



Beleidsaanbevelingen

Hoe de veiligheid en gezondheid op het werk voor personen met een handicap kunnen worden verbeterd door middel van opleidingsregelgeving

Inhoudsopgave

Introductie	1
Problemen om aan te pakken.....	2
Opportunities	3
Beleidsaanbevelingen	4
Verplicht inclusieve OSH-opleidingen voor alle betrokken actoren	4
Herziening van de bestaande OSH-voorschriften en -normen op de werkplek	5
Stel vereisten voor gegevensverzameling en rapportage vast	6
Bewustmaking en kennisdeling tussen diverse partners bevorderen	7
Conclusies	8

Introductie

Op de werkplek worden werknemers blootgesteld aan verschillende risico's die direct of indirect van invloed kunnen zijn op hun gezondheid en veiligheid. Volgens de wetgeving en het beleid van de EU (Europese Unie) hebben werknemers echter het recht om te worden beschermd en hebben werkgevers de plicht om risico's tot een minimum te beperken. In beginsel 10 van de [Europese pijler van sociale rechten](#) wordt benadrukt dat "*werknemers recht hebben op een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk*". Desondanks zien we in de praktijk dat maatregelen en richtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) niet altijd zijn afgestemd op de specifieke behoeften van personen met een handicap. Daarom bevat dit document een reeks aanbevelingen die gericht zijn op het verbeteren van de veiligheid en gezondheid



van mensen met een handicap op de werkplek, door het creëren van meer inclusieve wettelijke kaders en specifieke opleidingsvereisten. De onderstaande aanbevelingen zijn gericht tot beleidsmakers op nationaal en EU-niveau, maar zijn ook relevant voor andere belangrijke belanghebbenden, namelijk sectoroverschrijdende en sectorale sociale partners op EU-niveau en op nationaal niveau, zoals zorg-, werkgelegenheids- en ondersteunende diensten.

Momenteel heeft ongeveer de helft van de 42,8 miljoen mensen met een handicap in de werkende leeftijd in de EU [een baan](#). Hoewel veel mensen met een handicap nog steeds werken in omstandigheden van sociale werkvoorziening in plaats van op de open arbeidsmarkt, valt het buiten het bestek van ons onderzoek om zich in deze realiteit te verdiepen. Het volstaat te zeggen dat de OSH (Occupational Safety and Health)-opleiding die in dit document wordt voorgesteld, ook in die omgevingen gemakkelijk kan worden uitgevoerd, om overdraagbare vaardigheden van onschatbare waarde op te bouwen die de overgang naar de open arbeidsmarkt vergemakkelijken. De beleidsaanbevelingen die hier worden gepresenteerd, zijn gebaseerd op onderzoek, beoordeling door deskundigen en ervaringen uit de eerste hand die zijn verzameld tijdens het Erasmus+ Safe4All-project. Dit project heeft tot doel veiligere werkplekken *voor iedereen te bevorderen*, niet slechts voor enkelen; om sociale inclusie, independent living, een goede levenskwaliteit en gelijke kansen op werk voor personen met een handicap te bevorderen in overeenstemming met het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (UNCRPD) en de waarden van de EU.

In de Europese Unie worden werknemers met een handicap beschermd door zowel antidiscriminatiewetgeving als wetgeving op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. De EU-richtlijn [89/391/EEG van 1989 inzake veiligheid en gezondheid op het werk](#), ook bekend als de "kaderrichtlijn", vormt de basis voor gemeenschappelijke voorschriften en minimumnormen in de hele EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk, terwijl de lidstaten de vrijheid behouden om strengere maatregelen vast te stellen. In het verlengde hiervan onderstreept het [strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 de](#) noodzaak van samenwerking tussen de lidstaten om het veranderende landschap van de moderne beroepsbevolking aan te pakken, de preventie van arbeidsongevallen te verbeteren en de paraatheid voor mogelijke gezondheids crises te vergroten. De Europese Commissie heeft het belang van dit gebied verder erkend in haar vlaggenschipinitiatief, het [werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap](#), door de rol ervan te benadrukken bij de uitvoering van reeds bestaande wetgeving inzake "Preventie van mensen met handicaps die verband houden met chronische ziekten". Deze juridische en beleidsprincipes vormen de achtergrond waartegen de dringende kwesties van gezondheid en veiligheid op het werk voor personen met een handicap zich ontploegen.

Problemen om aan te pakken

In 2022 voerden de partners van het Safe4All-project een studie uit met de titel "*Onderzoeksrapport over regelgeving en goede praktijken met betrekking tot de inclusieve beroepsopleiding voor werknemers met een handicap*" over de stand van zaken op het gebied van wetgeving en praktijken op het gebied van gezondheid en veiligheid in de EU. De belangrijkste bevinding van dit verslag is dat, hoewel er verschillende nationale kaders en EU-verordeningen zijn die richtlijnen voor veiligheid en gezondheid op de werkplek bevatten, er een schrijnend gebrek is aan OSH-opleidingen die de



specifieke behoeften van personen met een handicap in deze omgevingen omvatten. De deskresearch die de Safe4All-projectpartners in het kader van dit werkpakket hebben uitgevoerd, bevestigt deze conclusies en toont aan dat de bestaande wetgeving gebaseerd is op generiek en gestandaardiseerd beleid. Daarbinnen worden personen met een verstandelijke beperking en intersectionaliteitskwesties vaak verwaarloosd, en blijft de focus vooral liggen op preventie in plaats van actieve versterking van het welzijn van werknemers.

Uit een recent [verslag van het](#) EU-agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU OSHA) blijkt dat het niveau van uitvoering en handhaving van de naleving van de wetgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk is gestagneerd. De capaciteit van de OSH-infrastructuur op nationaal niveau laat in de EU-lidstaten een gemengd beeld zien. Het is moeilijk om doeltreffend over het beleid te communiceren en het blijft een uitdaging om werkgevers te motiveren en te stimuleren om middelen (tijd, geld, personeel enz.) te investeren in het versterken van de interne VGW-beheersystemen. Het bieden van redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap - zoals bepaald in artikel 27 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap - wordt vooral als een last beschouwd. Niettemin blijkt uit onderzoek en kosten-batenanalyses van de Internationale Arbeidsorganisatie herhaaldelijk dat een beter beheer van veiligheid en gezondheid op het werk zowel directe als indirecte [voordelen](#) oplevert voor werkgevers. De redenen voor het voortbestaan van dergelijke achterhaalde en ongegronde beweringen bij werkgevers (in Europa en wereldwijd) zijn onder meer onvoldoende opleiding en bewustzijn met betrekking tot verschillende vormen van handicap, onvoldoende aandacht voor personen met een handicap bij risicobeoordelingen en het over het hoofd zien van intersectionaliteitskwesties.

Zelfs in het eerder genoemde "state of the art"-beeld van het OSHA van de EU wordt niet rechtstreeks rekening gehouden met ervaringen van werknemers met een handicap met veiligheid en gezondheid op het werk. Dit weerspiegelt een one-size-fits-all-benadering op Europees niveau die niet van toepassing is om werknemers met een handicap effectief te vertegenwoordigen. In plaats daarvan is het van essentieel belang om bij het opstellen van OSH-beleid en -opleiding in gedachten te houden dat personen met een handicap geen homogene groep vormen, met zeer uiteenlopende gezondheids- en leerbehoeften.

Ten slotte [heeft onderzoek](#) aangetoond dat werkgerelateerde psychosociale risico's (PSR) een belangrijke bijdrage leveren aan de ziektelast in Europa. Daarom moeten werkgevers worden voorgelicht over PSR om te laten zien dat het ook in hun voordeel is dat er preventieve maatregelen op dit gebied worden genomen. In dit verband wordt in de eerder genoemde "kaderrichtlijn" benadrukt hoe belangrijk het is dat OSH-dienstverleners en arbeidsinspecteurs naar behoren zijn opgeleid in praktijken op het gebied van psychosociaal risicobeheer. Het is duidelijk dat het mobiliseren van een reeks actoren via een holistische aanpak nodig is om werkgevers te helpen hun verplichtingen ten aanzien van werknemers met een handicap na te komen.

Opportunities

Te midden van deze uitdagingen ontstaan kansen voor transformatie en vooruitgang. Een inclusievere benadering van gezondheid en veiligheid op het werk versterkt niet alleen de rechten van personen met een handicap, maar biedt ook aanzienlijke kansen. Door de arbeidsparticipatiekloof voor gehandicapten, die momenteel [in de EU-lidstaten ongeveer 21 % bedraagt, te overbruggen](#), kan het bevorderen van inclusieve werkplekken negatieve percepties rond cognitieve stoornissen bestrijden,



incidenten op de werkplek verminderen, sociale inclusie bevorderen, gelijke kansen waarborgen, de economische groei bevorderen en bijdragen tot duurzaamheid. Een divers personeelsbestand leidt tot een betere probleemoplossing en innovatie, waardoor het concurrentievermogen van een entiteit/bedrijf wordt vergroot. Een [studie van het World Economic Forum \(WEF\)](#) toonde aan dat meer inclusieve bedrijven 28% hogere inkomsten, een verdubbeling van het nettoresultaat en gemiddeld 30% hogere economische winstmarges behaalden over de geanalyseerde periode van vier jaar. Bovendien verhoogt het prioriteren van gezondheid en veiligheid niet alleen het welzijn en het moreel van werknemers, maar helpt het bedrijven ook bij het begrijpen van diverse klantbehoeften, het vergroten van het marktbereik en het verminderen van de afhankelijkheid van socialezekerheidsstelsels.

In het licht van [veranderende trends op de arbeidsmarkt](#), zoals werken op afstand, een vergrijzende beroepsbevolking, digitalisering en een toenemend bewustzijn rond psychosociale en geestelijke gezondheidsbehoeften, wordt inclusief beleid niet alleen een noodzaak, maar ook een strategische noodzaak. De dringende noodzaak om het tekort aan arbeidskrachten aan te pakken, een probleem waarmee alle Europese landen worden geconfronteerd, zoals [de Europese Arbeidsautoriteit in mei 2023 heeft benadrukt](#), versterkt de cruciale rol van beleidsmaatregelen, aangezien we het ons niet kunnen veroorloven om segmenten van de samenleving uit te sluiten van de toegang tot de open arbeidsmarkt, of ervoor te zorgen dat ze de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaten. Door de nadruk te leggen op bij- en omscholingsopleidingen om bestaande vaardigheidskloven te overbruggen, zoals voorgesteld in het rapport van het World Economic Forum [2023](#), zal worden bijgedragen tot het welzijn en de empowerment en zinvolle inclusie van personen met een handicap op de veranderende arbeidsmarkt. Het terugdringen van ongevallen en slechte gezondheid op het werk is een wereldwijde prioriteit volgens de [VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling voor 2030](#) 3 (goede gezondheid en welzijn) en 8 (fatsoenlijk werk en economische groei). Europa, in zijn streven naar maatschappelijk verantwoord ondernemen door middel van zijn strategisch kader voor milieu, maatschappij en bestuur (ESG) en [duurzaamheidsinitiatieven](#), staat klaar om op te komen voor de empowerment van personen met een handicap door middel van zinvol, veilig en gezond werk. Het heeft de bevoegdheid om OSH-normen vast te stellen en wetgeving aan te nemen die de lidstaten dienovereenkomstig moeten omzetten in nationaal beleid, evenals de bevoegdheid om invloed uit te oefenen op cruciale factoren die leiden tot hun assimilatie in de samenleving, namelijk over financiering en bewustmaking.

De Safe4All-aanpak heeft drie belangrijke kenmerken: ze is geïntegreerd, intersectoraal en individugericht. Dit wordt ondersteund door een op rechten gebaseerd model om beperkingen in te kaderen volgens het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, en het uitgangspunt dat elke persoon zijn eigen competenties, capaciteiten en potentieel heeft. Elk type werk heeft zijn eigen uitdagingen, dus met deze moeilijkheden moet rekening worden gehouden in het soort opdrachten, rollen en verantwoordelijkheden dat aan elke werknemer wordt gegeven. Het is van essentieel belang te erkennen dat mensen met een handicap zich ook kunnen aanpassen aan hun omgeving wanneer zij de juiste ondersteuningsstructuren krijgen, zoals op maat gesneden OSH-opleidingen die in overeenstemming zijn met de EU-regelgeving. Personen met een handicap worden niet beschouwd als passieve begunstigden van de volgende aanbevelingen, maar eerder als een belangrijke groep belanghebbenden om rekening mee te houden.



Beleidsaanbevelingen

Voortbouwend op de bevindingen van Safe4All gedurende de looptijd van het project, stellen de partners de volgende aanbevelingen voor aan nationale en Europese beleidsmakers en relevante belanghebbenden:

Verplicht inclusieve OSH-opleidingen voor alle betrokken actoren

- a. Ontwikkel inclusieve, toegankelijke, individuele, op maat gemaakte cursussen die zijn aangepast aan verschillende leerbehoeften om de maximale leerresultaten van alle ontvangers te garanderen. De cursus moet betrekking hebben op het bewustzijn van beperkingen, effectieve communicatie en de specifieke behoeften van personen met een handicap in noodsituaties. De cursus moet worden gegeven met een focus op ondersteunde communicatie, met behulp van een metacognitieve benadering, in een angstvrije ruimte, met de betrokkenheid van vertrouwenspersonen, en rekening houdend met sociale ruimteoriëntatie.
- b. Onderwijzers en externe deskundigen op het gebied van mensen met een beperking die de ontwikkeling en professionele integratie van de persoon hebben gevolgd, moeten worden betrokken bij het geven van deze opleiding, zodat deze echt toegankelijk, aangepast en gebruikersgericht is. Op deze manier worden cursussen aan de deelnemer gegeven met gedifferentieerde instructies en contextspecifieke voorbeelden van casestudy's, zodat ze leren over OSH-maatregelen in relatie tot hun werk of specifieke apparatuur die ze moeten gebruiken. Vertrouwenwekkende maatregelen moeten vooraf worden genomen om ervoor te zorgen dat de deelnemer zich op zijn gemak voelt in de leeromgeving.
- c. Degenen die de cursus leiden, moeten duidelijke taal gebruiken in verbale communicatie. Het is net zo belangrijk om regelmatige en voldoende pauzes in te plannen. Herhaling van inhoud en praktische oefeningen moeten een integraal onderdeel van de opleiding zijn. De bewaring van het materiaal moet regelmatig worden gecontroleerd en beoordeeld. In het geval dat deelnemers aangeven een gebrek aan begrip te hebben, moeten alternatieve leveringsopties worden onderzocht.
- d. Bij het ontwikkelen van maatregelen en beleid op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk moeten werkgevers beginnen met het in kaart brengen van de risico's die aanwezig zijn in de werkomgeving, het uitvoeren van een analyse van de behoeften van de individuele werknemer met betrekking tot zijn taken en verantwoordelijkheden en het identificeren van de redelijke aanpassingen die nodig zijn om de gezondheid en veiligheid van de werknemer te waarborgen. De risico's die in aanmerking worden genomen, moeten ergonomische, chemische, biologische en psychosociale risico's omvatten. Ontwikkel vervolgens een begeleidend actieplan om de opleiding te operationaliseren met specifieke doelstellingen, tijdschema, acties, kernprestatie-indicatoren, aanpassingen en financiële middelen die moeten worden toegewezen voor een doeltreffende uitvoering.
- e. Alle betrokken actoren moeten uitgebreide en doorlopende opleidingsprogramma's krijgen, die met name gericht zijn op:
 - a. Managers en personeel, zodat ze weten hoe ze werknemers met een handicap kunnen ondersteunen, inclusief degenen die een rol hebben om de evacuatie van werknemers in geval van nood te ondersteunen, en het aanmoedigen van collegiaal werk.



- b. Personen met een handicap zelf, zodat zij op de hoogte zijn van hun rechten en van de bestaande gezondheids- en veiligheidsmaatregelen en -beleidsmaatregelen op de werkplek.
- c. Dienstverleners op het gebied van arbeidsbemiddeling en ondersteuning, arbeidsinspecteurs, gecertificeerde OSH-opleiders en professionals, zodat hun competenties op het gebied van handicapgevoelige OSH worden verfijnd en versterkt.
- f. Verplichte opleidingseisen voor mensen met een beperking voor alle werkgevers zullen bijdragen tot het waarborgen van een gemeenschappelijke kennisbasis en begrip van de inclusie van gehandicapten op de werkplek en de verantwoordelijkheid om zich aan te passen niet alleen bij de werknemer leggen, maar ook bij de aanwervingsomgeving, in overeenstemming met de UNCRPD-kaderregeling van handicaps.
- g. Samenwerking van de Europese Unie zal van cruciaal belang zijn om de lidstaten aan te moedigen gemeenschappelijke richtlijnen vast te stellen op basis van de bovengenoemde criteria om op alle werkplekken en voor alle relevante personen bewustmakingstrainingen voor personen met een handicap op te zetten, zoals hierboven aangegeven, met name met inbegrip van deskundigen op het gebied van veiligheid op het werk.

Herziening van de bestaande OSH-voorschriften en -normen op de werkplek

- a. Passende en doeltreffende gezondheids- en veiligheidsmaatregelen ontwikkelen (met name "redelijke aanpassingen" in overeenstemming met artikel 27 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap) om ervoor te zorgen dat personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen toegang hebben tot de werkplek. Deze normen moeten betrekking hebben op fysieke toegankelijkheid (bijv. hellingbanen, liften, toegankelijke toiletten, arbeidsmiddelen), digitale toegankelijkheid (bijv. toegankelijke software en websites) en communicatietoegankelijkheid (bijv. vertolking in gebarentaal, gemakkelijk leesbare informatie en gemakkelijk te volgen visuele begeleiding). Het beheer van psychosociale risico's moet deel uitmaken van een dergelijk OSH-beheer, om te komen tot een werkelijk holistische aanpak die gezondheid en veiligheid op het werk voor iedereen mogelijk maakt.
- b. Inclusieve gezondheids- en veiligheidsplanning en -preventie vereisen een herziening van de algemene risicobeoordelingen en standaardnoodprocedures door middel van een coproductiebenadering, waarbij ervoor wordt gezorgd dat alle belangrijke actoren (bijv. werkgevers, werknemers, met inbegrip van personen met een handicap), DPO's (organisaties voor personen met een handicap) met deskundigheid op dit gebied en andere relevante deskundigen) worden betrokken bij het opstellen van het VGW-kader op de werkplek. Om dit proces te vergemakkelijken, moeten instrumenten zoals de online interactieve risicobeoordeling (OiRA) - die een toegankelijke stapsgewijze benadering van het risicobeoordelingsproces biedt - die gratis door het OSHA van de EU wordt aangeboden, en andere AI-middelen worden gebruikt.
- c. In het besef dat werknemers met een handicap geen homogene groep vormen en verschillende behoeften en voorkeuren hebben, is het van cruciaal belang ervoor te zorgen dat in alle stadia van de ontwikkeling van OSH-systemen rekening wordt gehouden met hun uiteenlopende opvattingen en ervaringen. Bij de raadpleging moeten ook deskundigen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk worden betrokken bij de raadpleging wanneer op nationaal en EU-niveau wordt onderhandeld over relevant gerelateerd beleid.



- d. De EU moet de lidstaten richtsnoeren en ondersteuning bieden bij het ontwikkelen en uitvoeren van consistente en geharmoniseerde toegankelijkheidsnormen in heel Europa om de effectieve inclusie van personen met een handicap in de werkomgeving te vergemakkelijken.
- e. Werkgevers moeten worden aangemoedigd om verder te gaan dan de wettelijke vereisten en maatregelen te nemen die het algehele welzijn van werknemers met een handicap ondersteunen. Nationale OSH-systemen moeten worden ingezet om deze goede praktijken te ondersteunen, zodat ze niet als extra lasten of kosten worden beschouwd. De EU moet specifieke richtlijnen voor werkgevers ontwikkelen over de wijze waarop zij kunnen voorzien in dergelijke "redelijke aanpassingen" op de werkplek, voor verschillende soorten beperkingen en verschillende soorten beroepen, met aandacht voor OSH-opleidingen.
- f. OSH-maatregelen en -beleid die op de werkplek worden ontwikkeld, moeten voortdurend worden gemonitord aan de hand van kernprestatie-indicatoren, zodat ze effectief worden uitgevoerd en indien nodig worden geactualiseerd. Ondernemingsraden, vakbonden, gezondheids- en veiligheidscomités en werkgeversorganisaties moeten ook worden betrokken bij de toepassing van deze normen.

Stel vereisten voor gegevensverzameling en rapportage vast

Het afdwingen van bovenstaand beleid kan alleen worden bereikt door:

- a. Systematisch kwalitatieve en kwantitatieve gegevens verzamelen over werknemers met een handicap die moeten worden opgenomen in de statistieken van het Eurofonds. Deze gegevens moeten specifiek gericht zijn op hun behoeften met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk, om lacunes op het gebied van verbetering van de aangeboden OSH-opleidingen op te sporen en om de arbeidsomstandigheden te beoordelen. De gegevens, uitgesplitst naar leeftijd, geslacht en andere relevante categorieën, kunnen worden verzameld door middel van grootschalige enquêtes - zoals de Europese enquêtes naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) - en interviews.
- b. Beoordeel de economische (en indien van toepassing milieu) implicaties van inclusieve systemen voor OSH-beheer, maar evalueer ook de impact ervan op het welzijn van werknemers met een handicap. Dit kan worden gedaan door een breed onderzoek naar het maatschappelijk rendement van investeringen (SROI) uit te voeren, waarin de korte- en langetermijneffecten van een inclusief OSH-beleid en -opleiding worden gemeten. Het is van cruciaal belang om het voorgestelde beleid financieel te valideren; Meetbare successen zijn erg belangrijk voor alle stakeholders en zijn een noodzakelijke motivator om te investeren en door te zetten in deze richting.
- c. Werkgevers verplichten om op een transparante, open en toegankelijke manier te communiceren over en verslag uit te brengen over de veranderende arbeidsomstandigheden van personen met een handicap. De gegevens moeten betrekking hebben op het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten in vergelijkbare banen voor personen met en zonder handicap. Rigoureuze informatiecontrole en -monitoring kunnen worden geoperationaliseerd door middel van maatregelen zoals, maar niet beperkt tot: informele betrokkenheid van belanghebbenden, real-time rapportagesystemen, regelmatige audits, prestatiebeoordelingen, contractbeoordelingen en continue feedbackloops. Werkgeversorganisaties en vakbonden als belangrijke actoren op de arbeidsmarkt, alsook

structuren voor werknemersvertegenwoordiging en participatie op de werkplek moeten worden gemobiliseerd om aan deze rapportageverplichtingen te voldoen.

- d. Zorgen voor effectief toezicht op de activiteiten en impact van ondernemingen door onafhankelijke monitoring- en verantwoordingsmechanismen in te stellen. Regelmatig arbeidsinspecties uitvoeren die het aspect van veiligheid en gezondheid op het werk met betrekking tot mensen met een handicap omvatten om verslag uit te brengen over de naleving op de werkplek van de voorschriften met betrekking tot de inclusie van personen met een handicap in OSH-opleidingen. Gebruik technologie om efficiënte platforms te creëren die naadloze communicatie en monitoring van de werkomstandigheden mogelijk maken, zodat snel kan worden gereageerd op nieuwe problemen. Dit kan worden bereikt door het behoud en de tevredenheid van werknemers bij te houden en door periodiek de effectiviteit van het beleid te beoordelen via feedbackkanalen en proefprogramma's, afhankelijk van de geschiktheid voor de werkomgeving.
- e. Bevorder samenwerking en synergie tussen overheidsinstanties, belangenorganisaties voor mensen met een beperking, entiteiten van de sociale economie en onderzoeksinstituten om actuele gegevens over de behoeften en ervaringen van personen met een handicap op de werkplek te verzamelen, te analyseren en te verspreiden. Gebruik dergelijke bevindingen als basis voor toekomstig beleid, noodzakelijke aanpassingen op de werkplek en aangepaste opleidingsmethoden op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.
- f. Creëer kanalen voor werknemers, met name werknemers met een handicap, om klachten, ontevredenheden en klokkenluiders te uiten in verband met wangedrag op de werkplek of ongepaste OSH-training. Deze kanalen moeten worden ontworpen om klokkenluiders te beschermen en ervoor te zorgen dat hun klachten serieus worden genomen, waardoor een discriminatievrije werkomgeving wordt bevorderd.

Bewustmaking en kennisdeling tussen diverse partners bevorderen

Om de endemische perceptie van lage inzetbaarheid van personen met een verstandelijke handicap te bestrijden en hun gezondheid en veiligheid op het werk te waarborgen, moet de Europese Unie:

- a. Meerdere belanghebbenden, waaronder werkgevers, vakbonden, jobcoaches, professionele trainers en personen met een handicap, betrekken bij inspanningen om inclusieve OSH-opleidingen in te voeren. Leg de nadruk op praktische, hands-on trainingsmethoden in combinatie met een metacognitieve benadering om de effectiviteit en ontvankelijkheid te vergroten.
- b. Pleiten voor wetgevende steun van nationale, regionale en lokale autoriteiten om de bescherming van de veiligheid en gezondheid van personen met een handicap op de werkplek te versterken. Aandringen op een verregaande integratie van voormelde voorstellen in de beleidsdomeinen welzijn, gezondheid, werk en sociale economie. Breng die afdelingen bij elkaar om gezamenlijk op zoek te gaan naar projectruimte en oplossingen te creëren om werkplekken toegankelijk te maken, en innovatie in redelijke aanpassingen.
- c. Beleid omzetten in verteerbare informatie die alle relevante belanghebbenden kan bereiken door de "OSHA-campagnetoolkit" van EU-OSHA te verrijken met passende inhoud over werknemers met een handicap. Het doel is om bestaande stereotypen over personen met een handicap op de werkplek uit de weg te ruimen, de veiligheid op de werkplek te bevorderen en goede praktijken op het gebied van OSH-beheer en -preventie te bevorderen. Maak

- gebruik van de activiteiten van Work Integration Social Enterprises (WISE's) om momentum en steun voor deze doelstellingen op te bouwen.
- d. Opzetten van uitgebreide bewustmakingscampagnes gericht op veiligheid op de werkplek, met de nadruk op inclusie van mensen met een handicap. Het gebruik van meerdere communicatiekanalen - inclusief maar niet beperkt tot traditionele media, sociale mediaplatforms, online tools, campagnes en workshops -, het gebruik van toegankelijke formats en het waarborgen van continue tweerichtingscommunicatie. De kernboodschappen moeten worden aangepast aan de lokale context en worden ondersteund door getuigenissen uit de eerste hand van primaire begunstigen.
 - e. Bedrijven en bedrijven duidelijke en toegankelijke richtlijnen verstrekken over de wijze waarop zij toegang kunnen krijgen tot overheids- en Europese financiering en bijstand om de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Faciliteer het proces van het veiligstellen van financiële middelen om inclusieve wervingspraktijken te implementeren.
 - f. Een Europese pool van goede praktijken en gegevens opzetten, gecoördineerd door het OSHA van de EU, waarin succesverhalen worden verzameld die de voordelen van inclusieve OSH-opleidingen en diversiteit op de werkplek laten zien. Deze informatie moet openbaar en gemakkelijk toegankelijk worden gemaakt door een speciaal onlineplatform op te zetten. Het moet een plek worden om successen te vieren en positieve verhalen te delen met betrekking tot de impact van het beleid om niet alleen personen met een handicap, maar ook werknemers en personeel te inspireren en te motiveren. De informatie op het onlineplatform regelmatig bijwerken en verspreiden om te zorgen voor voortdurende kennisdeling en innovatie te stimuleren bij werkgevers, diensten en andere belanghebbenden in heel Europa.
 - g. Alle belangrijke belanghebbenden uit de verschillende, onderling verbonden en overlappende sectoren die verband houden met veiligheid en gezondheid op het werk en handicaps - zowel particuliere als publieke entiteiten die zich bezighouden met welzijn, gezondheid, werkgelegenheid en de sociale economie - betrekken bij nationale sectoroverschrijdende taskforces voor elke lidstaat. De taskforce wordt begeleid door een nationale coördinator om de tijdige uitwisseling van informatie over onderzoek, praktijken en mogelijkheden voor toekomstige verbeteringen van het OSH-beheer, waarbij ook werknemers met een handicap worden betrokken, te bevorderen.

Conclusies

Het omarmen van de hierin beschreven inclusieve benadering van gezondheid en veiligheid op het werk versterkt de hele werkgelegenheidssector, de sociale economie en daarbuiten. Deze aanpak weerspiegelt een proactieve anticipatie op de veranderende arbeidsmarkt en erkent de dreigende behoeften van een vergrijzende beroepsbevolking, waar werknemers te maken kunnen krijgen met uitdagingen zoals verminderde mobiliteit en verhoogde psychosociale risico's. Door deze kwesties nu aan te pakken, met name door middel van uitgebreide OSH-opleidingen die zijn toegesneden op inclusiviteit, kan een solide basis worden gelegd met overdraagbare toepassingen naar andere sectoren. Het is onvermijdelijk dat het [aantal](#) personen met een handicap in Europa in een stijgende lijn zit. In plaats van werknemers met een handicap als een 'last' te zien, moet het verhaal worden geherformuleerd om hen te laten zien als een waardevolle hulpbron op een steeds diverser wordende arbeidsmarkt.



Safe4All



Om echt een inclusieve werkplek te creëren, is systemische verandering nodig. Opleidingsvoorschriften dienen als een cruciaal uitgangspunt voor deze transformatieve richting. Er zijn interventies op meerdere niveaus nodig om dergelijke opleidingen in te voeren, af te dwingen en te monitoren. Deze zijn alleen effectief als ze gericht zijn op en aangepast zijn aan de individuele persoon, op basis van een holistisch begrip van veiligheid en gezondheid op het werk. Dit moment biedt een unieke kans voor Europese leiders om het voortouw te nemen in een tijdperk waarin 'Disability & Inclusion' een holle slogan dreigt te blijven, wat ten koste gaat van de veiligheid en gezondheid van duizenden werknemers met een handicap. Door proactieve maatregelen te nemen, het bewustzijn te bevorderen, normen te herzien, wettelijke vereisten aan te scherpen, belanghebbenden te betrekken en beste praktijken uit te wisselen, kan Europa een duurzaam en duurzaam kader tot stand brengen.