



87

NL

FACTS

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

ISSN 1681-2158

# Diversiteit onder het personeel en risicobeoordeling: zorgen dat iedereen meetelt

## Samenvatting van een rapport van het Agentschap

### Inleiding

Niet alle werknemers worden blootgesteld aan dezelfde risico's en sommige groepen werknemers lopen een verhoogd risico (of hebben specifieke behoeften). Als we het hebben over werknemers die een „bijzonder” of „verhoogd” risico lopen, gaat het over werknemers die op grond van hun leeftijd, afkomst, geslacht, fysieke conditie of status in het bedrijf worden geconfronteerd met specifieke risico's. Deze mensen zijn soms kwetsbaarder voor bepaalde risico's en hebben speciale behoeften op het werk.

De wetgeving inzake gezondheid en veiligheid (1) bepaalt dat werkgevers risicobeoordelingen moeten uitvoeren en benadrukt de behoefte aan een „aanpassing van het werk aan de mens”, de verplichting voor de werkgever om te „beschikken over een evaluatie van de risico's voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, met inbegrip van de risico's voor de groepen werknemers met bijzondere risico's”, en dat „kwetsbare risicogroepen moeten worden beschermd tegen voor hen specifieke gevaren”.

Diversiteit en diversiteitsmanagement op de werkvloer zijn vandaag de dag belangrijke thema's op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk. Toch werd diversiteit nog maar zelden bestudeerd vanuit het oogpunt van risicobeoordeling. Er bestaan nog steeds weinig praktische risicobeoordelingsinstrumenten die rekening houden met de specifieke risico's waarmee bijvoorbeeld mensen met een handicap, migrerende werknemers, oudere werknemers, vrouwen en tijdelijke werknemers worden geconfronteerd. De hoop bestaat dat voortgezet onderzoek en ontwikkeling in de toekomst zal leiden tot meer begeleidingsmateriaal.

### Doel van het rapport

Aan de hand van dit rapport wil het Agentschap de behoefte benadrukken aan alomvattende risicobeoordelingen, om op die manier rekening te houden met de diversiteit van de werknemers bij het evalueren en beheren van risico's. Het hoofddoel van dit rapport bestaat erin te beschrijven waarom en hoe risicobeoordelingen rekening kunnen en moeten houden met alle werknemers, en het bewustzijn te verbeteren bij personen die verantwoordelijk zijn voor en betrokken zijn bij gezondheid en veiligheid op het werk — werkgevers, werknemers, veiligheidsverantwoordelijken en vakmensen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk — om zo het belang te benadrukken van een risicobeoordeling voor alle werknemers.

Het eerste deel van het rapport beschrijft de belangrijkste aandachtspunten inzake veiligheid en gezondheid op het werk voor zes categorieën van werknemers die een verhoogd risico lopen: migrerende werknemers, gehandicapte werknemers,



jonge en oude werknemers, vrouwen (genderproblematiek) en tijdelijke werknemers. Op het einde van elk deel wordt verwezen naar verdere informatie en praktische richtsnoeren of risicobeoordelingsinstrumenten.

Het rapport gaat vervolgens in op het vermijden van risico's waarmee de verschillende groepen werknemers worden geconfronteerd. Het geeft voorbeelden van praktische oplossingen op de werkvloer of in de hele sector en hun achtergrond, zoals de groepen voor wie ze zijn bedoeld en manieren voor het identificeren en evalueren van de resultaten, neveneffecten, succesfactoren en problemen.

### Belangrijkste aandachtspunten voor een „integratiegevoelige” risicobeoordeling

- Diversiteitsproblemen ernstig nemen en een positief engagement aangaan.
- Vooronderstellingen vermijden ten aanzien van de risico's en degenen die eventueel risico lopen.
- Diversiteit onder de werknemers waarderen als een troef (en niet als een probleem).
- Rekening houden met alle werknemers, inclusief schoonmakers, receptionisten, onderhoudswerkers, tijdelijke werknemers, parttimekrachten enz.
- Werk en preventieve maatregelen aanpassen aan werknemers. Het werk aanpassen aan de werknemers is een van de belangrijkste beginselen van de EU-wetgeving.
- Rekening houden met de behoeften van diverse werknemers vanaf de ontwerp- en planningfase in plaats van te wachten tot een gehandicapte/oude/migrerende werknemer in dienst wordt genomen en dan wijzigingen te moeten doorvoeren.
- Een verbinding tot stand brengen tussen de gezondheid en veiligheid op het werk en maatregelen voor gelijkheid op het werk, met inbegrip van programma's ter bevordering van gelijke behandeling en non-discriminatie.

(1) Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

- Relevante opleiding en informatie verschaffen op het gebied van diversiteitsvraagstukken inzake veiligheids- en gezondheidsrisico's ten behoeve van risicobeoordelaars, managers en toezichthouders, veiligheidsvertegenwoordigers enz.
- Voldoende opleiding over veiligheid en gezondheid op het werk verschaffen voor elke werknemer; het opleidingsmateriaal afstemmen op de behoeften en bijzonderheden van de werknemers.
- Alomvattende risicobeoordelingen vereisen een participatieve aanpak waarbij de werknemers direct worden betrokken, en moeten gebaseerd zijn op een onderzoek van de reële werksituatie.
- Goede praktijkvoorbeelden van alomvattende risicobeoordelingen bevatten een mengeling van preventieve maatregelen (het werk aanpassen aan de persoon, meegaan met de technologische vooruitgang, de juiste instructies geven aan werknemers, specifieke opleiding verschaffen enz.). Het toepassen van deze onderling samenhangende maatregelen is een belangrijke sleutel tot succes.
- Een risicobeoordeling voor categorieën van werknemers met een verhoogd risico die de risico's elimineert en gevaren aanpakt bij de bron, zal alle werknemers (ongeacht hun leeftijd, geslacht, nationaliteit en grootte) ten goede komen. Voorbeelden van maatregelen waar alle werknemers baat bij hebben, zijn onder meer:
  - het aanpassen van gebouwen of werkplekken (voor werknemers met een handicap, oudere werknemers enz.), bijvoorbeeld in de vorm van hellingbanen, liften, lichtschakelaars, treden waarvan de randen voorzien zijn van lichte verf enz.;
  - meer ergonomische hulpmiddelen en instrumenten inschakelen (aangepast aan de bijzonderheden van alle werknemers, ongeacht hun grootte en eigenschappen). Dat betekent dat de taak kan worden uitgevoerd door een grotere groep werknemers (vrouwen, oudere werknemers, mensen met een kleine gestalte enz.), bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat de fysieke vereisten minder zwaar zijn;
  - alle informatie op het vlak van gezondheid en veiligheid ter beschikking stellen in een toegankelijk formaat (om deze informatie begrijpelijker te maken voor migrerende werknemers);
  - methodes en strategieën ontwikkelen om vooral oudere ploegenarbeiders te behouden; dergelijke strategieën komen ten goede aan alle werknemers (ongeacht hun leeftijd) en maken ploegenarbeid aantrekkelijker voor nieuwe werknemers.
- Als een bedrijf of organisatie wijzigingen aanbrengt aan de fysieke omgeving van de werkplaats of nieuwe apparatuur koopt, is het belangrijk ervoor te zorgen dat deze wijzigingen of aankopen geschikt zijn voor de diverse werknemers.
- Als het bedrijf of de organisatie de risico's voor een bepaalde groep werknemers niet aankan, is het belangrijk om advies in te winnen. Dergelijk advies kan worden geleverd door diensten en autoriteiten op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, gezondheidsdeskundigen, veiligheidsdeskundigen en ergonomen, organisaties voor migranten of personen met een handicap enz.
- Goede praktijkvoorbeelden van alomvattende risicobeoordelingen tonen aan dat preventieve maatregelen pas doeltreffend zijn als alle actoren die rechtstreeks worden beïnvloed, erbij worden betrokken: werknemers en werknemersvertegenwoordigers,

ondernemingsraden, directie, experts inzake veiligheid en gezondheid op het werk, aannemers of onderaannemers enz.

#### Casestudy — Productief ouder worden — Hervorming ploegendienst bij Polyfelt (nu TenCate), Oostenrijk

Het management en de ondernemingsraad van een chemisch bedrijf in Oostenrijk hadden te kampen met een combinatie van intensieve ploegenarbeid, een ouder wordend personeelsbestand en een lage pensioenleeftijd. Samen met alle partijen werd een nieuw ploegenschema samengesteld met behulp van experts inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Het resultaat was een win-winsituatie voor iedereen. Minder werkuren per week, minder nachtploegen en langere pauzes waren de grootste voordelen voor de werknemers. Een hogere productiviteit, een hogere pensioenleeftijd en een verbeterd imago als goede werkgever waren dan weer de voordelen voor het bedrijf.

#### Casestudy — Stimulering van de integratie van werknemers met een handicap bij Ford, Duitsland

Dit project had als doel het integreren van werknemers met een handicap en het herintegreren van werknemers in het productieproces na een langdurige afwezigheid wegens ziekte. Het bedrijf stelde een team samen dat belast was met „disability management” en dat bestond uit vertegenwoordigers van directie en werknemers. Het voerde een risicobeoordeling uit door middel van de tool voor integratie van mensen met een handicap in de werkomgeving (IMBA) en voorzag in individuele medische controles en individuele bekwaamheidstests. De resultaten ervan dienden als basis voor het ontwerpen van de werkplaats. Andere problemen werden geëvalueerd via vragenlijsten. Tot dusver werden ongeveer 500 werknemers opnieuw geïntegreerd in het productieproces. Het project werd al bekroond met verscheidene prijzen.

#### Hoe kan men het rapport verkrijgen?

Het volledige rapport (in het Engels) is beschikbaar op de website van het Agentschap (<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view>), waar het gratis kan worden gedownload.

Deze factsheet is beschikbaar in alle officiële talen van de Europese Unie op: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

#### Meer informatie

„Een gezonde werkplek. Goed voor jou en voor de zaak. Een Europese campagne over risicobeoordeling” is het thema van de Europese campagne 2008/2009 die wordt geleid door het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) in meer dan 30 landen, waaronder de EU-lidstaten. Deze factsheet werd opgesteld om de campagne te ondersteunen.

De andere factsheets uit deze reeks en meer informatie over risicobeoordeling kunt u vinden op <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>

Deze pagina's worden regelmatig aangepast en bijgewerkt. <http://hw.osha.europa.eu> is de rechtstreekse koppeling naar de Europese campagne.

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANJE  
Tel. +34 944794360, fFax +34 944794383  
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, 2009



<http://osha.europa.eu>