

עקרונות ודגשים בהדרכת עובדים עם מוגבלות

מאת ארז הדרי

ראש מינהל הכשרה והדרכה, המוסד לבטיחות ולגיהות

4. ליידע את העובד בדבר הסיכונים אשר להם הוא חשוף בעבודתו.
5. לבצע ניהול סיכונים בעבודה, על פי התקנות החדשות לתוכנית ניהול הבטיחות.

מיהו עובד עם מוגבלות?

החוק² מגדיר עובד עם מוגבלות - "עובד עם מוגבלות הנו אדם בעל לקות פיזית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".

לעובדים עם מוגבלות מאפיינים וצרכים שיש להביא בחשבון כדי למקסם את התועלת מהם ולממש את מירב יכולותיהם.

קיימים שישה מאפייני מוגבלות עיקריים:

1. מוגבלות שכלית התפתחותית / קוגניטיבית.
2. ספקטרום האוטיזם.
3. נכות פיזית / לקות מוטורית.
4. עיוורון / לקות ראייה.
5. חירשות / לקות שמיעה.
6. דיבור / גמגום.

לכל מוגבלות קיימת קשת של רמות שונות, החל ממוגבלות קלה, דרך מוגבלות מתונה ועד למוגבלות חמורה. השמירה על ביטחונם ובריאותם של עובדים עם מוגבלות מציבה בפני המעסיקים אתגרים רבים. אין "פתרון מדף" אחד. מנעד הפתרונות הקיים משתנה על פי כל עובד ועובד לפי תחום עיסוקו, אופי המוגבלות ורמתה. התאמת סביבת העבודה לעובד עם מוגבלות, יצירה של סביבה בטוחה עבורו באופן אישי וסילוק מפגעים יאפשרו את הקטנת מגבלתו של העובד. פתרונות נוספים יכולים להינתן בהתייחסות אישית ובהתאמה פרטנית בארגון לכל עובד עם מוגבלות.

עקרונות מרכזיים בהדרכת עובד עם מוגבלות

עובדים עם מוגבלות הם בעלי זכויות וחובות ככל העובדים מן המניין. יש לאפשר להם לממש את זכויותיהם בהתאמה אישית ופרטנית, ועליהם כעובדים לעמוד בחובותיהם הנגזרות מתפקידם.

העסקת עובדים עם מוגבלות מצריכה היערכות מקדימה להכרת המידע והכלים העומדים לרשות המעסיקים, לשילוב העובדים עם המוגבלות בצורה טובה. הנגשה פיזית של תשתיות, הנגשת

אפשרויות התעסוקה העומדות בפני אנשים עם מוגבלות עברו שינויים רבים ומגוונים בשנים האחרונות. כיום, נושא שילובם בעבודה הוא גורם מרכזי, המציב בפני המעסיקים אתגרים רבים ומשמעותיים ובראשם הערך העליון - שמירה על בטיחותם ובריאותם במקום העבודה.

לאנשי מקצוע ועובדים עם מוגבלות יש ערך מוסף. הם מרחיבים את המגוון האנושי בארגון / בעסק, את מאגר היכולות של העובדים, את תפיסות העולם המיוצגות בו, ועל ידי כך מקנים לארגון / לעסק יתרון תחרותי.

שמירה על בטיחות ובריאות העובדים היא משימה מורכבת, המוטלת לפתחו של המעסיק / המנהל ("תופש המפעל"), ועל אחת כמה וכמה כשמעסיקים במקום העבודה עובדים עם מוגבלויות שונות. להנהלה הבכירה מחויבות וחשיבות ביצירת "תיווך" מותאם לעובדים עם מוגבלות.

"משיקום לשילוב"

כיום, קיימת אפשרות מהותית לשלב יותר ויותר עובדים עם מוגבלות במקומות העבודה. האינטגרציה בין הסביבה החוקתית¹, החברתית והעסקית יוצרת מחויבות של המדינה, של החברה ושל המעסיקים. כתוצאה ממחויבות הדדית זו, פוחתות הסטיגמות השליליות ומוגברת המודעות בחברה לעובדים עם מוגבלות; מתאפשר שוויון הזדמנויות ומגוון של מקומות תעסוקה, המאפשרים להם מיצוי יכולות, הגדלת כוח העבודה ויצירת רווחה, דימוי עצמי גבוה יותר ושביעות רצון מאיכות החיים, בד בבד עם צמצום פערים.

הגדרות החוק לגבי עובד עם מוגבלות

ככלל, עובדים עם מוגבלות אינם שונים באופן מהותי מעובדים ללא מוגבלות, וכל חובות המעסיק לגבי עובדיו חלות גם על עובדים עם מוגבלות.

בפקודת הבטיחות בעבודה משנת 2007 מצוין כי "דין משתקם (אדם עם מוגבלות, המועסק בתנאים מיוחדים) הוא כדין עובד רגיל", ולאור זאת, נובעות החובות הבאות של המעסיק:

1. לעצב את סביבת העבודה כך שלא יהיו בה סיכונים לא קבילים לעובד עם מוגבלות.
2. להדריך את העובד כיצד לעבוד בבטיחות.
3. להדריך אותו בשימוש בציוד מגן אישי.

¹ חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998. חוק לרון, 2009. צו הרחבה לתעסוקת אנשים עם מוגבלות, 2014

² חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998

ההדרכה תוך יצירת תיווך נכון לצורך מיצוי השתתפותם בכל הדרכה, תייצר אצל העובדים עם המוגבלות הבנה וביטחון תעסוקתי לאורך זמן.

מתודולוגיית הדרכה לעובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית

היעדר הדרכה כללית בתחום הבטיחות והבריאות לעובדים עם מוגבלות מעצימה את פגיעותם וחושפת אותם לגורמי סיכון רבים, שלא בהכרח משפיעים על עובדים ללא מוגבלות. מטרת מתודולוגיית ההדרכה לעובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית היא ליצור תוכנית אינטראקטיבית, המאפשרת ללמוד ולתרגל מיומנויות בסיסיות חדשות באמצעות השתתפות פעילה, ולהקנות לו מודעות לזיהוי סיכונים, לפעילות מניעה ולדרכי התמודדות עם מצבים מסוכנים בעבודתו, בקצב שלו.

שלבי ההדרכה:

1. מבוא לבטיחות ולבריאות - פגיעות במקום העבודה.
2. זיהוי סיכונים - הכרה ותרגול של מענה לסיכונים.
3. שמירה על בטיחות בתפקיד - ניתוח איורים המתארים מניעה והפחתה של סיכונים.
4. בטיחות בזמן מצב חירום - הכרת מצבי חירום ודרכי פעולה.
5. זכויות וחובות במסגרת התפקיד - הכרת זכויותיהם וחובותיהם בעבודה.
6. העלאת בעיות ודרכים לפתרון - מתן מענה באמצעות משחק.

התאמת ההדרכה והסביבה

כדי לבצע הדרכה מותאמת לעובדים עם מוגבלות יש להיערך טרם ההדרכה. נדרש לקיים התייעצות מקצועית לגבי הנושאים המועברים, לבחור ולהגדיר מי המדריך, לקבוע את מיקום ביצוע

ההדרכה ולשתף את מנהלו הישיר של העובד. כחלק מהתאמת מסגרת ההדרכה יש להקציב לה זמן, לוודא כי העובד לא חש מאוים או תחת מבחן. יש לפנות אליו באופן אישי, בסבלנות ובנכונות לחזור שוב במידת הצורך, לקיים הפסקות, לתת לו משוב ולהודות לו על שיתוף הפעולה.

מבחינת התכנים והיקף ההדרכה יש לשלב סמלים והדגמות, אמצעי המחשה, לדבר בשפה פשוטה וקלה ולקבוע תוכנית השלמה במידה שיעלה הצורך.

הצלחת ההדרכה תלויה רבות בהגדרת תפקיד ותחומי אחריות, במיעוט גירויים סביבתיים, ביצירת אוטונומיה בעבודה וביכולת קבלת החלטות עצמאית של העובד. יש להתמקד ביכולת של העובד לבצע את עבודתו ולהתייחס אליו כאל שותף שווה להצלחה.

סיכום

כל עובד חשוף לסיכונים בעבודה ועלול להיפגע אם לא יקפיד על עבודה על פי כללי הבטיחות. עובדים עם מוגבלות עלולים להיות חשופים לסיכונים יותר מאשר עובדים אחרים, לכן, סביבת עבודה שבטוחה עבור עובד ללא מוגבלות, עלולה לסכן עובד עם מוגבלות.

כחלק מההתאמות יש להשתמש באמצעים חזותיים, המכלילים אנשים עם מוגבלות ומשלבים אותם כמצליחים, כמנטורים וכשותפים לסיטואציות חברתיות בארגון.

מחויבות ההנהלה ליצירת אסטרטגיה ארגונית ולקביעת מדיניות להעסקת עובדים עם מוגבלות צריכה להתבסס על תהליכים מובנים ועל תוכנית סדורה. העברת האחריות לעובדים עם מוגבלות, לאחר קליטתם ממחלקת משאבי אנוש למחלקות האופרטיביות, תאפשר למנהלים הישירים שלהם ליצור עבורם סביבה מכילה, תומכת ומסייעת, שתאפשר להם התמודדות ראויה עם סוגיות מגוונות, גם בנושא הבטיחות בעבודה היום-יומית. ■