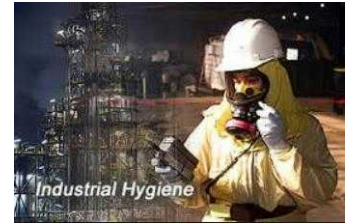




הועידה הארצית לממונים על הבטיחות



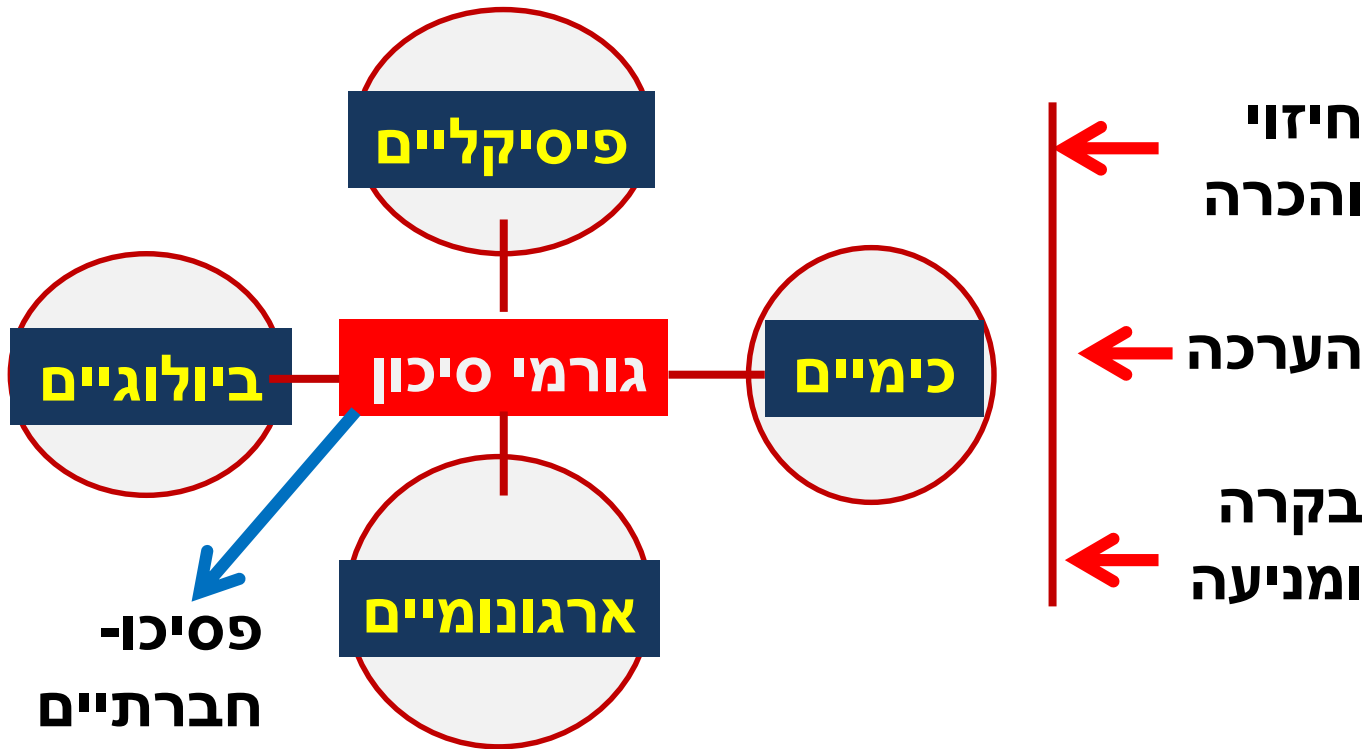
גהות תעסוקתית בראי
השינויים המתחוללים סביבנו
בתעסוקה ודגשי העתיד



ד"ר אשר פרדו
המוסד לבטיחות ולגיהות



גהות תעסוקתית



גהות תעסוקתית

מטרה

מניעת חשיפה לגורמי סיכון ומניעת מחלות מקצוע

השיטה

פיקוח על בריאות העובד באמצעות פיקוח על סביבת
עבודתו.

לאן אנחנו לא רוצים להגיע כמנהלים, כעובדים,
כאנשי מקצוע וכבעלי תפקידים ובעלי עניין?







תחלואה/פגיעה

נכות

מוגבלות

רפיון קוגניטיבי

איכות חיים לקויה

"מחלת מקצוע" – מחלה הפוגעת בעובד או

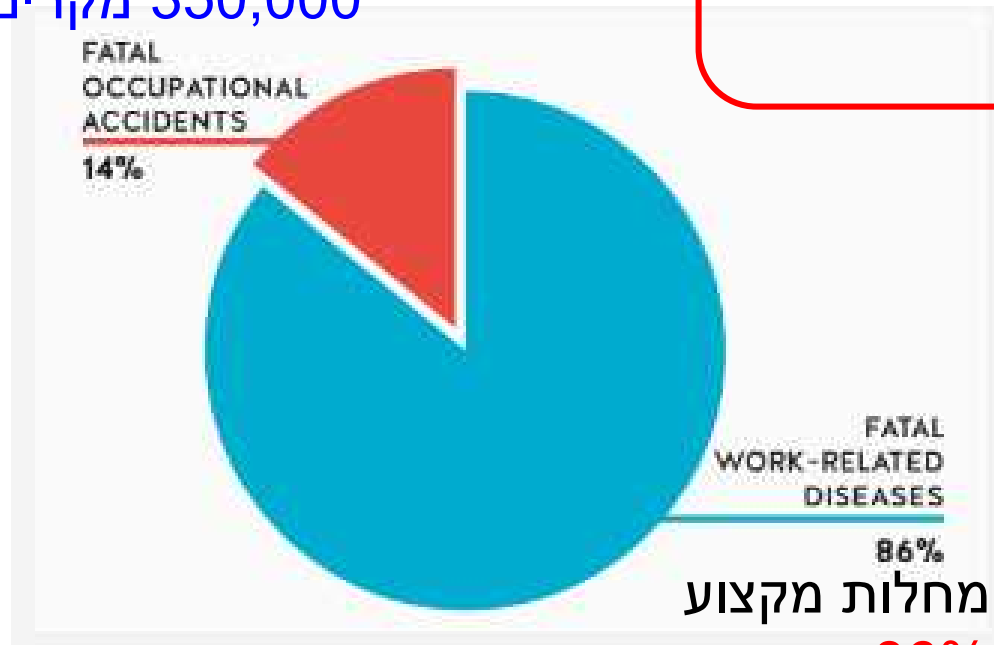
בבריאותו, הנגרמת עקב עבודתו או עיסוקו, כתוצאה

מחשיפה מתמשכת ומשמעותית לגורם סיכון

שיעור שנתי כלל עולמי של תמותה מתאונות עבודה ומחלות קשורות בעבודה - 2015

תמותה ממחלות מקצוע
במערב גבוהה פי 10
מתמותה מתאונות
עבודה

תאונות עבודה
14%
350,000 מקרים

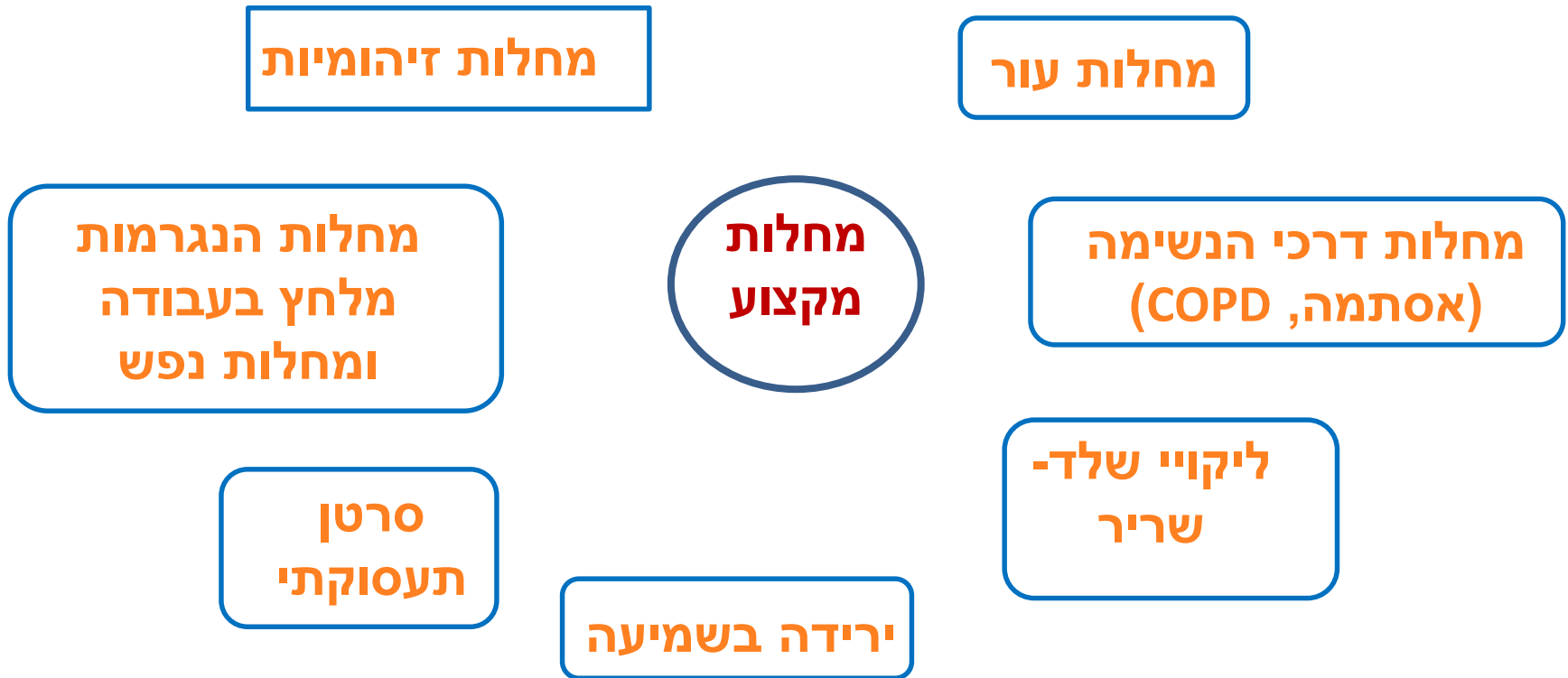


מחלות מקצוע

86%

2 מיליון מקרים

שבעה סוגי מחלות המקצוע השכיחות ביותר (בכיוון השעון)



מחלת מקצוע - מחלה שהעובד חלה בה עקב תנאי עבודתו, והיא

מופיעה ברשימת מחלות המופיעה בתקנות הביטוח הלאומי."

שבע המחלות התעסוקתיות השכיחות ביותר (המקורות הם: CDC

(ארה"ב), CCOSH, NIOSH, ILO, EU-OSHA)

1. מחלות עור

15% - 20% מכל מחלות המקצוע המדווחות בארה"ב הן דלקות עור ממגע ומתוכן 75% ומעלה מהמקרים מתפתחים למחלות כרוניות.

2. מחלות דרכי הנשימה (אסתמה, COPD)

יותר מ- 300 כימיקלים בתעסוקה ידועים כגורמי אסתמה תעסוקתית.

3. ליקויי שלד-שריר (MSD)

על פי הערכה, למעלה מ- 40% מהדיווחים על תחלואה מקצועית מהווים ליקויי שלד- שריר כגון תסמונת תעלת קרפל ודלקת גידים. אחוז נכבד מבין אלה הם עובדי משרדים כאשר הסיבות הן תנועה

חוזרנית,

4. ירידה בשמיעה

בארה"ב מוערך שירידה בשמיעה מרעש קיימת אצל 20% מהחשופים.

5. סרטן תעסוקתי

על פי אירופה – 24% מהתמותה המקצועית העולמית נובעים מסרטן תעסוקתי.

אסבסט הוא עדיין אחד הגורמים במובילים לסרטן תעסוקתי: ריאות, מזותליומה, דרכי העיכול, גרון ולוע. שיעור הסרטן המיוחס לאסבסט בקנדה - מהגבוהים ביותר.

6. מחלות הנגרמות מלחץ בעבודה ומחלות נפש

שחיקה כתופעה בריאותית הנגרמת מעבודה, בתר-טראומה (PTSD).

7. מחלות זיהומיות

צהבת B ו-C, שחפת, איידס. חשופים בעיקר עובדי מערכות בריאות, מעבדות, שירותי רווחה, שיקום אסירים.

שיעור תמותה מתאונות עבודה קטלניות

3.5 ארה"ב –

1.7 ישראל –

1.2 איחוד אירופי –

0.45 בריטניה –

הודעות על מחלות מקצוע - ישראל

מחלות אחרות (נשימה, שלד- שריר, עור וכדו')		מערכת השמע		שיעור גלמי ל- 10,000 עובדים	מקרים מדווחים	שנה\
%	מס' מקרים	%	מס' מקרים			
48.4	779	51.6	829	4.6	1,608	2013
45.9	893	54.1	1054	5.2	1,947	2014
36.0	759	64.0	1348	5.6	2,107	2015
40.7	834	59.3	1,216	5.5	2,050	2016
49.8	864	50.2	871	4.5	1,735	2017

סטטיסטיקת תחלואה מקצועית ותאונות עבודה – ארה"ב 2021

מספר עובדים במשרה מלאה: **150 מיליון**

פירוט	מס' מקרים	שיעור ל- 100,000 עובדים
תמותה ממחלות מקצוע	95,000	63
תמותה מתאונות עבודה	5,333	3.5
מס' מקרי תאונה ומחלה (דיווח)	3.5×10^6	2,330
ליקויי שלד-שריר הם השכיחים ביותר	30% ממקרי מחלות מקצוע ותאונות	700

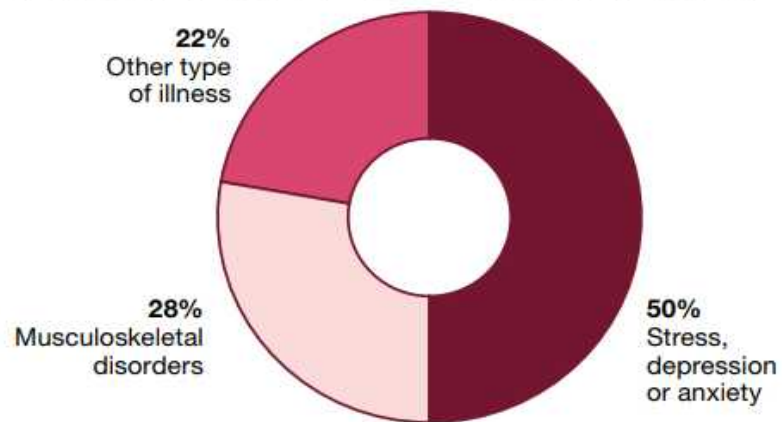
- שיעור הפגיעה של עצמאים גבוה פי 4 מהשיעור הלאומי
- 841 מקרי מוות מאלימות בעבודה

1/3 עד 2/3 ממקרי הפגיעה והתחלואה אינם מדווחים

מספר מקרי המוות ממחלות מקצוע בארה"ב בכל שנה גדול פי 10 ממספר מקרי מוות בתאונה.

סטטיסטיקת תחלואה מקצועית מדווחת - בריטניה 2021

New and long-standing cases of work-related ill health by type, 2020/21



Work-related ill health per 100,000 workers: new and long-standing



סטטיסטיקת תחלואה מקצועית מדווחת - בריטניה 2021

מס' עובדים: 33 מיליון

מקרים חדשים בשנה	מקרים חדשים לכל 100,000 עובדים	% מסך המקרים	סוג תחלואה מדווח
850,000	2,575	100	כל המחלות
451,000	1,367	53	לחץ נפשי, חרדה ודכאון
162,000	491	19	שלד-שריר
17,000	52	2	דרכי נשימה
220,000	19	667	שאר המחלות (כולל ירידה בשמיעה ועור)

שינויים בסביבת העבודה ובדפוסי עבודה בעשורים האחרונים

- התפתחות טכנולוגית ושינוי בשיטות עבודה
- שינוי בהגדרת תפקידים – השלכה להיקף אחריות
- הארכת שנות העבודה בגיל מבוגר
- עלייה באחוז הנשים בכוח העבודה
- שונות דמוגרפית/אתנית של עובדים
- תרבות 24/7, השפעת הגלובליזציה
- הארכת שעות העבודה ודרישה לזמינות גבוהה של העובדים

שינויים בסביבת העבודה ובדפוסי עבודה בעשורים האחרונים

- מהפכת תקשורת
- חתירה לסטנדרטים גבוהים יותר מבעבר
- טשטוש קווי הפרדה בין העבודה לבית ולפנאי
- העדפת העיר כסביבת עבודה
- עלייה בעבודה יושבנית
- שינוי בהתייחסות לאנשים עם מוגבלויות
- השפעת השינויים על ארגון העבודה ויחסים בין-אישיים

השינויים שמתחוללים בסביבת העבודה
משפיעים גם על תחום הבטיחות והגיהות.

נושאים המושפעים מהשינויים:

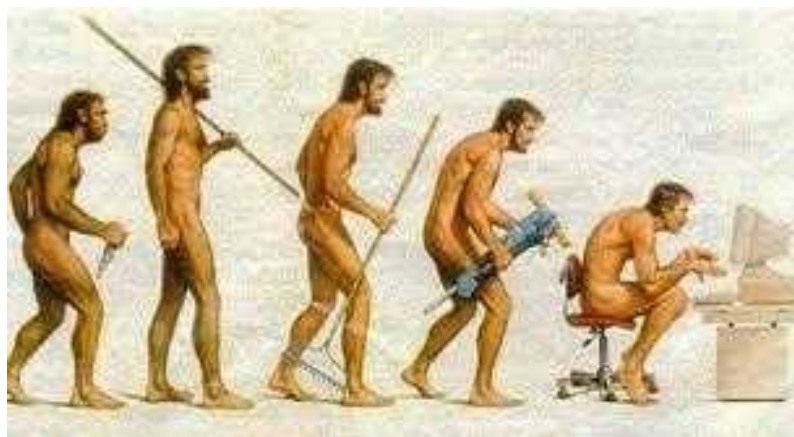
- זיהוי והערכה של גורמי סיכון חדשים

- מניעה ובקרת סיכון

- תקשורת סיכונים והדרכה



התפתחות גורמי סיכון חדשים



התפתחות גורמי סיכון חדשים

➤ בסביבת העבודה המשתנה מתפתחים גורמי סיכון חדשים לבריאות.

➤ חלה העצמה בחלק מגורמי הסיכון הלא חדשים.

➤ הבטיחות והבריאות התעסוקתית (בתוכה גם גהות) מנסים לתת

מענה לשינויים ולגורמי הסיכון החדשים

➤ קצב המענה אינו מדביק את קצב השינויים.

הארכת שנות עבודה

□ האוכלוסיה הנוגעת לגורם זה היא אוכלוסיה מבוגרת.

□ בשנת 2025 חוזים ש- 35% מכוח העבודה יהיו מעל גיל 50.

□ למעלה מ- 70% העובדים שגילם מעל 55 מדווחים על כאבי

גב או בעיות שלד-שריר הקשורים לעבודה.

הארכת גיל העבודה

□ אוכלוסיה זו נמצאת בסיכון גבוה יותר עקב שחיקה במנגנוני הגנה ביולוגיים. סף הרגישות בלא בריאים נמוך יותר.

□ יש שחיקה בערנות מנטלית ומהירות תגובה.

□ תאונות לא קטלניות – הסיכון באוכלוסיה זו דווקא יורד בעשרות אחוזים בהשוואה לצעירים בגלל נסיון.

תאונות קטלניות – הסיכון עולה עם הירידה בעמידות הגוף.

הארכת שעות העבודה ושעות משמרות

תופעות ידועות מעבודת משמרות עלולות להחמיר כתוצאה מהארכת שעות עבודה. השילוב הפחות טוב הוא משמרות לילה ארוכות. השפעות

שנצפו:

➤ פחות מנוחה ושיקום לגוף – עלייה בלחץ נפשי, עייפות, עצבנות,

חרדה, דכאון.

➤ עלייה בסיכון למחלות לבביות והפרעות בדרכי העיכול.

➤ משמעות של חשיפה שעות ארוכות ללא שינוי בתקני חשיפה .

הארכת שעות העבודה ושעות משמרות

עבודת אנשים מבוגרים במשמרות ארוכות



מסתפקים בפחות שעות שינה, טרודים פחות בגידול ילדים



עשויים להסתגל טוב יותר לשעות משמרת לילה ארוכות



ממצאי מחקרים מראים דווקא מסקנות הפוכות
מיעוט שינה אצל מבוגרים אינו תורם לבריאות

הארכת עבודה באור מלאכותי – מרכיב האור הכחול.

עבודת נשים

שיעור עליה בכוח העבודה הנשי ב- 25 שנים אחרונות

ישראל – 22%

קפריסין – 17%

בריטניה – 4%

ארה"ב – 22%

מדינות ערביות – 6% - 17%

מדינות בדרום אמריקה – 10% – 19%

מדינות באפריקה – >10%

יפן – אין שינוי

אירופה – ירידה באחוז הנשים העובדות בחלק מהמדינות

ירידה בסין, מצרים ומדינות נוספות.

גורמי סיכון המשפיעים על הרבייה והתפתחות העובר בנשים

- מתכות כבדות
- לחץ ושחיקה
- עבודת משמרות
- נשים שעובדות משמרות ארוכות: עליה בסיכון להפלות ספונטניות ולידת ילוד במשקל נמוך.

שונות תרבותית ואתנית במקומות עבודה

סוגיה זו בולטת מאד בעולם המערבי ובמדינות מפותחות:

- שוני בתרבויות

- שוני בהתנהגות

- קשיי שפה והבנה

- תקשורת סיכונים לקויה

דוגמה: ענף הבניה בישראל ובאירופה

טרם נבדק דייו האפקט של גורם זה על הארעות תאונות עבודה

התפתחויות נוספות בעשורים האחרונים



כניסת חומרים כימיים חדשים

- סגסוגות מתכת (ננוטכנולוגיה)
- חומרים אורגניים
- הרכבים חדשים של חומרים פלסטיים

שימוש רחב יותר בקרינה בלתי מייננת, שדות מגנטיים ולייזרים

מיקרוגל

רדיו

איפרה-אדום ותחום הטרה-הרץ

התפתחויות נוספות בעשורים האחרונים



- הופעת גורמי סיכון ביולוגיים
- ביוטכנולוגיה
 - עיבוד מזון
 - שיטות טיפול ומיחזור פסולת (קומפוסט)
 - התפרצות פנדמיות



תחלואה מאיכות סביבה פנים מבנית

העצמה בגורם הסיכון של לחץ ושחיקה

לחץ בעבודה: המחלה המקצועית של המאה ה-21



אחת ההתנסחויות המתאימות להרבה עובדים היום:
אני חי ב"כלוב של זהב": המשכורת "זהב", החיים "בכלוב"

השינויים המשמעותיים של גלובליזציה, התפתחות הטכנולוגיה
האלקטרונית, העמקת תחרות, ציפייה ל"הגמשה" ועוד, הביאו
לשינויים בתחושה וביציבות התעסוקתית של עובדים.

שינויים אלה גורמים לרבים מהם תגובות רגשיות וגופניות שמקורן
בעבודה והן בעלות השפעה והשלכה שלילית.

הגדרה

לחץ בעבודה מוגדר כאוסף תגובות פיזיות ורגשיות מזיקות המתרחשות כאשר דרישות העבודה אינן תואמות את היכולות, המשאבים או הצרכים של העובד.

רמה מסויימת של לחץ יכולה להיות חיובית:

- היא מעוררת מוטיבציה לעמוד במטלות ואתגרים
- מגבירה עמידה בלוח זמנים
- מגבירה מודעות
- מחדדת ערנות
- מסייעת בהסתגלות למצבים חדשים
- ממריצה
- מניעה ללמוד מיומנויות חדשות

סימנים המצביעים על הפיכת הלחץ לשלילי ועל שחיקה

הלחץ הופך לשלילי כאשר הוא מציף באופן חוזר ונשנה.

- תחושת הסיפוק הופכת לתשישות ותסכול
- האתגר בעבודה הופך להיות תובעני מדי
- הדרדרות ברמת הביצוע
- שינוי מצב רוח והתנהגות
- עייפות ולאות



לחץ בעבודה

עלייה בהיעדרות
מעבודה

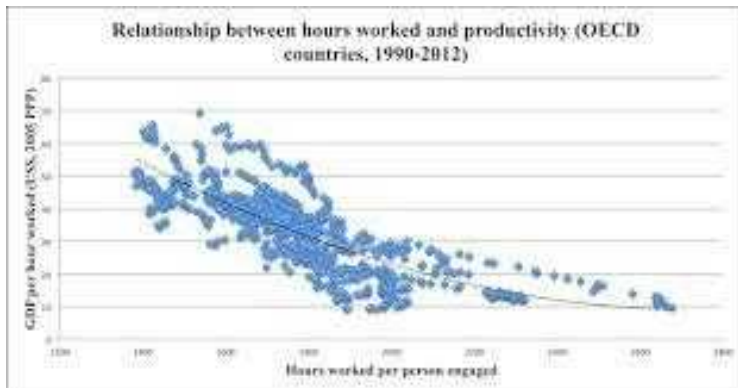
פגיעה בבריאות
פיסית ונפשית

פגיעה בתיפקוד

פגיעה באיכות חיים

פגיעה ביעילות עבודה ובתפוקה

פגיעה בעובד ובארגון



גורמי לחץ

לחץ בעבודה

דרישות גבוהות לעובדים

עומס עבודה וקצב עבודה

שעות ארוכות

תחרות עסקית

שימוש גובר בטכנולוגיות מידע ותקשורת

שיטות ניהול של הארגון

ארגון זמן

שליטה בתהליך קבלת החלטות

ארגון חברה מחדש ו- Relocation

לחץ בבית ובסביבה

מצב כלכלי

מצב בריאותי

מצב בטחוני

לחצים משפחתיים

לחץ חברתי

לחצים משפחתיים

נהיגה בדרכים

לימודים

מעבר דירה

גורמי לחץ בעבודה

פירוט	גורמי לחץ
אי בהירות ביחס לתפקיד, תפקיד עם קונפליקט, אחריות כלפי אנשים	תפקיד בארגון
יחסים לקויים עם עמיתים לעבודה – כפופים וממונים, הטרדה, התעמרות	יחסים בין-אישיים בעבודה
סתירה בין דרישות העבודה לדרישות הבית תמיכת בית מועטה	ממשק עבודה-בית
העדר שליטה על קצב העבודה ולחץ של זמן	עומס עבודה וקצב עבודה
עבודה במשמרות, לוחות זמנים קשיחים, שעות ארוכות, לא קבועות ולא נוחות	לוח זמנים
תגובות מקום העבודה לפעילות - תגובות מנהלים ועובדים	משוב בעבודה

מחיר הלחץ

- ❖ 10.8 מיליון ימי עבודה "אבודים" בבריטניה בשנים 2010/2011
- ❖ 4.9 מיליון ימי מחלה שנלקחו ע"י גברים.
- ❖ 5.9 מיליון ימי מחלה שנלקחו ע"י נשים.
- ❖ עלות הלחץ בעבודה בבריטניה היא 3.7 מיליון פאונד בשנה.
- ❖ העדרות ממוצעת לעובד בשנה בבריטניה כתוצאה מלחץ בעבודה - כ-27 ימים.
- ❖ באוסטרליה: עלות מעסיק ישירה של הפגיעה מלחץ בעבודה - 11.1 ביליון דולר בשנה.

Well Being – שלומות

TWH - בריאות כוללת לעובד

תפיסת הבריאות התעסוקתית המסורתית

התפיסה המסורתית של הבריאות התעסוקתית בעבר
כללה מרכיב של בריאות פיזית ומרכיב של בריאות נפשית.

מרכיבי השלומות

גישת "בריאות כוללת לעובד" מוסיפה מרכיב

נוסף הנקרא "שלומות" (wellness, well-)

(being).

המטרה היא להרחיב את תפיסת הבריאות כדי

להשיג:

- רווחה גופנית
- רווחה נפשית
- רווחה חברתית

מרכיבי השלומות

מושג ה- well being נתפס ע"י היחיד כשביעות רצון
והנאה בנוגע לבריאותו, אושרו ומטרתו בחיים.

"בריאות כוללת לעובד" מנסה ליישם את תפיסת היחיד
באינטראקציה עם העבודה ורואה את המעסיק כגורם ליצירת ה-
well being לעובד יותר מאשר העובד עצמו.

סיבות להתפתחות התפיסה

- ❖ "מה שמתרחש בעבודה אינו נשאר בעבודה ומה שמתרחש בבית אינו נשאר בבית".
- ❖ מקום העבודה הוא המקום הטוב ביותר ליצור שינויים בחברה בה אנו חיים.
- ❖ שינוי בגישה המסורתית והתחזקות הגישה המשלבת הגנה מסיכונים תעסוקתיים יחד עם קידום בריאות ושלומות.
- ❖ מעסיק צריך להיות יצירתי ביישום רעיונות לצמצום הסיכון על בסיס בריאות כוללת לעובד.

סיבות להתפתחות התפיסה

- ❖ "עסק השורד כלכלית חייב להיות מודע לסיכונים ולהפנים חשיבות לדעת מה מניע ומעניין את כוח העבודה (שאל את העובד לצרכיו ורצונותיו) כדי להצליח בהתערבות.
- ❖ צורך להרחיב תכנית מפעלית לתכנית של "אחרי העבודה".
- ❖ מתן תמיכה ארגונית וסביבתית לעובדים לביצוע בחירות בריאות טובות יותר בחייהם גם מחוץ למסגרת העבודה.

בריאות כוללת לעובד

הגדרה (NIOSH):

❖ אסטרטגיה ארגונית ותרבות

❖ שילוב מעשי בין הגנה בטיחותית ובריאותית תעסוקתית

(health protection) לבין קידום בריאות (health promotion)

❖ **מטרה:** מניעת פגיעה ומחלה בעובד וקידום בריאותו הכללית

ושלומותו (רווחתו).

קידום בריאות

תכניות לקידום בריאות עסקו ועוסקות הרבה

במרכיבים הבאים:

❖ הדרכה לתזונה בריאה,

❖ עידוד פעילות גופנית

❖ מניעת עישון

❖ דפוסי שינה נכונים

העצמת שלומות

❖ גישת הבריאות הכוללת לעובד שמה דגש גם על:

❖ התערבות ארגונית להפגת מתחים ולחצים

❖ פעילות יצירתית

❖ מגע והשתלבות חברתית

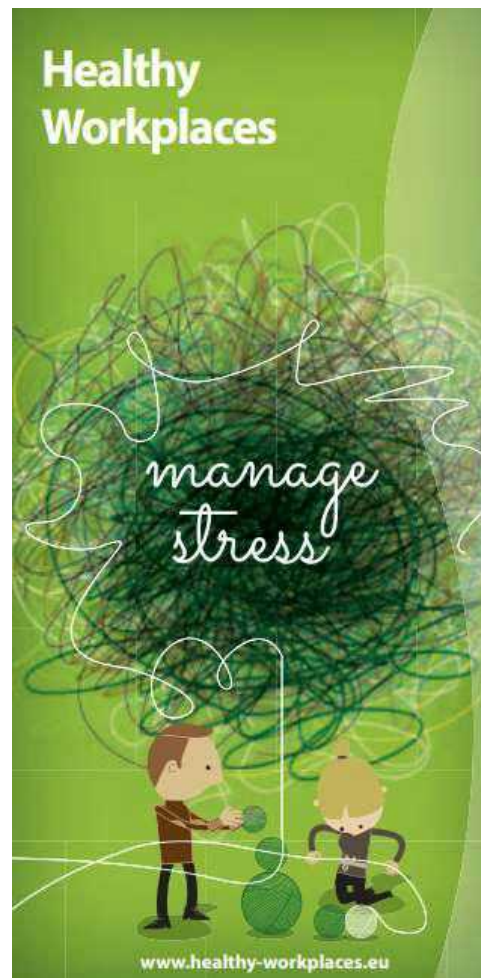
כלי יישום מוצע

תכניות התערבות של הארגון ומקום העבודה
לפעילויות והתנהגויות שתורמות לבריאותם
הגופנית, הנפשית והחברתית של העובדים.

תוכניות הסברה ומניעה בגופי בטיחות ובריאות תעסוקתית

EU-OSHA

הפוסטר הרשמי של הקמפיין
עם המסר המרכזי:
"נהל את הסטרס!"



דרכי התמודדות עם לחץ בעבודה

ברמת הארגון

- ❖ תכניות הדרכה להתמודדות עם לחץ בעבודה (שיטות לניהול זמן, תקשורת בונה, הרפייה)
- ❖ שינוי ארגוני במקרה של סיבות ארגוניות ללחץ
- ❖ איזון רצוי והתאמה בין הפרט לבין הדרישות המוטלות עליו
- ❖ בהירות בהגדרת תפקיד ותיאום ציפיות
- ❖ עזרה בהתמודדות עם קונפליקט בתפקיד
- ❖ תקשורת נכונה במטרה להפחית חוסר ודאות
- ❖ סיוע בשינוי בתהליכי עבודה ובתכנון עבודה

דרכי התמודדות עם לחץ בעבודה

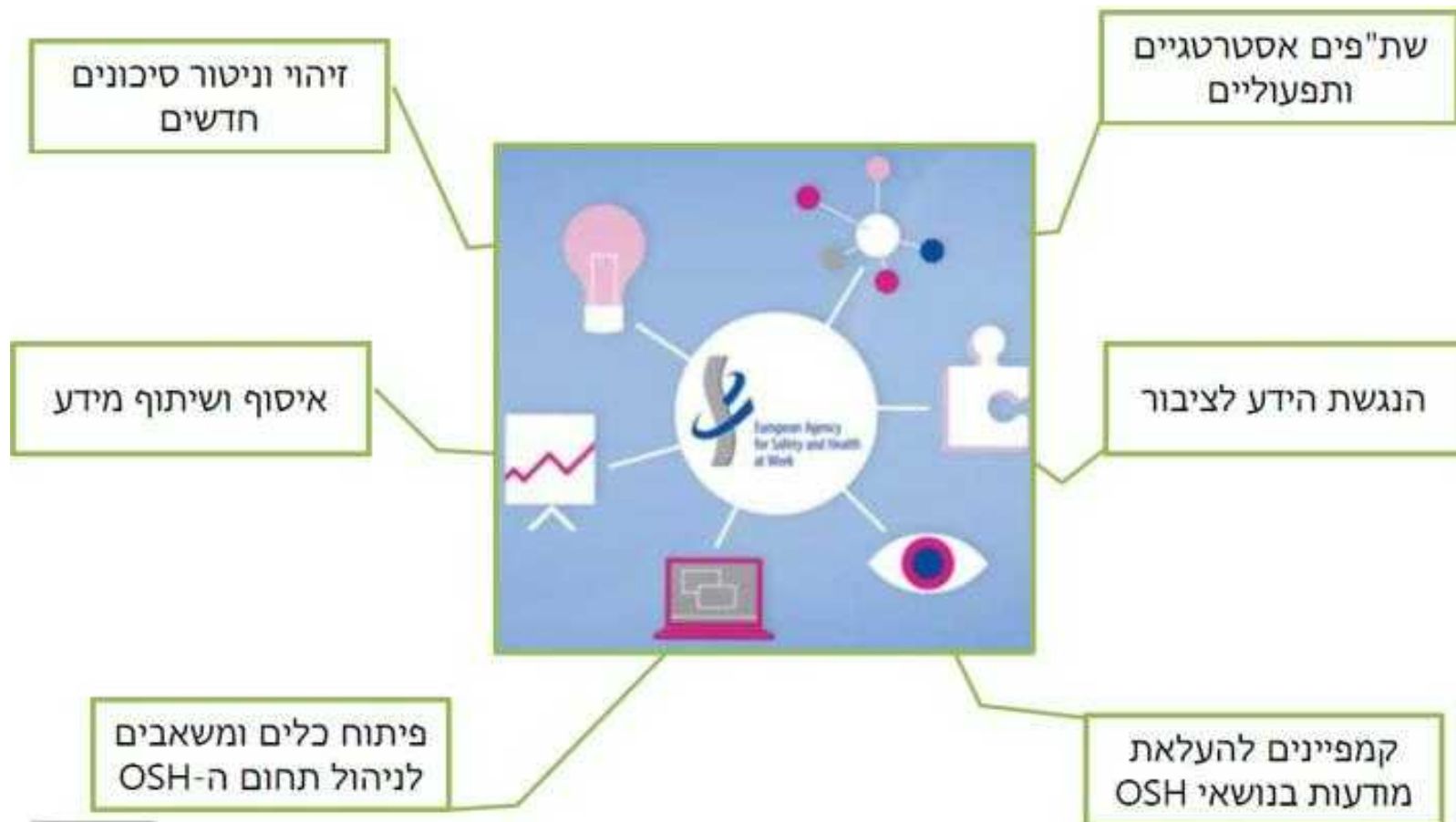
ברמת הפרט

- ❖ פעילות גופנית
- ❖ קידום סגנון חיים בריא
- ❖ שעות מנוחה ושינה מספיקות
- ❖ תרגול שיטות הרפייה
- ❖ למידה עצמית להרגע
- ❖ שליטה עצמית
- ❖ שיתוף ותמיכה ברגשות
- ❖ לימוד ניהול זמן
- ❖ קביעת סדרי עדיפויות והאצלת סמכויות
- ❖ לימוד ניהול ותכנון זמן
- ❖ לימדו לומר לא להטלת עומס יתר
- ❖ דמיון מודרך
- ❖ צחקו צחוק בריא

תוכניות הסברה ומניעה בגופי בטיחות ובריאות תעסוקתית

EU-OSHA

במסגרת תוכניות חומש של הסוכנות הוחלט להתמקד ב- 6 תחומי ליבה



רעיונות יצירתיים למעסיק

- בניית מגרש חנייה למכוניות העובדים מספר מאות מטרים ממקום העבודה כדי לעודד פעילות גופנית.
- פיתוח חזק השרירים באמצעות אימון גופני זהה בקבוצת עובדים במתכונת של אימון קבוצתי במכון כושר. קיים בארץ אך מומלצת שכיחות גבוהה יותר להגדלת התרומה

רעיונות יצירתיים למעסיק

הקצאת שטח לגידול מוצרים חקלאיים כגון ירקות, פירות, פרחים וכו'.
העובדים הם אלו המגדלים במשותף את המוצרים.

הפרוייקט משיג:

- פעילות גופנית
 - עידוד הצריכה של יבול בריא
 - סיפוק נפשי והורדת המתח בעבודה,
 - שיפור יחסים בין-אישיים
 - תחושת אחריות כלפי ציבור וסביבה.
- תכנית מסוג זאת הופעלה ב- CDC, קנדה, אוסטרליה, אירופה

רעיונות יצירתיים למעסיק

פיתוח חוזק השרירים באמצעות אימון גופני זהה בקבוצת עובדים במתכונת של אימון קבוצתי במכון כושר. קיים בארץ אך מומלצת שכיחות גבוהה יותר להגדלת התרומה.

רעיונות יצירתיים למעסיק

- הרחבת התכנית המפעלית לשימור השמע גם לתחום של "אחרי העבודה".
- חינוך עובדים להגנה על השמיעה גם מרעשים סביבתיים מטרידים/מזיקים מחוץ לסביבת העבודה.
- חינוך לבריאות הפיסית (הגדלת סיבולת לב-ריאה, שמירה על משקל, חיזוק שרירי בטן, ידיים ורגליים) כמו גם לבריאות הנפשית בהיותה מרפה לחץ בעבודה ומגדילה שביעות רצון.

מרכיבים אופטימליים של מערך גהות תעסוקתית מתקדם

מעמד והכרה מקצועית במקצוע הגהות

- הגדרת מקצוע ברשימת המקצועות (השלכות משפטיות)
- אגודה מקצועית בעלת סמכות
- אג'נדה מקצועית ויעדים
- חיבור קוד אתי מחייב
- חיבור מסמך נוהג טוב (good Practise)

מרכיבים אופטימליים של מערך גהות תעסוקתית מתקדם

תחיקה ותקינה מגבה

- מערכת חוקים ותקנות המסדירה את השמירה על בריאות העובד בישראל: קיימים חוקים יסודיים ותקנות. יש צורך לקדם תקנות נוספות ולקצר תהליכי חקיקה. קיימת בעייתיות בהכללת בדיקות רפואיות תעסוקתיות בסל (דוגמה: תקנת מעבדות).

אקדמיה, מחקר ופרוייקטים

- מחקר במוסדות להשכלה גבוהה ואחרים וגיוס סטודנטים למחקר
- יזום וביצוע פרוייקטים בישראל: פרטים בודדים של סגל מחקר והוראה מן המניין במוסדות להשכלה גבוהה. קיים היקף מחקר קטן במוסד לבטיחות ולגיהות. בעבר היה מכון מחקר בבריאות תעסוקתית לרבות גיהות. סטודנטים בודדים פונים למחקר בגהות עקב העדר תשתית מחקר. מיעוט פרוייקטים יזומים וקרנות תומכות.

מכונים לאומיים או סוכנויות וגופים לאומיים לבריאות תעסוקתית קיימים במדינות רבות מאד. מכונים אלה עוסקים בעיקר במחקר ופיתוח, אך גם בפרוייקטים ישומיים המתקצבים ע"י הממשלה.

צפון אמריקה: ארה"ב (NIOSH), קנדה (CCOSH)

אירופה: בריטניה (HSE, IOM), גרמניה, צרפת (INRS), פינלנד, דנמרק, נורבגיה, שוויץ, איטליה, הולנד, ספרד, בלגיה, צ'כיה, יון,

פולין, לטביה

אוסטרליה

דרום אפריקה

אסיה: הודו (NIOH), סין, טיוואן, יפן, קוריאה

יש גם אקדמיות לרפואה מונעת ובתוכן גם רפואה תעסוקתית.

מרכיבים אופטימליים של מערך גהות תעסוקתית מתקדם

הכשרה והשתלמות מקצועית

▪ הכשרה אקדמית ומקצועית

▪ השתלמויות ו- continuing education

בישראל: אוניברסיטת ת"א – תואר בבריאות תעסוקתית הכולל מסלול בגיהות.

אוניברסיטת חיפה – קורסים בודדים במסגרת תואר בבריאות ורפואה תעסוקתית.

אוניברסיטת בן גוריון – קורס בודד בגיהות בתואר להנדסת בטיחות.

מכללת הדסה – קורס בודד במסגרת תואר במדעי איכות הסביבה.

המוסד לבטיחות - קורס בודקים מוסמכים וימי השתלמות בודדים בגיהות לממוני בטיחות.

אין מסגרת השתלמות מובנית ומחייבת לגהותן כפי שקיים לממוני בטיחות.

מרכיבים אופטימליים של מערך גהות תעסוקתית מתקדם

חינוך ותרבות

- חינוך לגיהות בגיל צעיר (גנים ובתי ספר)

- הקניית תרבות בטיחות וגהות מגיל צעיר (התייחסות לסיכונים,

תרבות ארגונית).

- חינוך לשימור הסביבה

בישראל: מיזמים בודדים לחינוך והנחלת תרבות בטיחות בגיל צעיר.

חינוך סביבתי קיים במידה מסויימת.

בעולם קיימות תכניות להקניית בטיחות לילדים בבית ספר (כיבוי אש).

הסברה והדרכה

- לרמת מקבלי החלטות, לדרגים מקצועיים וניהוליים, לעובדים בשטח

המערכים קיימים בכל הרמות.

בישראל:

ניתן להעשיר בארגוניה, קידום בריאות ורווחת העובד.

מרכיבים אופטימליים של מערך גהות תעסוקתית מתקדם

בסיסי מידע

- הקמה ותחזוקה של בסיסי מידע (לצורך קבלת תמונת מצב קיים, התארגנות לצרכים עתידיים, מחקר ופיתוח, קידום תחיקה וכו')
- קישור בין בסיסי מידע

בישראל:

מרכז נתוני ניטור (אגף הפיקוח בתמ"ת).
מאגרי מידע מוגבלים בגהות.
לא קיים קישור בין בסיסי מידע.

אינטראקציה עם תחומים אחרים (בטיחות, רפואה)

בישראל:

חלשה או לא קיימת ברמת העיסוק בשטח.

תודה על ההקשבה

