

# הדרכת בטיחות או חינוך לבטיחות

מאת ד"ר סמי סעדי

**א**ין ספק שהדרכת עובדים בנושאי בטיחות וגיהות בעבודה היא אחד הכלים החשובים ביותר העומדים לרשות המעסיקים למניעת תאונות עבודה ומחלות מקצוע. כך רואה זאת גם המחוקק. חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954, מחייב את המעביע במקום העבודה להדריך עובדים בדבר הסיכונים במקום עבודתם. יתרה מזאת חוק ארגון הפיקוח על העבודה מחייב את המעביע במקום העבודה לוודא שהעובד הבין את ההדרכה שהוענקה לו:

## 3. הדרכת עובדים

(א) מחזיק במקום עבודה יקיים הדרכה בדבר מניעת סיכונים והגנה מפניהם (להלן - הדרכה) באמצעות בעל מקצוע מתאים ויוודא שכל עובד הבין את הסיכונים והוא בקיא דיו בנושאי ההדרכה, בהתאם לתפקידו ולסיכונים שלהם הוא חשוף; מחזיק במקום עבודה יחזור ויקיים הדרכה כאמור בהתאם לצורכי העובדים ולפחות אחת לשנה.  
כמו כן, חוק ארגון הפיקוח על העבודה מטיל על העובד חובה להתייבב להדרכה שהוזמן אליה ע"י מעסיקו:  
"2) להתייבב לכל הדרכה שהזמינו אליה המחזיק במקום העבודה או מי מטעמו, זולת אם היתה סיבה סבירה להעדרו."  
השאלה שיש להעלות בעקבות החוק היא למה מתכוונים כאשר מדברים על הדרכה, והאם זה מה שבאמת צריכים לעשות על מנת להשיג את המירב במניעת תאונות עבודה ומחלות מקצוע.

## מהם הגורמים העיקריים להתרחשות תאונות עבודה

מחקרים רבים שבוצעו ברחבי העולם, שבהם נותחו גורמי השורש לתאונות עבודה ומחלות מקצוע, מצביעים על טעויות אנוש, התנהגות לא בטיחותית או בגדול - הגורם האנושי כגורם העיקרי לתאונות עבודה ומחלות מקצוע. על פי הסטטיסטיקה יותר מ-95% מתאונות העבודה נגרמות בשל הגורם האנושי. מכאן שמניעה אפקטיבית של תאונות עבודה משמעותה שינוי בתפיסה ובהתנהגות של עובדים, דהיינו: מעבר מהתנהגות לא בטיחותית להתנהגות בטיחותית. התנהגותו של העובד מושפעת מגורמים

הכותב הוא מנהל מחוז חיפה והצפון של המוסד לבטיחות ולגיהות

שונים בסביבתו המתייחסים לנורמות, ערכים, אמונה וגישה שהעובד מגבש לכל נושא הבטיחות. שינוי בהתנהגות העובד יכול להתרחש אך ורק אם נביא בתחילה לשינוי בגורמים הנ"ל.  
הדרכה במקומות עבודה, כהגדרתה בספרות המקצועית, מתייחסת להקניית ידע, מיומנויות ויכולת מקצועית פרקטית לצורך ביצוע מטלה או משימה מסוימת בצורה טובה יותר. בדרך כלל, הדרכה משמשת את מקומות העבודה לפיתוח החוץ האנושי לצורך שיפור ביצועים. לכן הדרכה כהגדרתה בספרות המקצועית לא יכולה להביא לשינוי המיוחל בתפיסה ובהתנהגות ולהפחתה במספר תאונות העבודה ומחלות המקצוע.

## לשנות את ההתנהגות

לצורך שינוי ומעבר מהתנהגות לא בטיחותית להתנהגות בטיחותית חייבים לפעול בשיטות ובעקביות, ולפעמים במשך תקופה ארוכה. החינוך לבטיחות נועד להביא, בטווח הרחוק, לפיתוחה של תרבות בטיחות בארגון ולא בהדרכת בטיחות. לאור האמור לעיל ניתן לעשות הבחנה ברורה בין תפקידו של מערך הבטיחות הארצי (הגופים הממשלתיים, הציבוריים וכל הגופים מחוץ לארגון), לתפקידו של מערך הבטיחות הפנים ארגוני (המחזיק במקום העבודה, הממונה על הבטיחות, ועדת בטיחות ונאמני בטיחות). נראה שעיקר תפקידו של מערך הבטיחות הארצי הוא לעצב מדיניות, להעביר ידע, לפתח כלים ולהטמיעם בקרב מערך הבטיחות הפנים ארגוני. הכלים צריכים להיות מותאמים במיוחד לחינוך מבוגרים, וישמשו את מערך הבטיחות הפנים ארגוני לפעילות יומיומית של חינוך לבטיחות - במטרה להגיע עם הזמן לפיתוחה של תרבות בטיחות בארגון. לא קל לפתח תרבות בארגון. הגישה הרווחת היום היא לאלץ את העובדים בכל מיני דרכים להתנהג בצורה בטיחותית מתוך הרגל. זה יכול להביא לתוצאות הרצויות בטווח הקצר אבל לא יכול להוות תחליף לפיתוח תרבות שבה התנהגות בטיחותית היא תולדה של נורמות, ערכים ודרך מחשבה שהעובד גיבש לעצמו.

## לעורר מוטיבציה בקרב העובדים

להלן מספר דגשים שיכולים לסייע למערך הבטיחות הפנים ארגוני בתהליך החינוך לבטיחות:

### 1. מעורבות של העובדים

חשוב מאוד שהעובדים יהיו מעורבים ושותפים בתהליך כבר בשלב איתור הצרכים וגיבוש התכנים. באיתור הצרכים אסור להסתמך אך ורק על הסטטיסטיקה היבשה של מספר תאונות וכמעט תאונות, ויש צורך לשתף את העובדים בתהליך זה. העובד מכיר את עמדת העבודה שלו ואת הסיכונים בה הרבה יותר טוב מכל בן אדם אחר, כך שניתן להפיק תועלת רבה דרך ראיון איתו או אפילו שיחה בלתי פורמלית בנושא. תהליך ההדרכה יבוצע בצורה של דיון, במהלכו העובד יכול להתבטא ולתרום מניסיונו האישי והמדריך ישמש כמנחה לדיון ולא כמעביר אינפורמציה. הדרכה לא חייבת להתבצע בצורה פורמלית בכיתה והיא יכולה להתבצע גם בעמדת העבודה.

### 2. לתת דוגמה אישית

בעלי תפקידים במערך הבטיחות, כולל המחזיק במקום העבודה וההנהלה הבכירה, יתנו דוגמה אישית בהתנהגות בטיחותית. סביר להניח שהעובד לא יאמץ לעצמו כללי בטיחות או התנהגות בטיחותית לאורך זמן כשהוא רואה שנאמן הבטיחות, הממונה על הבטיחות או מנהלים לא מאמצים התנהגות נאותה בעצמם.

### 3. מעקב ופיקוח

המטרה של ההדרכה היא להביא בסופו של דבר לשינוי בהתנהגות העובד. ולכן, לאחר ההדרכה חשוב לעקוב ולפקח אחר יישום כל מה שנלמד הלכה למעשה בעמדת העבודה. ניתן לעשות זאת בעזרת סיור/ תצפית תוך מתן חיזוקים חיוביים ליישום הנלמד, לשבח ולעודד התנהגות בטיחותית בעת ביצועה ולא רק להעיר בדיעבד על טעויות.

בעזרת מעורבות אקטיבית של העובדים, מתן דוגמה אישית ופיקוח ניתן להקטין את הסיכוי להתנגדויות של העובדים, להקטין את הסיכוי להשתתפות פסיבית של העובד בהדרכה ולהגביר את הסיכוי ליישם את הנלמד הלכה למעשה בעמדת העבודה.

## סיכום

למרות שאנחנו מדברים כל הזמן על הדרכה בנושאי הבטיחות והגיהות, וחוק ארגון הפיקוח על העבודה מחייב הדרכה בנושאים אלה - נראה שהדרכה היא רק צעד אחד בתהליך החינוך לבטיחות. כמו כן נראה שכוונת החוק היא יותר לחינוך ולא בדיוק להדרכה בנושאי הבטיחות והגיהות. ■