

בטיחות לעובדים עם מוגבלות שכלית

המוסד לבטיחות ולגיהות העביר לראשונה בישראל הכשרה ייחודית לעובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, במרכז העבודה השיקומי בית אקשטיין, ברמלה, במטרה להקנות לעובדים אלה ידע וכלים מקצועיים בבטיחות

מאת מיקי וינקלר ולבנת כהן

מינהל הנדסת בטיחות, פרויקטים ועובדים עם מוגבלות המוסד לבטיחות ולגיהות
צילום: המוסד לבטיחות ולגיהות



טקס חלוקת תעודות גמר למסיימי ההכשרה

המוסד לבטיחות ולגיהות פיתח השתלמות בטיחות לעובדים עם מוגבלות שכלית, כחלק מיעדי קידום הבטיחות שהציב לעצמו. לצורך השגת יעד זה, בוצע במינהל הנדסת הבטיחות של המוסד"ל אבחון צרכים מקיף במפעלי תעשייה, במהלך השנתיים האחרונות. במסגרת האבחון נערכו סיורים, פגישות עם צוותי הנהלה וסקרי סיכונים בבטיחות במרכזי עבודה שיקומיים שונים בארץ. אבחון הצרכים הציב על חוסר ידע וחוסר במיומנויות בטיחות בקרב עובדים עם מוגבלות, ועל הצורך בהקנייתם.

ממצאי האבחון דומים לממצאים של אבחון צרכים של עובדים עם מוגבלות קוגניטיבית, שנערך בארה"ב על ידי NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) LOHP (Occupational Health Labor Program at the University of California, Berkeley) אשר ביצעו בשנת 2006 אבחון צרכים של עובדים עם מוגבלות התפתחותית ושל עובדים על הרצף האוטיסטי במקומות עבודה המשלבים בעלי מוגבלויות. האבחון הציב על מספר קטן של הדרכות בתחום הבטיחות והבריאות לעובדים עם מוגבלות קוגניטיבית. אחת הסיבות למיעוט ההדרכות בנושא זה הייתה היעדר תוכנית לימודים בבטיחות ובריאות, המותאמת לאנשים עם מוגבלות קוגניטיבית. כתוצאה מכך, פיתח LOHP תוכנית לימודים בבטיחות, המיועדת לאנשים עם מוגבלות קוגניטיבית, שעודכנה בשנת 2016, בשם "Staying Safe at Work".

אלה כוללים: קשיים לימודיים, קשב לטווח קצר, קשיי זיכרון, קשיים בפתרון בעיות ובהסקת מסקנות, קשיים ביישום מיומנויות בין סביבה אחת לאחרת וקשיים בתקשורת.

עובדים עם מוגבלות שכלית מתמודדים עם אתגרים שגורמים להם להיות חשופים לסיכונים אפילו יותר מאשר עובדים עם מוגבלויות אחרות, שכן מודעות והכרת סיכונים, כמו גם התראה על סכנות לצורך איתור פתרונות, הן פעילויות המהוות קושי עבורם.

סיכונים מוגברים בעבודת עובדים עם מוגבלות

הדרכה בבטיחות ובבריאות תעסוקתית היא אמצעי הכרחי למניעת תאונות עבודה. כל העובדים, כולל עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, נדרשים לדעת לאתר סיכונים במקום העבודה ולפעול למזעורם. עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית חשופים לסיכונים מוגברים לתאונות ולמעורבות באירועי בטיחות, עקב קשיים שונים הנלווים למוגבלות השכלית. קשיים

פערים בהדרכת עובדים עם מוגבלות

כשעובדים עם מוגבלות שכלית עברו בעבר הדרכה בתחום הבטיחות, הם קיבלו הנחיות ספציפיות לביצוע משימות במסגרת תפקידם, כגון "מה צריך / לא צריך להיעשות" בהתייחס לפעילות מסוימת. הדרכה מעין זו לא מקנה מיומנויות בסיסיות של התנהגות בטיחותית. העובדים עם המוגבלות השכלית לא למדו כיצד לזהות ולהעריך את הסיכונים בסביבת העבודה שלהם ולא קיבלו כלים להתנהלות במצבים משתנים. מניחות הנתונים עולות שתי מסקנות עיקריות:

- עובדים עם מוגבלות שכלית מתמודדים גם עם מוגבלות שכלית וגם עם קשיים נלווים, המגבירים את החשיפה שלהם לסיכונים ולפגיעה בעבודה.
- עובדים עם מוגבלות שכלית נדרשים לדעת כיצד לאתר סיכונים במקום העבודה ולפעול למזעורם, אבל הם אינם מקבלים כלים המלמדים אותם לעשות זאת.

פיתוח תוכנית הכשרה בסיסית

המסקנות האלו הובילו את המוס"ל לפיתוח תוכנית הכשרה בתחום הבטיחות, המותאמת להבנה ולצרכים של עובדים עם מוגבלות שכלית. התוכנית, שפותחה על ידי צוות מקצועי ("הצוות המפתח"), כוללת תשעה מפגשים בנושאים בסיסיים בבטיחות. מטרת ההכשרה היא להעניק לבוגריה כישורי חיים בבטיחות, כך שיוכלו להיות "שגרירי בטיחות" במקומות עבודתם, שיוכלו לסייע לממונה עליהם בכל מקום עבודה לאתר סיכונים, הן עבור עצמם והן עבור עובדים אחרים, ולפעול למזעורם. הכוונה הייתה לתת לעובדים אלה כלים מקצועיים בבטיחות, כדי שיוכלו למלא



חניכה מציגה מטלה שבועית

תפקיד נוסף על תפקידים הפורמלי במקום העבודה.

מבחינת העובדים עם המוגבלות השכלית התפתחותית, רכישת ידע ומיומנויות בבטיחות עשויים להקנות להם ערך מוסף במקום עבודתם.

מנקודת המבט של המעסיק - עובדים אלה, שרכשו מיומנויות בבטיחות, יוכלו לתרום לקידום הבטיחות במקומות עבודתם.

פיתוח תוכנית הכשרה מיוחדת

תוכנית הכשרה נוספת מיוחדת "נתפרה" למידותיהם של החניכים בבית אקשטיין ברמלה. התוכנית פותחה על ידי ה"צוות המפתח" לאחר ביצוע סקר בטיחות, סיורים במרכז התעסוקתי וקיום סדרת מפגשים עם מנהלת בית אקשטיין, הגב' מורן שוסטר משיח, מנהלת התפעול, קרן דרעי וצוות ההדרכה במקום. המנהלות הן שבחרו את החניכים המתאימים להכשרה. "הצוות המפתח" למד במהלך המפגשים על קשיי החניכים וגיבש את הנושאים בבטיחות ואת דרכי הלימוד המתאימים לצורכיהם. ההכשרה, בת ששת המפגשים, התבססה על ההכשרה הבסיסית והותאמה לרמת ההבנה וליכולות של החניכים. הושם דגש על פישוט התכנים ועל הנגשתם. ההיכרות עם החניכים ועם רמת המסוגלות שלהם הובילה להתמקדות בהקניית דרכים למניעת תאונות אישיות - ולא במניעת תאונות באופן כללי במקום העבודה (התכנים שנלמדו כוונו ללימוד של איתור סיכונים שכיחים, שעלולים לפגוע בחניכים, ובמניעתם). נושא זה, המטיל על העובדים משימות נוספות ואחריות לביצוען, יילמד בהכשרות הבאות, בהתאם לרמת התפקוד וליכולת התפיסה של החניכים.

אתגרי הנחייה בהכשרה

רוב החניכים שהשתתפו בהכשרה אינם יודעים קרוא וכתוב; יש המתקשים בתקשורת ויש שמתמודדים עם לקויות פיזיות שונות, נוסף על המוגבלות השכלית התפתחותית. נתונים אלה, יחד עם שוני ברמת המוגבלות השכלית של החניכים, יצרו אתגר מורכב בהעברת ההכשרה. לאתגר נוספו קשיים, כדוגמת יצירת מחויבות אצל החניכים לתהליך (נוכחות בכל המפגשים, השתתפות בפעילויות), אכיפת כללים מקובלים בשעורים, שמירה

על קשב וריכוז לאורך המפגשים והעברת תכנים לימודיים כך שיובנו על ידי החניכים, שייקל על זכירתם, כדי שיוכלו ליישם את הנלמד במצבים משתנים.

תכנים במהלך ההכשרה

החניכים למדו בטיחות במקום העבודה מהי, מה החשיבות שבשמירה על הבטיחות, כיצד לזהות מפגעים וכיצד לסלקם, כיצד לזהות גורמי סיכון ולנקוט פעולות למזעור הפגיעה, סיכוני חשמל וארגונומיה.

המתודולוגיה

כקו מנחה, הושם דגש על שיתוף פעיל של כל החניכים, על הנעתם ועל מתן יחס אישי לכל אחד ואחד מהם. במהלך המפגשים נעשה שימוש בשפה פשוטה ובמשפטים קצרים שאינם דו-משמעיים תוך חזרות שונות על תוכני הלימוד.

הלמידה הייתה חווייתית אינטראקטיבית:

1. הדגמות - למשל, במפגש בנושא סיכונים ארגונומיים הודגמה ישיבה נכונה והרמת משאות באופן נכון. במפגש בנושא סיכוני חשמל הודגם כיצד להפסיק זרם חשמל של אדם שהתחשמל.
2. עבודת בית - על החניכים היה לבצע משימות בין המפגשים, לדוגמה: איתור מפגעים ותיעוד שלהם בצילום או בציור.
3. משחקים מגוונים שפותחו במיוחד עבור ההכשרה.
4. עזרים חזותיים - שקפים וסרטונים.
5. דוגמאות מוחשיות - שקע שבור, כבל בעל חוטי חשמל חשופים, ניילונים וקליפת בננה, כמפגעים.

סיכום ותוכניות לעתיד

נושא הדרכות בטיחות בעבודה לציבור העובדים בכלל, ולעובדים בעלי מוגבלות בפרט, הוא אחד הכלים למניעת תאונות עבודה. בקרב העובדים בעלי מוגבלות ישנה חלוקה לסוגי מוגבלות שונים. המוס"ל ממשיך להעביר הכשרות מותאמות לעובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ולעובדים על הרצף האוטוטי. ההכשרות ילוו בהדרכות פרונטליות ובחומר עזר כתוב - חוברות הדרכה לצוותים ניהוליים, אשר יופקו על ידי המוס"ל, מתוך כוונה לצייד את המנהלים בכלים לליווי החניכים לאחר תום ההכשרה. ■