



Anbefalinger til beslutningstakere

Hvordan forbedre helse og sikkerhet på arbeidsplassen for personer med funksjonshemninger gjennom opplæringsregulering

Innholdsfortegnelse

Introduksjon.....	1
Problemer å takle.....	2
Muligheter	3
Politiske anbefalinger.....	4
Mandat Inkluderende HMS-opplæring til alle involverte aktører.....	4
Revidere eksisterende HMS-forskrifter og -standarder på arbeidsplassen	5
Etablere krav til datainnsamling og rapportering	6
Øke bevisstheten og fremme kunnskapsdeling mellom ulike partnere	7
Konklusjoner	8

Introduksjon

På arbeidsplassen utsettes arbeidstakerne for ulike risikoer som kan påvirke deres helse og sikkerhet, enten direkte eller indirekte. I henhold til EUs lov og politikk har arbeidstakere imidlertid rett til å bli beskyttet, og arbeidsgivere har en forpliktelse til å minimere risiko. Prinsipp 10 i Den [europeiske søylen for sosiale rettigheter](#) understreker at "*arbeidstakere har rett til et høyt nivå for beskyttelse av sin helse og sikkerhet på arbeidsplassen*". Til tross for dette ser vi i praksis at HMS-tiltak og retningslinjer ikke alltid er tilpasset de spesifikke behovene til personer med nedsatt funksjonsevne. Derfor inneholder denne rapporten et sett med anbefalinger som tar sikte på å forbedre helse og sikkerhet for personer med funksjonshemninger på arbeidsplassen ved å skape mer inkluderende juridiske



Safe4All



rammeverk og spesifikke opplæringskrav. Anbefalingene nedenfor er rettet til beslutningstakere på nasjonalt plan og EU-plan, men har også relevans for andre viktige interessenter, nemlig EU-nivå og nasjonale tverrsektorielle og sektorielle parter i arbeidslivet, som omsorg, sysselsetting og støttetjenester.

For tiden er omtrent halvparten av de 42,8 millioner funksjonshemmede i arbeidsfør alder i EU [sysselsatt](#). Selv om mange personer med nedsatt funksjonsevne fortsatt arbeider i forhold til skjermet sysselsetting i stedet for i det åpne arbeidsmarkedet, er det utenfor omfanget av vår forskning å fordype seg i denne virkeligheten. Det er nok å si at HMS-opplæringen som vil bli foreslått i denne artikkelen, enkelt kan gjennomføres også i disse miljøene for å bygge uvurderlige, overførbare ferdigheter som letter overgangen til det åpne arbeidsmarkedet. De politiske anbefalingene som presenteres her er forankret i forskning, ekspertgjennomgang og førstehånds erfaringer samlet gjennom Erasmus + Safe4All-prosjektet. Dette prosjektet har som mål å fremme tryggere arbeidsplasser *for alle*, ikke bare noen; å fremme sosial inkludering, et selvstendig liv, anstendig livskvalitet og like muligheter for arbeid for personer med nedsatt funksjonsevne (PwDs) i tråd med FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (UNCPRD) og EUs verdier.

I Den europeiske union er arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne beskyttet av både diskrimineringslovgivning og arbeidsmiljølovgivning. EU-direktiv [89/391/EØF](#) fra 1989 om HMS, også kjent som "rammedirektivet", er grunnlaget for felles krav og minimumsstandarder i hele EU om HMS, mens medlemsstatene beholder skjønnet til å fastsette strengere tiltak. I tråd med dette understreker EUs [strategiske rammeverk for helse og sikkerhet på arbeidsplassen 2021–2027](#) nødvendigheten av at medlemsstatene samarbeider for å takle det skiftende landskapet i den moderne arbeidsstyrken, styrke forebyggingen av arbeidsulykker på arbeidsplassen og øke beredskapen for potensielle helsekriser. EU-kommisjonen har videre anerkjent viktigheten av dette området i sitt flaggskipinitiativ, [Disability Employment Package](#), ved å understreke sin rolle i gjennomføringen av eksisterende lovgivning i "Forebygging av funksjonshemminger forbundet med kroniske sykdommer". Disse juridiske og politiske prinsippene danner bakteppet som de presserende spørsmålene om helse og sikkerhet på arbeidsplassen for personer med nedsatt funksjonsevne utfolder seg mot.

Problemer å takle

I 2022 gjennomførte partnerne i Safe4All-prosjektet en studie med tittelen «*Forskningsrapport om regelverk og god praksis knyttet til inkluderende yrkesopplæring for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne*» om tilstanden i helse- og sikkerhetslovgivning og -praksis i EU. Hovedfunnet i denne rapporten er at selv om det finnes ulike nasjonale rammeverk og EU-forskrifter som fastsetter retningslinjer for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, er det et sterkt fravær av HMS-opplæring som omfatter de spesifikke behovene til personer med nedsatt funksjonsevne i disse miljøene. Skrivebordsundersøkelsen utført av Safe4All-prosjektpartnerne innenfor rammen av denne arbeidspakken bekrefter disse konklusjonene, og viser at eksisterende lovgivning er avhengig av generiske og standardiserte retningslinjer. Innenfor disse blir personer med utviklingshemming og interseksjonalitetsproblematikk ofte neglisjert, og fokuset er primært på forebygging fremfor aktiv styrking av ansattes trivsel.



Safe4All



En fersk [rapport](#) fra EUs HMS-byrå (EU OSHA) viser at implementerings- og håndhevningsnivået for overholdelse av HMS-lovgivningen har stagnert. Kapasiteten til HMS-infrastrukturen på nasjonalt plan viser et blandet bilde i EUs medlemsstater. Retningslinjer er vanskelige å kommunisere effektivt, og det er fortsatt utfordrende å motivere og motivere arbeidsgivere til å investere ressurser (tid, penger, ansatte osv.) for å styrke interne HMS-styringssystemer. Å tilby rimelig tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne - som fastsatt i artikkel 27 i FNs CRPD - blir spesielt sett på som en byrde. Likevel viser forskning og kost/nytte-analyser fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) gjentatte ganger at bedre HMS-styring gir både direkte og indirekte [fordeler](#) for arbeidsgiverne. Årsakene til at slike utdaterte og ubegrunnede påstander vedvarer blant arbeidsgivere (i Europa og over hele verden) inkluderer utilstrekkelig opplæring og bevissthet om ulike former for funksjonshemming, utilstrekkelig vurdering av PwDs i risikovurderinger og overser interseksjonalitetsspørsmål.

Selv i det ovennevnte EU OSHas "state of the art"-bilde er det ingen direkte vurdering av arbeidstakeres funksjonshemmedes erfaringer med helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Dette gjenspeiler en one-size-fits-all-tilnærming på europeisk nivå som ikke er anvendelig for effektivt å representere arbeidstakere med funksjonshemninger. I stedet er det viktig å huske på at personer med nedsatt funksjonsevne ikke er en homogen gruppe med svært ulike helse- og læringsbehov.

Endelig har [forskning](#) vist at arbeidsrelaterte psykososiale risikoer (PSR) er en stor bidragsyter til sykdomsbyrden i Europa. Derfor bør arbeidsgivere læres opp i PSR for å vise at det også er til deres fordel at det gjennomføres forebyggende tiltak på dette området. I denne forbindelse fremhever det nevnte rammedirektivet viktigheten av at HMS-tjenesteytere og arbeidsinspektører har riktig opplæring i psykososial risikohåndteringspraksis. Det er klart at mobilisering av en rekke aktører via en helhetlig tilnærming er nødvendig for å hjelpe arbeidsgivere med å oppfylle sine forpliktelser overfor arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

Muligheter

Midt i disse utfordringene dukker det opp muligheter for transformasjon og fremgang. En mer inkluderende tilnærming til helse og sikkerhet på arbeidsplassen styrker ikke bare rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne, men gir også betydelige muligheter. Ved å bygge bro over sysselsettingsgapet for funksjonshemmede, som for tiden ligger [på rundt 21 % på](#) tvers av EUs medlemsstater, kan fremme inkluderende arbeidsplasser bekjempe negative oppfatninger rundt kognitive funksjonsnedsettelse, redusere hendelser på arbeidsplassen, fremme sosial inkludering, sikre like muligheter, øke økonomisk vekst og bidra til bærekraft. Mangfoldig arbeidsstyrke fører til bedre problemløsning og innovasjon, og forbedrer konkurransevnen til en enhet / virksomhet. En [World Economic Forum \(WEF\)](#)-studie viste at mer inkluderende selskaper oppnådde 28 % høyere inntekter, dobbel nettoinntekt og gjennomsnittlig 30 % høyere økonomiske fortjenestemarginer i løpet av fireårsperioden som ble analysert. Videre øker prioritering av helse og sikkerhet ikke bare ansattes trivsel og moral, men hjelper også selskaper med å forstå ulike kundebehov, utvide markedsrekkevidden og redusere avhengigheten av sosiale velferdssystemer.

I møte med [utviklende arbeidsmarkedstrender](#) som fjernarbeid, en aldrende arbeidsstyrke, digitalisering og økende bevissthet rundt psykososiale og psykiske helsebehov, blir inkluderende politikk ikke bare en nødvendighet, men et strategisk imperativ. Det presserende behovet for å



Safe4All



håndtere mangel på arbeidskraft, et problem som alle europeiske land står overfor, som [fremhevet av European Labour Authority i mai 2023](#), forsterker den viktige rollen til politiske tiltak, da vi ikke har råd til å ekskludere deler av samfunnet fra å komme inn på det åpne arbeidsmarkedet, eller forårsake deres tidlige utgang fra arbeidsmarkedet. Å legge vekt på opplæring i opplæring og omskolering for å bygge bro over eksisterende kompetansegap som foreslått av World Economic Forum [2023-rapporten](#), vil bidra til å sikre trivsel, myndiggjøring og meningsfull inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i det utviklende arbeidsmarkedet. Reduksjon av ulykker og dårlig helse på arbeidsplassen er en global prioritet i henhold til [FNs bærekraftsmål 3 for 2030](#) (God helse og velvære) og 8 (Anstendig arbeid og økonomisk vekst). Europa, i sin streben etter samfunnsansvar gjennom sitt strategiske rammeverk for miljø, sosiale forhold og selskapsstyring (ESG) og [bærekraftinitiativer](#), står klar til å kjempe for myndiggjøring av personer med nedsatt funksjonsevne gjennom meningsfylt, trygt og sunt arbeid. Den har myndighet til å fastsette HMS-standarder og vedta lovgivning som medlemsstatene bør omsette i samsvar med nasjonal politikk, samt makt til å påvirke viktige faktorer som fører til at de assimileres i samfunnet, nemlig over finansiering og bevisstgjøring.

Den veiledende tilnærmingen til Safe4All har tre nøkkelegenskaper: den er integrert, tverrsektoriell og individentsentrert. Dette understøttes av en rettighetsbasert modell for å ramme funksjonshemming i henhold til FN's CRPD-konvensjon, og premisset om at hver person har sin egen kompetanse, evner og potensial. Hver type arbeid har sine egne utfordringer, så disse vanskelighetene må vurderes i type oppgaver, roller og ansvar gitt til hver ansatt. Det er viktig å erkjenne at personer med funksjonshemninger også kan tilpasse seg omgivelsene når de får de riktige støttestrukturene, for eksempel skreddersydd HMS-opplæring som respekterer EU-forskriftene. PwDs anses ikke som passive mottakere av følgende anbefalinger, men snarere som en betydelig interessentgruppe å redegjøre for og vurdere.

Politiske anbefalinger

Basert på funnene fra Safe4All gjennom hele prosjektets levetid foreslår partnerne følgende anbefalinger til nasjonale og europeiske beslutningstakere og relevante interessenter:

Mandat Inkluderende HMS-opplæring til alle involverte aktører

- a. Utvikle inkluderende, tilgjengelige, individuelle, skreddersydde kurs tilpasset ulike læringsbehov for å garantere maksimalt læringsutbytte for alle mottakere. Kurset skal dekke bevissthet om funksjonshemming, effektiv kommunikasjon og de spesifikke behovene til personer med nedsatt funksjonsevne i nødsituasjoner. Kurset skal gis med fokus på støttet kommunikasjon, ved hjelp av en metakognitiv tilnærming, i et trykktfritt rom, med involvering av pålitelige personer, og hensyn til sosial romorientering.
- b. Lærere og eksterne funksjonshemmede eksperter som har fulgt personens utvikling og faglig integrasjon, bør være engasjert i å levere denne opplæringen, slik at den virkelig er tilgjengelig, tilpasset og brukersentrert. På denne måten blir kurs gitt til deltakeren med differensierte instruksjoner og kontekstspesifikke casestudieeksempler, slik at de blir undervist om HMS-tiltak i forhold til deres arbeid eller spesifikt utstyr de må bruke. Tillitsskapende tiltak bør skje på forhånd for å sikre at deltakeren har det bra i læringsmiljøet.
- c. De som leder kurset bør bruke klart språk i verbal kommunikasjon. Det er like viktig å planlegge for regelmessige og tilstrekkelige pausetider. Repetisjon av innhold og praktiske



- øvelser bør være en integrert del av treningen. Oppbevaring av materialet bør overvåkes og vurderes regelmessig. I tilfelle deltakerne uttrykker mangel på forståelse, bør alternative leveringsalternativer utforskes.
- d. Når arbeidsgivere utvikler HMS-relaterte tiltak og retningslinjer, bør de starte med å kartlegge risikoene i arbeidsmiljøet, foreta en analyse av behovene til den enkelte arbeidstaker i forhold til sine oppgaver og ansvarsområder og identifisere rimelige tilpasninger som er nødvendige for å sikre arbeidstakerens helse og sikkerhet. Risikoer som vurderes må omfatte ergonomiske, kjemiske, biologiske og psykososiale farer. Deretter utvikle en ledsaget handlingsplan for å operasjonalisere opplæringen med spesifikke mål, tidslinje, handlinger, nøkkelindikatorer, tilpasninger og økonomiske ressurser som skal allokeres for effektiv implementering.
 - e. Omfattende og løpende opplæringsprogrammer bør gis til alle involverte aktører, spesielt rettet mot:
 - a. Ledere og ansatte, slik at de vet hvordan de skal støtte arbeidstakere med funksjonshemming, inkludert de som har en rolle for å støtte evakuering av ansatte i en nødsituasjon, og oppmuntre til likemannsarbeid.
 - b. Personer med nedsatt funksjonsevne selv, slik at de er klar over sine rettigheter og eksisterende helse- og sikkerhetstiltak og retningslinjer på arbeidsplassen.
 - c. Leverandører av sysselsettings- og støttetjenester, arbeidsinspektører, sertifiserte HMS-instruktører og fagfolk, slik at deres kompetanse innen HMS som er følsom for funksjonshemming, finjusteres og styrkes.
 - f. Obligatoriske opplæringskrav for funksjonshemmede for alle arbeidsgivere vil bidra til å sikre en felles kunnskapsbase og forståelse av inkludering av funksjonshemminger på arbeidsplassen og plassere ansvaret for å tilpasse seg ikke bare på den ansatte, men heller på ansettelsesmiljøet, i tråd med UNCRPDs innramming av funksjonshemming.
 - g. Den europeiske unions samarbeid vil være avgjørende for å oppmuntre medlemslandene til å vedta felles retningslinjer basert på kriteriene ovenfor for å etablere opplæring i bevissthet om funksjonshemminger på alle arbeidsplasser og for alle relevante personer som angitt ovenfor, særlig inkludert arbeidssikkerhetsekspertene.

Revidere eksisterende HMS-forskrifter og -standarder på arbeidsplassen

- a. Utvikle hensiktsmessige og effektive helse- og sikkerhetstiltak (dvs. «rimelig tilrettelegging» i tråd med artikkel 27 i UNCRPD) for å sikre at mennesker med nedsatt funksjonsevne kan få tilgang til arbeidsplassen på lik linje med andre. Disse standardene bør dekke fysisk tilgjengelighet (f.eks. ramper, heiser, tilgjengelige toaletter, arbeidsutstyr), digital tilgjengelighet (f.eks. tilgjengelig programvare og nettsteder) og kommunikasjonstilgjengelighet (f.eks. tegnspråktolkning, lettlest informasjon og visuell veiledning som er enkel å følge). Psykososial risikostyring må være en del av slik HMS-styring for å gi en virkelig helhetlig tilnærming som muliggjør helse og sikkerhet på arbeidsplassen for alle.
- b. Inkluderende planlegging og forebygging av helse og sikkerhet krever at man reviderer generelle risikovurderinger og standard nødprosedyrer ved å ta i bruk en samproduksjonstilnærming, slik at alle nøkkelaktører (f.eks. arbeidsgivere, ansatte, inkludert funksjonshemmede), personvernombud (organisasjoner for funksjonshemmede) med ekspertise om emnet og andre relevante eksperter) er involvert i prosessen med å utarbeide



Safe4All

rammeverket for HMS på arbeidsplassen. Verktøy som Online interactive Risk Assessment (OiRA) – som tilbyr en tilgjengelig, trinnvis tilnærming til risikovurderingsprosessen – levert fritt av EU OSHA, og andre AI-ressurser bør brukes for å lette denne prosessen.

- c. I erkjennelsen av at ansatte med nedsatt funksjonsevne ikke er en homogen gruppe og har ulike behov og preferanser, er det viktig å sørge for at deres ulike synspunkter og erfaringer tas i betraktning på alle stadier av utviklingen av HMS-systemer. Samråd bør også engasjere eksperter på HMS når relevant relatert politikk forhandles på nasjonalt plan og EU-plan.
- d. EU bør gi veiledning og støtte til medlemslandene i utviklingen og gjennomføringen av ensartede og harmoniserte tilgjengelighetsstandarder i hele Europa for å legge til rette for effektiv inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmiljøet.
- e. Arbeidsgivere bør oppmuntres til å gå utover lovkrav og iverksette tiltak som støtter den generelle trivselen til ansatte med nedsatt funksjonsevne. Nasjonale HMS-systemer må utnyttes for å støtte disse gode praksisene, slik at de ikke betraktes som en ekstra byrde eller kostnad. EU bør utarbeide særlige retningslinjer for arbeidsgivere om hvordan de skal sørge for slik "rimelig tilrettelegging" på arbeidsplassen, for ulike typer funksjonshemninger og ulike typer yrker, med vekt på HMS-opplæring.
- f. HMS-tiltak og politikk som utvikles på arbeidsplassen, bør overvåkes kontinuerlig gjennom nøkkellindikatorer, slik at de effektivt implementeres og oppdateres ved behov. Samarbeidsutvalg, fagforeninger, helse- og sikkerhetskomiteer og arbeidsgiverorganisasjoner må også være involvert i gjennomføringen av nevnte standarder.

Etablere krav til datainnsamling og rapportering

Håndheving av ovennevnte retningslinjer kan bare oppnås ved å:

- a. Systematisk innsamling av kvalitative og kvantitative data om arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne for å bli inkludert i Eurofunds 'Disability Statistics'. Disse dataene bør fokusere spesielt på deres behov i forhold til helse og sikkerhet på arbeidsplassen, for å identifisere forbedringshull i HMS-opplæringen som tilbys, og for å vurdere arbeidsforholdene. Dataene inndelt etter alder, kjønn og andre relevante kategorier kan samles inn ved å gjennomføre store undersøkelser - for eksempel European Working Conditions Surveys (EWCS) - og intervjuer.
- b. Vurdere de økonomiske (og eventuelt miljømessige) implikasjonene av inkluderende HMS-styringspolitiske systemer, men også evaluere deres innvirkning på trivselen til arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Dette kan gjøres ved å gjennomføre en bred studie av sosial avkastning på investeringen (SROI) som måler kortsiktige og langsiktige effekter av en inkluderende HMS-politikk og opplæring. Det er avgjørende å validere de foreslåtte retningslinjene økonomisk; Målbare suksesser er svært viktige for alle interessenter og er en nødvendig motivator for å investere og fortsette i denne retningen.
- c. Gi arbeidsgivere mandat til å kommunisere om og rapportere om funksjonshemmedes skiftende arbeidsvilkår på en åpen, åpen og tilgjengelig måte. Data bør omfatte forekomst av arbeidsulykker og yrkessykdommer i sammenlignbare arbeidsforhold for personer med og uten nedsatt funksjonsevne. Streng informasjonskontroll og overvåking kan operasjonaliseres gjennom tiltak som, men ikke begrenset til: uformelt interessentengasjement, rapporteringssystemer i sanntid, regelmessige revisjoner, ytelsesvurderinger, kontraktsvurderinger og kontinuerlige tilbakemeldingssløyfer. Arbeidsgiverorganisasjoner og fagforeninger som sentrale arbeidsmarkedsaktører, samt arbeidstakerrepresentasjon og



Safe4All

deltakelsesstrukturer på arbeidsplassen bør mobiliseres for å oppfylle disse rapporteringskravene.

- d. Sikre effektivt tilsyn med foretakenes aktiviteter og påvirkning ved å etablere uavhengige overvåkings- og ansvarlighetsmekanismer. Gjennomføre regelmessige arbeidsinspeksjoner som omfatter funksjonshemmingsaspektet ved HMS for å rapportere om overholdelse av forskrifter knyttet til inkludering av funksjonshemmede i HMS-opplæring. Bruk teknologi for å skape effektive plattformer som muliggjør sømløs kommunikasjon og overvåking av forholdene på arbeidsplassen, noe som sikrer rask respons på nye problemer. Dette kan oppnås ved å spore ansattes oppbevaring og tilfredshet, samt periodisk gjennomgå policyeffektivitet via tilbakemeldingskanaler og pilotprogrammer, avhengig av egnethet til arbeidsmiljøet.
- e. Fremme samarbeid og synergi mellom statlige enheter, interesseorganisasjoner for funksjonshemmede, enheter for sosial økonomi og forskningsinstitusjoner for å samle inn, analysere og spre oppdaterte data om behovene og erfaringene til personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen. Bruk slike funn som grunnlag for fremtidige retningslinjer, nødvendige justeringer på arbeidsplassen og tilpassede HMS-opplæringsmetoder.
- f. Opprett kanaler for ansatte, spesielt arbeidstakere med funksjonshemninger, for å uttrykke klager, klager og varsling knyttet til kritikkverdige forhold på arbeidsplassen eller upassende HMS-opplæring. Disse kanalene bør utformes for å beskytte varslere og sikre at klagenes deres blir tatt på alvor, noe som fremmer et diskrimineringsfritt arbeidsmiljø.

Øke bevisstheten og fremme kunnskapsdeling mellom ulike partnere

For å bekjempe den endemiske oppfatningen av lav sysselsettingsevne hos personer med intellektuelle funksjonshemninger og sikre deres helse og sikkerhet på arbeidsplassen, bør Den europeiske union:

- a. Engasjere flere interessenter, inkludert arbeidsgivere, fagforeninger, jobbveiledere, profesjonelle instruktører og personer med nedsatt funksjonsevne, i arbeidet med å implementere inkluderende HMS-opplæring. Legg vekt på praktiske, praktiske treningsmetoder i forbindelse med en metakognitiv tilnærming for å øke effektiviteten og mottakeligheten.
- b. Argumentere for lovgivningsstøtte fra nasjonale, regionale og lokale myndigheter for å styrke beskyttelsen av PwDs sikkerhet og helse på arbeidsplassen. Presse på for vidtrekkende integrering av de nevnte forslagene i politikkområdene velferd, helse, arbeid og sosialøkonomi. Bring disse avdelingene sammen for i fellesskap å lete etter prosjektrøm og skape løsninger for å gjøre arbeidsplasser tilgjengelige, og innovasjon i rimelige overnattingssteder.
- c. Omsette retningslinjer til fordøyelig informasjon som kan nå alle relevante interessenter ved å berike EU-OSHAs "HMS-kampanjeværktøykasse" med passende innhold om arbeidstakere med funksjonshemninger. Målet er å utfordre eksisterende stereotyper om PwD på arbeidsplassen, fremme sikkerhet på arbeidsplassen og fremme god praksis innen HMS-styring og -forebygging. Utnytte aktivitetene til Work Integration Social Enterprises (WISEs) for å bygge momentum og støtte for disse målene.
- d. Iverksette omfattende offentlige opplysningskampanjer med fokus på sikkerhet på arbeidsplassen med vekt på inkludering av funksjonshemmede. Bruk av flere



Safe4All

- kommunikasjonskanaler - inkludert, men ikke begrenset til, tradisjonelle medier, sosiale medieplattformer, elektroniske verktøy, kampanjer og workshops - ved å bruke tilgjengelige formater og sikre kontinuerlig toveiskommunikasjon. Kjernebudskap bør tilpasses den lokale konteksten og støttes av førstehåndsvitnesbyrd fra primærmottakere.
- e. Gi klar og tilgjengelig veiledning til bedrifter og bedrifter om hvordan de kan få tilgang til statlig og europeisk finansiering og bistand for å muliggjøre jobbinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne. Legge til rette for prosessen med å sikre økonomiske ressurser for å implementere inkluderende ansettelsespraksis.
 - f. Etablere en europeisk pool av god praksis og data koordinert av EU OSHA, og samle suksesshistorier som viser fordelene med inkluderende HMS-opplæring og mangfold på arbeidsplassen. Denne informasjonen bør gjøres offentlig og lett tilgjengelig ved å sette opp en utpekt online plattform. Det er å bli et sted å feire suksesser og dele positive historier knyttet til virkningen av politikken for å inspirere og motivere ikke bare PwDs, men ansatte og ansatte. Regelmessig oppdatere og spre informasjonen på nettplattformen for å sikre kontinuerlig kunnskapsdeling og presse på for innovasjon blant arbeidsgivere, tjenester og andre interessenter over hele Europa.
 - g. Involvere alle viktige interessenter fra de ulike sammenkoblede og overlappende sektorene knyttet til HMS og funksjonshemming – både private og offentlige enheter som driver med velferd, helse, sysselsetting og sosialøkonomi – i nasjonale, tverrsektorielle arbeidsgrupper for hver medlemsstat. En nasjonal koordinator veileder arbeidsgruppen for å fremme rettidig utveksling av informasjon om forskning, praksis og veier for fremtidige forbedringer av HMS-styring som inkluderer arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

Konklusjoner

Å omfavne den her beskrevne inkluderende tilnærmingen til helse og sikkerhet på arbeidsplassen styrker hele sysselsettingssektoren, sosialøkonomien og utover. Denne tilnærmingen gjenspeiler en proaktiv forventning om et arbeidsmarked i stadig utvikling, og anerkjenner de forestående behovene til en aldrende arbeidsstyrke, der ansatte kan møte utfordringer som redusert mobilitet og økt psykososial risiko. Ved å ta tak i disse problemene nå, spesielt gjennom omfattende HMS-opplæring skreddersydd for inkludering, kan det etableres et solid grunnlag med overførbare applikasjoner til andre sektorer. Det er uunngåelig at antallet personer med nedsatt funksjonsevne i Europa går oppover. I stedet for å se på ansatte med nedsatt funksjonsevne som en «byrde», må fortellingen omformuleres for å vise dem frem som en verdifull ressurs i et stadig mer mangfoldig arbeidsmarked.

For virkelig å skape en inkluderende arbeidsplass er det nødvendig med systemisk endring. Opplæringsforskrifter fungerer som et sentralt utgangspunkt for denne transformativ retningen. Multilevel intervensjoner er nødvendig for å få på plass, håndheve og overvåke gjennomføringen av slike opplæringer. Disse er bare effektive hvis de fokuseres og tilpasses den enkelte person, basert på en helhetlig forståelse av HMS. Dette øyeblikket representerer en unik mulighet for europeiske ledere til å gå i bresjen for endring i en tid der "funksjonshemming og inkludering" risikerer å forbli et hult slagord, til skade for sikkerheten og helsen til tusenvis av arbeidstakere med funksjonshemninger. Ved å ta proaktive skritt, fremme bevissthet, revidere standarder, styrke juridiske krav, engasjere interessenter og dele beste praksis, kan Europa etablere et varig og bærekraftig rammeverk.

