



המוסד לבטיחות ולגיהות  
בטיחות ובריאות בעבודה - זה אנחנו.

# עקרונות ודגשים בהדרכות בטיחות לעובדים עם מוגבלות



**זה עובד וזה שווה !**

ארז הדרי

ה. מינהל הכשרה והדרכה

# לפני שנתחיל...

## רוז אחי הגדול הקטן

"רק משנכנסתי לקרמבו, הבנתי שהילדים לא סתם רעים לרוז, הם פשוט לא מספיק חודעים לצרכים מיוחדים ולא יודעים מה זה בכלל אוטיזם. פגשתי פה בני נוער מיוחדים שיודעים לאהוב ולקבל כל אחד וחצים לשנות"

כתב לוקאל | 03/06/2019



צילום באדיבות 'כנפיים של קרמבר' קריית נת

נועה ורוז הם אחים ופעילים ביחד בסניף קריית נת של 'כנפיים של קרמבו', תנועת הנוער לצעירים עם ובלו צרכים מיוחדים. נועה, בת 17.5 היא אחותו הקטנה של רוז בן ה-20. היא קוראת לו אחי הגדול הקטן. "אחי הגדול רוז נמצא על הרצף האוטיסטי" משתפת נועה. "מאז שאני זוכרת את עצמי הוא חלק בלתי נפרד משגרת החיים שלי. ההורים שלי התרגשו כשהייתי בת שלוש והמצב הוה גרם לי לחשוב אחרת ולראות את העולם מנקודת מבט שונה ובוגרת יותר, גם בתור ילדה קטנה. בתקופת הגן תמיד השוואתי את עצמי ואת משפחתי למשפחות אחרות ורציתי אח בוגר שיבן עלי, ואבא ואימא שחיים יחד באותו הבית."

# המעסיק אחראי לשמירת בטיחות ובריאות עובדיו

## המטרה

כלים ותובנות להעסקה מוצלחת של עובדים עם מוגבלות  
במגזר העסקי והגברת המודעות לאתגרים בהדרכתם.

חשיבות ומחויבות ההנהלה הבכירה  
ביצירת "תיווך" מותאם לעובדים עם מוגבלות

# עובדים עם מוגבלות - מ"שיקום לשילוב..."

## כלכלית עסקית

1. עבודה היא בסיס לביטחון כלכלי.
2. מגוון אפשרויות תעסוקה.
3. מיצוי יכולות.
4. הגדלת כוח העבודה.

## חקיקה

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

## אחריות חברתית

1. הגברת מודעות ושינוי סטיגמות.
2. שוויון הזדמנויות.
3. דימוי הערכה עצמית ושביעות רצון מאיכות החיים.
4. צמצום פערים עם המדינות המפותחות.

מחויבות הדדית



# עובד עם מוגבלות – החוק?

תיקון של סעיף 1 בפקודת הבטיחות בעבודה מ-2007 מצוין כי:

**"דין משתקם (אדם עם מוגבלות, המועסק בתנאים מיוחדים) הוא כדין עובד רגיל",**  
ומכאן נובעות החובות הבאות של המעסיק:

לעצב סביבת עבודה שאין בה סיכונים לא קבילים לעובד עם מוגבלות.

להדריך את העובד כיצד לעבוד בבטיחות.

להדריך אותו לגבי שימוש בציוד מגן אישי.

ליידע את העובד בדבר הסיכונים אשר להם הוא חשוף בעבודתו.

לבצע ניהול סיכונים בעבודה, על פי התקנות החדשות לתוכנית ניהול הבטיחות.



# עובד עם מוגבלות – למה?

שותפים להצלחה שלכם !



עוזרים לעסק להצליח

מקדישים יותר

מרוכזים יותר

מקפידים יותר

נזהרים הרבה יותר

ממושמעים יותר



"תרומתם הייחודית של עסקים חברתיים"

{ יסכה, אבו, גדרון 2016 }

# מיהו עובד עם מוגבלות?

לכל מוגבלות קיימת קשת של רמות - ממוגבלות קלה, דרך מוגבלות מתונה ועד מוגבלות חמורה



## הגדרה

אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

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

# האתגרים בהדרכת עובד עם מוגבלות

מנעד פתרונות משתנה  
עפ"י העובד, תחום העיסוק,  
אופי המוגבלות ודרגתה.

1. אין פתרון "מדף" אחד

יצירת סביבת עבודה  
בטוחה, סילוק מפגעים  
"מגבלתו של אדם נובעת  
בעיקר מהסביבה בה הוא  
חי ועובד..."

2. התאמת סביבת העבודה

היכולת ל"תווך" לכל עובד  
בשפה המובנת לו את הסיכונים  
בסביבת העבודה ולהדריכו  
כיצד להישמר מהם.

3. התאמה פרטנית לכל

עובד ומוגבלותו



# עקרונות להדרכת בעלי מוגבלות

עובדים בעלי מוגבלות הם בעלי זכויות וחובות ככל העובדים.

1. שוויון

העסקת עובדים עם מוגבלות, כמו כל תהליך אחר בארגון, מצריכה היערכות מוקדמת והכרת המידע והכלים העומדים לרשותכם כמעסיקים.

2. שילוב

פיזית- תשתית פיזית המותאמת לעובדים במקום העבודה.  
הדרכתית- התאמת הדרכת העובדים "תיווך" נכון בצורה שהם ימצו את השתתפותם ותייצר אצלם הבנה.

3. הנגשה

# התאמת הדרכת בטיחות לעובד עם מוגבלות

## היערכות מקדימה

התייעצות מקצועית, הגדרת המדריך, מיקום שקט והשתתפות המנהל הישיר.

## התאמת מסגרת ההדרכה

לא מבחן, קצב איטי, פניה ישירות לעובד, סבלנות ונכונות לחזור שוב במידת הצורך, גמישות, מסגרת זמן ארוכה/הפסקות, מתן משוב ולהודות על שיתוף הפעולה.

## התאמה בתוכן ובהיקף ההדרכה

היכרות אישית, נושאים רלוונטיים לעיסוק ולבטיחות, שפה פשוטה וקלה, סמלים והדגמות, שילוב אמצעי המחשה, תרגול וחזרה, תוכנית השלמה.



# התאמת הסביבה

ביצוע סיור  
מקדים והצגת  
עמדת העבודה

תקשורת  
טובה ופתוחה

הסבר מה צפוי לו  
בימים הראשונים  
בעבודתו

"תיווך" מותאם  
הסברים והנחיות



התאמה  
במטלות

הגדרת חונך  
לתפקיד

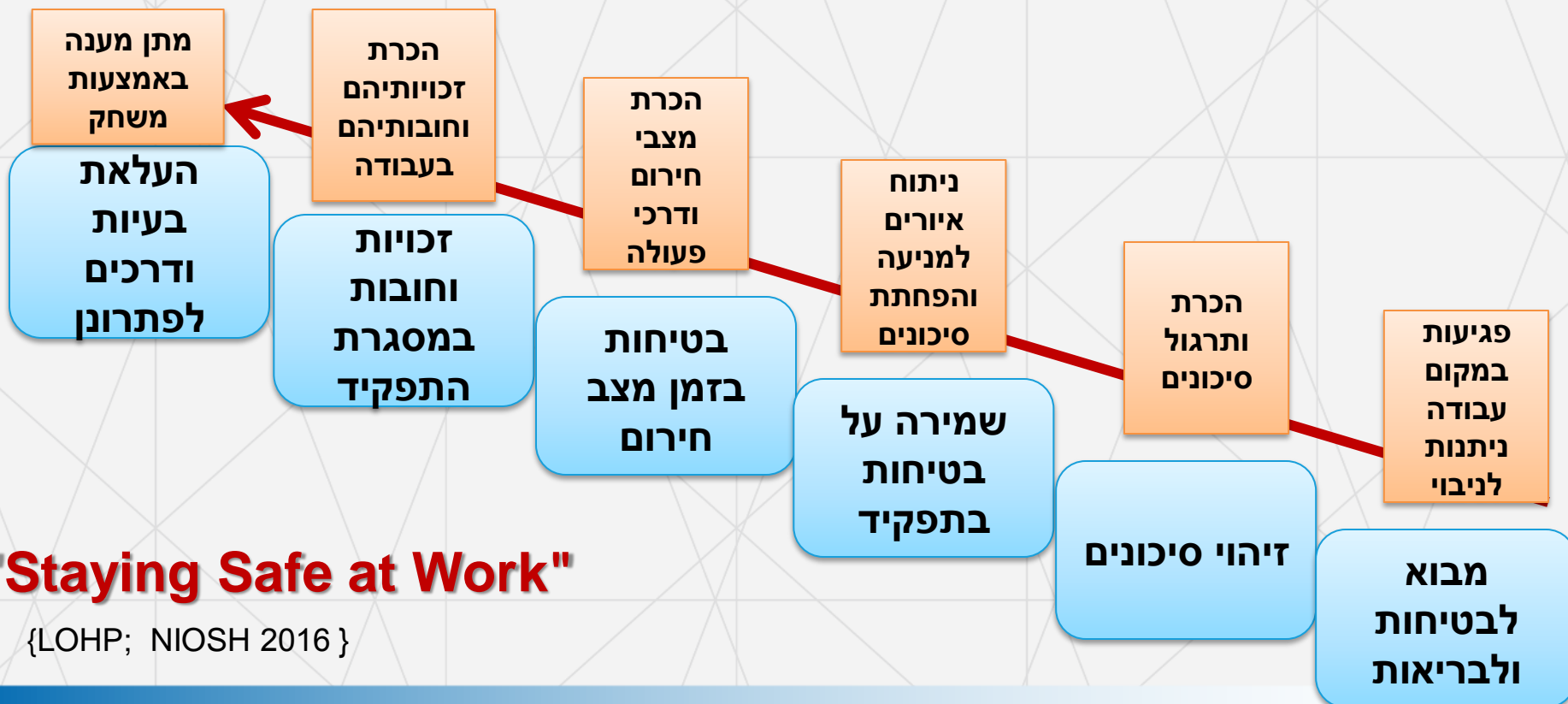
נוהלי חירום

הכנת הצוות  
לקליטת העובד

# מתודולוגיית הדרכה בשישה שלבים



תוכנית אינטראקטיבית המאפשרת ללמוד ולתרגל מיומנויות חדשות באמצעות השתתפות פעילה



**"Staying Safe at Work"**

{LOHP; NIOSH 2016}

# המחשת אמצעי הדרכה

מה יכול לקרות לעובד?



מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?



**"Staying Safe at Work"**

[https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159\\_10-4-16.pdf](https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159_10-4-16.pdf)

# המחשת אמצעי הדרכה

מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובד?



**"Staying Safe at Work"**

[https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159\\_10-4-16.pdf](https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159_10-4-16.pdf)

# המחשת אמצעי הדרכה

מה התרחש? למה זה קרה?



**"Staying Safe at Work"**

[https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159\\_10-4-16.pdf](https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159_10-4-16.pdf)

# המחשת אמצעי הדרכה

מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובדים?



**"Staying Safe at Work"**

[https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159\\_10-4-16.pdf](https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159_10-4-16.pdf)



## מה כאן מסוכן ויכול לפגוע בעובדים?



### "Staying Safe at Work"

[https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159\\_10-4-16.pdf](https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-159/pdfs/2016-159_10-4-16.pdf)

# המחשת אמצעי הדרכה

איזה חומר מסוכן יכול להזיק לנו ?



רעיל



צורב



נפיץ



דליק



# דוגמאות לשילוט



מכון המחקר לבטיחות ולגיהות  
www.osh.org.il



**זהירות! חפץ חד**



מכון המחקר לבטיחות ולגיהות  
www.osh.org.il



**לך בזהירות**



מכון המחקר לבטיחות ולגיהות  
www.osh.org.il



**זהירות! סכנת התחשמלות  
אסור לגעת בידיים  
או רגליים רטובות**



מכון המחקר לבטיחות ולגיהות  
www.osh.org.il



**חובה לנעול נעלי בטיחות**



מכון המחקר לבטיחות ולגיהות  
www.osh.org.il



**חובה לשים אטמי אזניים  
רעש חזק**



מכון המחקר לבטיחות ולגיהות  
www.osh.org.il



**חובה לשים כפפות מגן**

# דוגמאות לשילוט



  
**אסור להדליק אש  
סכנת שריפה**



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



  
**אסור להרים לבד  
חפץ כבד**



  
**במקרה של סכנה  
חובה להודיע למנהל**



  
**שים לב -  
כאן עוברים כלי רכב**



  
**במקרה של פציעה  
חובה להודיע למנהל**

# אבחון מקדים – דגשים ופרקטיקה...



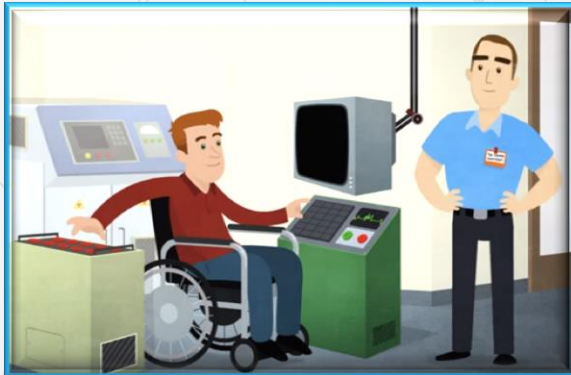
1. שאלות לאיסוף ובירור מידע ע"מ להכיר את מוגבלות העובד ואת חוזקותיו – ניסיון תעסוקה קודם / מה עושה בשעות הפנאי....
2. מהן התכונות המאפשרות לו לעבוד ללא סיכון עצמי ומה לדעתו יכול לסכן אותו.
3. מהן העדפותיו לגבי ביצוע העבודה.
4. יצירת אווירת שיתוף פעולה בהיבט הבטיחותי בכדי להקנות לו ביטחון עצמי לביצוע העבודה. לספר לו מה יהיה תפקידו ובאיזה עבודה ישולב.
5. לא רצוי לקיים במפגש הראיון בדיקות מעמיקות של יכולות העובד ומיומנותיו.

# הדרכה בטיחותית כללית בתחנת העבודה



עמדה שאינה מתאימה

X



התאמת עמדת העבודה באופן פרטני ✓

1. הסבר נכון על אופן ביצוע העבודה, כלי העבודה וציוד המיגון האישי.
2. ליווי ההסברים בהדגמות מעשיות המשלבות חושים רבים ככל שניתן.
3. הצגת הסיכונים בעבודה- נפילות, אש, התחשמלות, התקלות בחפצים ועוד.
4. התגוננות בפני הסיכונים- הוראות / הנחיות מחייבות, שילוט מכווין, איסור אילתורים וכו'.
5. כיצד לפעול במקרה של פגיעה- הכרת אמצעי עזרה ראשונה, שטיפת עיניים, מקלחת חירום ומרפאה קרובה.



# דגשים להדרכת עובד עם מוגבלות שכלית / התפתחותית / קוגניטיבית

1. הקפדה על מבנה פעילות קבוע. מקל להבין מה לפני / אחרי והיכן נמצאים בהדרכה.
2. מתן הוראות מפורטות וקצרות בשפה ברורה, חלוקת כל הוראה לחלקים ושלבים.
3. הדגשת מילות מפתח וחזרה עליהן כמה פעמים תו"כ מתן דוגמאות.
4. מומלץ לוודא שהעובד פירש את ההוראות כהלכה.
5. שאל שאלות "סגורות" לתשובות קצרות (מסכים / לא מסכים, כן / לא) ולאחר מכן להתקדם במידת האפשר לשאלות "פתוחות" עם תשובות רחבות.
6. להרבות בהמחשות תוך שימוש רב ככל האפשר של חושים.



# דגשים להדרכת עובד עם מוגבלות

## ספקטרום האוטיזם

1. **הכנה מקדימה לפחות יום לפני**, המסבירה במפורט לקראת מה הולכים, מה יהיה בהדרכה, סדר היום, את מי יפגוש.
2. **ביצוע ההדרכה במקום קבוע ומוכר**, "טקסיות" בפתיחת ההדרכה וסיומה- שאלה קבועה, סבב מה נשמע?, שיר קבוע וכו'.
3. **פנייה בשמו לפני מתן הוראה ולומר לו בברור אם אתה שואל אותו שאלה**, מבקש בקשה או מציע לו משימה.
4. **שימוש בהוראות ישירות וברורות**, שימוש בתמונות הממחישות את הנאמר.
5. **עובד עם אוטיזם בתפקוד גבוה ניתן ללמדו מה מותר ומה אסור**, מהם החוקים, וכו'.
6. **לעובד זה יכולות קוגניטיביות גבוהות וכדאי לאתגר ולשתף אותו יותר**.





# דגשים להדרכת עובד עם מוגבלות נכות פיזית / לקות מוטורית

1. קבלת מידע מקדים כיצד העובד מתנייד, איזה עזרה הוא צריך, באילו תחומים הוא עצמאי.
2. התאמת חדר ההדרכה ועמדת העבודה, כולל מעברים / מסדרונות, שירותים, מטבחון, כניסה / יציאה והגעה לחניון.
3. הפגיעה הפיזית מלווה לעיתים בלקויות נוספות- חושיות, קוגנטיביות, התקפיות.





# דגשים להדרכת עובד עם מוגבלות עיוורון / לקות ראייה



1. חדר הדרכה קבוע מואר היטב ושמירה על מיקום קבוע של הריהוט בחדר.
2. לאפשר היכרות עם המקום / החדר וגבולותיו- תנועה בחדר עם ליווי.
3. זיהוי של מכשולים, מדרגות, דלתות פתוחות למחצה, פינוי חפצים חדים / שניתן להיתקל בהם.
4. להרבות בהסברים מילוליים רבים להוראות כולל הדגמות ומישוש אמצעים ומדידה של ציוד מגן אישי.
5. להיעזר בהנחיה ידנית- החזקה בכף יד, בכתף / במותניים בהתאם לצורך.
6. שימוש במידע כתוב בכתב גדול ועל ניגוד בולט (שחור על לבן / צהוב, קו עבה).



# דגשים להדרכת עובד עם מוגבלות חרשות / לקות שמיעה

1. תאום ציפיות מקדים והיכרות עם אביזרי השמע של העובד במידה וקיימים.
2. שמירה על קשר עין ופנים גלויות. לא לכסות את הפה.
3. תרבות שיח, לא מדברים במקביל.
4. תאום קוד מוסכם בין המדריך לעובד למקרה שהעובד מאבד את הרצף ואינו מבין את הנאמר.
5. שילוב המחשה- כתיבה, תמונות ואביזרים להמחשה.
6. צמצום רעשי רקע, שקט מאפשר ריכוז, אביזרי השמע לא בהכרח מסננים רעשי רקע (כיסא חורק, נורה מזמזמת, צלופן שנע ברוח וכו').



# דגשים להדרכת עובד עם מוגבלות

## דיבור / גמגום / שפה

1. תנו לעובד הרגשה שהוא יכול לפנות אליכם ולדבר איתכם בכל עת אך אל תנסו לכפות עליו שיחה מתישה.
2. הקשיבו למה שהעובד אומר ולא לצורה שבה הוא מדבר.
3. דיבור בשפת האם של העובד, בשפה ברורה ואיטית לא מכנית / מלאכותית.
4. אל תתקנו את דיבור העובד בזמן ההדרכה.
5. שילוב המחשה- כתיבה, תמונות ואביזרים להמחשה.
6. שימרו על קשר עין רצוף והתנתקו מגורמים מסיחי דעת (מחשב, סלולרי וכו').

# פיקוח ובקרה בטיחותי לעובד עם מוגבלות

1. הגדרת מי צופה ובאיזה תדירות.
2. הפיקוח צריך להיות מלווה בתמיכה / חניכה (בייחוד לסובלים מליקוי קוגניטיבי).
3. תגובה מהירה יותר לעבודה לא בטיחותית ("שוליים צרים" יותר לטעות).
4. בדיקת ידע עיתית כדי לוודא שהעובד זוכר את הוראות הבטיחות.
5. פיקוח מוגבר כאשר יש שינוי בסביבת עבודה.



# תקשורת פתוחה - היו אתם!



## עשה

1. אין צורך להימנע מביטויים מקובלים, כמו "אתה שומע?", "בוא נראה" או "בוא נלך".
2. התייחסו לאדם, ליכולותיו, לכישוריו האישיים ולתרומתו לעבודה.
3. הציעו לעובד עזרה וקבלו את אישורו, והיו נכונים לקבל גם סירוב.
4. ההתאמות שהעובד מקבל מסייעות לו לתפקד בעבודה ככל העובדים. התייחסו אליהן כך, והנחו גם את צוות העובדים לראות אותן באופן דומה.
5. דברו תמיד ישירות אל העובד.
6. דברו בנימה רגילה וברורה ובקצב רגיל והיו נכונים לחזור שוב על הדברים או להאט אם תתבקשו. שמרו על קשר עין.
7. אם לא הבנתם את העובד, בקשו שיחזור על דבריו.
8. קחו בחשבון את צורכי הנגישות של העובד בכל אירוע ובכל מקום, למשל, הגעה וחניה, סביבה נגישה, מצגות ברורות, הפסקות תכופות.



## אל תעשה

1. הימנעו משימוש בכינויים וביטויים המתמקדים במוגבלות ולא באדם ועלולים להעליב את העובד.
2. אל תתייחסו אל העובד כאל "גיבור" ואל תרחמו עליו.
3. אל תתייחסו להתאמות שהעובד מקבל כאל "הנחות" או "הקלות".
4. אל תדברו אל המלווה או אל המתורגמן לשפת הסימנים.
5. אל תדברו לאט מאוד או כמו אל ילד ואל תדגישו במיוחד מילים. אל תגבירו את הקול באופן מוגזם.
6. העובד מתקשה בדיבור? אל תסיימו עבורו משפטים ואל תעמידו פנים שהבנתם.
7. יוצאים לאירוע, ישיבה, יום עיון מחוץ למשרד? אל תשכחו לבצע התאמות עבור העובד בהתאם לצורך

# מפתחות להצלחה בהדרכת עובד עם מוגבלות

מיעוט יחסי של גירויים סביבתיים, אוטונומיה בעבודה וקבלת החלטות עצמאית, תפקיד ותחומי אחריות מוגדרים היטב ויצירת אתגר איטלקטואלי.

{Hendrickx, 2009; Smith et al, 1995}



1. התאמת העובד לתפקיד.

2. מיקוד ביכולות העובד לבצע עבודתו.

3. התייחסות לעובד ממקום מאוזן של שיקולים ערכיים,

חברתיים ועסקיים.

4. הוא השותף שלכם להצלחה – שאלו אותו מה יסיע לו

להצלחה בתפקיד ושמרו על תקשורת פתוחה.

# יצירת הנכחה ארגונית



1. **בתקשורת הארגונית, הפנימית והחיצונית.**
2. **אמצעים חזותיים מכלילים – תמונות הכוללות אנשים עם מוגבלות במקצוע מצליח / בסיטואציה חברתית / כמנטורים, שימוש בסמלי מוגבלות גרפיים סטנדרטיים.**
3. **הכללת עובדים עם מוגבלות בפורומים ארגוניים לקבלת החלטות.**
4. **הכרה לתרומה הארגונית של קבוצת העובדים עם מוגבלות.**
5. **מתן נראות גבוהה לפרקטיקות של תמיכה באנשים עם מוגבלות.**



# TOP 5 מחויבות הנהלה – אסטרטגיה ארגונית בהעסקת עובדים עם מוגבלות



1. מחויבות הנהלה בכירה וקביעת מדיניות.
2. התבססות על תהליכים מובנים ותוכנית סדורה.
3. למידה מעובדים עם מוגבלות ומעורבותם בתהליך.
4. העברת האחריות על יישום והטמעה ממשאבי אנוש אל המחלקות האופרטיביות.
5. הדרכות למנהלים ולעובדים להעלאת המודעות, להסרת סטריאוטיפים, ליצירת סביבה מכילה ומתמודדת עם סוגיות בעבודה היום יומית.

# לסיכום

מעט מאמץ ומעט רגישות מצד המעסיק,  
הממונה הישיר או חבר לעבודה,  
מייצרים שינוי גדול בחיים של אדם עם  
מוגבלות, בארגון ובחברה.

**זה אפשרי, זה כדאי, זה נכון!**





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

**הדרכת עובדים בעלי מוגבלות,**

**זה עובד וזה עובד טוב!**



**תודה על ההקשבה!**