

עובדים ועובדים חדשים צעירים



**עובדים בני 18 עד 24
עלולים להיפגע בעבודה
לפחות ב-50% יותר
מעובדים מבוגרים. עובדים
צעירים נמצאים בסכנת
גבוהה יותר לסבול
ממחלות מקצוע. עובדים
חדשים ועובדים צעירים,
לא מנוסים, עלולים
להיתקל בקושי לאזן את
סדרי העדיפויות בין
פרודוקטיביות, איכות
ובטיחות. עובדים חדשים
נוטים לטעות בהערכת
המיומנויות שלהם
ולבצע טעויות הכרוכות
בסיכון גבוה**

מדוע עובדים צעירים נפגעים יותר?

- הסיכונים העומדים בפני עובדים צעירים**
סוג הסיכון המדויק העומד בפני העובדים
הצעירים תלוי בסוג העבודה שהם מבצעים.
בין הסיכונים השכיחים ניתן למצוא:
- נפילות ומעידות;
 - הפעלת ציוד מסוכן;
 - הרמת משאות כבדים;
 - עבודה חזרתית (repetitive work) מהירה;
 - פעילות בעמדות עבודה לא נוחות;
 - חשיפה לרעש ולרטט;
 - חשיפה לכימיקלים, לקרינה, לחום או לקור קיצוני;
 - התפתחות או התגברות מצבי לחץ (stress);
 - חשיפה לאלומות.

הסיבות לפגיעות של עובדים צעירים

- **מבחינת המעסיקים:** יתכן שהמעסיקים אינם לוקחים בחשבון את פגיעותם של העובדים

הצעירים, וגם לא דואגים להדרכה מתאימה, לפיקוח ולאמצעי בטיחות לעובדים הצעירים. יתכן גם שהעבודה שהם מטילים על העובדים הצעירים איננה מתאימה להם.

● **מבחינת העובדים:** הם חדשים בתפקידם, חדשים במקום העבודה וחסרי ניסיון. יתכן שהם אינם שמים לב במידה מספקת לסיכונים העומדים בפניהם:

- יתכן שחסרות להם המיומנויות הדרושות לביצוע נכון של תפקידם או שלא ניתנה להם הדרכה מתאימה;
 - יתכן שהם לא מודעים לחובותיו של המעסיק לגביהם וגם לא לזכויות שלהם ולאחריות שלהם עצמם;
 - יתכן שהם חסרי ביטחון ולכן אינם מעיזים להתייעץ ולשאל שאלות כאשר הם נתקלים בבעיות בעבודתם;
 - יתכן שהם חסרי יכולות גופניות וקוגניטיביות להתמודדות עם הסיכונים;
 - יתכן שהם חיים בתחושת ביטחון עצמי המבוססת על גישה אופיינית לצעירים שהם "בלתי מנוצחים" (בלתי פגיעים).
- חוקרי ה-IWH גילו עובדה הידועה רק למעטים: **למרות הסברה שצעירים נמצאים בסיכון גבוה יותר להיפגע כתוצאה מתפיסתם את עצמם כ"בלתי מנוצחים", עדיין לא נעשה מחקר ישיר שיקשור בין התפתחות קוגניטיבית לבין פגיעות בעבודה.**
- מחקר שבחן את הקשר בין ותק בעבודה לבין פגיעות בעבודה, (Trial by Fire, שהוזכר קודם) מצביע על כך ש"סינדרום הסופרמן" (המחשבה של אדם שהוא בלתי מנוצח) לא יכול להסביר

התאם לסטטיסטיקה, הסיכוי של גברים צעירים להיפגע בתאונות בעבודה הוא בדרך כלל כפול מהסיכוי של נשים. במבט ראשון הנתונים מתקבלים על הדעת - שכן גברים צעירים מתנהגים כ"מאצואיס" הנוטלים סיכונים. אך קיים גם הסבר אחר לכך שגברים נפגעים יותר מנשים:

חוקרים מהמוסד לעבודה ולבריאות בקנדה (Institute for Work & Health - IWH) ששיעור הפגיעה של נשים וגברים זהה כשמדובר באותו סוג של עבודה. המשמעות היא, שלא רמת חוסר הבשלות גורמת לגברים צעירים להיות מועדים יותר לפגיעה, אלא אופי העבודה וגורמי הסיכון המיוחדים לה. בסקטורים השונים בתעשייה המסורתית מועסקים יותר גברים מאשר נשים בתחומי עבודה מסוכנים. זוהי כנראה הסיבה שהמספרים מצביעים על כך שמספר הגברים הנפגעים גבוה יותר ממספר הנשים. לדעת אחד מחוקרי ה-IWH, השורה התחתונה היא, שגורמי הסיכון של העבודה, הספציפית ועומס העבודה הם הגורמים לפגיעות, ולא דווקא ההתייחסות של הנפגעים.

עובדים חדשים

בנוסף לתשומת הלב שיש לתת לעובדים הצעירים, יש גם צורך לאתר דרכים לסייע לכל העובדים החדשים הלא מנוסים, ללא קשר לגילם. **עובד חדש** הוא עובד שעדיין איננו מכיר היטב את עבודתו ו/או את סביבת העבודה שלו, בדרך כלל במהלך חודשי עבודתו הראשונים בארגון ו/או בתפקיד. לדוגמה: עובדים אשר משנים קריירה, עובדים שחוזרים לעבודה לאחר שהייה בבית לצורך גידול ילדים, עולים חדשים וגם עובדים שהגיעו מתרבויות אחרות. במקרה זה עלולות להתעורר בעיות בשל חוסר בתקשורת או היעדר השכלה מתאימה.

עובדים חדשים וצעירים חסרי ניסיון נמצאים בסיכון גבוה יותר להיפגע, מפני שיש להם תפיסה לא נכונה לגבי גורמי הסיכון, הערכה עצמית לא נכונה של המיומנויות שלהם ונכונות לבצע עבודה תוך סיכון גבוה. התניות תרבותיות יכולות לגרום לעובדים אלה גם לא להתייעץ עם הממונים עליהם בעת הצורך.

עפ"י מימצאי המחקר "Trial by Fire" - תביעות בגין פגיעה של עובדים בחודש הראשון לעבודתם, גבוהות פי 4 עד 6 מתביעות של עובדים בעלי ותק של למעלה משנה.

לבנת כהן היא בעלת תואר MA בפסיכולוגיה ארגונית, מידענית במרכז המידע של המוסד לבטיחות ולגיהות

1. עפ"י European Agency for Safety and Health at Work
2. מחקר רב משתנים על הקשר בין קביעות בעבודה לבין פגיעות בעבודה של: F. Curtis, Breslin & P Smith, אשר פורסם ב-2006, Occupational Environmental Medicine-2, גיליון 63

לדוגמה, הדרכה המבוססת על מחשב. העובדים הצעירים מגיבים היטב להדרכה כזו: הם מורגלים ללמוד באמצעות מחשב והם גם נהנים מלימוד כזה.

הדרכה

למרות הסיכון שבו נתונים עובדים חדשים ועובדים צעירים - סקר סטטיסטי קנדי בנוגע לעובד ומקום העבודה: "Statistics Canada" משנת 2001, מצא שרק 23% מקרב העובדים הצעירים מקבלים בשנת עבודתם הראשונה הדרכה אשר אמורה להקנות להם תודעת בטיחות ומידע על השימוש הנכון בצמ"א. 46% דיווחו שלא קיבלו הדרכה כלשהי. מחקר אמריקאי מצא ש-80% מהפגיעות הקשורות לעבודה בקרב מתבגרים אירעו בהיעדר ממונה ישיר.

לגבי העובדים אשר זוכים במהלך קליטתם להדרכה כללית ראשונית (Orientation Training) נשאלת שאלה באיזו מידה ההדרכה שלהם בנושאי בטיחות וגיהות יעילה.

למרות שלרוב החברות הגדולות והבינוניות יש תכניות לקליטת עובדים חדשים, רק חלק קטן מהתכניות, עוסק בנושאי בטיחות ובריאות. בדרך כלל, העובדים החדשים שומעים הרצאה בת חצי יום, משתתפים בסיור בשטח ומוזכרות בפניהם "נקודות מפתח" (Shotgun Approach) בבטיחות ובריאות.

לעומת זאת, לדוגמה, ארגון IAPA הקנדי (Industrial Accident Prevention Association) פיתח תכנית להדרכה מרחוק באמצעות האינטרנט לממונים ולעובדים הצעירים והחדשים. התכנית נקראת: "4 השבועות הראשונים" והיא מציעה פרקים מקיפים בתחום הבטיחות והבריאות (ראו בהמשך המאמר). תכניות כאלה הן ידידותיות לממונים, לעובדים הוותיקים וגם לעובדים הצעירים והחדשים. העובדים הצעירים והחדשים יפיקו תועלת - מעבר להדרכה כללית ראשונית - מהדרכה ייעודית, המתאמת לתפקידם, ויש בכך כדי להפחית את הסיכונים לפגיעה.

ההדרכה הייעודית הזאת, שמטרתה למוער את הסיכון לפגיעה, מתמקדת בהכרת גורמי הסיכון ובשליטה בהם, משפרת את מודעותם של העובדים הצעירים בנוגע לגורמי הסיכון ובנוגע לסיכונים בעבודתם, ומובילה להפחתת הסיכונים במשך ארבעת השבועות הראשונים לעבודתם.

עובדים צעירים בלתי מנוסים, עלולים להיות בקושי באיזון סדרי העדיפויות שלהם בין פרודוקטיביות, איכות ובטיחות. הם עלולים להתפתות לעשות קיצורי דרך מפני שלהבנתם (בטעות או שלא בטעות), המעסיק מיחש ערך עליון לפרודוקטיביות.

בנוגע לעובדים חדשים, הם נוטים להפריז בהערכת המיומנויות שלהם ולעשות טעויות שיש בהן סיכון גבוה. כתוצאה מכך, הם עשויים להפיק תועלת מהשגחה ומהדרכה מעשית על רצפת הייצור במהלך ארבעת השבועות הראשונים לעבודתם, לתיקון התנהגויות לא בטיחותיות.



- שיעור הפגיעה של עובדים צעירים באונטריו נמוך בהשוואה לאזורים אחרים. הגורמים לשיעור הנמוך יותר מיוחסים למספר סיבות:
 - העובדים באונטריו רשאים להשתתף בניהול גורמי הסיכון במקום העבודה;
 - העובדים שם רשאים להתנגד לעבודה לא בטוחה;
 - לעובדים ישנה זכות "לדעת";

● באונטריו מוטלים עונשים כבדים יותר על עובדים העוברים על דרישות הבטיחות.

בנוסף, צעירים רבים עובדים עבור חברות גדולות אשר מקדישות יותר ויותר משאבים להטמעת תרבות בטיחות ובריאות חזקה. לדוגמה:

OPG (Ontario Power Generation) - חברה שהעיסוק העיקרי שלה הוא ייצור ומכירה של חשמל. החברה מונה כ-11,000 עובדים. המישרות של העובדים הצעירים כוללות בעיקר מישרות בהנדסה ובמסחר, בדירוג מקצועי נמוך. לדברי מנהל הבטיחות של החברה - בארגון לא עובדים צעירים אשר מפגינים התנהגות של סופרמן. כבר מכניסתם בשערי החברה, הם יודעים שהרמה הנדרשת במקום עבודתם, בנוגע לבטיחות ובריאות, היא גבוהה. לדברי אותו מנהל בטיחות, תנאי העבודה יכולים, לפעמים, לגרום לעובדים לבצע משהו שברוך כלל הם לא היו עושים. זו הסיבה מדוע כל כך חשוב שיהיה לעובדים הצעירים מודל להתנהגות בטיחותית. כשהעובדים הללו רואים את עמיתיהם ואת הממונים עליהם משתמשים בצידו מן אישי - הם מחקים אותם. לדעתו, מה שעושה את ההבדל היא הדרך שבה מקנים לעובדים הצעירים, את נושא הבטיחות.

מדוע עובדים צעירים נפגעים בעבודה, או מדוע, לעיתים קרובות, עובדים חדשים בכל גיל נפגעים בשיעור דומה.

דוח אחר: "סקירה שיטתית של גורמי הסיכון של פגיעה בעבודה בקרב צעירים"³ לא מצא מחקרים שקושרים באופן ישיר בין ההתפתחות הפיזית והקוגניטיבית לבין הסיכון לפגיעה בעבודה.

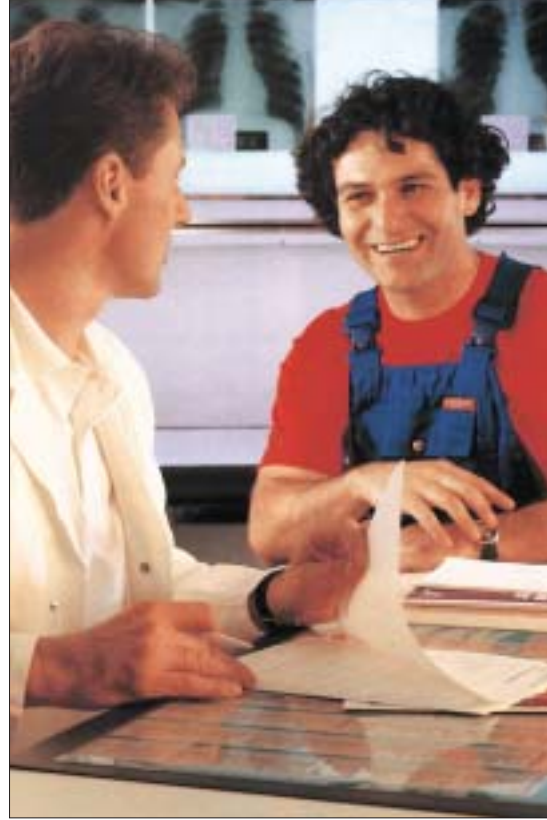
נראה שבגלל הסברה הרווחת שחוסר גרות הוא הסיבה העיקרית לפגיעה בעבודה אצל עובדים צעירים, יש צורך במחקר מסוג זה.

סיבות לשיעור פגיעה נמוך של עובדים צעירים

למרות האמור בפתיחת המאמר, הסטטיסטיקה בקנדה מציינת ש:

- עובדים צעירים בני 15 עד 24 שנים מייצגים כ-15% מכוח העבודה הקנדי.
- עובדים בני 24 שנים או פחות היו מעורבים בשנים 2002-2003 בכ-13% מכל הפגיעות הקשורות לעבודה שבהן נזקקו הנפגעים לאישפוז.
- באותן השנים, דיווחו באונטריו (שבקנדה) 9,458 עובדים בני 20 עד 24 שנים ו-4,100 עובדים בני 15 עד 19 שנים על פגיעה בעבודה, ברמת חומרה כזו שגרמה להם להיעדר מעבודתם.

3. "A Systematic Review of Risk Factor for" Work Injury Among Youth F. Curtis מאת: Breslin, Doreen Day, et al שפורסם ב"Work and Health" 2006-ב



נושאי ההדרכה

לעיתים קרובות, עובדים חדשים בעבודה לא מכירים עדיין את התפקיד שלהם, את סביבת העבודה ואת הסיכונים שאלה מצביעים בפניהם, וסביר שלא יעניקו להם את תשומת הלב הראויה. לכן, יש חשיבות לכך שהעובדים יעברו הדרכה יעילה בנושאי בטיחות ובריאות לפני תחילת עבודתם.

עפ"י: European Agency for Safety and Health at Work - הכרחי שעובדים צעירים יקבלו הדרכה יעילה בנושא בטיחות ובריאות הרבה לפני תחילת עבודתם. וגם בישראל: **תקנה 7(א) של תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובדים), התשנ"ט-1999** מטילה על המחזיק במקום העבודה למסור לעובד: "לכל המאוחר ביום תחילת עבודתו תמצית בכתב של מידע בדבר סיכונים בעבודה שבה הוא מועסק".

עפ"י: European Agency for Safety and Health at Work, מומלץ שההדרכה תכלול את הנושאים הבאים:

- גורמי הסיכון השכיחים במקום העבודה באופן כללי;
- גורמי הסיכון הספציפיים הקיימים בתפקידים של העובדים הצעירים;
- מה הן הזכויות והסמכויות שלהם בקשר לנושאי הבטיחות והגיהות. זאת, בכדי שיוכלו לשתף פעולה עם המעסיק שלהם בנושאי בטיחות;
- מה צריכים העובדים לעשות כדי להגן על עצמם;
- מה עליהם לעשות אם הם נחשפים למפגע בטיחותי;
- למי הם יכולים לפנות ליעוץ;
- מה עליהם לעשות בשעת חירום, אם הם מעורבים בתאונה, או אם הם זקוקים לעזרה ראשונה.

עפ"י התקנות הישראליות - **תקנה 2 של תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובדים), התשנ"ט-1999** מטילה על המחזיק במקום העבודה אחריות למסור לעובד במקום העבודה מידע עדכני בדבר הסיכונים במקום העבודה בכלל, ובדבר הסיכונים הנוספים הקיימים בתחנת העבודה שבה מועסק העובד - אם קיימים.

המדריך

עפ"י המקורות למאמר זה - המועמד הטוב ביותר להנחות, להדריך ולאמן את העובדים הצעירים ואת העובדים החדשים, הבלתי מנוסים, הוא הממונה על הבטיחות בעבודה, תוך כדי שיתוף פעולה עם הממונה הישיר של העובדים (לדעתנו, זוהי, בדרך כלל, חובתו של המנהל הישיר. ל.ב.).

כאשר הממונה על הבטיחות בעבודה מפתח יחסי עבודה עם העובדים החדשים ברמה המחלקתית, ותוך כדי ביצוע העבודה, הם יוצאים נשכרים בהיבטים הבאים:

- ניתן מענה לצורך של העובדים החדשים להשתלב ולהתקבל כחברים תורמים, במלוא מובן המילה, בעבודת המחלקה. כאשר מתפתחים יחסי עבודה כאמור - העובדים החדשים מתמקדים **בביצוע** עבודתם במקום **בניסיון להשתלב** בעבודה.
- פיתוח יחסי עבודה בין הממונים (על העבודה) / על הבטיחות בעבודה) לבין העובדים החדשים, יוצר סביבה מקבלת ומעוררת אמון, שמעודדת את העובדים לשאול שאלות בלי להרגיש שלא בנוח. בהתאם, וכתוצאה מהפתיחות הזאת, קיים סיכון נמוך יותר שהעובדים החדשים יקבלו החלטות גרועות אשר עלולות לסכן אותם.
- תפקיד הממונים כמאמנים (coaches) מאפשר להם לבחון אם העובדים החדשים למדו כיצד לאזן בין יצרניות, יעילות, איכות והתנהגות בטיחותית בעבודה. בנוסף, תפקיד זה מאפשר לממונים לחזק את עובדיהם בעקבות ביצוע עבודה טובה.

לדברי Janis Seaman, העוסקת בתחום ההגנה על עובדים חדשים ב-IAPA - פיתוח יחסי עבודה בין הממונה לבין העובד החדש הוא גורלי לצורך מיעור פגיעות בעבודה. אם כך, יש לשאול האם הממונים בעבודה אכן מוודאים שהעובדים הצעירים והחדשים עובדים בצורה בטוחה מהיום הראשון לעבודתם.

דוגמה: תכנית הדרכה לעובדים צעירים/חדשים

התכנית של IAPA: "4 השבועות הראשונים" מספקת את הכלים, חומרי ההדרכה והתהליך שבאמצעותו יכולים הממונים בעבודה להדריך עובדים חדשים, צעירים ולא מנוסים. התכנית מספקת חומרי הדרכה בסיסיים בנושא בטיחות ובריאות לעובדים חדשים, וגם הנחיות, הדרכה ואמצעי הדרכה המותאמים לתפקידים ספציפיים. התכנית מורכבת מתכנית הדרכה לממונה בעבודה ומתכנית הדרכה לעובד.

להלן צעדים אפשריים - של הממונה בעבודה, כמו גם של שותפים נוספים, הן בעבודה והן מחוצה לה - אשר עשויים לסייע בשמירת בטיחותם של העובדים החדשים והצעירים:

- ✓ כל עובד יכול להשפיע על כל האנשים שבחיו. הוא יכול לשוחח עם הקרובים אליו על חשיבות נושא הבטיחות והבריאות, לשאול שאלות ולהקשיב לתשובות.
- ✓ מומלץ "לקחת" את הנושא הביתה - למשפחה. לשאול את בני המשפחה העובדים על תרבות הבטיחות במקום עבודתם ולתקשר איתם בנושא.
- ✓ אפשר לבחון את תכנית ההדרכה הכללית, הראשונית, הנקוטה במקום העבודה, ולקבוע אם היא מתאימה לצרכים של העובדים החדשים והצעירים.
- ✓ כדאי למצוא שותפים לקידום נושאי הבטיחות בעבודה. בטיחות העובדים החדשים והעובדים הצעירים הוא מצב של "win-win" ("win-win") ניצחון, הן למעסיקים והן ליועדי העובדים.
- ✓ ראוי לעודד הזדמנויות להגברת מעורבות ולהקשבה לעובדים בתכנון ובקביעת תהליכי העבודה והבטיחות.
- ✓ צריך לוודא שהמנהלים במפעל נותנים דוגמה אישית להתנהגות בטיחותית. צריך לבצע בקרה על עובדים חדשים ועובדים צעירים ולתקן את התנהגותם בהיבטי הבטיחות והבריאות.
- ✓ מומלץ להפוך לתומך של תכניות כגון: "תמיכה במניעת פגיעות בקרב אוכלוסיות הנוטות להיפגע" ותכניות בטיחותיות אחרות בקרב הקהילה.
- דוגמה נוספת:
 - תכנית לבטיחות העובד הצעיר ("Young Worker Safety"), בכתובת: www.iapa.ca;
 - "דרכון לבטיחות" ("Passport to Safety"), בכתובת: www.passporttosafety.com/newInfo

השמירה על הבטיחות והגיהות בעבודה

למעסיקים יש אחריות בסיסית להגן על העובדים הצעירים שלהם. עם זאת, האנשים הצעירים חייבים להיות מודעים לנושאי הבטיחות והגיהות כשהם נכנסים לעולם העבודה, כדי שיוכלו לעזור לעצמם להישאר בטוחים ומוגנים.

המעסיקים באירופה מחויבים, עפ"י חוק, להגן על העובדים בכלל ועל העובדים הצעירים במיוחד. עליהם לבצע הערכת סיכונים ולדאוג להדרכה לעובדים הצעירים ולפיקוח קפדני עליהם, במיוחד בגלל חוסר ניסיונם בעבודה בכלל, ובעבודה במקום המסוים בפרט.

לעובדים - ותיקים, חדשים וצעירים - יש זכות לעבודה בטוחה ובריאה, זכות לשאול שאלות וזכות להתנגד לבצע עבודה שאינה בטוחה. אבל מוטלת עליהם גם אחריות -

- לשתף פעולה עם המעסיקים שלהם בנושאי בטיחות ובריאות;



- למלא אחר הוראות הבטיחות הנקוטות במקום העבודה, בהתאמה עם הוראות החוק;
- להשתמש בצידוד מגן אישי בהתאם להוראות הבטיחות.

כדי לשמור על בטיחותם ובריאותם, עובדים חדשים ועובדים צעירים צריכים:

- להכיר את גורמי הסיכון במקום העבודה, לדעת מאיזה סיכונים עליהם להישמר;
- לשאול שאלות כאשר הם לא בטוחים מה עליהם לעשות;
- לדעת את הזכויות שלהם, ולהיכן לפנות לעזרה;
- לא לבצע משימות אם לא קיבלו הדרכה נאותה, ולנהוג בהתאם להדרכה שקיבלו;
- לדעת מה עליהם לעשות בשעת חירום; עליהם להרגיש חופשיים להתייעץ בנוחות כאשר הם נתקלים בבעיה;
- לשתף את המנהל הישיר בנוגע לגורמי הסיכון שהם מזהים ובונוגע לדרך שבה, לדעתם, אפשר וצריך לטפל בהם.

כדי לשמור על בטיחותם ובריאותם של העובדים, המעסיקים צריכים:

- לקיים מדיניות, נהלים ותכניות בנושאי בטיחות וגיהות, באופן עדכני. לוודא שהעובדים נוהגים לפיהם ושהם יודעים כי אי עמידה בנהלים אלה אינה מקובלת;
- לקבוע הסדרים לבטיחותם של העובדים בהסתמך על הערכות סיכונים;
- לוודא שהציוד, החומרים ואמצעי המיגון הנדרשים עפ"י החוק אכן מסופקים לעובדים והעובדים משתמשים בהם (מיגון מכונות, צמי"א, וכ"ו);
- לוודא שכל גורמי הסיכון, המחלות והפגיעות מדווחים מיידית;
- לעודד את כל העובדים, במיוחד את העובדים החדשים ואת הצעירים, להתריע על

- ✓ על המעסיק להשתתף בתרגילי כיבוי שריפות ובתרגולים נוספים לשעת חירום;
- ✓ על המעסיק לכלול את נושאי הבטיחות והגיהות בתכנית האסטרטגית של הארגון;
- ✓ על המעסיק לעודד באופן אישי את העיסוק בבטיחות ובגיהות בקרב העובדים כולם (כולל העובדים הצעירים);
- ✓ על המעסיק למסור לעובדים הצעירים את המידע שעליהם לדעת בנושאי הבטיחות והגיהות במקום העבודה, עוד לפני שיהיה עליהם לשאול שאלות בנוגע אליו.

סיכום

ישנן סיבות רבות לכך שעובדים צעירים נמצאים בסיכון מיוחד, ביניהן: חוסר הניסיון שלהם, חוסר בהדרכה ובמודעות לסיכונים. עם זאת, ניתן לנקוט בפעילויות רבות למיזעור סיכונים אלה. המעסיקים, המומחים בתחום הבטיחות והבריאות, קובעי המדיניות והעובדים עצמם - כולם יכולים לשמור על בטיחותם ובריאותם של העובדים הצעירים. ■

- מיפגעים אשר עלולים לסכן את הבטיחות בסביבת העבודה;
- להשיב באופן מיידי על כל הנושאים המועלים בפניהם בנוגע לבטיחות ולגיהות;
- באינטראקציות עם עובד חדש ועם עובד צעיר - להדגיש את העדיפות שנותן הארגון לנושאי הבטיחות והגיהות ואת התמיכה הניתנת לנושאים אלה, גם ע"י העובדים הוותיקים;
- לדאוג שהעובדים החדשים והעובדים הצעירים יעברו את ההדרכה שהם זקוקים לה כדי לבצע את עבודתם בביטחה (כולל הדרכה בנוגע לאיתור וטיפול בסיכונים והדרכה על התנהגות בשעת חירום).

ניהול בטיחות ובריאות בתעסוקה באמצעות מתן דוגמה

- ✓ על המעסיק להפגין נוכחות בהדרכות של העובדים החדשים והעובדים הצעירים;
- ✓ על המעסיק להשתמש בצידוד מגן אישי כפי שנדרש מכל העובדים (כולל החדשים והצעירים);

המוסד לבטיחות ולגיהות
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.

קורסים יומי עיון במחוז תל-אביב והמרכז לחודשים יולי, אוגוסט, ספטמבר 2009
הקורסים יומי העיון יתקיימו במגדלי הים התיכון בבת-ים

יולי

קורס נאמני בטיחות (בסיסי). 3 מפגשים רצופים	16.7-14.7	למנהלים ולעובדים בכירים
יום עיון: לחץ בעבודה כגורם לתאונות	7.7	לעובדים, נאמני בטיחות ולאחרים
יום עיון: בטיחות וניהול בעידן המחשב	8.7	לעובדים, נאמני בטיחות ולאחרים

אוגוסט

קורס נאמני בטיחות (בסיסי). 3 מפגשים רצופים	13.8-11.8	למנהלים ולעובדים בכירים
יום עיון: תפקידו ואחריותו של הדרג הניהולי לבטיחות ולגיהות	25.8	למנהלים ולעובדים בכירים
יום עיון: בטיחות לעובדי נגרות	5.8	לעובדים בנגריות ובנגרות
יום עיון: בטיחות בחשמל	6.8	לחשמלאים ולעובדי תחזוקה

ספטמבר

קורס נאמני בטיחות (בסיסי). 3 מפגשים רצופים	10.9-8.9	למנהלים ולעובדים בכירים
--	----------	-------------------------

קורסים יומי עיון שאין לגביהם מועד מדויק:

קורס נאמני בטיחות אש.	בטיחות בתעשיית המזון.	בטיחות בעבודות ביוב ומכוני שאיבה.	תפקיד נאמן הבטיחות.
קורסים להפעלת עגורנאים ואתים.	בטיחות בבתי דפוס.	בטיחות בריתוך.	איתור סיכונים במקומות העבודה.
בטיחות בתעשיית המתכת.	בטיחות בענף האלקטרוניקה.	מנהלי עבודה בתעשייה.	בטיחות לעובדי מעבדות.
בטיחות בנגרות.	בטיחות בעבודה מול מסכי מחשב.	גיהות תעסוקתית.	חקירת תאונות עבודה.
בטיחות בצביעה.	בטיחות בעבודות גינון.	הגורם האנושי לתאונות עבודה.	הרמה נכונה, כאבי גב וארגונומיה.
		רענון למפעילי כלי הרמה מוסמכים.	

לפרטים נוספים: מחוז ת"א והמרכז טל': 5266465, 03-5266471, פקס: 03-6208596
דוא"ל: Tel-aviv@osh.org.il