

על ארגונומיה והתייעלות ארגונית

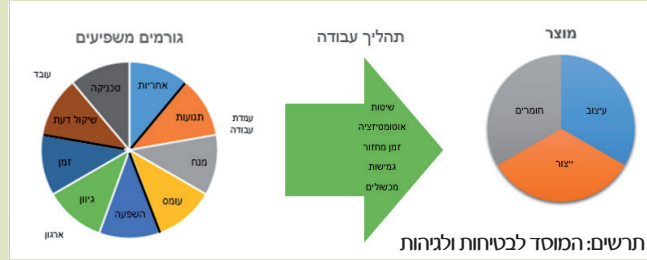
בקרוב עובדי בריאות נמדדו הפחתת אובדן ימי עבודה ופגיעות בעבודה, זאת, כיוון שבתחום הבריאות איכות העבודה חשובה יותר מאשר התפוקה והמהירות. התערבות ארגונומית בתחום הבנייה למרות ההתפתחות הטכנולוגית, עבודת הבנייה עדיין מתבצעת באופן ידני ודורשת עבודה פיזית מאומצת. גורמים שנמצאו משפיעים לרעה על תפוקה בעבודות בנייה הם, בין השאר: נשיאת משאות כבדים, עבודה בטמפרטורה גבוהה, חוסר במתקני מים לשתיה, עבודה מעל שמונה שעות, עבודה בתפקיד קבוע לאורך זמן, שימוש בציד עם רטט.

מטרת הארגונומיה היא להתאים את סביבת העבודה לעובד, ובכך, לשמור על בריאותו ולשפר את יכולותיו בעבודה. אך לארגונומיה נודעת גם חשיבות עסקית רבה. בתחילת הדרך, התמקדו המחקרים בתחום הארגונומיה ביעילות האדם בעבודה. החוקר פרידריך טיילור, שפיתח את מודל הניהול המדעי (טיילורזם), ביסס אותו על מחקרים שערך. אחת מהנחות היסוד שלו הייתה שיש להתאים את התפקיד לעובד. לכל עובד יש תפקיד, המתאים לו מבחינת היכולות והידע.

גם בני הזוג גילברט (תחילת המאה ה-20) מצאו שהמפתח לשיפור יעילות העבודה הוא הפחתת תנועות מיותרות בזמן ביצוע המטלות. מאמציהם למניעת עייפות בקרב העובדים כללו הפחתת תנועת מיותרות, עיצוב כלי עבודה מחדש ושינוי מיקום וגובה הישיבה. הסטנדרטים שהם פיתחו במקום העבודה היו פורצי דרך בתחום הארגונומיה בתחילת דרכה.

עלייה בדיווח על בעיות שריר-שלד
העלות השנתית למשק הישראלי בגין נפגעי עבודה עומדת על 4.76 מיליארד שקל. בישראל, על פי נתוני הביטוח הלאומי, מקבלי דמי פגיעה בעקבות בעיית שריר-שלד נמצאים במקום השני. כרבע ממגשי התביעות בשל פגיעות בעבודה סובלים מבעיות שריר-שלד. בשנת 2017 נרשמו 1,735 מקרי תחלואה תעסוקתית, ובין השאר, ניכרת עלייה חדה בדיווח על מחלות שריר-שלד. קיום תוכנית ארגונומית במקום העבודה יאפשר לעבוד בנוחות וביעילות ויסייע לצמצום עלויות והוצאות מיותרות.

יעילות התוכנית הארגונומית
האופן שבו מעריכים את יעילות התוכנית הארגונומית שונה בין ענפי תעסוקה שונים. לדוגמה, בקרב עובדי משרד נמדדה תפוקה בעבודה כמדד להצלחת התוכנית.



לארגונומיה תפקיד חשוב בבטיחות בענף הבנייה. שימוש בעקרונות ארגונומיים מיעיל תהליכים כגון תכנון העבודה, הכלים, מיגון המכונות, תכנון סביבות עבודה בטוחות ובריאות, דרישה לאמצעים נגד חום, רעש, רטט וחומרים מסוכנים, תכנון של זמן עבודה ומנוחה, תזמון עבודת משמרות וקביעת תרבות ארגונית.

תנאי עבודה שאינם מציבים את האדם במרכז יכולים לגרום לקצב עבודה מואט, להיעדרות עובדים, לבזבז זמן, לעייפות, לאובדן המוטיבציה ולאיכות עבודה ירודה. אם מנהל העבודה יזהה את הגורמים לעבודה הלקויה בקרב העובדים, הוא עשוי לשפר את המצב.

יתרונות התהליך הארגונומי בארגון באים לידי ביטוי בהקטנת עלויות, בשיפור התפוקות ואיכות המוצרים ובהעלאת המעורבות של העובדים בעבודתם. ארגונומיה יוצרת תרבות בטיחות טובה יותר.

כלבים באים לעבודה

כלבים למקום העבודה נמצאה נמוכה יותר, בהשוואה לזו שנמדדה בקרב אלו שהשאירו את כלביהם בביתם.



על ההשפעות הפסיכולוגיות החיוביות על העובדים, נמצא כי שילוב כלבים בתוך צוותי עבודה הביא להתנהגות פרו-חברתית. ממציא מחקר שבוצע על ידי חוקרים מאוניברסיטת מישיגן מראים כי חברי צוות שהורשו ללכת כלב במהלך משימות של פתרון בעיות במקום העבודה דיווחו על תחושות של נוחות והתלהבות, נתנו דירוג גבוה של אמון בעמיתיהם, נמצאו ידידותיים וקשובים זה לזה, ובאופן כללי, התקשורת ושיתוף הפעולה ביניהם היו משופרים לעומת צוותי עבודה אחרים.

על פי מחקר, שערך בשנת 2008 הארגון האמריקאי של יצרני מוצרים לחיות מחמד, APPM, כ-20% מארגוני העבודה בארה"ב מאפשרים לעובדיהם להביא את חיות המחמד שלהם למקום העבודה. שיעור הכלבים מתוכם הוא 76% והיתר הם חתולים - 15% - וחיות מחמד קטנות כאוגרים ודגים. חלק מהחברות המצלחות ביותר בעולם - גוגל, אמזון, בן אנד גריז - הידועות במדיניותן הידידותית כלפי העובדים, מקבלות בברכה גם את חיות המחמד שלהם.

יש אף כאלו המרחיקות לכת בעניין זה: מילפורד הכלב מונה "למנכ"ל" בחברת הסנדנאות האמריקאית Build-a-Bear והוא "חוגג" את יום הולדתו יחד עם יתר כלבי העובדים, מדי שנה. זו כנראה אחת הסיבות לכך שהחברה נבחרה לאחת מבין 100 החברות המצלחות. חברת Tito, המייצרת וודקה, מיישמת תוכנית להצלת חיות, שבמסגרתה עובדי החברה משמשים כ"הורי אומנה" לחיות מחמד במצוקה. נמצא כי נוכחות כלב במקום העבודה מעלה רגשות חיוביים בקרב העובדים, משפרת את מצב הרוח ובאופן כללי, מיטיבה עם בריאות העובד. כמו כן, רמת המתח הנפשי של עובדים שהביאו את



המוסד לבטיחות ולגיהות מאחל לכל העובדים שנה טובה ובטוחה!

www.osh.org.il

facebook twitter YouTube

מרכז מידע *9214

בטיחות ולגיהות

המוסד לבטיחות ולגיהות
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.

גיליון 576
ספטמבר-אוקטובר 2019
תשרי-חשוון תש"פ

אזרחים מדווחים למיזם "קו החיים"

65 אתרי בנייה בצו בטיחות (נכון ל-15 בספטמבר), שניתן ע"י מפקחי מינהל הבטיחות והבריאות בתעסוקה בעקבות ליקויים שנמצאו באתרים. בכל דיווח מדריך בטיחות של המוסד לבטיחות מגיע לאתר, סוקר, מדרך ומסביר למנהל העבודה או היזם, או הקבלן את הליקויים שבפניה ואת דרכי הטיפול הנדרשות.

צו בטיחות המוטל על ידי מפקח עבודה הוא דרישה לטיפול בסכנה בטיחותית, ואיסור שימוש או עבודה בגורם שממנו נובעת סכנה זו. המועד לביצוע הצו, לסילוק הליקוי, הוא מידי או במועד הנקוב בצו. המיזם מוצג בזמן אמת על מפה אינטראקטיבית, המראה את נתוני המפגעים בענף הבנייה בישראל, כפי שהם מדווחים היישר מהציבור. האזרחים המדווחים עדים לשינוי ולמהירות התגובה, וכך המתחם צובר יותר דיווחים, והרשתות החברתיות, מפרסמות משושים חיוביים בדבר הטיפול בהם. לצד האפשרות לדיווח, האתר גם מציג על פני מפת ישראל את אתרי הבנייה השונים, שבהם נהרגו פועלי בניין, על סמך נתונים ממקורות גלויים ברשת; נתונים סטטיסטיים עדכניים, גלריות תמונות הליקויים שאותן שלחו הגולשים ועוד.

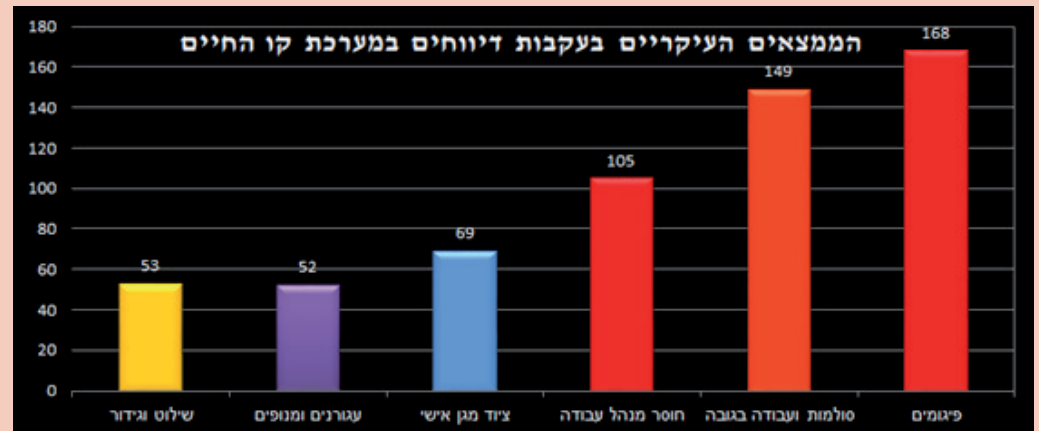
זו ההזדמנות שלכם להשפיע על רמת הבטיחות באתרי הבנייה ולהציל חיים!

כחלק מפעילות המוסד ל להובלת שינוי תרבות הבטיחות בעבודה, העלינו לאוויר בתחילת השנה פרויקט ייחודי שלנו, "קו החיים", שמהווה מוקד דיווח על סכנות ברורות ומידיות באתרי בנייה. זהו חלק ממהלך כולל להעלאת הנושא אל תודעת הציבור - לקידום הבטיחות בעבודה בכלל, ובאתרי הבנייה בפרט. מטרת המיזם היא להגביר את מעורבות כלל הציבור בישראל בהתמודדות עם תופעת תאונות העבודה בענף הבנייה ולהעלות את הנושא לסדר היום הציבורי.

נכון ל-15 בספטמבר, נרשמו באתר "קו החיים" יותר מ-95,950 כניסות ודווחו 559 ליקויים באתרי בנייה, שטופלו בשיתוף עם מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד העבודה והרווחה.

- הממצאים העיקריים הם:
1. פיגומים לא תקינים
 2. עבודה בגובה לא תקינה
 3. חוסר במנהל עבודה באתר הבנייה
 4. חוסר תיחום אתרים, חשמל, חוסר בשילוט וגידור מחייב ואחר
 5. אי-שימוש בציד מגן אישי
 6. עגורנים ומנופים
 7. גידור ושילוט

במסגרת המיזם, ובעקבות דיווחי הציבור, נסגרו



GHS - מערכת כלל-עולמית אחידה לסיווג חומרים כימיים

תוויות וגיליונות בטיחות. באופן מעשי, אפשר לסח את מטרת ה-GHS כך: כימיקל אחד - תווית אחת, בכל העולם.

מערכת ה-GHS מכילה את העקרונות הבאים:

1. קריטריונים מותאמים עבור סיווג החומרים הכימיים ותערוכותיהם בהתאם לסיכונים אקוטיים ומצטברים (סיכונים פיזיקליים, בריאותיים, סביבתיים).
2. מרכיבים מותאמים לתקשור הסיכונים, הכוללים דרישות לתוויות ולגיליונות בטיחות (SDS).

ה-GHS אינו חל על תיווי תרופות, תוספי מזון, קוסמטיקה ושאריות חומרי הדברה במזון. אולם הוא חל במקומות עבודה שבהם משתמשים בחומרים כימיים ושבהם העובדים עלולים להיחשף לחומרים אלה בעת עבודתם.

לשימוש נכון ומושכל בתווי ה-GHS לחומר כימי קיימת משמעות פרקטית גדולה וחשובה. מידע שנמצא בתווי קבוצה ודרגת סיכון, הצהרות על גורמי סיכון ואמצעי זהירות, מספק למשתמש אינפורמציה חיונית לגבי סיכונים בכלל וסיכונים בריאותיים בפרט, מגביר את המודעות, תורם לעבודה נכונה עם החומר ומפחית באופן משמעותי את הסיכוי להיפגע ממנו בטווח הקצר ובטווח הארוך.

בכל העולם מתגברת מגמה ברורה של שימוש בחומרים כימיים, המופיעים בתהליכים שונים, בכל תחומי חיינו: בתעשייה, ברפואה, בחקלאות, בבנייה ועוד. בכל שנה נכנסים לשימוש עשרות אלפי חומרים כימיים חדשים (על פי נתוני אגודת המהנדסי הכימיה והכימאים).

אחד הכלים המשמעותיים ביותר, שפותחו בתחום הניהול המושכל והבטוח של חומרים כימיים ומסירת מידע אמין לגביהם לציבור, היא מערכת ה-GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals), אשר כשמה כן היא: שיטה כלל-עולמית מותאמת לסיווג, לסימון ולמסירת מידע על סיכונים של חומרים כימיים, ובכלל זה תיווי ואריזה שלהם. מערכת ה-GHS מציגה כל, המאפשר סטנדרטיזציה והאחדה בכל מדינות העולם בנושא סיווג החומרים הכימיים והתוויות שהם נושאים. תהליך היישום של מערכת ה-GHS במדינות שונות הוא הדרגתי, ומועד הסיום למעבר שלם אליה נקבע לשנת 2020. מטרת מערכת ה-GHS היא לקבוע קריטריונים אחידים לסיווג הכימיקלים בהתאם לסיכוניהם הפיזיקליים, הבריאותיים והסביבתיים, וכן, לקבוע דרכים אחידות למסירת המידע עליהם באמצעות