;
- toewijding van hoge leidinggevendenden aan maatregelen voor gezondheid en veiligheid op het werk ter bescherming van jongeren;
- training op de werkplek bieden in de context van algemeen veiligheidsbeheer om werkgerelateerde risico's te voorkomen en ervoor te zorgen dat jongeren alleen taken uitvoeren die bij hun mentale en fysieke capaciteiten passen, onder daartoe geschikt toezicht. Training alleen is niet voldoende om risico's te beperken;
- acties en maatregelen baseren op risicobeoordeling en ervoor zorgen dat acties worden uitgevoerd, gecontroleerd en geëvalueerd;
- training bieden in de context van maatregelen om de werkomgeving veilig en gezond te maken voor jongeren en geschikte functies toe te bedelen die passen bij hun leeftijd, vaardigheden en ervaring, en zorgen voor passend toezicht;
- raadpleging en actieve deelname van jongeren;
- het belang om te leren van ervaring met het integreren van veiligheid en gezondheid op het werk in het onderwijs, omdat aanbevelingen ten aanzien van effectief onderricht op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in het onderwijs ook van toepassing zijn op de werkplek, zoals:
  - duidelijke leerdoelen vaststellen gericht op de ontwikkeling van vaardigheden;
  - een balans tussen theorie en praktijk vinden;
  - bruikbare onderwijsmaterialen en -methoden gebruiken;
  - de noodzaak om leidinggevendenden, mentors en trainers in hun rol en op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk te trainen;
  - veiligheid en gezondheid een integraal onderdeel van andere introductietrainingen maken;

- partnerschappen ontwikkelen — op het niveau van de werkplek onder andere met uitzendbureaus;
- rekening houden met „vrouwelijke” en „mannelijke” functies;
- zorgen voor een nauw verband met het arbeidzame leven;
- de effectiviteit van de inzet van leeftijdgenoten, waaronder meer ervaren jonge werknemers, en oudere, ervaren werknemers als mentors. Dit biedt zowel nieuwe als meer ervaren collega's een positieve ervaring;
- actieve, op deelname gerichte leermethoden, bijvoorbeeld waarbij jongeren leren gevaren te herkennen en echte problemen op het werk op te lossen, waar mogelijk op de echte werkplek;
- video's of virtual reality-methoden gebruiken als toegang tot de echte werkplek niet mogelijk is of om zeer risicovolle situaties te demonstreren;
- competities of andere vormen van erkenning organiseren om werknemers te motiveren zich in te zetten voor projecten op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk of vaardigheden op dat gebied te tonen;
- de resultaten van de activiteiten van dergelijke leeractiviteiten in de risicobeoordeling en preventieprocedure van de werkplek verwerken. Dit maakt de oefening zinvol voor jongeren en is van waarde voor de werkgevers;
- de training koppelen aan het verwerven van een erkend diploma of ander bewijs van opleidingsprestaties die cursisten aan hun cv kunnen toevoegen en hun kansen op werk vergroot;
- voor programma's een holistische benadering kiezen waarin schoolactiviteiten en cursussen worden gecombineerd met ondersteuning van betere preventie in ondernemingen;
- veiligheid en gezondheid op het werk een integraal onderdeel maken van een succesvolle uitoefening van een functie — zowel op het werk als tijdens de beroepsopleiding;
- training en vaardighedenontwikkeling op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk een integraal onderdeel van een leven lang leren en ontwikkelen maken. Volgens de wet mag veiligheid en gezondheid op het werk niet slechts bestaan uit een eenmalige training aan het begin van het dienstverband.

### Van beleid naar praktijk

#### Beginnende werknemers geven trainingsmateriaal voor veiligheid en gezondheid op het werk nieuwe invulling (SPAR).

De detailhandel heeft geprofiteerd van de campagne Team4Kids van de Australische arbeidsinspectie. De beginnende werknemers, de werknemers verantwoordelijk voor veiligheid en gezondheid op het werk van SPAR en de arbeidsinspectie werkten samen om een programma te ontwikkelen voor de evaluatie van werkplekken op basis van controles door de beginnende werknemers zelf. Deze werknemers gaven vervolgens nieuwe werknemers les over veiligheid en gezondheid op het werk en gaven zo de kennis en ervaring door die ze tijdens het project hadden verworven.

#### Jongeren motiveren actie te ondernemen om hun veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren (DaimlerChrysler).

Jongeren werden echte problemen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk voorgelegd en hen werd gevraagd daarvoor praktische en haalbare oplossingen te vinden. Na goedkeuring door hogere leidinggevendenden werden de uitkomsten met behulp van experts geïmplementeerd. De jongeren verwierven vaardigheden op het gebied van besluitvorming en productontwerp en waren zeer gemotiveerd om zich met veiligheid en gezondheid op het werk bezig te houden.

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (+ 34) 94 479 43 60, Fax (+ 34) 94 479 43 83

E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk. Overneming met bronvermelding toegestaan. Printed in Belgium, 2008

<http://osha.europa.eu>