



# בטיחות ובריאות של עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית הנחיות למעסיק ולמדריך

# בטיחות ובריאות של עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

הנחיות למעסיק ולמדריך

מהדורה 1  
דצמבר 2016

הפקת החוברת התאפשרה הודות למימון  
שהתקבל מ'קרן מנוף' המוסד לביטוח לאומי

יעוץ מקצועי: ד"ר אבי גריפל

## **המוסד לבטיחות ולגיהות:**

[www.osh.org.il](http://www.osh.org.il)

### **משרדי הנהלת המוסד**

תל-אביב, רח' מזא"ה 22, ת.ד. 1122,  
מיקוד 6521337,  
טל': (03)5266444; (03)5266431;  
פקס': (03)5252448

### **משאבי אנוש**

טל': (03)5266496; פקס': (03)5252448

### **מינהל תפעול**

טל': (03)5266420; פקס': 1533-5266421

### **מינהל מקצועות**

טל': (03)5266438; פקס': (03)6204320

### **מחלקת בריאות תעסוקתית**

טל': (03)5266485; פקס': (03)5266410

### **מרכז מידע**

טל': (03)5266455; פקס': (03)5266456,  
חיוג מקוצר: \*9214

### **מינהל הסברה פרסום והוצאה לאור**

טל': (03)5266476; פקס': (03)6208232

### **מחלקת מחקר**

טל': (03)5266483; פקס': (03)6208230

### **מינהל הדרכה**

בת-ים, מגדלי הים התיכון, רח' הים 2,  
מיקוד 5930314 טל': (03)7715200,  
פקס': (03)6593449, חיוג מקוצר: \*9293  
דוא"ל: [training@osh.org.il](mailto:training@osh.org.il)

### **מחלקת לוגיסטיקה והפצה:**

בת-ים, מגדלי הים התיכון, רח' הים 2,  
מיקוד 5930314. טל' (03)7715210,  
(03)7715211, פקס': (03)6575148  
דוא"ל: [m.hafatza@osh.org.il](mailto:m.hafatza@osh.org.il)

### **מחוזות:**

**מרכז ירושלים:** רח' מזא"ה 22, ת.ד. 1122,  
מיקוד 6521337  
טל': (03)5266465, (03)5266471,  
פקס': (03)6208596, דוא"ל: [tel-aviv@osh.org.il](mailto:tel-aviv@osh.org.il)  
דוא"ל: [jerusalem@osh.org.il](mailto:jerusalem@osh.org.il)

**צפון:** 'בית עופר', דרך ישראל בר-יהודה 52  
ת.ד. 386, נשר, מיקוד 3660202.  
טל': 4-8218890(04), פקס': 8218895(04),  
דוא"ל: [haifa@osh.org.il](mailto:haifa@osh.org.il)

**דרום:** 'מגדל הרכבת', רח' בן-צבי 10, ת.ד.  
637, באר-שבע, מיקוד 8489328.  
טל': (08)6276389, פקס': (08)6275129,  
דוא"ל: [beersheva@osh.org.il](mailto:beersheva@osh.org.il)

## בכתיבת החוברת השתפו:

ד"ר אבי גריפל	יועץ בטיחות ובריאות
אורי גאון	מנהל רצף שירותי תעסוקה וטיפול, בית אקרשטיין
איה חסדאי	מרפאה בעיסוק, מנכ"ל אשנ"ב, איתור שילוב נגישות בעבודה
אסנת שיזף	עו"ס ראשית, "אקים"
אפרת מישור בן דוד	רכזת מקצועית
דניאל (דני) כץ	מפקח ארצי על התעסוקה ומורשה נגישות
וויאן אזרן	מנהלת השירות לקהילה, האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית, משרד הרווחה
ד"רסיגל עוזיאל קרל	מרצה לבלשנות, יועצת הנגשה
שאול טפליה	מנהל בית השקמה - "אקים" בחולון
ד"ר שירה ילון חיימוביץ'	המכון הישראלי להנגשה קוגניטיבית, הקריה האקדמית אונו
שלום שרף	מנהל הפרויקט "בטיחות ובריאות עובדים עם מוגבלות", המוסד לבטיחות ולגיהות

המוסד לבטיחות ולגיהות

נדפס בישראל בשנת תשע"ז - 2016

## ביבליוגרפיה

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, המחלקה לפיתוח פדגוגי. התאמת שירותי הכשרה מקצועית לאנשים עם מוגבלות-סקירה ותובנות.

גריפל, א., ופסס, ד. (2010). בטיחות ובריאות בתעסוקה של אנשים עם מוגבלויות - חוברת למעסיק. כפר בני ציון, ראש העין אל-אור חינוך וטיפול.

גריפל, א., ויעקובי א. (2013). אוגדן הדרכה להפעלת הכשרות מקצועיות מונגשות לאנשים עם מוגבלות. תבת-ג'וינט ישראל.

נאור, ר., גריפל, א., ישראל, ח., מורג, מ., הנדלסמן, י., וזמיר, ש. (2012). בריאות ובטיחות של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה - מדריך למעסיק ולמנהל. המוסד לבטיחות ולגיהות, תל אביב.

עוזיאל-קרל, ס., טנא-רינדה, מ. וילון-חיימוביץ, ש. (2011). הנגשה לשונית לאנשים עם מוגבלות שכלית: חוברת הנחיות. הקריה האקדמית אונו; האגף לטיפול באדם עם פיגור שכלי, משרד הרווחה והשירותים החברתיים.

Dewey, R. (2012). Promoting Job Safety for Workers with Intellectual Disabilities: The Staying Safe at Work Training Curriculum. NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy, 21(4), 591-601.

Dewey, R. (2006). Promoting the Health and Safety of Individuals With Developmental Disabilities Employed in Mainstream Settings. Berkeley: University of California at Berkeley.

## מה בחוברת?

המעסיק אחראי לשמירת בטיחות ובריאות עובדיו. מטרתה של חוברת זו היא להעלות את המודעות לבטיחות ולבריאות בהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, תוך מתן כלים שיסייעו במניעת תאונות ובשמירה על בריאותם.

## תוכן העניינים

9.....	הקדמה ודברי פתיחה
14.....	גורמי סיכון בעבודה, המוחמרים עקב מוגבלות שכלית התפתחותית
17.....	זיהוי והערכת סיכונים לעובד עם המוגבלות השכלית-התפתחותית
19.....	המלצות לשיפור הבטיחות של עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית
23.....	קליטה לעבודה של עובד בעל מוגבלות והדרכתו בנושאי בטיחות ובריאות בתעסוקה
28.....	התאמת הדרכות הבטיחות לעובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית
31.....	חובת הכנת תכנית לניהול הבטיחות במקום המעסיק יותר מ-50 עובדים
33.....	<b>נספחים</b>
34.....	נספח א': סקר סיכונים סביבתי לעובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית
36.....	נספח ב': טופס להערכת גורמי סיכון למשימה / פעילות שגרתית (טופס JSA)
40.....	נספח ג': טופס סיכונים הנובעים ממצב העובד
41.....	<b>איורים מונגשים המסייעים להדרכת בטיחות</b>
55.....	<b>שלטים מונגשים בבטיחות בעבודה</b>



**המוסד לבטיחות ולגיהות**  
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.

## נכבדיי,

בטיחות במקום העבודה היא מחויבות ראשונה במעלה שיש למעסיק כלפי עובדיו, תכנון מקדים והעלאת המודעות לנושא בקרב המעסיקים והעובדים כאחד, יאפשר לצמצם בצורה משמעותית את מספר תאונות העבודה.



המוסד לבטיחות וגהות, בשיתוף קרן מנוף של הביטוח הלאומי, פועל לשיפור מתמיד ברמת הבטיחות במקומות העבודה, ומקצה את מירב המשאבים על מנת לסייע למעסיקים לייצר סביבה מוגנת לעובדים, בין היתר באמצעות מחקרים בתחום, הכשרות, סדנאות וחלוקת חומרי הסברה בתחום.

בחוברת זו ריכזנו את כל הדגשים ההכרחיים לשיפור מערך הבטיחות עבור עובדים עם צרכים מיוחדים, כדי שיוכלו להמשיך ולקחת חלק פעיל בחברה בבטחה.

אני מודה לעובדי המוסד לבטיחות וגהות והביטוח הלאומי, על המסירות למאבק למניעת תאונות בעבודה.

יישר כוח למעסיקים השותפים לעידוד ושילוב אנשים עם מוגבלויות במעגל העבודה. הפתיחות והנכונות שלכם לאמץ את השונה מחזקת את כלנו כחברה.

בברכה,

**ח"כ חיים כץ**

שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

## **מעסיקים יקרים,**

השמירה על בטיחות העובד במקום העבודה הינה ערך עליון. כמעסיק, עלינו לעשות כל שניתן על מנת לוודא כי בטיחותו של העובד ובריאותו נשמרים במקום העבודה. מדובר בהתמודדות מורכבת, יומיומית- בכל מקום עבודה. הדבר מורכב שבעתיים ודורש תשומת לב מיוחדת, במקומות עבודה בהם עובדים בעלי מוגבלות.

אין "פתרון מדף" אחד ומנעד הפתרונות שונה בין עובד לעובד, תחום עיסוקו, אופי המוגבלות ודרגת המוגבלות. מטרתנו בחוברת זו היא לספק כלים ותובנות.

מעל לכל, אני מאמינה כי לפנינו שני אתגרים משמעותיים: האחד, עוסק בסביבת העבודה. ביצירת סביבת עבודה בטוחה, בסילוק מפגעים ברורים וכאלה שעלולים להוות בעיה. כל זאת, בבחינת "לפני עיוור לא תיתן מכשול". האתגר השני עוסק בפרט, בעובד עצמו. ביכולת שלנו ל"תרגם", ל"תווך" בפני כל אחת ואחד מהעובדים, בשפה המובנת לו, את הסכנות הכרוכות בסביבת העבודה ולהדריכו כיצד להישמר מפניהן.

אני תקווה שהחוברת תאיר אספקטים חדשים בעבודה שלנו עם אנשים עם מוגבלות, במקומות העבודה.

החוברת מהווה רק כלי נוסף בהתמודדות יומיומית זו, ועלינו להמשיך ולפעול לקידום תחום זה. אנו, עובדי המוסד לבטיחות ולגיהות עומדים לרשותכם בכל עת, להדרכה, התייעצות וקבלת מידע.

שלכם,  
**ד"ר אורנית רוז,**  
מנכ"ל

## מעסיקים יקרים

המוסד לביטוח לאומי מסייע, באמצעות קרנות הביטוח הלאומי, בפיתוח שירותים עבור אוכלוסיות בסיכון, כדי לשפר את רווחתן וכדי להרחיב את מעגל ההזדמנויות שלהן. חמש הקרנות הן: הקרן לפיתוח שירותים לנכים; הקרן לקידום תכניות סיעוד; הקרן למפעלים מיוחדים; הקרן לפיתוח שירותים לילדים ובני נוער בסיכון והקרן למימון פעולות בטיחות וגיהות בעבודה (מנוף).

קרן מנוף מממנת פרויקטים ומחקרים לקידום בטיחות וגיהות במקומות עבודה ולמניעת תאונות עבודה ומשתפת פעולה באופן קבוע עם המוסד לביטיחות ולגיהות, לקידום פרויקטים אלה בענפי תעשייה, בנייה וחקלאות, באמצעות פיתוח הכשרות, סדנאות, לומדות, חומרי עזר ואמצעי הדרכה נוספים; באמצעות פעולות רחבות לקידום ידע ותודעת בטיחות במקומות עבודה בעלי סיכון גבוה לתאונות עבודה, ובאמצעות מימון מחקרים יישומיים. לפני שנים מספר יזמה קרן מנוף תכנית חלוצית להגברת הבטיחות בעבודה של עובדים עם מוגבלות, כדי להסיר את המחסומים התעסוקתיים העומדים בפניהם ולהעניק להם סביבת עבודה בטוחה, המתאימה לצורכיהם. המוסד לביטיחות ולגיהות נרתם לקידום נושא חשוב זה.

חוברת זו, המופקת על ידי המוסד לביטיחות ולגיהות, בשיתוף קרן מנוף, היא השלישית במספר, והיא חלק מהתכנית הכוללת לפיתוח כלים להפחתת הסיכונים בעבודה של עובדים עם מוגבלות.

אנו מקווים שהחוברת אכן תסייע למעסיק ולמנהל לשלב בבטחה עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה ותקל על כולם את שלבי הקליטה.

תודה לגב' רינה בודנקין, מנהלת קרן מנוף, על הרעיון, היוזמה והפיתוח; לחברי ועדת נפגעי עבודה במועצת המוסד לביטוח לאומי, ובפרט למר חזקיה ישראל, שקידם את הפרויקט מתחילתו, ולעובדי המוסד לביטיחות ולגיהות ומנהליו על הירתמותם לביצוע. יישר כוח לכל העוסקים במלאכת שילוב העובדים עם מוגבלות! אנו מאחלים לכם הצלחה בפועלכם העתידי.

בברכה,

**עו"ד יצחק סבטו**

מנהל הקרנות בביטוח הלאומי

## דבר מנהל שירות קהילה: עו"ס ויזאן אזרן

"כל עובד חשוף לסיכונים בעבודה, ועלול להיפגע אם לא יקפיד על עבודה על-פי כללי הבטיחות. האחריות לבטיחות ובריאות העובד מוטלת על המעביד ועליו לא רק לקיים דרישות כל דין המתייחסות לבטיחות ולבריאות העובד, אלא גם לנקוט בכל הצעדים האפשריים כדי להקטין את הסיכונים בעבודה ולמנוע פגיעות בעובדים.

בדומה לשאר העובדים, גם עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית חשופים לגורמי הסיכון בעבודה כגון סיכונים אש, חשמל, חומרים כימיים, עבודה עם מכונות וכדומה. יש להבטיח ולדאוג לכך על ידי נקיטת משנה זהירות כי גורמי הסיכון בעבודה לא יהוו "מעמסת יתר", אלא יישקלו בהתאמה להשלכות התפקודיות של העובד עם המגבלה השכלית התפתחותית ועל המעביד להיערך בהתאם" – מתוך החוברת לבטיחות ובריאות עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

בימים אלו אנו מסיימים את הפרויקט להתאמת תקני הבטיחות בעבודה עבור מסגרות לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מע"ש).

הפרויקט הוא יוזמה של הנהלת השרות קהילה יחד עם קרן מנוף של המוסד לבטוח לאומי ושל המוסד לבטיחות וגהות.

הפרויקט כלל מס' מרכיבים:

1. התאמת התקנים לבטיחות וגיהות
2. כתיבת מדריך להבטחת הבטיחות והגהות במע"שים
3. הנגשת המדריך בפישוט לשוני לשימוש הצוות והמועסקים במע"שים
4. עריכת סקרי בטיחות וגהות על ידי המוסד לבטיחות וגהות
5. קיום של הכשרות לנאמני בטיחות במע"שים כפי שמחייב החוק

ברצוני להודות לקרן מנוף ולמנהלת הקרן הגב' רינה בודנקין

למר דני כץ המפקח הארצי על התעסוקה באגף מש"ה

למר שלום שרף מהמוסד לבטיחות וגהות

לדר' אבי גריפל שעסק בייזום הפרויקט

ולוועדת ההיגוי המקצועית שתרמה לפיתוח הכלים

אני בטוחה כי תעשו שימוש מועיל בנכס המוצע לכם ובאמצעותו תקדמו את מרכזי התעסוקה אשר בראשם אתם עומדים.

הצלחה מרובה בעשייה.

### ויזאן אזרן

מנהלת השירות לקהילה

האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית,

משרד הרווחה

## הקדמה

כל עובד חשוף לסיכונים בעבודה ועלול להיפגע אם לא יקפיד על עבודה על פי כללי הבטיחות. אנשים המתמודדים עם מוגבלות שכלית עלולים להיות חשופים לסיכונים יותר מאשר עובדים אחרים, עקב קושי בשיפוט, במודעות לסכנות, בהבנת הוראות העבודה וכדומה. לכן, סביבת עבודה שבטוחה עבור אדם ללא מוגבלות שכלית עלולה לסכן אדם בעל מוגבלות שכלית.

האחריות לבטיחות ולבריאות העובד מוטלת על המעביד ("תופס המפעל") ועליו לא רק לקיים דרישות כל דין המתייחסות לבטיחות ולבריאות העובד, אלא גם לנקוט את כל הצעדים האפשריים כדי להקטין את הסיכונים בעבודה ולמנוע פגיעות בעובדים. בדומה לשאר העובדים, גם עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית חשופים לגורמי הסיכון בעבודה, כגון סיכונים אש, חשמל, חומרים כימיים, עבודה עם מכונות וכדומה. יש להבטיח ולדאוג על ידי נקיטת משנה זהירות כי גורמי הסיכון בעבודה לא יהוו "מעמסת יתר", אלא יישקלו בהתאמה להשלכות התפקודיות של העובד בעל המגבלה השכלית ההתפתחותית, ועל המעביד להיערך בהתאם לכך.

בפקודת הבטיחות בעבודה מצוין כי דין משתקם (אדם עם מוגבלות, המועסק בתנאים מיוחדים) הוא כדין עובד רגיל, ומכאן נובעות החובות הללו:

- לעצב סביבת עבודה שאין בה סיכונים לא קבילים לעובד עם המוגבלות.
- להדריך את העובד כיצד לעבוד בבטיחות.
- להדריך אותו לגבי שימוש בציוד מגן אישי.
- לידע את העובד בדבר סיכונים אשר להם הוא חשוף בעבודתו.
- לבצע ניהול סיכונים בעבודה, על פי התקנות החדשות לתכנית ניהול הבטיחות.

חוברת הנחיות זו מסייעת למעסיק, למנהל העבודה ולאיש הבטיחות במפעל לקיים סביבת עבודה בטוחה, המותאמת גם לצרכים של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. כמו כן, מומלץ להיוועץ עם מרכז התמיכה למעסיקים מטעם משרד הכלכלה.

בחוברת זו תמצאו:

- הנחיות כיצד לתקשר באופן יעיל עם עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.
- התייחסות לגורמי סיכון מוגברים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.
- אמצעים והמלצות להפחתת הסיכון והגברת הבטיחות.
- מידע על בניית הדרכה ועיצוב נוהלי בטיחות לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.
- חומר עזר חזותי ומונגש לשימוש בהדרכות בטיחות לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

## גורמי סיכון בעבודה, המוחמרים עקב מוגבלות שכלית התפתחותית

המוגבלות השכלית של העובד עלולה לחשוף אותו לגורמי סיכון מוגברים במקום העבודה, באופן המושפע במידה רבה על ידי רמת המוגבלות. עובדים הסובלים מרמה גבוהה של מוגבלות שכלית חשופים יותר מאלה שרמת מוגבלותם נמוכה. על המעביד או מדריך הבטיחות להיות ער לרמת המוגבלות של העובד ולהפעיל שיקול דעת באשר להשלכות מוגבלות זו על הבטיחות והבריאות בעבודה. אין נוסחה המאפשרת קביעה מדויקת, ורצוי להתייעץ עם אנשי מקצוע וחונכים המכירים את העובד ויכולים לסייע בהבהרת הקשר בין מוגבלותו לחשיפתו המוגברת לסיכונים בעבודה. נוסף לכך, יש תמיד לברר אם העובד סובל ממוגבלויות נוספות, ואם הוא משתמש בתרופות פסיכואקטיביות. אמנם, לתרופות אלה אין, בדרך כלל, השפעה על בטיחות העובד, אולם יש לברר עם העובד או עם מי מטעמו את השפעתן עליו ואם הוא חשוף בגינן לגורמי הסיכון ביתר שאת. קיימים מאפיינים אישיים של העובד, המגבירים את הסיכון בעבודתו (כגון פיזיות, אי הבנה וכדומה), ואלו מושפעים מגורמים חברתיים (השפעת עובדים אחרים, ספקים ולקוחות במקום העבודה) וגורמים הקשורים בסביבת העבודה ובדרישות התפקיד, שיש לתת עליהם את הדעת. להלן מאפיינים שכיחים – קוגניטיביים, תקשורתיים, חברתיים והתנהגותיים – העלולים להגביר את הסיכונים שאליהם חשוף עובד בעל מוגבלות שכלית התפתחותית. חשוב לזכור כי המגבלות והגורמים מגבירי הסיכון, המוצגים להלן, יכולים לבוא לידי ביטוי בדרגות שונות של חומרה אצל עובדים שונים, ולעתים עובד בעל מוגבלות כלשהי לא יסבול מהם כלל. לכן, יש לבדוק כל מקרה לגופו ולהימנע מדעות קדומות.

### מאפיינים אישיים המגבירים את הסיכון בעבודת העובד בעל המוגבלות

#### יכולות קוגניטיביות (תפיסה, הבנה, זיכרון ועוד)

- קושי בהבנת ועיבוד מידע (הוראות, הדרכות, הסברים, שלטי בטיחות וכדומה). כאשר המידע הוא פשוט מלכתחילה או מותאם, זה מקל על יכולת העיבוד וההבנה.
- קשיים בכתיבה ובקריאה.
- קשיי זיכרון (זכירה ושליפת מידע).
- קושי במהירות התגובה (תגובה אטית).
- קושי בפתרון בעיות ובקבלת החלטות.
- קושי בהבחנה בין עיקר לטפל.
- קשיים בהתמצאות בסביבה ובזמן, כולל הבדלים בין עבר, עתיד והווה.
- קבלת החלטות לא שקולות עקב חוסר ידע.
- קבלת החלטות לא שקולות עקב ביטחון עצמי מופרז.

## תקשורת

- קושי בביטוי עצמי, בניהול שיחה.
- אי-ביטחון ביכולת להגיב ולבטא עמדות.
- קושי ליזום תקשורת עם עמיתים או בשמירה על תקשורת עמם, כולל בנושא בטיחות בעבודה.

## יכולות חברתיות

- ייתכן קושי בהבנת מצבים חברתיים.
- חשש מפני זרים.
- התנהגויות לא מקובלות, המרחיקות או מרתיעות אחרים.

## התנהגות

- תגובה לא מידתית לאירועים מלחיצים ובלתי צפויים (פאניקה, בלבול, וכדומה).
- מצד שני, לעתים, אדישות אל מול מצב מסוכן.
- רגישות יתר או תת רגישות לאירועים שליליים (מחלת בן משפחה, איחור של חבר לעבודה וכדומה).
- נטייה לחרדה במצב בלתי מוכר או בלתי ידוע (חרדה בעת הדרכת בטיחות).
- כאשר אינו מבין עד הסוף מה מצופה ממנו – עלול להתכנס בתוך עצמו, להיות שקט או מבולבל, או להפגין התנהגות אימפולסיבית שאינה מותאמת לדרישות: צעקה, דחיפה, מכה, זריקה ו/או בריחה מהעמדה.
- קושי/חוסר יכולת לשמור על קשב וריכוז לפרק זמן ממושך (צורך גדול יותר בהפסקות ומנוחה בעבודה).
- עייפות במהלך העבודה.
- הכנסת חפצים לפה, אפשרות בליעת חפצים מזיקים, כולל פגיעה בבריאות עקב אכילה לא מבוקרת (במיוחד ממתקים).
- איבוד שליטה, רוגז פתאומי או מתמשך, הגורם לתגובות ספונטניות, ללא חשיבה וללא שיקול דעת (דחיפה, זריקה, מכה ועוד).
- ביצוע פעולות מסוכנות עקב רצון להצטיין, להוכיח יכולת ולא לאכזב את המעסיק.

## קשיים בהתייחסות לעמיתים ולעבודת צוות

- חוסר ריכוז עקב הטרדה והצקות מצד אחרים.
- נטייה לחברותיות יתר על חשבון התמקדות בביצוע המטלה (רגישות מוגברת לזולת).
- תגובות רגשיות קיצוניות.
- קושי בקבלת מרות, בציות לסמכות ולהוראות, ורגישות לביקורת.
- תמימות שעשויה להוביל לניצול העובד באופן לא אתי.
- קושי בהתייחסות לנורמות הנהוגות במקום העבודה.

## קשיים הנובעים מסביבת העבודה ומדרישות התפקיד

### דרישות העבודה

- קושי לתפקד תחת לחץ להישגים ולתפוקות, דרישות ולחצים לעמידה ביעדים.
- איחורים והיעדרויות (השלכה על ההדרכות ועל תכנון העבודה בבוקר).
- קושי בהתמודדות עם משימות מורכבות, ולכן רצוי לפרקן לשלבים ברורים ומוגדרים עד שהעובד ילמד את כל הרצף.
- קושי להסתגל לשינויים בארגון, כגון שינויים פרסונליים, הכנסת נהלים חדשים, מעבר מתפקיד לתפקיד וכיו"ב.
- קושי בעבודה ממושכת.
- קושי להסתגל לעבודה לאחר חזרה מחופשה.
- התנהגות בחירום - בלבול וחרדה מוגברים.
- רגישות מוגברת או תת רגישות וקושי בשמירה על קשב בתנאי רעש וצפיפות.

### יכולות ביצוע

- קושי בביצוע משימות מורכבות.
- קושי בהקפדה על פרטים למשך זמן ממושך (שונות בביצוע).
- הבנת הוראות, הדרכות, הסברים, הנחיות כתובות, שלטי בטיחות וכד'.

## זיהוי והערכת סיכונים לעובד בעל מוגבלות שכלית התפתחותית

על המעביד לזהות את גורמי הסיכון והתרחישים העלולים לפגוע בעובד, להעריך את הסיכוי שיתרחשו ואת חומרת הפגיעה. יש לטפל בסיכונים בולטים, שאין להשלים עם קיומם (בנושא זה עוסק הפרק הבא).

### שלבי הערכת הסיכונים

- זיהוי גורמי הסיכון: מה יכול לפגוע בעובד? כיצד הוא יכול להיפגע?
- הערכה מי עלול להיפגע וכיצד, ובאיזה אופן המוגבלות השכלית ההתפתחותית יכולה להשפיע או להגביר את הסיכון, ומהן החוזקות של העובד המסייעות לו להימנע מפגיעה.
- המלצה על פעולות מונעות, להפחתת הסיכון, והתאמות המביאות בחשבון את המוגבלות של העובד.

על הערכת הסיכונים במקום העבודה לכסות את הנושאים הבאים:

- המשמיה, הפעילות בעבודה.
- צרכיו המיוחדים של העובד, בהתחשב במגבלתו (ערנות, זיכרון, קשב, וכו').
- סביבת העבודה, רעש, צפיפות, היעדר מקום מנוחה הולם, וכד'.
- ארגון העבודה והמשימות לביצוע, לוחות זמנים, זמן להפסקות, חופשות וכד'.
- סיכונים פסיכו-סוציאליים: לחץ של לקוחות, ביקורת מעמיתים וממונים, קונפליקטים ותככים בצוות, וכד'.

הערכת הסיכונים צריכה להיעשות תוך שיתוף פעולה בין המעסיקים לעובד בעל המוגבלות. שיתוף פעולה זה מונע הנחות מוטעות בנוגע לאנשים עם מוגבלות, המובילות לאפליה או לנוהג גרוע, ומסייע לעובד להימנע מהסתרת המגבלה מחשש שיאבד את עבודתו. כמו כן, חשוב לזכור כי העובד בעל המוגבלות אינו חשוף, בהכרח, למוגבלות ולסיכונים המאפיינים אחרים. כל מקרה לגופו.

נוסף על כך, כאשר משוחחים עם עובד בעל מוגבלות קוגניטיבית, יש לזכור שהוא אדם בוגר ולא ילד, ויש להתייחס אליו בכבוד, וכמובן להימנע מכל מגע פיזי עמו (לא לטפוח על השכם, למשל). צריך לנסח את המשפטים הנאמרים בצורה פשוטה ככל שאפשר, ולהימנע מקצב דיבור מהיר. אין לדחוק בו לתת תשובה מהירה, ויש לאפשר התלבטות; להשתדל לא לקטוע את דבריו באמצע.

## ניתוח בטיחות בשיטת JSA

JSA (Job Safety Analysis) היא שיטה לניתוח רמת הבטיחות בעיסוק או במטלה, על ידי פירוק העבודה לשלבים ואיתור תרחישי פגיעה אפשריים בכל שלב. בסוף חוברת זו ישנו טופס JSA, המותאם לניתוח בטיחות של עובד בעל מוגבלות שכלית התפתחותית. הטופס כולל את המרכיבים הבאים:

- תיאור קצר של עמדת העבודה.
- משך הפעילות הנבדקת.
- המגבלות שמהן העובד סובל.
- תנאי הסביבה: רעש, תאורה, עומס חום, רעידות, אורור, אבק, אדים/גז, סדר/ניקיון, צפיפות, אחר.
- פעולות בסביבת העבודה, העלולות להשפיע על העובד (מלגזות, מנופים וכדומה).
- עומסים ארגוניים על העובד (תנוחה מאומצת, מאמץ פיזי, ועוד).
- זיהוי גורמי סיכון והערכת סיכונים עבור כל שלב בפעילות (זה לב-לבו של הניתוח).
- פעולות מומלצות לביצוע.

שני המרכיבים האחרונים (זיהוי גורמי הסיכון ופעולות מומלצות) הם החשובים ביותר בניתוח. רצוי לבצע ניתוח JSA לכל עיסוק שיש בו סיכון לעובד, והניתוח ייעשה בשיתוף עם העובד, ובמידת האפשר - בסיוע ממונה בטיחות או מדריך מטעם המוסד לבטיחות ולגיהות. ניתוח ה-JSA נעשה, בדרך כלל, תוך תצפית בשטח על עבודת העובד בפועל, ולא רק במשרד.

### דוגמאות לגורמי סיכון ותרחישים מזיקים שנמצאו בניתוחי בטיחות של עובדים עם מוגבלות שכלית:

- ✓ בליעת חפצים.
- ✓ עבודה שלא לפי הנהלים, כיוון שההדרכה נשכחה.
- ✓ אי-שימוש בצידוד מגן אישי (משקפיים) כי זה מפריע או מטריד.
- ✓ עזיבה פתאומית של תחנת העבודה ללא השגחה במצבי החמרה במצב הבריאותי.
- ✓ אלימות כלפי עמיתים.
- ✓ ניצול העובד על ידי אנשים חסרי רגישות.

## המלצות לשיפור בטיחות של עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

בשיפור הבטיחות בעבודת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית יש להתייחס לפחות לארבעת המרכיבים הבאים:

- עיצוב עבודת העובד בעל המוגבלות (job design) באופן המביא בחשבון את מגבלותיו.
- מתן תמיכה בעת הצורך ובמקרה של החמרת המצב הבריאותי.
- התאמה של סביבת העבודה.
- הדרכה ומסירת מידע על סיכונים.

### עיצוב עבודת העובד עם המוגבלות (job design)

לאחר שבוצע ניתוח הסיכונים בעבודת העובד עם המוגבלות (בשיטת JSA או בשיטה אחרת), ולאחר שיחה עם העובד, שבה תהיה התייחסות למוגבלויותיו ולצרכיו המיוחדים, יש לעצב את עבודתו כך שהסיכון להיפגע בה יהיה מינימלי. עיצוב תפקיד של עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית צריך להתייחס, בין היתר, לדברים הבאים:

- שינוי בדרישות התפקיד, לצורך הקטנת הלחץ על העובד.
- עבודה המורכבת משלבים פשוטים, יחסית, ושאינה מורכבת מדי.
- הפסקות ארוכות יותר.

כאשר מתגלים גורמי סיכון שונים בעבודה, יש למצוא להם מענה באמצעי מניעה מתאימים, ורצוי לפעול בסדר הבא:

- סילוק מוחלט של גורם הסיכון (למשל: לא לעבוד עם החומר המזיק כלל).
- הפחתת הגורמים המזיקים (למשל: הקטנת עוצמת רעש, הפחתת משקל שיש להרים, שליטה בטמפרטורת המים החמים במקלחת, למניעת אפשרות כווייה וכדומה).
- מיגון הנדסי / בידוד / הפרדה פיזית: גידור ובידוד של המתקן או המכונה שיכולים לפגוע בעובד, וזאת, באמצעים הנדסיים שאינם דורשים מהעובד נקיטת אמצעי זהירות מיוחדים בעצמו. לדוגמה: מגדרים לבטח כל חלק נע במכונה, העלול לפגוע בידו או ברגלו של העובד ("גידור לבטח"); או מפרידים בין גורם הסיכון לעובד: למשל, נועלים את הגנרטור המרעיש בחדר סגור, שאליו אין כניסה לעובדים.
- אמצעים מנהלתיים, הכוללים הדרכה, מסירת מידע על סיכונים, הוראות בטיחות, נוהלי עבודה, שילוט, פיקוח על העובד, התראות במקרה של חריגה (צפירה) וכדומה.
- ציוד מגן אישי, כגון קסדת מגן, נעלי בטיחות, משקפי בטיחות, כפפות, סינר, וכד'. זהו קו הגנה שני, נוסף על האמצעים שצוינו לעיל, שיש לנקוט. לא רצוי שההגנה היחידה בפני פגיעה תהיה

- מבוססת על ציוד מגן אישי, כיוון שלא כולם נוהגים להשתמש בו, ולא תמיד הוא מותאם לעובד ולסיכונים בעבודה.
- עזרה ראשונה והיערכות למתן טיפול רפואי בעת הצורך. בנוסף לציוד התקני של עזרה ראשונה, לעתים יש להשתמש במשטפות עיניים, בערכות לטיפול בכווייה, וכד' - הכול לפי הסיכונים בעבודה.

### דוגמאות מהשטח להפחתת סיכונים בעבודה:

- ✓ לא יותר משעתיים במהלך היום בעבודה בתנועתיות חוזרנית (תנועה החוזרת על עצמה שוב ושוב).
- ✓ הדבקת סרטים זוהרים נגד החלקה במדרגות.
- ✓ התקנת מעקה משני צדי המדרגות.
- ✓ שימוש בסכין קפיצית בטיחותית במקום בסכין יפנית רגילה.
- ✓ פינוי מכשולים ממשטחי העבודה - למניעת היתקלויות.
- ✓ שמירה על רצפה נקייה ויבשה - למניעת החלקות.
- ✓ כיסאות נוחים ארגונומיים.
- ✓ הוספת שילוט, סמלול ועזרי התמצאות מונגשים.

### מתן תמיכה בעת הצורך ובמקרה של מצבים קיצוניים

עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית נוטים לעתים, יותר מאחרים, למצבי בלבול, חרדה ומצבי נפש קיצוניים אחרים, המצריכים מענה מיוחד, מעבר לכללי הבטיחות וההשגחה הרגילים הנהוגים במפעל. אם כך, נדרשים השגחה ופיקוח מוגבר על העובד בעל המוגבלות, המאפשרים תגובה מהירה יותר במקרה של התנהגות חריגה.

חשוב שתמיד יהיה לעובד ברור אל מי לפנות במפעל - עובד עמית, או ממונה שיהווה "כתף תומכת". חשוב מאוד לברר ולהחליט מראש עם העובד "כיצד יש לנהוג במקרה של...". כמו כן, יש לקבל ממנו את פרטי האדם הקרוב אליו, שעליו הוא סומך ושאליו יפנו במקרים קיצוניים. חשוב גם להכיר את הדפוסים החוזרים בהתנהגותו של אותו עובד במצבי משבר ולהיערך בהתאם לכך. המלצות אפשריות לנושא התמיכה בעובד, במיוחד במצבים לא שגרתיים:

- ליווי ותמיכה על ידי איש קשר, עובד סוציאלי או מלווה מקצועי אחר. מדובר באדם המקיים קשר מקצועי קבוע עם העובד ומכיר את מגבלותיו.
- הבנת האפשרות להופעה לא צפויה של מצב משברי.

- תשומת לב להבחנה בשינויים או בהתנהגות חריגה אצל העובד, הדורשת התערבות או הפסקת עבודה.
- זיהוי מוקדם על ידי הממונה או המנהל במקום של סימני משבר (בכי, התכנסות פנימה, כעס, דיכאון וכד').
- מינוי של עמית או חונך, המסייע באופן שוטף בעת הצורך.

### **דוגמאות מהשטח למתן מענה ותמיכה לעובד בעל מוגבלות במצבי משבר:**

- ✓ יוכל לשוחח עם אדם שנמצא עמו בקשר טוב ושאיתו הוא יכול לשוחח בחופשיות ובגילוי לב.
- ✓ במידה שקיים אי-שקט אצל העובד, הוא יוכל לעבור לעמדת עבודה אחרת או לצאת החוצה.
- ✓ יכול לצאת מהעבודה מוקדם מהרגיל.
- ✓ בעת הצורך, מתקשרים לעובדת הסוציאלית או לאחראי משאבי האנוש הנמצא במפעל.
- ✓ שיחה מרגיעה וברורה, עם או בלי המנהל.
- ✓ גישה ישירה למנהל או לעו"ס בעת מצוקה.
- ✓ חדר מנוחה לעת הצורך.
- ✓ שינוי עבודה בעת מצוקה (עבודה קלה יותר ומלחיצה פחות).
- ✓ הרחקת כלי העבודה מסוכנים מידי העובד.

## התאמת סביבת העבודה

העסקת עובד בעל מוגבלות שכלית התפתחותית מצריכה לעתים מחשבה ותכנון של הסביבה שבה הוא עובד, בעיקר בהתייחס לדברים הבאים:

- הקטנת הציפיות במחלקה.
- הפחתת הרעש ליד עמדת העבודה.
- הקצאת מקום למנוחה קצרה ללא הפרעות.

## הדרכה ומסירת מידע על סיכונים

יש ליידע כל עובד, כולל עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית, על הסיכונים בעבודתו, ולהדריך בשפה פשוטה ותוך היעזרות באמצעי המחשה, בהיבטי הבטיחות בעבודה. נושא זה יידון באופן מפורט בהמשך החוברת.

## יצירת נוהלי עבודה

כאשר עבודה חוזרת על עצמה, אפשר להתאים, לפעמים, נוהל קצר, המסביר כיצד לבצע. הנוהל מורכב מסדרת הוראות קצרות, פשוטות ובהירות, המסבירות מה צריך לעשות, על פי סדר הפעולות הנכון. הנוהל מיועד בעיקר למדריך או לאחראי, שיצטרך להסביר לעובד כיצד לעבוד, וישלב בנוהל הוראות בטיחות מתבקשות.

רצוי ליצור את הנוהל בשיתוף עם העובדים, כדוגמת התהליך הבא:

- לשוחח ולהסביר את מטרת הנהלים ולאפשר להם להבין שהם שותפים לחיבור הנוהל.
- לאפשר למי מהם שמסוגל לתרום להיות חבר משתתף / נוכח בעת חיבור הנוהל.
- להציע הקמת נציגות שלהם, שתשתתף בדיונים ובניסוח וכתובת נהלים.
- לוודא שהעובדים מבינים את ההנחיות בנוהל.

## קליטת עובד עם מוגבלות בעבודה והדרכתו בנושאי בטיחות ובריאות בתעסוקה

פרק זה מיועד בעיקר למעסיק, שעליו חלה חובת הדרכת העובד. פקודת הבטיחות בעבודה, וכן תקנות שונות של חוק ארגון הפיקוח על העבודה קובעים כי כל עובד – עם או בלי מוגבלות – צריך לקבל מהמעסיק הדרכה מתאימה בנושא הבטיחות והבריאות. על ההדרכה לכלול, בין היתר, מידע על הסיכונים בעבודה וכיצד להתגונן בפניהם.

### הדרכת עובד חדש עם מוגבלות כוללת:

- א. מפגש למתן הדרכה ראשונית ("אוריינטציה"), שבו, או בסמוך לו, מבררים את מגבלותיו והזיקה שלהן לסיכונים בעבודתו.
- ב. הדרכה יסודית יותר כוללת גם הדרכה בטיחותית על אופן ביצוע העבודה בתחנת העבודה של העובד (ניתנת בדרך כלל על ידי מנהל העבודה או ראש צוות, המכיר היטב את העבודה ואת הסיכונים בה).
- ג. הדרכות משלימות על פי הצורך על אודות סיכונים שונים בעבודה, כדוגמת סיכונים אש, חשמל, חומרים מסוכנים וכד'. אלו ניתנות לעתים על ידי מדריכים מומחים או אנשי מקצוע. לפני ביצוע ההדרכות חשוב לקיים ראיון (מפגש ראשוני) עם העובד, כדי להכירו טוב יותר (ראה הנחיות להתאמת הדרכה לעובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בפרק הבא).

בעת הדרכת עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית יש לתת את הדעת על מגבלותיו העיקריות, אשר עשויות לחייב התאמה והנגשה של ההדרכה (פירוט נוסף על התאמת הדרכה מובא בפרק הבא):

- חוסר יכולת לשמור על קשב ועל כושר ריכוז לפרק זמן ממושך
- רגישות מוגברת או תת רגישות וקושי בשמירה על קשב בתנאי רעש וצפיפות
- עייפות
- קשיי זיכרון
- חוסר שקט
- רגישות רבה להפרעות חברתיות, כולל הצקות והטרדות, בדיחות ו"צחוקים".

נוסף על כך, חשוב גם לברר שהעובד המקבל הדרכה נמצא במצב רגשי מתאים ופנוי לכך נפשית.

## ראיון ראשוני לעובד עם מוגבלות (לפני מתן הדרכה)

כאשר קולטים עובד חדש עם מוגבלות ("עובד מאתגר"), חיוני לקיים עמו ראיון ראשוני (מעין מפגש היכרות), כדי:

- א. להכיר את מוגבלותו ואת הקשר שלה לעבודתו ולבטיחות בעבודה; המטרה העיקרית היא להבין את מוגבלות העובד באופן יסודי ולברר אם ובאיזה אופן הן עלולות לסכן אותו יותר מעובדים שאינם סובלים ממוגבלות אלו.
- ב. להכיר, ככל האפשר, במסגרת ראיון ראשוני, את חוזקותיו, יכולותיו ותכונות אישיות המסייעות לו לעבוד ללא סיכון עצמי, וכן, ללמוד את העדפותיו לגבי אופן ביצוע העבודה, היעזרות באחרים בעת הצורך וכד'.

למפגש הראשוני יש מטרה נוספת, חשובה לא פחות: להפיג את חששותיו של העובד ביחס להשפעת המוגבלות על ביצוע תפקידיו, להקנות לו ביטחון עצמי בביצוע העבודה ולסייע לאווירת שיתוף פעולה בהיבט הבטיחותי, כדי שהעובד לא רק יקיים את כללי ההתנהגות הבטוחה, אלא יסכים לקחת חלק פעיל ביצירת מקום עבודה בטוח לו ולאחרים שסביבו. המפגש תורם, לפיכך, ליצירת קשר של אמון בין העובד למעסיקו. לא רצוי לקיים במסגרת המפגש הראשוני בדיקות מעמיקות / מתקדמות של יכולות העובד ומיומנותיו; אפשר לבצע את אלו בנפרד.

המפגש הראשוני בין המעסיק לעובד המאתגר הוא ענייני, ללא ביטויים לא רחמים או חמלה כלפי העובד עקב מוגבלותו. מבחינה זו, המפגש צריך להיות דומה למפגשים עם האוכלוסייה הרגילה.

יש להבהיר שהמעמד הוא היררכי – מעביד מול עובד. במסגרת המפגש יש להעלות את הנושאים הבאים:

- א. שאלות אינפורמטיביות לגבי ניסיון תעסוקה קודם.
- ב. שאלות לגבי פעילות פנאי.
- ג. כדאי לספר בקצרה ובקווים כלליים על מהות המפעל: "אנחנו מייצרים...אפשר למצוא את מוצרינו ב...".
- ד. כדאי לספר מה יהיה תפקידו של המועסק במפעל: "אתה תשתלב במחלקה המייצרת את...".
- ה. לבקש מהעובד לספר אם יש דברים שמסכנים אותו ופגעו בו בעבר במהלך העבודה: "האם המגבלות שלך יפריעו בעבודה?"; "האם עבודה זו עלולה לגרום לך לפגיעה?".

רצוי לזכור כי מוגבלות שכלית התפתחותית היא אפיון ממוקד, שאינו מקרין על צדדים אחרים באישיותו של האדם, כגון טמפרמנט, יצירת קשר, מוטיבציה וכד'. במידה שהתשובות אינן תואמות, יש לכוון ללא נימה של שיפוטיות. לדוגמה: "כששאלתי, התכוונתי ל...".

## הדרכה ראשונית ("אוריינטציה")

מטרת ההדרכה הראשונית לעובד המוגבל היא ליידע אותו בסיכונים הכלליים הקיימים במקום העבודה ובכללי ההתנהגות הבטוחה במפעל. במסגרת זו, גם מיידעים את העובד מיהם בעלי התפקידים בתחום הבטיחות, שאליהם הוא יכול לפנות (כמו ממונה על הבטיחות במפעל), וכן מדריכים אותו בנושאי מילוט, התנהגות בחירום, וכד'. ההדרכה צריכה להינתן בשפה פשוטה, מונגשת ככל האפשר, תוך היעזרות באמצעי המחשה ובסמלול מתאים.

על ההדרכה הראשונית לכלול נושאים כדוגמת הבאים:

1. סיכונים עיקריים במקום העבודה.
2. טריטוריית עבודה: היכן מותר להימצא והיכן אסור.
3. קביעת איש קשר קבוע לקבלת הוראות ובקשות.
4. הלבוש הנדרש בעת העבודה, כולל ציוד מגן אישי, שהוא חובה בכל המפעל (כגון נעלי בטיחות) או הנדרש רק במקומות מסוימים (כגון אטמי אוזניים במחלקות רועשות).
5. המותר והאסור במקום העבודה, כולל נושאים כגון כללי עישון והצתת אש בתחומי המפעל.
6. הגבלת יוזמות ואלתורים.
7. כללי התנהגות בטוחה המתייחסים (לפי הצורך) להיזהרות מפני נפילות והחלקות, כללי עבודה בגובה שמעל 2 מטר ללא מעקה (רק עם מערכת ציוד מגן אישי למניעת נפילות), היזהרות מפגיעה בכלי רכב ומלגוזות בתחומי המפעל, זיהרות במגע עם חומרים מסוכנים (צורבים, מאכלים, רעילים וכד') ועוד, הכול לפי הסיכונים העיקריים שבמקום העבודה.
8. חובת העובד להודיע על מפגעים שהתגלו לו תוך כדי עבודתו, ולמי עליו להודיע על כך.
9. מיקום ארגז העזרה הראשונה ווידוא הממונה על הגשת עזרה ראשונה בארגון.
10. כללי ההתנהגות במצבי חירום ונתיבי מילוט.

כדי שההדרכה תהיה אפקטיבית, על המעסיק לדעת בביור (להכין מראש) את הנושאים שיועברו לעובד (נושאים ברורים וקונקרטיים) וליצור אווירה נוחה ולא מאיימת בעת מתן ההדרכה. בהתייחס לבטיחות, יש להבהיר מסרים אוניברסליים:

- הבטיחות נועדה לשמור עליך מפני פגיעה.
- הבטיחות היא מאמץ משותף שלנו ושלך כעובד במקום העבודה.
- החוק מחייב לעובד בבטיחות ולהשתמש בציוד המגן שניתן לך.
- בטיחות היא לא רק לא להיפגע בתאונה, אלא גם לא להציק, להטריד וכד'.
- בארגון קיימות הוראות בטיחות שונות. חשוב להכירן, להבין ולפעול לפיהן.
- במידה שנתקלת במפגע בעבודה, עליך להודיע לאחראי מיד.

רצוי להראות ולהסביר שלטים, סמלים ואייקונים ויזואליים בנושא בטיחות (חזרה ושינון) - בייחוד כאלה שרלבנטיים למקום העבודה.

כדי לוודא שהעובד הבין את ההדרכה, חשוב לשאול בכל נושא שאלות, כגון "האם הייתי מובן?", "מה הבנת?". עם סיום ההדרכה הראשונית, רצוי לקבוע עם העובד שגרה של שיחות משוב בתדירות קבועה, המתייחסת להסתגלותו בעבודה, עם התייחסות לבטיחות. שיחת המשוב תהיה קצרה, קונקרטי וממוקדת.

### **הדרכה בטיחותית בתחנת העבודה / בעיסוק של העובד**

בנוסף להדרכת האוריינטציה, הדומה במרכיביה להדרכת חוב עובדי המפעל, צריך כל עובד להיות מודרך באופן ספציפי לגבי הסיכונים בעיסוקו ובתחנת העבודה שבה הוא עובד. כאמור, הדרכה זו ניתנת בדרך כלל על ידי מנהל עבודה, ראש צוות וכדומה, ועליה לכלול לפחות ארבעה שלבים כדלקמן:

- א. הסבר על האופן הנכון לביצוע העבודה והכלים המתאימים לביצוע, כולל צורך בציוד מגן אישי. רצוי ללוות את ההסבר בהדגמה מעשית, תוך הדגמה פעילה, המשלבת חושים רבים ככל האפשר (ראייה, שמיעה, מישוש).
- ב. מסירת מידע על הסיכונים בעבודה (אש, נפילות, חומרים מסוכנים, חשמל, היתקלות בחפצים ועוד).
- ג. הסבר כיצד להתגונן בפני הסיכונים בעבודה (שימוש בציוד מגן אישי, עבודה לפי הוראות הבטיחות, שימוש בכלים מתאימים בלבד, איסור על אלתורים, זהירות כללית, לא למהר וכד'). רצוי להדגים את השימוש באמצעים אלה עד שתושג הבנה לגבי השימוש בהם.
- ד. כיצד לנהוג במקרה של פגיעה: כיצד מנטרלים פגיעה אופיינית (שטיפה במים של האזור שנחשף לחומר המזיק), הכרת אמצעי עזרה ראשונה במקום (כגון מיקום ארגז עזרה ראשונה, שטיפת עיניים, מקלחת חירום וכדומה), מיקום מרפאה ועוד.
- ה. יש לוודא שהעובד הבין את ההדרכה.
- ו. מעקב אחר עבודת העובד כדי לוודא שהוא אכן פועל על פי הנחיות הבטיחות אשר לגביהן הודרך. המעקב אחר אופן התנהגות העובד בפועל הוא חיוני ועליו להיעשות מעת לעת.

"טיפים" להדרכת עובד עם מוגבלות:

- חשוב שההדרכה תהיה אינדיבידואלית, מותאמת ליכולות ולמגבלות העובד.
- דגש על המחשה ועל התנסות מלאה של העובד עצמו, תוך שימוש במירב החושים.
- יש להימנע משימוש באיומים, כגון "אם לא תנהג כך וכך, אז אפטר אותך...", אלא לפנות בנימה חיובית ("אם תנהג בהתאם להנחיות, זה יעזור לך להשתלב היטב במקום ותישאר עמנו זמן רב...").

- יש לקחת בחשבון את מצב רוחו של העובד בתחילת יום העבודה. במקרה שהעובד נסער, מגלה דפוסי התנהגות לא שגרתיים, מומלץ לנסות לשוחח איתו ולהקל עליו לפני מתן ההדרכה בפועל.
- רצוי להימנע ממתן חיזוקים "מוגזמים" (לדוגמה: "אתה עובד מצטיין והלוואי שאחרים יעבדו כמוך"). כתוצאה מההגזמה, העובד עלול לפרש את החיזוק שלא כהלכה, לסרב להקשיב לאחרים, לא להישמע להוראות וכד'. חשוב לציין שהערה זו מתייחסת להגזמה בשבחים. רצוי מאוד לתת חיזוקים בתגובה לתפקוד חיובי.

## רענון ההדרכה

החוק דורש לקיים הדרכה אחת, לפחות, בשנה, ובעבודות מיוחדות מסוימות – אחת לשישה חודשים.

- בעבודות עם אנשים מוגבלים החוק מחייב רענון אחת לשישה חודשים. רענון ההדרכה כולל:
  - העברת מידע על הסיכונים, התגוננות בפניהם ודרכי עבודה בטוחות
  - יש לוודא שהעובד הבין
  - יש לבדוק ולוודא בשטח שהעובד פועל בהתאם להדרכה שניתנה לו.

## פיקוח ומעקב אחר התנהגות העובד

אין די בהדרכה, ואף לא בבדיקת ההבנה של העובד את הנושאים שבהם הודרך. ללא פיקוח, מעקב שוטף ומשוב על ההתנהגות, העובד עלול לשכוח את מה שלמד ולהתנהג באופן לא בטוח, וכך, לסכן את עצמו או את סביבתו. לכן, חשוב לקיים בקרה אחר התנהגותו הבטיחותית ולוודא שהיא מותאמת למאפייניו האישיים ולמוגבלותו.

הבקרה צריכה להיות מתוכננת מראש ולכלול את האופן שבו יבוצעו הפיקוח והבקרה על כל עובד.

## דגשים בפיקוח ובקרה:

- א. מי צופה ובאיזו תדירות – במידה שיש אדם שמפקח יש להבהיר לו על מה לפקח.
- ב. אופן הפיקוח: ביצוע תצפית על העבודה בכללותה, מבדק (אודיט) נקודתי על ביצוע מטלה מסוימת, פיקוח מדגמי שיטתי או אקראי (דגימה על פי יום / שעה מסוימים שנבחרו מראש).
- ג. המעקב יהיה מתוכנן מראש לזמן נתון, כדי לוודא שהעובד פועל בהתאם להוראות הבטיחות וההנחיות, ומשתמש בצידוד המגן.
- ד. בדיקת ידע מדי תקופה: שאלות מכוונות, כדי לוודא שהעובד זוכר את הוראות הבטיחות.

המעסיק יתכנן את שיטות הפיקוח בהתאם ליכולותיו וליסטואציה, אך ככל שהתפקיד מלווה בסיכונים גבוהים יותר, הפיקוח צריך להיות תכופ ואינטנסיבי יותר.

## התאמת הדרכות בטיחות לעובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

### היערכות מקדימה למתן ההדרכה

במידה שהדרכת הבטיחות ניתנת על ידי מדריך או ממונה בטיחות מחוץ לארגון, רצוי לבצע מגעים מוקדמים לפני הביקור במפעל, הכללים:

- פנייה לאחראי לתעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון (קיים בכל ארגון מעל 100 עובדים) או הממונה על העובדים בארגון – מנהל מש"א, הנהלת חשבונות ו / או חשב שכר, או אחראים לרווחת העובדים. בקשת מידע על עובדים עם מוגבלות שמועסקים בארגון.
- וידוא ליווי של איש קשר, שהוא גורם שיקומי בקהילה, בעת הביקור, או עובד של "תעסוקה נתמכת", שילווה את האדם וישלב אותו במקום העבודה.
- יידוע האחראי לגבי משך הביקור (ההדרכה) והיכן רצוי שתבצע (בחדר שקט, במחלקה עצמה, וכד'). ייתכן שהזמן הנדרש לביצוע ההדרכה / הביקור יהיה ארוך מהרגיל.
- רצוי להתייעץ עם האחראי ועם הגורם השיקומי במקום לגבי הגישה המתאימה לפנייה אל העובד, לתקשור עמו ולבירור התגובות הצפויות מצדו.

כדי להבטיח את יעילותה של הדרכה בטיחותית לעובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית, רצוי להקפיד על הבאים:

### התאמת מסגרת ההדרכה

- ✓ רצוי שבנוסף למלווה השיקומי יהיה גם המנהל הישיר של העובד נוכח בתחילת השיחה, כדי להראות לעובד שתהליך ההדרכה או ניתוח הבטיחות מקובל עליו. עם זאת, רצוי שהמנהל לא ימשיך להיות נוכח במהלך הניתוח או ההדרכה, כדי לעודד תקשורת עם העובד ללא חשש מתגובת הממונה שלו.
- ✓ במקרה שהעובד חש לא נוח בהדרכה בעת שעובדים אחרים מביטים בו, יש לשקול שיחה בחדר שקט.
- ✓ חשוב לוודא שהעובד הבין את מה שהוסבר לו. נדרשת סבלנות ונכונות לחזור שוב במידת הצורך. מומלץ לבקש מהעובד להסביר במילותיו הוא את אשר הבין מהשיחה, כדי לוודא שהמסרים הובנו כהלכה.
- ✓ חשוב לפנות ישירות אל העובד ולא באמצעות המלווה השיקומי.
- ✓ אין לדחוק בעובד לתת תשובה מהירה ויש לאפשר לו התלבטות. אין לקטוע את דבריו באמצע. חשוב גם לא להוסיף מידע כאשר הוא חושב, ולאפשר זמן ככל שיידרש לעיבוד המידע על ידו.

- ✓ יש לדבר בקצב אטי ובאופן ברור. עם זאת, להימנע מהתייחסות ומדיבור ילדותיים.
- ✓ ייתכן כי תידרש יותר מפגישה אחת להשלמת ההדרכה או ביצוע ניתוח הבטיחות.
- ✓ חשוב לתת משוב ולהודות לעובד על שיתוף הפעולה.
- ✓ הפחתת רעשי רקע והפרעות מהסביבה – יש לדאוג לכך שבמקום ההסבר יהיו מעט ככל האפשר גירויים מסיחי דעת (רעש, צפיפות, גירויים ויזואליים וכד').
- ✓ יש להפגין גמישות במבנה ובמהלך ההדרכה, תוך התחשבות במגבלותיו ובמצוקותיו של המודרך.
- ✓ יש לתת מסגרת זמן ארוכה יותר להסברים ולהבנתם ולאפשר הפסקות בהדרכה.
- ✓ חשוב להימנע מהשאלה: "הבנת?". במקום זאת, יש לבקש מהעובד לחזור על הנהלים במילותיו הוא ולהדגים מעשית (את אופן האחיזה, את תהליך החזרת הציוד וכד'). וכן לוודא שאכן הבין.

### התאמות בתוכן ובהיקף ההדרכה

- ✓ יצירת היכרות אישית מעמיקה בין המדריך המקצועי לעובד עם המוגבלות, לצורך הכרת המגבלות והצרכים המיוחדים.
- ✓ פרוק הדרכה ממושכת לכמה שלבים, קצרים יותר.
- ✓ הדרכה בתכיפות גבוהה (בכל חודשיים, למשל, ולא רק פעם בשנה).
- ✓ דגש על נושאים רלבנטיים לעיסוק ולבטיחות, ולא על פרטים חשובים פחות.
- ✓ פישוט ההדרכה והתכנים: העברת התכנים בשפה פשוטה וקלה להבנה; שימוש בסמלול ובהדגמות לצורך הבהרה.
- ✓ הוספת שיעורי חזרה ותרגול בנושאים שבהם המגבלה גורמת לעקומת למידה אטית, או שמצריכה תרגול נוסף.
- ✓ לצורך הפחתת חרדה, יש להבהיר למודרך מהו סדר הפעולות בתהליך ההדרכה, מה יהיה השלב הבא וכמה זמן יארך. ייתכן שהזמן בפועל לא יתאים למצופה.
- ✓ הדגמה והתנסות תוך למידה – העברת החומר הלימודי בשילוב של הדגמות והתנסות מעשית.
- ✓ שילוב אמצעי המחשה – תמונות, סרטון, סמלים – וכן, דוגמאות לצורך תרגול הביצוע הנכון.
- ✓ חשוב שהמודרך יבין שאינו נמצא במבחן, אלא בתהליך של למידת כללי בטיחות.

## הכשרת המדריכים

- ✓ הכשרת המדריכים להבנת אופי העבודה עם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ולהדרכתם, תוך הדגשת חשיבות היחס הסובלני והסבלני כלפיהם. הקניית מודעות כללית למדריכים לגבי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ומשמעותה.
- ✓ ההתייחסות אל העובד עם המוגבלות השכלית התפתחותית תהיה כאל אדם בוגר. למרות מוגבלותו, יש לפנות אליו בצורה מכובדת ולעודד שיתוף פעולה מצדו.
- ✓ התחלת תהליך ההדרכה או ניתוח הבטיחות תלווה בהסבר כללי למודרך על גורמי הסיכון שיכולים לפגוע בו, וכיצד כללי הבטיחות יסייעו לו לא להיפגע. להסברים יתלוו דוגמאות לסיכונים מוחשיים שקיימים במקום העבודה, ותתקיים שיחה על היפגעות, אם התרחשה או שהיה עד לה.

## חובת הכנת תכנית לניהול הבטיחות במקום המעסיק יותר מ-50 עובדים

### דרישות החוק

תקנות חוק ארגון הפיקוח על העבודה (תכנית לניהול הבטיחות) תשע"ג – 2013 מחייבות מחזיק מקום עבודה, המעסיק יותר מ-50 עובדים, לקיים תכנית בטיחות שנתית המפרטת את פעולותיו באשר לבטיחות ולבריאות העובדים, ואת התקציב המוקדש לכך. את התכנית יכול לכתוב רק ממונה על הבטיחות שעבר קורס של "מכין תכנית", אך האחריות ליישומה מוטלת על האחראי במקום העבודה. התכנית מבוססת על ניתוח הסיכונים הקיימים במפעל לצורך הפחתתם ככל האפשר.

### סעיפי תכנית ניהול הבטיחות

תכנית הבטיחות כוללת, בין היתר, הצהרת מדיניות בטיחות ויעדי בטיחות, הגדרת סמכויות (מי רשאי לקבוע מהו סיכון קביל), פירוט אופן ניהול הסיכונים (זיהוי, הערכה והפחתת הסיכונים), נוהלי בטיחות (חובה שיהיו, לכל הפחות, נהלים להדרכת עובדים, לזיהוי מפגעים ולהכנסת גורם סיכון חדש למקום העבודה), וכן, תיאור של מערך הבטיחות במפעל וממלאי התפקידים בו.

בתכנית יש להציג תכנון של בדיקות תקופתיות לציוד, בדיקות רפואיות עובדים החשופים לגורמי סיכון, בדיקות סביבתיות, רשימה של חומרים מסוכנים שעבורם נדרש גיליון בטיחות, תכנון מבדקי בטיחות, וכן, פעולות לעידוד הבטיחות בסביבת העבודה.

### סיוע בהכנת תכנית לניהול הבטיחות

מפעל, המעסיק יותר מ-50 עובדים ומעוניין בהסבר נוסף ואף בסיוע להכנת התכנית, יכול לפנות לסניף המוסד לבטיחות ולגיהות באזור מגוריו על פי הפרטים בחוברת זו.



**המוסד לבטיחות ולגיהות**  
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.



## נספחים

- נספח א': סקר סיכונים סביבתי לעובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית.....34
- נספח ב': טופס להערכת גורמי סיכון למשימה / פעילות שיגרתית (טופס JSA).....36
- נספח ג': טופס סיכונים הנובעים ממצב העובד.....40

## נספח א'

### סיכונים מוגברים לעובד - ימולא בראיון עם העובד, בנוכחות איש קשר מהמפעל

## סקר סיכונים סביבתי עבור עובדים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית

	התפקיד		שם העובד
	אחוז המשרה	כן / לא	משמרות
	שם מלווה מהמפעל		שם מבצע הסקר

הערה - סמן: **1 - תקין** - **2 - טעון שיפור מסוים** - **3 - בעייתי / מזיק**

כל מה שסומן 3 מחייב טיפול מידי; כל מה שסומן 2 ראוי לטיפול אף הוא

1. עד כמה העובד עלול להיפגע במסלול שמהחניה ועד לדלת מקום העבודה, מכל אחד מהבאים?  
שטיחים או קצוות פרומים, אזורים לא מסומנים, אזור חלק, קורות, תעלות, טרשים, שיפועים חדים, מדרגות, תנועה על הכביש, כגון מלגזות. **ציון 1-3**

שביל לא מסומן	אזור חלק	קורות / תעלות	טרשים	שיפועים חדים	מדרגות	תנועה על הכביש (רכב מסוגים שונים)	אחר, בדרך מחוץ למקום העבודה

2. עד כמה העובד עלול להיפגע במסלול מדלת הכניסה ועד עמדת העבודה? (ציון 1-3)

חפצים בולטים, גרוטאות, עציצים, פסלים	רצפה חלקה	שיפועים חדים	תנועה צפופה במסלול ההליכה	אזור חשוך / תאורה מסנוורת	נגישות לדלתות וליציאות חירום

3. באיזו מידה העובד עלול להיפגע בשל מוגבלותו במצבי חירום? (פרט במילים)

החמרת סימפטומים בעת חירום (פאניקה, בלבול וכד')	קיום תמיכה מאיש קשר בעת מצב חירום או אובדן עשתונות	הכרת נוהל פינוי בשעת חירום

4. הכרת נתיבי ההליכה: עד כמה יודע ויכול להגיע לבדו לכניסה / ליציאה / לעמדת העבודה / לשירותים / לחדר האוכל / למלתחה?

אחר	זקוק לליווי חב הזמן	זקוק לליווי לפעמים	בדרך כלל יכול, לעתים נדרשת הכוונה קלה	יודע ויכול לבדו, תמיד

אנא פרט שימוש באביזרי עזר, כגון הליכון, כיסא גלגלים, כיסא ממונע, קביים, מכשיר שמיעה, משקפיים, סדים.

והערות נוספות \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**פעולות מומלצות לביצוע (מלא לאחר סיום הבדיקה)**

חונך מלווה צמוד (פרט מתי נחוץ)	הוספת אמצעים המסייעים לתנועה בטוחה	הוספת שילוט, סימנים, עזרי התמצאות

## נספח ב'

### טופס להערכת גורמי סיכון למשימה / לפעילות שגרתית (טופס JSA)

טופס זה מתאים לעובדים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית. הוא ימולא לכל משימה או פעילות שגרתית המבוצעת במפעל. יש למלא טופס זה גם כאשר מתבצע שינוי מהותי במערכת / במתקן או באופן העבודה. הטופס יהיה נגיש לעובדים במטלה.

תאריך מילוי הטופס: \_\_\_\_\_ מחלקה: \_\_\_\_\_  
עמדה / משימה \_\_\_\_\_

#### חברי הצוות העורך את הבדיקה

העובד המבצע / האחראי לתהליך / הפעילות / המכונה \_\_\_\_\_  
הממונה הישיר של העובד / ראש הצוות / עובד סוציאלי \_\_\_\_\_  
ממונה הבטיחות / איש מקצוע / מומחה חיצוני \_\_\_\_\_

#### תיאור קצר של עמדת העבודה

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

זמן ביצוע רגיל של העיסוק המנוח (מחזור אחד): \_\_\_\_\_ שעות \_\_\_\_\_ דקות

#### מוגבלות העובד (בלי לפגוע בחיסיון הרפואי ובפרטיות העובד)

\_\_\_\_\_

#### תנאי הסביבה

(ציון בכל משבצת: 1 - תקין; 2 - טעון שיפור מסוים; 3 - בעייתי/מזיק)

רעש	תאורה	עומס חום	רעידות	אורור	אבק	אדים/גז	סדר/ניקיון	צפיפות	אחר

פעולות המתבצעות בסביבת העבודה, העלולות להשפיע על העובד (מלגזות, מנופים וכד'): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### עומסים ארגונומיים על העובד

(1 - מתאים ליכולת, 2 - אי התאמה מסוימת, 3 - עומס מזיק)

תנוחה מאומצת או לא נוחה	נדרש מאמץ פיזי	תנועה חוזרנית (חוזרת שוב ושוב)	מהירות וקצב עבודה	משך (זמן) העבודה	דרישות/ראייה/שמיעה	קושי בקבלת החלטות /שפע מידע	צורך במיקוד קשב (תשומת לב)	דיוק / מיומנות פיזית ותנועתית נדרשת	הבנת הוראות והנחיות

### עומסים ארגונומיים (ממשק העובד מול מכונה / ציוד עבודה) הנובעים או מוחמרים עקב מגבלות העובד:

---



---

### סיכונים אחרים בעיסוק / במטלה המוחמרים עקב מגבלות העובד:

---



---

### סיכונים מוגברים לעובד - ימולא בראיון עם העובד, בנוכחות איש קשר מהמפעל:

1. קשיים בהבנת הוראות העבודה והוראות הבטיחות

---



---

2. גורמים נפשיים (לחץ, חרדה, בלבול, וכד') המגבירים את הסיכון בעבודה

---



---

3. סוגי תרופות שנטל דרך קבע, והשלכות אפשריות על בטיחות בעבודה (עייפות, כושר ריכוז, שיווי משקל, סחרחורת, ועוד) - רק במידה שיש אישור לחשוף זאת

---



---

4. האם יש החמרה במצבים הקיצוניים הגורמים לסיכון מוגבר? אם כן – מה הסימנים המוקדמים?

---



---

– מה הנוהל לגבי שיתוף האחראי במקום כאשר יש חשש להחמרה?

---



---

– באילו אמצעים נוקטים בעת החמרה כדי להקטין סיכון?

---



---

– האם העובד יודע איך להגיע לבד ממקום למקום בתוך המע"ש / המפעל?

---



---

5. מי איש הקשר שבו העובד נותן אמון וחש שהוא יכול לפנות אליו בעת מצוקה הקשורה לבעיותיו?

---



---

6. הערכת סיכונים סביבתיים ואחרים בעבודה, המגבירים את האפשרות לפגיעה לעובד:  
(הערך את רמת הסיכון בהתחשב במגבלה הספציפית של העובד)

(1 – מתאים ליכולת, 2 – אי התאמה מסוימת, 3 – עומס מזיק, 9 – לא רלבנטי)

חופשות מספיקות במהלך השנה	בעיות זיכרון המשפיעות על ביצוע העבודה	ציות לסמכת	עבודה תחת לחץ להישגים / תפוקות	יחס מעמיתים וממנהלים - רגישות לביקורת	עבודה מורכבת מדי / מסובכת	הפסקות ומקום לנוח בעת הצורך	מספר שעות העבודה ביום	רעם במקום העבודה	צפיפות במקום ביצוע העבודה

### זיהוי גורמי סיכון והערכת סיכונים

פרק את הפעילות לשלבים (כולל עבודות התחזוקה והטיפולים בתקלות). עבור כל שלב תאר את הפעילות / תרחישים / תאונות אפשריות, הסתברות למימוש, חומרת הנזק הצפוי, ואת הפעילות המונעת הנדרשת.

תיאור השלב / הפעולה	תאונה או תרחיש מסוכן / מזיק אפשרי	באיזו אופן מוגבלות העובד תורמת / מחמירה את הסיכון	רמת סיכון <sup>1</sup>	פעילות מונעת נדרשת – כולל התאמות נדרשות עקב מוגבלות העובד

<sup>1</sup>מקרא: ג-סיכון נמוך, אין צורך לנקוט פעילות מונעת;  
 ב-סיכון בינוני, רצוי לשפר בטיחות אם אפשר;  
 ג-סיכון גבוה, יש לנקוט צעדי מנע להפחתת הסיכון ולמניעת פגיעה.

### פעולות מומלצות לביצוע (יש למלא לאחר סיום הבדיקה)

הדרכות / רענון / הסמכות נדרשות לעובד	שינוי בשיטת עבודה / בנהלים / הוראות / תחזוקה
בדיקות תקופתיות לציוד / עובדים / ניטור סביבתי	ליווי צמוד יותר / פיקוח / מבדקים להערכת התנהגות בטיחותית
דרישות לציוד מגן אישי / מיגון אחר / הפרדה	האם נדרשת חוות דעת ממומחה מקצועי? איזה?
	שם מומחה: _____ חתימה: _____
ההתאמות הנדרשות לעמדת העבודה עקב מוגבלות העובד:	

## נספח ג'

### טופס "סיכונים הנובעים ממצב העובד"

תאריך עדכון: \_\_\_\_\_

שם העובד: \_\_\_\_\_ ת.ז.: \_\_\_\_\_ ת. לידה: \_\_\_\_\_

האחראי לביצוע/ מעקב	סוג ההתערבות (תוכנית/נוהל והנחיות)	מהות הסיכון ודוגמא	רמת הסיכון			סוג הסיכון	תחום הסיכון	תחום הסיכון
			גבוה	בינוני	נמוך			
							אפילפסיה, סכרת, צליאק, רגישויות למזון, אלרגיות, פצעי לחץ, תת /עודף משקל, מצב רפואי אחר.	רפואי
							קושי בבליעה, חנק קושי/ העדר לעיסה, אספירציות (כניסת אוכל למערכת הנשימה), אינו שותה מיוזמתו	אכילה
							פגיעה מינית (מנוצל/ מנצל), שימוש לא ראוי בטלפון סולארי/ רשתות חברתיות, פגיעה על רקע כבוד המשפחה	חברתי- מיני
							פגיעה ברכוש, הכאה (עצמית וכלפי אחרים), קנאה אובססיבית	התנהגות מאתגרת
							חציית כבישים, שוטטות/ עצמאות ביציאה מחוץ למסגרת	התמצאות
							לקות ראייה, לקות שמיעה, יציבות, שיתוק, חוסר יציבות	ניידות
							העברות, ליווי, שוטטות לאחר יציאה לשירותים, החלפות	שירותים

הערות ונושאים נוספים: \_\_\_\_\_

---



---



---

\*הטופס באדיבות "בית אקשטיין" - המרכז לרצף שירותי תעסוקה וטיפול ברמלה



**איורים מונגשים**  
המסייעים להדרכת בטיחות  
ומסירת מידע על סיכונים  
תוך שיתוף פעיל של המודרך



## מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?



## מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?





## מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?



## מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?





## מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?



## מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?





## מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?



## מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?





## איך חומר מסוכן יכול להזיק לנו?



רעיל



צורב



נפיץ



דליק

## מה קורה כאן? למה זה קרה?





## מה יכול לקרות לעובד?



## מה מסוכן כאן? מה יכול לקרות לה?





## מה מסוכן כאן? מה יכול לקרות?





## **שלטים מונגשים בבטיחות בעבודה**

השילוט בוצע בשיתוף:  
מכון "אקים" להנגשה קוגניטיבית



## לך בזהירות

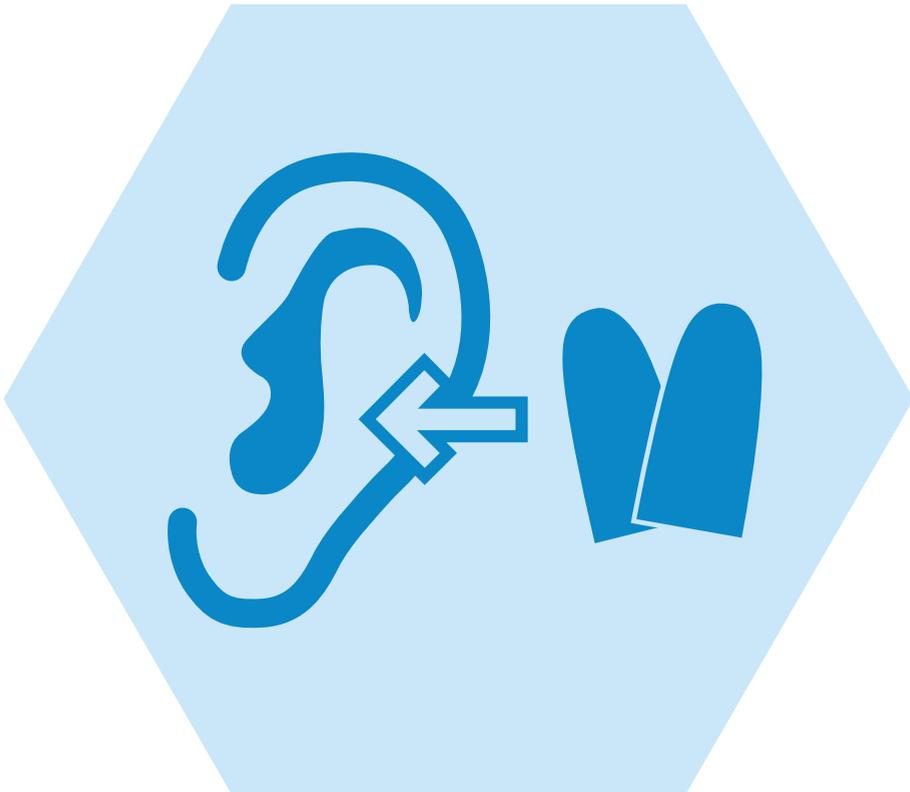


## זהירות! חפץ חד





## חובה להרכיב אטמי אוזניים. רעש חזק



## חובה לשים כפפות מגן





## חובה לשים משקפי מגן, סכנה מרסיסים, אבק או התזה של חומר מסוכן



## חובה לנעול נעלי בטיחות

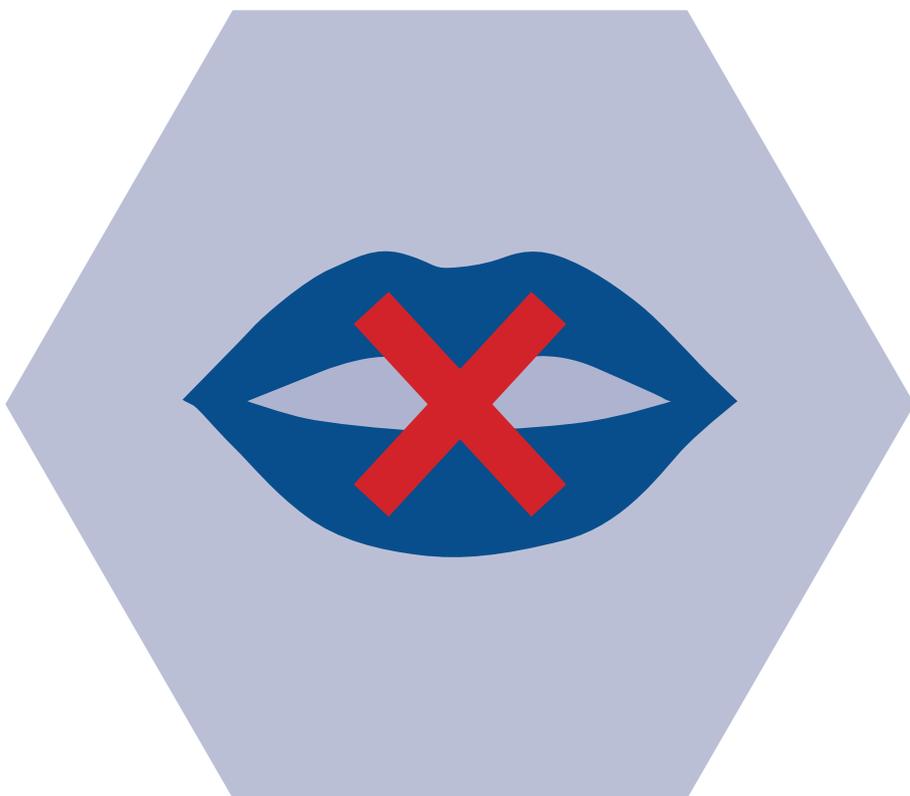




## אסור להדליק אש, סכנת שריפה



## אסור להכניס לפה





## אסור להרים לבד, חפץ כבד



## במקרה של סכנה חובה להודיע למנהל





## במקרה של פציעה חובה להודיע למנהל



## שים לב - כאן עוברים כלי רכב





## זהירות, סכנת התחשמלות, אסור לגעת בידיים או ברגליים רטובות





**המוסד לבטיחות ולגיהות**  
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.



רח' מזא"ה 22 תל אביב ת.ד. 1122 6521337. טל': 03-5266444

[www.osh.org.il](http://www.osh.org.il)

מרכז מידע: \*9214