

# אקלים בטיחות בעבודה ובתעבורה והקשר לשיעור תאונות דרכים של עובדים בארגון



מעבר לנזקים הגדולים שגורמות תאונות דרכים לפרט, נגרמים גם נזקים גדולים לארגונים. העיסוק בתאונות דרכים מתבצע לרוב ברמת הנהג (הפרט) וברמה הלאומית, וכמעט שאינו מתבצע ברמת מקום העבודה - הארגון. לאקלים הבטיחות בעבודה בארגון יש השפעה גדולה, בין השאר, גם על תרבות הנהיגה של העובדים

מאת ד"ר שלהבת ל. צור

**ה**עיסוק בתאונות דרכים מתבצע לרוב ברמת הנהג (הפרט) וברמה הלאומית. המחקרים עוסקים ברמת הפרט בעיקר בחקר תנאי הדרך, התנהגות הנהג והאינטראקציה שביניהם. ברמה הלאומית המחקרים עוסקים בעיקר ברגולציה ובתכנון לאומי של מערכת התחבורה. מעבר לנזקים הגדולים שגורמות תאונות דרכים לפרט, נגרמים גם נזקים גדולים לארגונים. בעשור האחרון החלו ארגונים להשקיע משאבים רבים בדרכי הפעולה האפשריות להקטנת הנזקים הנגרמים כתוצאה מתאונות דרכים. בין הפעילויות המעשיות הרווחות כיום בארגונים ניתן למצוא הדרכות מקצועיות לנהגי הארגון, שיפור תחזוקת כלי הרכב והצידוד שבהם, הפעלת קבוצות דיון בנושאי בטיחות בדרכים ותיגמול נהגים מצטיינים.

**הכותבת היא מרצה בטכניון בתחומי האיכות והבטיחות בארגונים. המאמר מבוסס על עבודת דוקטורט של המחברת בנושא זה**  
shalheve@tx.technion.ac.il

מחייב להתייחס לארגונים כישויות חברתיות שיש להן מאפיינים מבניים המייחדים אותן ממסגרות אחרות. המכנה המשותף ביניהן הוא קיום של תכונות בסיסיות כגון היררכיות של בעלי תפקידים, סוגי התמחויות בביצוע משימות שונות, תוך חלוקת עבודה ותיאום בין יחידות ארגוניות, מידה של פורמליות וסטנדרטיזציה של תהליכים, ומרכזיות של קבלת ההחלטות.

הפעילויות מבוססות על היבטים של למידה ויצירת אקלים המעודד ציות לכללי בטיחות ולנהלים, וכן - הפעלת תקני ניהול המבוססים על תקן ISO 9000. לניהול האיכות, לניהול מערכות תעבורה פנים ארגוניות (תקן ישראלי: ת"י 9301 - מערכות ניהול בטיחות ואיכות של מערך תחבורה ותעבורה יבשתיות - דרישות). ההקשר לחקירת תאונות דרכים ברמת הארגון



### מעורבות נהגי הארגון בתאונות דרכים והקשר לאקלים הבטיחות בעבודה

תאונות דרכים שבהן מעורבים עובדי ארגון בעת עבודתם נחשבות כתאונות עבודה (מצד הארגון, מצד העובד ומצד חברות הביטוח). תאונות דרכים אלה מתרחשות לרוב מחוץ לכותלי הארגון ואופייניות לארגונים שיש להם צי רכב לשימוש העובדים, אם כחלק ממערך השירות ללקוחות (כגון חברות תובלה, חברות העוסקות בשליחויות, חברות המספקות שרותי תיקונים ותחזוקה, חברות פיקוח בשטח וכד'), או כחלק מתנאי העבודה המקובלים בארגון. עובדים אלה מתניידים באמצעות רכבי החברה ומועדים להיות מעורבים בתאונות דרכים, ברמות שונות של נזקי רכוש ונפש. במחקרים שבוצעו בתחום התחבורה היה קושי לאסוף נתונים ברמת הארגון. קושי זה לאיסוף נתונים אינו ייחודי לתחום הארגוני בלבד. ברוב מדינות אירופה וכן בארה"ב, איסוף הנתונים הקשורים לתאונות דרכים והיכולת לנתחם לוקה בחסר, עקב שונות רבה בסוגי הנתונים הנאספים.

מגוונים שתחום עיסוקם העיקרי הוא תעבורה, או שבמסגרת פעילותם קיים מערך תעבורה מנוהל, כנזכר בת"י 9301 הנ"ל.

באקלים בטיחות גבוה בעבודה קיימת בארגון התייחסות למדיניות תומכת בטיחות ובריאות. אקלים זה יכול להיות חלש או חזק - תלוי במידת ההסכמה של העובדים בארגון או ביחידה של הארגון. לנושא זה יש השפעה מכרעת על התנהגות הבטיחות.

קיימים קשרים חזקים בין אקלים הבטיחות בארגון לבין נטיית עובדי הארגון למעורבות בתאונות עבודה לסוגיהן השונים. נמצא כי קיימת השפעה של המנהלים בארגון על מעורבות העובדים בתאונות עבודה. מנהלים ממלאים תפקיד חשוב בקידום הבטיחות במקום העבודה, בכך שהם משפיעים על מדיניות הארגון בנושא הבטיחות, והיא משפיעה על תנאי הבטיחות בעבודה. מנהלים ברמה נמוכה יותר משפיעים על מידת הציות של עובדים לחוקי הבטיחות במקום העבודה. לדוגמה, יש חשיבות לעמדות של הממונים ביצירת דפוסי התנהגות בטיחותית אצל עובדיהם כפי שנמצא, לדוגמה, בקרב עובדי תחזוקת כבישים - שם עמדת הממונה לגבי נושא הבטיחות, והמשוב הניתן על ידו לעובדים אלה מיד לאחר ביצוע העבודה, היוו מרכיב מכריע ביצירת דפוסי ההתנהגות הבטיחותית.

ברוב מחקרי הבטיחות בעבודה משתמשים כיום במדדים האמורים לבחון את האקלים הארגוני כיחידה אחת. ברמת הניתוח של האקלים ביחידות ארגוניות או בארגון כיחידה אחת, אין מקום לניתוח של רמת הפרט. רמת היחידה או הארגון הכולל באה לידי ביטוי במדיניות הארגון ובנהלים הקיימים בנושא זה, ובהתאם לכך קיימים הבדלים בין קבוצות עובדים בתוך ארגון אחד בתפיסת אקלים הבטיחות שלהם. עובדים בתוך כל קבוצה מפתחים תפיסה דומה בנוגע לאקלים הבטיחות. בתוך כל יחידה ניתן למצוא הומוגניות של תפיסות עובדים. תפיסה כזו מעידה על הטרוגניות בין יחידות בארגון. מנהלים ישירים ביחידות הופכים את הנהלים ברמת הארגון להוראות עבודה ספציפיות המאפשרות ביצוע של פעולות. לאור זאת מנהלים אלה צריכים, באופן קבוע, לקבל החלטות כיצד להוציא לפועל נהלים, בעודם לוקחים בחשבון מצבים ספציפיים האופייניים ליחידות שעליהן הם אחראים. על כן, למנהלים ישירים בכל יחידה יש השפעה על אקלים הבטיחות הקיים ביחידה ועל ההתנהגות הבטיחותית של עובדיהם.

קיים קשר בין רמות שונות של אקלים ורמות שונות של נפגעים. ההסבר לקשר זה מתאר את עמדות העובדים כלפי נושאי הבטיחות בעבודתם - כמשפיעות על ציפיות העובדים לקבלת תוצאות מסוימות, ואלה משפיעות על הביצועים בפועל, קרי, על ההתנהגות הבטיחותית של העובדים. התנהגות העובדים משפיעה בסופו של דבר על נתוני הבטיחות המתועדים בארגון.

מערכת זאת פועלת בהשפעה הדדית עם מערכות חיצוניות נוספות (ארגונים, לקוחות, ספקים ועוד), ובתוכה פועלים על פי כללים והסכמות מסוימים, המכונים לעיתים בשם "תרבות" או "אקלים". ההבדל בין "תרבות" ל"אקלים" מוגדר, אולם לעיתים קרובות קיים בלבול בין שני המושגים האלה וכן קיים בלבול בין הגורמים המשפיעים על תרבות ואקלים ובין הגורמים אשר תרבות ואקלים משפיעים עליהם.

### כיצד קשור אקלים בטיחות בעבודה לתאונות עבודה?

תאונות עבודה גובות מחיר כבד מארגונים, מחיר ישיר ומחיר עקיף. עלות תאונות העבודה בארה"ב, בתעשייה בלבד, בשנת 1996, היה כ-121 מיליארד דולר, כולל הוצאות מינהליות, וכ-80 מיליון ימי היעדרות בפועל, בשנת 1996, ועוד כ-60 מיליון ימי היעדרות עתידיים כתוצאה מכך. הטענה היא, שהתרחשותן של תאונות נובעת לא רק מהיבטים טכנולוגיים הנדסיים אלא גם בשל האקלים הקיים בארגון.

אקלים ארגוני מתייחס לתפיסות משותפות של חברים בארגון לגבי מדיניות, נהלים ודרכי פעולה הקיימים בו, והוא משויך ליחידה ארגונית אחת, שבה מעורבים העובדים בפעילויות דומות, ומייחסים משמעויות, ציפיות והתנהגויות דומות לאותם אירועים. גם סוג המנהיגות ביחידה הארגונית קשור לעיצוב תפיסת האקלים של העובדים ביחידה ומשפיע על השימוש בגישות מעשיות, אסטרטגיות וקביעת יעדים של חברי אותה יחידה ארגונית.

באקלים ארגוני קיימים מספר פרמטרים וביניהם: חוזק האקלים ורמת האקלים. שני מימדים אלה מתארים את המידה שבה עובדים מפרשים באותה דרך את אותם אירועים ומפתחים את אותן ציפיות. חוזק האקלים (חלש-חזק), מציין את מידת העיקביות הפנימית של תפיסות האקלים. ככל שהאקלים הארגוני חזק יותר - השונות בביטויים אלה בקרב העובדים תהיה קטנה יותר ולהיפך. רמת האקלים מתארת את האקלים במונחי גובה. ככל שהאקלים גבוה יותר, כך הוא יתמוך יותר בביצוע לפי מדיניות ונהלים המוכתבים על ידי הארגון. רמת אקלים גבוהה מאופיינת ביישום פעולות בטיחות על ידי הדרג הניהולי. לחוזק האקלים נודעת השפעה גדולה על היכולת לבא את רמת האקלים בארגון.

אחד מסוגי האקלים הקיימים בארגונים הוא אקלים בטיחות בעבודה (בנוסף לסוגי אקלים אחרים, כגון: אקלים שירות, אקלים חדשנות ועוד). אקלים הבטיחות מוגדר כתפיסות משותפות של חברי הארגון לגבי מדיניות הארגון בעניין נהלים וביצועי בטיחות. אקלים בטיחות בתעבורה מוגדר כ"כתפיסות משותפות של עובדים ביחס למדיניות הארגון, לנהלים, לפעולות וביצועי בטיחות הקשורים לתחום התעבורה הפנים ארגונית". תעבורה פנים ארגונית מתייחסת לפעילות ארגונים



נשאלת השאלה: מהו אופי הקשר? אופי הקשר הקיים בין 2 סוגי האקלים בא לידי ביטוי בהחלטות שעל העובדים לקחת כאשר הם נמצאים במצבי קונפליקט. כדי לעמוד בסטנדרטים הנדרשים של איכות השירות, עובדים נדרשים, לעיתים, על ידי הממונים הישירים שלהם, לבצע מטלות במסגרות זמן מוגדרות ותחת לחץ, וזאת על מנת להוציא את המוצר או השירות בזמן ובאיכות הנדרשת. דרישות אלה יכולות לסתור את מסרי הבטיחות של אותם ממונים ישירים בקשר לצורך בשמירה על כללי הבטיחות בעבודה. במצבים שבהם חסרות לעובדים הנחיות ברורות כיצד לפעול (כגון במקרים של נסיעת עובד ברכב הארגון מחוץ לכותלי הארגון), העובדים יפעלו בהתאם לאופן שבו הם תופסים את האקלים הקיים ביחידה. ישנם מעט מאוד מצבים שבהם ברור לעובד כיצד עליו לפעול. לקטגוריה זו שייכות פעולות שהן שיגרתיות מעיקרן, ולכן קל מאוד לעובדים להשתמש בהוראות או בהלים ספציפיים למקרים אלה. במקרים שבהם קיימת עמימות יחסית, ואין מספיק נהלים ברורים באשר לאופן התגובה למקרים האפשריים - תפיסות האקלים הן אלה שישפיעו על העובד בתגובתו למצב. הסיטואציה שבה עובד יוצא מהארגון במסגרת עבודתו, על מנת לבצע משימה מסוימת באמצעות רכב הארגון, שתכליתה הוא שירות ללקוח (בין אם הלקוח הוא פנימי או חיצוני), היא בין המצבים שבהם קיימת העמימות הגדולה ביותר. כך, עקב מספר המקרים הרב שהעובד יכול להיתקל בהם בלא ידע ברור או נהלים מתועדים שיסייעו לו להחליט כיצד עליו להתנהג, וגם בגלל המרחק הפיזי ממקום העבודה ומפיקוחו של הממונה. וכמו כן, עקב ניגוד אפשרי במסגרת הדרישות הקשורות לעבודה (כגון מהירות הגעה ליעד או ללקוח כנגד הדרישה לנהיגה בטיחותית ברכב הארגון). **במצב כזה יפגין העובד את התפיסות שלו בקשר לאקלים, הן בנושאי הבטיחות בתעבורה והן בנושאי השירות.** לפיכך, בסיטואציה כזו המתוארת לעיל, קיים הפוטנציאל ליחסי תחרות בין 2 סוגי האקלים, וכפועל יוצא מכך קיימים הבדלים בין ביטויי אקלים הבטיחות לביטויי אקלים השירות, ואלה בתורם משפיעים על ביצועי הבטיחות בתעבורה בארגון (שיעור תאונות הדרכים של העובדים) וביצועי השירות בו (שביעות רצון הלקוחות).

### מה על ארגונים לעשות על פי מימצאי המחקר?

במחקר לדוקטורט שהסתיים לאחרונה (2008) על ידי המחברת, נמצא כי אכן: לאקלים בטיחות בתעבורה ולאקלים השירות יש השפעה על מידת מעורבות נהגי הארגון בתאונות דרכים. לרמת אקלים הבטיחות בתעבורה (אך לא לחוזק) ולפעילויות המעשיות שמבצע ארגון בתחום הבטיחות בתעבורה יש השפעה הפוכה על מעורבות נהגי הארגון בתאונות דרכים.

השאלה כיצד מתמודד הארגון עם קונפליקט מעין זה בהקשר של הבטיחות **שמחוץ לכותלי הארגון** - מההיבט התעבורתי. רמת מחקר נוספת אשר מקובלת מאד לבחינת שאלה זו היא רמת המיקרו לניתוח התרחשותן של תאונות דרכים. ברמה זו מוצגות תיאוריות התנהגות פסיכולוגיות של פרטים (נהגים) בהקשר מסוים אך הרמה הארגונית מוזנחת גם בתחומים הללו. במחקרים **ברמה הארגונית** העוסקים **בפן התעבורתי** של תאונות דרכים במסגרת העבודה בודקים, בין היתר, נושאים כגון: הקשר בין רמת הלחץ במקום העבודה לבין מידת מעורבות העובדים בתאונות דרכים; בחינת מידת הציות של שליחי מזון מהיר (לדוגמה) לכללי הבטיחות בדרכים, כפועל יוצא מיישום סוגי טכניקות לניהול על פי יעדים; בחינת מעורבות עובדים בתאונות דרכים כפועל יוצא מתרבות תעבורתית, כמעט ללא התייחסות לאקלימי בטיחות בכלל או להימצאות סוגי אקלים אחרים בארגון, אשר עלולים להשפיע אחד על השני. במקרים רבים נלקחים נתוני תאונות הדרכים באמצעות דיווחי עובדים, אשר גם דיווחו על עמדותיהם בנושאי תעבורה במסגרת האירועים - תהליך המבוסס על מערכת עקרונות הוא בעייתי כשלעצמו.

### האם קיים קשר בין אקלים בטיחות בתעבורה, אקלים שירות ותאונות דרכים?

כפי שתואר לעיל, התנהגות עובדים מושפעת מאופן היישום בפועל של מדיניות הבטיחות בעבודה והנהלים הקיימים בארגון, באמצעות הממונים הישירים שלהם. לעיתים קיים פער בין האופן שבו מוצג נושא הבטיחות על ידי הנהלה הבכירה לבין האופן שבו היא מופעלת, הלכה למעשה, על ידי הממונים הישירים. העיסוק בתחומים המקצועיים השונים המופעלים בכל יחידה בארגון מתייחס לאופן שבו כל ממונה מפרש את המדיניות והנהלים של ההנהלה. כתוצאה מכך מתהווים בארגון מספר "אקלימים" בו זמנית: אקלים בטיחות, אקלים שירות, אקלים חדשנות ועוד.

**אקלים השירות** מוגדר כ"תפיסות העובדים באשר לתחומים המקצועיים, לנהלים ולהתנהגויות המצופות, המתוגמלות ונתמכות על ידי הנהלת הארגון בכל הקשור לשירות ללקוח ולאיכות שירות זה".

העיסוק בניגוד בין סוגי ביצועים שונים, מתבטא בהקשר אקלימי אחד. כלומר, ניגוד כזה בתחום הבטיחות בעבודה קיים בין ביצועי בטיחות לבין תפוקה, יעילות או מהירות בהקשר הבטיחותי בלבד. בעיסוק בניגוד דומה, בכל הקשור לשירות - הניגוד מוצג, בהקשר השירות בלבד, בין איכות השירות לבין יעילות הביצועים. למרות ההפרדה ההחלטית של ארגונים ומחקרים בין נושאי בטיחות לבין נושאי שירות בהקשר האקלימי, הרי שקיים קשר בין 2 תחומים אלה לבין סוגי האקלים האלה בארגון - בין אקלים הבטיחות ובין אקלים השירות.

המחקרים המבוצעים בתחום מתבססים, ברוב המקרים, על נתוני משטרה המכילים מאפייני דרך ותנועה והם מוגבלים בכל הקשור למאפייני הנהג והרכב; ועל נתונים ממקורות אחרים, כגון: בתי חולים, שירותי כיבוי אש, מכונים פתולוגיים וחברות ביטוח. קשה להשוות בין הנתונים האלה מאחר שברוב מדינות אירופה וארה"ב וכן בישראל, נתוני המשטרה כוללים משתנים הקשורים לתאונות עם נפגעים, בעוד שתאונות ללא נפגעים אינן נכללות כלל במערכת זו. יתירה מכך, מאגר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בישראל מבוסס על נתוני המשטרה בלבד. חסרון זה אינו מאפשר מחקר מעמיק תוך ביצוע השוואה בין ארגונים ולבטח לא בין יחידות של ארגונים. בנוסף לבעייתיות ביכולת להשתמש בנתונים אמנים וזמינים, לא קיימת התייחסות מספקת **ברמה הארגונית** לנושא התעבורתי. לדוגמה: בעוד שקיימים מחקרי בטיחות מההיבט הארגוני, העוסקים **בקונפליקט** בין הציות לחוקי הבטיחות **בתוך מקום העבודה** לבין היבטים אחרים של ביצועים בעבודה, כגון: מהירות ופרודוקטיביות, הרי שקיים עיסוק מועט בבחינת

כלומר, ככל שאקלים הבטיחות בתעבורה גבוה יותר - שיעור מעורבותם של העובדים בתאונות דרכים יהיה נמוך יותר. כמו כן נמצא כי ככל שמיישמים יותר פעילויות בתחום התעבורה בארגון - שיעור מעורבותם של נהגי הארגון בתאונות דרכים קטן יותר. וכן, ככל שמיישמים יותר היבטי שירות, כך שיעור מעורבות נהגי הארגון בתאונות דרכים יותר גדול.

ההשפעה ההדדית בין אקלים הבטיחות בתעבורה לבין אקלים השירות נמצאה כבעלת השפעה על שיעור מעורבותם של הנהגים בתאונות דרכים, ועל מידת שביעות רצון הלקוח, כאשר לחוזק 2 סוגי האקלים יש תפקיד חשוב בכך. כאשר קיימת בארגון או ביחידה ארגונית הסכמה רבה בקרב העובדים בקשר לנושאי הבטיחות בתעבורה ולשירות, ובמידה ו-2 האקלימים הם ברמה גבוהה - ייפגעו ביצועי הבטיחות בתעבורה וביצועי השירות גם יחד. לעומת זאת, במצבים שבהם אחד מהאקלימים ברמה גבוהה והשני ברמה נמוכה - הארגון יכול לתפקד בצורה הטובה ביותר, תוך שילוב של 2 התחומים יחדיו (בטיחות עם שירות) וזאת, במידת פגיעה מיזערית של האחד בשני. לעומת זאת, במצבים שבהם 2 האקלימים בעוצמה חלשה אך ברמה גבוהה, יכולת הארגון לנתב את פעילותו ב-2 התחומים תהיה בעייתית. המימצאים מצביעים על כך שאקלים בטיחות בתעבורה אכן משפיע על עובדים המרוחקים ממקום עבודתם ומהווה מנגנון של "פיקוח

מרחוק", וכי בין אקלימי הבטיחות בתעבורה והשירות בארגון יכולים להיווצר יחסי גומלין, הבאים על ביטויים ב-2 מופעים אפשריים: מופע אחד מאפיין את גישת ההלימה בין תהליכים ארגוניים ומופע שני מתאר מצב על פי גישה של תחרות ביניהם.

לרוב, ארגונים הפועלים במגזר העסקי נוטים להתרכז בביצועים בתחום הכלכלי ולהתעלם, לעיתים קרובות, מתחומים אשר בהם - למרות ההשלכה הכלכלית - נראה כי לכאורה לא קיימת עליהם השפעה ארגונית. במחקר זה הוכח הצורך לקחת בחשבון גם תחומים ארגוניים אשר עד כה לא ייחסו להם חשיבות מספקת. תחום הבטיחות בתעבורה ומעורבותם של עובדים בתאונות דרכים אינו תחום זניח, גם עקב ההוצאות העצומות של ארגונים בתחום זה אך גם עקב העובדה כי המחקר הנוכחי הראה כי לארגון יש דרך להשפיע על עובדיו בתחום זה, גם אם הם מרוחקים ממקום עבודתם. לפיכך, ייטב שהנהלות הארגונים תשכלנה להקדיש משאבים ממוקדים ליחידות ארגוניות שונות, בהתאם לרמה ולחוזק אקלים הבטיחות בתעבורה ובשירות הקיימים בכל יחידה, בייחוד בקרב יחידות שבהן העובדים פועלים בריחוק ממוקד הפיקוח. מימצאי המחקר המצביעים על כך שלתחומים ארגוניים שונים, ולכאורה זרים זה לזה, יש השפעה הדדית זה על זה: משפיעים על ביצועי הארגון בתחומים אלה, ומעלים את הצורך בחשיבה אינטגרטיבית,

המשלבת יחד תחומי פעילות שונים בארגון. המידור הקיים בחלק מהארגונים בכל הקשור לאסטרטגיית הפעולה שלהם עלול לפגוע בביצועים ועל כן מומלץ כי ארגונים ישכילו לבצע שילוב בין מספר תחומים ארגוניים בעת קביעת תכניות אסטרטגיות ארוכות טווח, כמו גם בקביעת תכניות פיתוח ארגוני קיצרות טווח. לפיכך, מדידת אקלים ארגוני במספר תחומים במקביל, כגון בתחום הבטיחות בתעבורה ובתחום השירות, היא דרך יעילה ופרואקטיבית למציאת אופי הפעילות הטוב ביותר של הארגון על מנת שלא לפגוע בביצועים בתחומים מתחרים. בנוסף, מומלץ כי ארגונים אשר בהם מתייחסות תכניות העבודה לביצועים ארגוניים בתחומים שונים, יתחשבו בכך כי ביצועי בטיחות בתעבורה של עובדים הם תחום נוסף וקריטי של ביצועים אשר עליהם לקחת בחשבון, והם גם חלק מהשקעת המשאבים בארגון. תחום זה הוא בעל חשיבות לחיי העובדים, בדיוק כפי שתחום הבטיחות בעבודה של העובדים בתוך מקום העבודה הוא גורם חשוב ומטופל. בגישה הארגונית הרווחת כיום - לארגונים יש תפקיד מכריע גם בחובתם כלפי הקהילה שבמסגרתה הם פועלים (תקן ישראלי: ת"י 10000 לאחריות חברתית). כחלק מגישה זו, עובדי הארגון היוצאים ממקום עבודתם לביצוע משימותיהם, הם שגרירי הארגון ועליהם מוטלת החובה לייצג את ארגונם גם כלפי הציבור החשוף אליהם ולא רק כלפי הלקוחות. ■

## קורסים וימי עיון במחוז חיפה והצפון לחודשים נובמבר, דצמבר 2009 הקורסים וימי העיון יתקיימו במלון הר-הכרמל בחיפה

**המוסד לבטיחות ולגיהות**  
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.

### נובמבר

קורס נאמני בטיחות (בסיסי) 3 מפגשים רצופים

לעובדי תעשייה 18.11-16.11

קורס נאמני בטיחות (מתקדם) 26.11-22.11 לנאמני בטיחות במפעלים ובארגונים

קורס הובלת חומ"ס (בסיסי) 13.11-12.11 לנהגים המעוניינים להוביל חומ"ס

השתלמות הובלת חומ"ס (רענון) 27.11; 13.11 למובילי חומ"ס בעלי רישיון תקף

יום עיון: בטיחות באתרי בנייה 9.11

למהנדסים, טכנאים ומנהלי עבודה העוסקים בביצוע

### דצמבר

קורס נאמני בטיחות (בסיסי) 3 מפגשים רצופים

לעובדי תעשייה 9.12-7.12

קורס הובלת חומ"ס (בסיסי) 11.12-10.12 לנהגים המעוניינים להוביל חומ"ס

השתלמות הובלת חומ"ס (רענון) 25.12; 11.12 למובילי חומ"ס בעלי רישיון תקף

### הרצאות בודדות (בהיקף 2-4 שעות הדרכה, בתיאום עם המזמין ולפי צרכיו)

בטיחות כללית.	בטיחות בהפעלת מלגזה.	ארגונומיה ומניעת כאבי גב תחתון.	בטיחות כללית.
ציוד מגן אישי.	בטיחות בעבודות בנייה.	הגורם האנושי בתאונות עבודה.	ניהול בטיחות.
הגנת מכונות.	חוקים ותקנות (חוק ארגון הפיקוח	גיהות תעסוקתית.	החלקות, מעידות ונפילות.
סיכונים חשמל.	ופקודת הבטיחות בעבודה).	עזרה ראשונה.	בטיחות בהפעלת עגורן.
סיכונים עם חומרים כימיים.	אחריות משפטית.	תנאים סביבתיים (רעש, אבק, תאורה).	בטיחות בעבודות תחזוקה.
בטיחות בעבודה עם כלי עבודה ידניים.	בטיחות בעבודות ריתוך.	חקירת תאונות עבודה.	

## לפרטים נוספים: מחוז חיפה והצפון

טל': 04-8218890-4, פקס: 04-8218895

דוא"ל: Haifa@osh.org.il