

היבטי בטיחות בקליטת עובד חדש עם מוגבלות

המפתח לקליטת עובד עם מוגבלות במקום עבודה הוא הסתכלות בו-זמנית על העובד ועל סביבת העבודה כאחד. יש להכיר את מגבלותיו הייחודיות, ובמקביל, לבצע את הערכת הסיכונים וההתאמות הנדרשות. גם זיהוי חוזקותיו והעצמתן יסייע לקליטתו הבטוחה

מאת מהנדס מיקי וינקלר, M.Sc.
ראש מינהל הנדסת בטיחות, פרויקטים
ובטיחות עובדים עם מוגבלויות

המוסד לבטיחות ולגיהות
צילום: המוסד לבטיחות ולגיהות

מגוון סוגי המוגבלויות ורמותיהן השונות מציב בפני המעסיק אתגר בטיחותי מורכב. יש להתייחס לכל מוגבלות בהתאם לחלוקה - פיזית או שכלית. כשמדובר בלקות פיזית, על מקום העבודה לבצע הערכת סיכונים ופעילות מניעה ומזעור, כגון פינוי מעברים, התקנת תאורה וכו'. אך כשמדובר בלקות שכלית או נפשית, הערכת הסיכונים מורכבת ומאתגרת יותר. את הערכת הסיכונים יש לנהל באופן יום-יומי ושוטף, בהתאם למצבו המשתנה של העובד. יש להביא בחשבון את השוני הקיים בין התנהגות העובד בשגרה ובין התנהגותו במצבי חירום. בשעת חירום, העובד עם המוגבלות השכלית או הנפשית עלול להגיב שלא בהתאם לנדרש (לדוגמה: לקפוא במקומו, להתחבא במקום, לנטוש את עמדת העבודה וכו'), ועל המעסיק להיערך לכך בהיערכות ובניהול הבטיחות במצב החירום.

כשמדובר בלקות פיזית, על מקום העבודה לבצע הערכת סיכונים ופעילות מניעה ומזעור, כגון פינוי מעברים, התקנת תאורה וכו'. אך כשמדובר בלקות שכלית או נפשית, הערכת הסיכונים מורכבת ומאתגרת יותר



ההיערכות הבטיחותית לקראת קליטת עובד עם מוגבלות נעשית בשני ממדים:

• זיהוי והערכת הסיכונים במרחב הארגון וסביבת העבודה לשיבוץ העובד.

• זיהוי ההתאמות לעובד עם המוגבלות בהתאם להערכת הסיכונים. בעת קליטת עובדים עם מוגבלות, על המעסיקים להבחין בין שני מושגים, שעלול להיות בלבול ביניהם:

1. בטיחות

הבטיחות עוסקת בהערכת הסיכונים שבפעולת העובד עם המוגבלות לעצמו וכן לסביבת העבודה.

2. נגישות

נגישות היא מצב של יצירת שוויון בין אדם עם מוגבלות לאדם ללא מוגבלות, על ידי התאמות במקום העבודה.

מוגבלויות ואתגרים בטיחותיים

מעסיק עשוי לפגוש מספר רב של מוגבלויות, בחלקן נראות לעין (פיזיות, ראייה, שמיעה, דיבור), ובחלקן אינן נראות לעין (שכליות, נפשיות).



תרגולים: בניית תרחישים המדמים את הסיכונים והאתגרים שעל המנהלים יהיה להתמודד עמם בעת התרחשות אירוע המשלב עובדים עם מוגבלות.

אירועים חריגים: יש לבחון את יכולת המענה לעובדים עם המוגבלות ולצורכיהם (לדוגמה: פיזיים - מעלית; והתנהגותיים - הצמדת מלווה).

מודל ששת השלבים בקליטת עובד עם מוגבלות

שלב ראשון - זיהוי ואיתור המוגבלות תוך ראיון ושיח עם העובד, בניסיון לדלות ממנו מידע המתאר את השפעת מוגבלותו והסיכונים במקום העבודה.

שלב שני - הערכת סיכונים ראשונית, שתאפשר להתאים את העובד עם המוגבלות למרחב העבודה. לאחר זיהוי המוגבלות יש למקם את העובד (מבחינת קומה ומרחק ממתקנים חיוניים).

שלב שלישי - הערכת סיכונים שניונית, שתאפשר להתאים את העובד עם המוגבלות לסביבת העבודה המידית. לאחר ההתאמה במרחב יש לדאוג למיקום מתאים באולם, תחנת עבודה, מעבדה וכו'.

שלב רביעי - הדרכת בטיחות כללית על התנהגות במצבי חירום (לדוגמה: שרפה, דרכי מילוט, נקודת פינוי וכו'). הדרכה מונגשת לסיכונים כלליים ולהתנהגות בטיחותית, תוך בחינת היכולות הקוגניטיביות של העובד, שלא זוהו בשלב הראשון של שיחת הקליטה.

שלב חמישי - הדרכה לאופן הביצוע ולסיכונים בתהליך העבודה, שבסופם יבוא שיבוץ למטלה בהתאם ליכולות הפיזיות והקוגניטיביות של העובד.

שלב שישי - העלאת המודעות לבטיחות. שיפור מיומנויות הבטיחות והגברת המודעות לבטיחות בהתאמה ליכולות העובד.

לסיכום: לעובדים עם מוגבלות קשת רחבה של רמות וסוגי מוגבלויות. על המעסיק לבצע הערכת סיכונים משלב הקליטה, תוך כדי העבודה, ולנהל את הסיכון ואת ההתאמות אל מול כל עובד ולהתאים לו את המענה באופן אישי, בהתאם לסוג מוגבלותו ולרמתה. כמו כן, יש להביא בחשבון כי ייתכן שלעובד יותר ממוגבלות אחת. ■



בתהליך הקליטה על המעסיק להיערך ולהביא בחשבון את מצבו הייחודי של העובד עם המוגבלות:

- עובד עם מוגבלות **חושב** בדרך **שונה** מעובד רגיל.
- עובד עם מוגבלות **רואה** בדרך **שונה** מעובד רגיל.
- עובד עם מוגבלות **שומע** בדרך **שונה** מעובד רגיל.
- עובד עם מוגבלות **מתנהג** בדרך **שונה** מעובד רגיל.

דוגמאות להתאמות בסביבת העבודה

נהלים: יש לעדכן את הנהלים לשילוב עובדים עם מוגבלות ואת סוגי ההתאמות, ולרענן את ידיעות המנהלים בעדכונים ובחידושים. **הדרכות:** יש לדאוג להדרכות מונגשות (מבחינת השפה, יכולת הבנה, יכולת קריאה וכו'), ולבחון אם נדרשת הדרכה פרטנית או קבוצתית מותאמת.

שילוט והוריה: יש להתאים את השילוט (גודל, צבע, איורים), את ההוריה ואת סוגי ההתראות החזותית והקוליות (אור מהבהב) להתנהלות בשגרה ולהתנהלות בחירום.

דרכי מילוט: בשגרה יש מעלית; במצב חירום יש להיערך לירידה באמצעות מדרגות חירום ושימוש לעזר באמצעי נידוד ייעודיים לבעלי המוגבלות (פיזית, ראייה).

תוכנית שגרירי בטיחות

המוסד לבטיחות ולגיהות פיתח תוכנית בטיחות ייחודית למקומות עבודה המעסיקים עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ועובדים על הרצף האוטיסטי. מטרת התוכנית היא להקנות כישורי חיים בבטיחות, להכשיר את המודרכים לתפקידי שגרירי בטיחות, המסייעים באיתור סיכונים וטיפול למזעורם במקומות העבודה.

התוכנית מותאמת לסיכונים הספציפיים בכל מקום עבודה וליכולות הספציפיות של העובדים בו. ההדרכה מתקיימת במרכזי מע"ש ובמפעלים המעסיקים עובדים עם מוגבלות.

עובד עם מוגבלות מעלה את האתגר שבניהול הבטיחות

