



Namatek
True Education



Work Accident

www.namatek.com

عوامل ایجاد حوادث
شغلی

فهرست مطالب

1. مفهوم حوادث شغلی چیست؟
2. وقوع حوادث شغلی جدی برای افراد تازه کار
3. علل ایجاد شدن حوادث شغلی
4. اقدامات جلوگیری از حوادث شغلی

همانطور که می دانیم وقوع حوادث شغلی ممکن است جان نیروهای کار را به خطر بیندازد و این الزام وجود دارد که همه افراد تازه کار در حوزه HSE آموزش های مرتبط با شرح وظایف خود را دریافت نمایند. اگر شما کارشناسان HSE تازه کار هستید با خواندن این مطلب می توانید از وقوع حوادث پیشگیری کنید. این مقاله شامل شرح تفصیلی از علل وقوع حوادث برای افراد تازه کار می باشد.

مفهوم حوادث شغلی چیست؟



طبق تعاریف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، حادثه ناشی از کار عبارت است از: رویدادی که در زمان انجام کار رخ می دهد و توام با صدمات شغلی می باشد.

وقوع حوادث شغلی جدی برای افراد تازه کار

طبق آمار، 30% از حوادث در سطح دنیا در خصوص کارکنانی اتفاق میفتد که سابقه کاری آنها کمتر از یک سال می باشد.

علل ایجاد شدن حوادث شغلی



حوادث جدی برای افراد تازه کار در یک محیط بسیار بیشتر از کارکنان با سابقه است که دلایل ایجاد شدن آن به شرح زیر می باشد:

توهم داشتن تخصص

کارکنان جدیدالاستخدام باید آموزش های مرتبط با شرح وظایف خود را بگذرانند. بسیاری از کارکنان قدیمی فکر می کنند که افراد تازه وارد کلیه مباحث ایمنی را فرا گرفته اند و چه بسا آگاهی بیشتری نسبت به کارکنان

قدیمی دارند. نبود سازوکار ارتباط با صنعت در دانشگاه ها یکی از دلایل اصلی این دسته از مشکلات می باشد. به منظور کاهش حوادث مربوط به این موضوع سازمان ها می توانند از مکانیسم های نظیر کارآموزی و کارورزی استفاده نمایند.

ترس از سوال پرسیدن یکی از دلایل حوادث شغلی

بسیاری از افراد تازه کار به علت ترس از مورد تمسخر واقع شدن توسط دیگر کارکنان تلاشی برای رفع ابهامات ذهنی خود انجام نمی دهند. اهمیت و جایگاه فرهنگ HSE در این موضوع بیش از پیش قابل توجه می باشد. ایجاد فرهنگ اثربخش HSE، کارکنان قدیمی را به سمت انجام اقدامات حمایتی و هدایت گر برای تازه کاران سوق خواهد داد.

عدم شناخت خطرات

افراد تازه کار ممکن است به تمامی جنبه های شغل جدید خود واقف نباشند پس شناسایی کامل مخاطرات HSE برای آنها امکان پذیر نمی باشد. ابزار شناسایی و ارزیابی ریسک می تواند اقدام موثری در جهت کاهش خطاهای مربوط به این بخش در نظر گرفته شود. با استفاده از اطلاع رسانی اثربخش ریسک های ایمنی و بهداشتی از طریق روش های مختلف، می توان ریسک تازه کاران را کاهش داد.

آموزش ناقص

کارفرما موظف است که مطابق با لیست مشاغل موجود در حوزه کاری خود، نیازسنجی آموزشی را انجام دهد زیرا به همان اندازه که آموزش های فنی انجام کار مهم هستند آموزش های HSE نیز با اهمیت می باشند. تکمیل صلاحیت های هر فرد محدود به برگزاری دوره های آموزشی نمی گردد. استفاده از متدهایی نظیر گردش کار، کارورزی، استاد و شاگردی، مشاهدات (Mentoring) می تواند اثربخش باشد.

نا آگاه بودن از مواد خطرناک

افراد تازه کار بایستی با مواد شیمیایی موجود در محیط کار آشنایی کامل داشته باشند و برگه های اطلاعات ایمنی مواد (MSDS) را مطالعه کرده باشند تا بتوانند در مواقع ضروری اقدامات لازم را انجام دهند. علاوه بر نصب MSDS ها استفاده از برنامه های آموزشی نظیر مانورها می تواند در این بخش اثربخش باشد. همچنین نرم افزارهای حوزه HSE می تواند در اختیار پرسنل قرار گیرد.

استفاده نادرست از تجهیزات حفاظت فردی

یکی از آموزش های لازم برای افراد تازه کار، آموزش نحوه استفاده صحیح از تجهیزات حفاظت فردی (PPE) می باشد زیرا اگر فرد از این تجهیزات استفاده نکند و یا طرز استفاده صحیح آن را نداند باعث تشدید پیامد حادثه می شود. علاوه بر این ارائه آموزش در خصوص تجهیزات حفاظت فردی جزء لاینفک مسئولیت های کارفرمایان در خصوص نیروی کار می باشد.

اطلاع رسانی ضعیف

یکی از وظایف کارشناسان HSE فرهنگ سازی و اطلاع رسانی موضوعات HSE می باشد که باید از طریق پیام های ایمنی، تابلوها و علائم هشدار دهنده مخاطرات، این امر را در سیستم جاری نمایند. اطلاع رسانی در شرایط عادی، غیرعادی و اضطراری جزء بندهای الزامات سیستم های مدیریتی می باشد. از این رو در نظر گرفتن نقش تازه کاران در ماتریس ارتباطات می تواند اثربخش واقع گردد. علاوه بر این استفاده از آموزش های مبتنی بر سناریو، ارتقاء دهنده توانایی ارتباطی تازه کاران خواهد بود.

اقدامات جلوگیری از حوادث شغلی



به منظور کاهش حوادث تازه کاران می توان مراحل زیر را به عنوان پیش فرض جهت ارتقاء جایگاه HSE پیاده سازی نمود.

- ارزیابی 360 درجه ی صلاحیت های فرد تازه کار در قبال موضوعات HSE
- تخصیص یک نفر مسئول مستقیم جهت آموزش و هدایت فرد تازه کار
- درگیر نکردن فرد تازه کار در فعالیت های پیچیده برای یک بازه زمانی شش ماهه
- استفاده از مکانیسم های عملیاتی مدیریت دانش برای تازه کاران
- ایجاد فرایند گردش کار برای فرد تازه کار به منظور آشنایی با سایر فرایندهای سازمان