

ISO 45001:2018 training

Prepared by

Dr/Sayed Sharaf EL-Dein

FUTURE CONSULTANT GM

محتويات المادة التدريبية للأيزو 45001:2018

Contents	محتويات
Foreword	مقدمه
0 Introduction	0 مقدمه
1 Scope	1 نطاق
2 Normative references	2 مراجع معياريه
3 Terms and definitions	3 المصطلحات والتعريفات
4 Context of the organization	4 سياق المنظمه
5 Leadership and worker participation	5 القيادة ومشاركه العمال
6 Planning	6 التخطيط
7 Support	7 دعم
8 Operation	8 عمليه
9 Performance evaluation	9 تقييم الأداء
10 Improvement	10 تحسين

مقدمه

Introduction

Occupational ill health from workplace exposure to health risks is the leading cause of work-related deaths and life-changing conditions. There is growing recognition that work relevant psychological and social (psychosocial) risks, including work-related stress, are a major factor in lost working days and low productivity. It is estimated that work-related ill health currently cost the UK economy billions annually.

المقدمه

تعتبر الأمراض المهنية والمخاطر الصحية التي يتعرض لها العامل في مكان العمل السبب الرئيسي للوفيات ذات الصلة بالعمل وظروف التغيير الحياتي. هناك إدراك متنامٍ بأن المخاطر النفسية والاجتماعية وثيقه الصلة بالعمل ، بما في ذلك الإجهاد المتصل بالعمل ، هي عامل رئيسي في فقدان العمل

أيام وانخفاض الإنتاجية للفرد. وتشير التقديرات إلى أن سوء الصحة المرتبطة بالعمل يكلف الاقتصاد المليارات سنوياً.

تابع المقدمه

The first priority of occupational health (OH) is to focus on the prevention of occupational ill health such that it enables an organization to meet legal requirements and other requirements.

The standard can also provide a framework for health improvement more widely. This can include

opportunities to assess the effects of the health of the worker on their work, and attention to wider well-being and health promotion issues

الأولويه الأولى في الصحة المهنية (OH) هي التركيز على الوقايه من المرض بسبب طبيعه المهنة بحيث تمكن المنظمه من تلبية المتطلبات القانونيه والمتطلبات الأخرى.

يمكن أن توفر المواصفه أيضاً إطاراً لتحسين الصحة على نطاق أوسع. وهذا يمكن أن يشمل

الفرص لتقييم آثار صحة العامل على عمله ، والاهتمام بالقضايا الأوسع للرفاهيه والصحة

تابع المقدمه

OH is the prevention of work-related ill health and the promotion of good health by assessing the effects of work on the health of the worker and the health of the worker on their work.

OH management prevents work-related ill health, protects workers by controlling work-related risk and promotes good health.

السلامه والصحه المهنيه هي الوقايه من الأمراض المرتبطه بالعمل وتعزيز الصحه الجيده من خلال تقييم آثار العمل على صحه العامل وصحه العامل على عملهم.

تعمل إداره السلامه والصحه المهنيه على الوقايه من الأمراض المرتبطه بالعمل وحمايه العمال من خلال التحكم في المخاطر المرتبطه بالعمل وتعزيز الصحه الجيده.

structured approach to managing OH

A structured approach to managing OH as set out in this standard can benefit the organization by, for example:

- a) reducing the incidence of occupational ill health;
- b) reducing costs, e.g. due to absenteeism;
- c) reducing job turnover and improving worker retention;
- d) increasing productivity;
- e) greater health awareness and improved motivation; and
- f) improving company image.

يمكن للمنهج المنظم لإداره السلامة والصحة المهنيه كما هو موضح في هذه المواصفه أن يفيد المؤسسه من خلال ، على سبيل المثال:

- أ) الحد من حدوث اعتلال الصحة المهنيه
- ب) خفض التكاليف ، على سبيل المثال بسبب الغياب
- ج) تقليل دوران الوظائف وتحسين الاحتفاظ بالعمال
- د) زياده الإنتاجيه
- ه) زياده الوعي الصحي وتحسين الدافع
- و) تحسين صورته الشركه.

المجال

Scope

This British Standard provides guidance to organizations on how to: a) reduce the risk of work-related physical and mental ill health;

b) manage OH and improve OH performance; and

c) promote a positive OH culture

1 نطاق

تقدم هذه المواصفه القياسيه توجيهات للمنظمات حول كيفيه:

أ) تقليل مخاطر الصحه النفسيه والعقليه المرتبطه بالعمل.

ب) إداره السلامه والصحه المهنيه وتحسين أدائها

ج) تعزيز الثقافه الايجابيه السلامه والصحه المهنيه

Terms and definitions

3.1 medical surveillance

ongoing monitoring of the health of workers who might be exposed to hazardous substances or situations at work, carried out by a licenced medical practitioner

3.2 occupational ill health

adverse effect on the physical or mental condition of a person arising from exposure to a workplace health risk or work-affecting condition

3.3 occupational health (OH)

adverse effect on the physical or mental condition of a person arising from exposure to a workplace health risk, including where exposure aggravates a pre-existing condition or the pre-existing

condition affects the worker's ability to perform the task

1.3 المراقبة الطبيه

الرصد المستمر لصحة العمال الذين قد يتعرضون لمواد خطره أو حالات في العمل ، يقوم بها ممارس طبي مرخص

2.3 سوء الصحة المهنيه

التأثير السلبي على حاله البدنيه أو العقليه لشخص ينشأ عن التعرض لمخاطر صحيه في مكان العمل أو ظروف تؤثر على العمل

3.3 الصحة المهنيه (OH)

التأثير السلبي على حاله الجسديه أو العقليه لشخص ينشأ من التعرض لمخاطر صحيه في مكان العمل ، بما في ذلك عندما يتسبب التعرض في تفاقم حاله ما قبل وجوده في العمل أو وجود سابق

تؤثر حاله على قدره العامل على أداء المهمه

تابع المصطلحات والتعريفات

3.4 well-being

positive state of mental, physical and social health

NOTE In relation to the workplace, well-being can be indexed by assessing the extent to which people like their job and sometimes also by indices of(mental) health. Other indicators organizations might use can include the extent to which people find purpose and meaning in their job.

3.4 الحالة الايجابية

الحالة الإيجابية للصحة العقلية والبدنية والاجتماعية

ملاحظه يجب أن يتوفر مكان للرفاهيه في مكان العمل ، يمكن تقييم إلى أي مدى يحب الأشخاص وظائفهم وأحياناً أيضاً من خلال مؤشرات الصحة (العقلية). مؤشرات أخرى يمكن أن تستخدمها المنظمات يمكن أن تشمل

المدى الذي يجد فيه الناس الغرض والمعنى في عملهم.

4.1 Context of the organization

4 Context of the organization

To manage OH effectively the organization should first consider its internal and external context. Internal issues that affect OH management can include:

a) type of activities carried out (e.g. exposure to hazardous chemical, physical or biological

agents – see 6.2) ;

b) work and employment practices (e.g. organizational change, contractual conditions, workload, ergonomics);

c) workforce characteristics (e.g. number, experience, age of workers, diversity); and

d) location (e.g. where the activities take place, environmental factors such as extremes of temperatures, or ventilation).

4 سياق المنظمه

لإداره السلامه والصحه المهنيه بشكل فعال ، يجب على المنظمه أولاً أن تنظر في سياقها الداخلي والخارجي. القضايا الداخليه التي تؤثر على إداره السلامه والصحه المهنيه يمكن أن تشمل:

أ) نوع الأنشطة المنفذه (مثل التعرض للمواد الكيمائيه الخطره أو الفيزيائيه أو البيولوجيه

ب) ممارسات العمل والتوظيف (مثل التغيير التنظيمي ، والظروف التعاقدية ، وعبء العمل ، وبيئه العمل)

ج) خصائص القوه العامله (مثل العدد ، والخبره ، وعمر العمال ، والتنوع)

د) الموقع (على سبيل المثال أين تتم الأنشطة أو العوامل البيئيه مثل درجات الحراره القصوى أو التهويه).

External issues

External issues can include:

-) legal requirements and other statutory requirements;
-) industry or sector-specific requirements; and
-) other requirements with which the organization has or chooses to comply (e.g. environmental or social responsibility).

يمكن أن تتضمن المشكلات الخارجية ما يلي:
المتطلبات القانونية والمتطلبات القانونية الأخرى
متطلبات الصناعة أو القطاع الخاص والعمليات
التعليمية
المتطلبات الأخرى التي تختار المنظمة أو تختار
الالتزام بها (على سبيل المثال ، المسؤولية البيئية
أو الاجتماعية).

4.2 Understanding the needs and expectations of workers and other interested parties

فهم احتياجات وتوقعات العاملين والجهات المهتمه بنشاط الكليه

- a) the interested parties in addition to workers that are relevant to the Occupational Health and Safety Management System?
- b) the needs and expectations of these interested parties that are relevant to the Occupational Health and Safety Management System?
- c) which of these needs and expectations are, or could become legal requirements and other requirements?

How do you monitor and review information about these interested parties and their relevant needs and expectations?

- الأَطراف المهتمة بالإضافة إلى العاملين الذين لهم علاقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟
- احتياجات وتوقعات هذه الأطراف المهتمة ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟
- أي من هذه الاحتياجات والتوقعات هي ، أو يمكن أن تصبح متطلبات قانونية ومتطلبات أخرى؟
- كيف تراقب وتراجع المعلومات حول هذه الأطراف المهتمة واحتياجاتها وتوقعاتها ذات الصلة؟

4.2 Understanding the needs and expectations of workers and other interested parties

فهم احتياجات وتوقعات العاملين والجهات المهتمة بنشاط الكليه

- the interested parties in addition to workers that are relevant to the Occupational Health and Safety Management System?
- b) the needs and expectations of these interested parties that are relevant to the Occupational Health and Safety Management System?
- c) which of these needs and expectations are, or could become legal requirements and other requirements? How do you monitor and review information about these interested parties and their relevant needs and expectations?
- a) the external and internal issues referred to in 4.1?
- b) the requirements of relevant interested parties referred to in 4.2?
- c) take into account the planned or performed work related activities? Is the scope available as documented information?

- أ) أ) الأطراف المهتمة بالإضافة إلى العاملين الذين لهم علاقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟
- ب) احتياجات وتوقعات هذه الأطراف المهتمة ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟
- ج) أي من هذه الاحتياجات والتوقعات هي ، أو يمكن أن تصبح متطلبات قانونية ومتطلبات أخرى؟ كيف تراقب وتراجع المعلومات حول هذه الأطراف المهتمة واحتياجاتها وتوقعاتها ذات الصلة؟
- أ) القضايا الخارجية والداخلية المشار إليها في 4.1؟ ب) متطلبات الأطراف المعنية المشار إليها في 4.2؟ ج) تأخذ في الاعتبار الأنشطة ذات الصلة بالعمل المخطط لها أو المنفذة؟ هل النطاق متاح كمعلومات موثقة؟

4.3 Determining the scope of the OH&S management system

تحديد مجال العمل بنظام السلامة والصحة المهنية

Have you determined the boundaries and applicability of the OH&S management system to establish your scope?

هل حددت حدود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وقابلية تطبيقه لتحديد نطاقك؟ عند تحديد نطاق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ، كيف تفكر في

When determining the scope of the OH&S management system how did you consider:

أ) القضايا الخارجية والداخلية المشار إليها في 4.1؟

a) the external and internal issues referred to in 4.1?

ب) متطلبات الأطراف المعنية المشار إليها في 4.2؟

b) the requirements of relevant interested parties referred to in 4.2?

ج) تأخذ في الاعتبار الأنشطة ذات الصلة بالعمل المخطط لها أو المنفذة؟ هل

c) take into account the planned or performed work related activities?

النطاق متاح كمعلومات موثقة؟

Is the scope available as documented information?

4.4 OH&S Management System

نظام إدارة السلامة والصحة المهنية

implemented and have the system in place to maintain and continually improve your OH&S management system, including the processes needed and their interactions, in accordance with the requirements of ISO 45001

○ تنفيذ ووضع النظام في مكانه للحفاظ على نظام إدارة السلامة والصحة المهنية الخاص بك وتحسينه باستمرار ، بما في ذلك العمليات المطلوبة وتفاعلاتها ، وفقاً لمتطلبات ISO 45001

5 Leadership and worker participation

5 Leadership and worker participation

5 القيادة ومشاركة العمال

Top management should ensure that the occupational health and safety (OH&S) policy includes OH objectives (see 6.3) and that processes are in place to achieve these, including:

- a) communicating a clear vision of OH &S for the organization;
- b) defining appropriate roles and responsibilities regarding OH; and
- c) ensuring line managers and workers are able to carry out their roles and responsibilities, and that they are aware of relevant occupational ill health, how to prevent it and where to get help; and that competent OH advice is accessible.

يجب على الإدارة العليا التأكد من أن سياسته الصحة والسلامة المهنية (تتضمن أهداف) انظر 6.3) وأن هناك إجراءات متوفرة لتحقيق ذلك ، بما في ذلك:

(أ) توصيل رؤيته واضحة لمنظمه السلامة والصحة المهنية
(ب) تحديد الأدوار والمسؤوليات المناسبة بخصوص السلامة والصحة المهنية

(ج) ضمان تمكين المديرين المباشرين والعاملين من الاضطلاع بأدوارهم ومسؤولياتهم ، وإدراكهم لأعراض الصحة المهنية ذات الصلة ، وكيفية الوقاية منها ، وأين يمكن الحصول على المساعدة وأن مشوره إداره السلامة المختصه يمكن الوصول إليها.

Follow 5 Leadership and worker participation

Top management should demonstrate commitment to improving OH performance by:

- 1) supporting processes for the consultation and participation of workers in establishing effective arrangements for meeting legal requirements and other requirements for occupational health risk control;
- 2) promoting awareness of relevant OH risks and control measures, including through a physical and mental health needs assessment;

ينبغي على الإدارة العليا إظهار الالتزام بتحسين أداء السلامة والصحة المهنية من خلال:

- 1) دعم عمليات التشاور ومشاركة العمال في وضع ترتيبات فعالة لتلبية المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى لمراقبه مخاطر الصحة المهنية
- 2) تعزيز الوعي بمخاطر السلامة والصحة المهنية ذات الصلة وتدابير الرقابه ، بما في ذلك من خلال تقييم احتياجات الصحة الجسديه والعقليه.

Follow 5 Leadership and worker participation

3) implementing appropriate occupational health surveillance programmes and OH monitoring; and

4) providing appropriate resources for OH management, ensuring all management systems are aligned.

Once occupational health risks are under control, top management can demonstrate leadership by

promoting workplace health and/or well-being initiatives (e.g. encouraging work-life balance, regular breaks, healthy eating, exercise).

(3) تنفيذ برامج مراقبه صحه مهنيه مناسبه ورصد السلامه والصحه المهنيه

(4) توفير الموارد المناسبه لإداره السلامه والصحه المهنيه ، وضمان تتماشى جميع أنظمه الإداره.

وبمجرد السيطرة على المخاطر الصحيه المهنيه ، يمكن للإداره العليا أن تظهر القياده من قبل الترويج لمبادرات الصحه في مكان العمل و / أو مبادرات الرفاهيه (على سبيل المثال ، تشجيع التوازن بين العمل والحياه ، والإجازات المنتظمه ، والأكل الصحي ، والتمارين الرياضيه).

النقاط التي يجب مشاركة العاملين الغير إداريين فيها طبقا لمتطلبات المواصفه

(د) إعطاء تأكيد إضافي لمشاركه العمال غير الإداريين في ما يلي:

- 1- تحديد آليات مشاركتهم واستشاراتهم
- 2- تحديد المخاطر وتقييمها
- 3- إجراءات للسيطره على الأخطار والمخاطر
- 4- تحديد احتياجات الكفاءه والتدريب وتقييم التدريب
- 5- تحديد المعلومات التي يجب توصيلها للعاملين والطلاب والباحثين وكيفيه القيام بذلك
- 6- تحديد تدابير التحكم واستخدامها الفعال
- 7- التحقيق في الحوادث وحالات عدم المطابقه وتحديد الإجراءات التصحيحيه

النقاط التي يجب مشاركة العاملين الغير إداريين فيها طبقا لمتطلبات المواصفه

هـ) إعطاء تأكيد إضافي لإدراج العاملين غير الإداريين في الاستشارات المتعلقة بـ
التاليه:

1- تحديد احتياجات وتوقعات الأطراف المعنيه

2- وضع السياسه

3- تحديد الأدوار والمسؤوليات والمسؤوليات والصلاحيات التنظيميه حسب الضروره

4- تحديد كيفيه تطبيق المتطلبات القانونيه والمتطلبات الأخرى

5- تحديد أهداف الصحة والسلامه المهنيه

6- تحديد الضوابط المطبقه للاستعانه بمصادر خارجيه والمشتريات والمقاولين

7- تحديد ما يجب مراقبته وقياسه وتقييمه

8- تخطيط وإنشاء وتنفيذ وصيانه برنامج المراجعات الداخليه

إنشاء عمليه التحسين المستمر

ملاحظه 2 يمكن أن تشمل المشاركه ، حسب الضروره ، إشراك لجان السلامه والصحه المهنيه .

مندوب.

ملاحظه 3 توصي معايير العمل الدوليه التابعه لمنظمه العمل الدوليه بتوفير معدات الحمايةه الشخصيه (PPE) دون
أي تكلفه على العمال من أجل إزاله عائق مهم أمام المشاركه في نظام إداره الصحة والسلامه المهنيه.

6 Planning

6 Planning

6 التخطيط

6.1 General

6.1 عامه

The organization needs to plan effectively to manage OH, and should understand both the

تحتاج المنظمة إلى التخطيط الفعال لإداره السلامة والصحة المهنية ،
ويجب أن تفهم كلاً من

risks associated with the usual operation of its business and those which occur occasionally or unexpectedly through, for example:

المخاطر المرتبطه بالتشغيل المعتاد لنشاطها وتلك التي تحدث من حين
لآخر أو بشكل غير متوقع من خلال ، على سبيل المثال:

a) the introduction of new or modified processes, activities, site(s) or equipment, e.g. semi-automation of tasks, without training workers to be familiar with the new technology;

أ) إدخال عمليات أو أنشطه جديده أو مواقع (مواقع) أو معدات جديده
أو معدّله ، على سبيل المثال ، أعمال نصف أوماتيكيه، دون تدريب
العاملين على الإلمام بالتكنولوجيا الجديده

Follow 6 Planning

b) changing demands from interested parties, e.g. pressures due to increased output by suppliers leading to mental and/or physical health issues;

c) infrequent activities, e.g. inspections, maintenance, travel

d) emergency situations, e.g. chemical releases leading to ill health, flu pandemic COVID 19

ب) تغيير الطلبات من الأطراف المهتمه ، على سبيل المثال ، الضغوط
نتيجة لزياده الإنتاج من قبل الموردين مما يؤدي إلى مشاكل الصحة
العقلية و / أو البدنيه

ج) الأنشطة النادره ، على سبيل المثال ، عمليات التفتيش والصيانه
والسفر

د) حالات الطوارئ ، على سبيل المثال الأبخره والغازات الكيميائيه التي
تؤدي إلى اعتلال الصحة ، وباء الانفلونزا -كوفيد 19 وتحوراته

6.1 Identification and assessment of occupational health risks and opportunities

6.1 Identification and assessment of occupational health risks and opportunities

6.1.1 Risks

The organization should plan to eliminate OHS hazards if it can. If it cannot eliminate the hazard, it

should plan to reduce the risk to as low as it can, taking into account the level of risk, the benefit that can be achieved, and the resources available (e.g. by using less hazardous materials, using quieter

equipment, reorganizing work) .

Occupational ill health is caused or made worse by worker exposure to different types of hazards, including:

6.2 تحديد وتقييم المخاطر والفرص المتعلقة بالصحة المهنية

1. 6.2 المخاطر

يجب على المنظمة أن تخطط للقضاء على مخاطر السلامة والصحة المهنية إذا استطاعت ذلك. إذا كان لا يمكن القضاء على الخطر ، فإنه

يجب أن يخططوا للحد من المخاطر إلى أدنى مستوى ممكن ، مع الأخذ في الاعتبار مستوى المخاطر ، والفوائد التي يمكن تحقيقها ، والموارد المتاحة (على سبيل المثال باستخدام مواد أقل خطوره ، باستخدام أكثر هدوءًا

المعدات ، وإعادة تنظيم العمل).

ويتسبب سوء الصحة المهنية أو يزيد من سوء تعرض العمال لأنواع مختلفه من المخاطر ، بما في ذلك:

Follow 6.1 Identification and assessment of occupational health risks and opportunities

- a) chemical (e.g. fumes, asbestos, silica, dusts);
- b) physical (e.g. noise, vibration, extremes of temperature, extremes of pressure);
- c) biological (e.g. bacteria, viruses, fungal spores, enzymes, animal proteins, genetic material);
- d) ergonomic (e.g. lifting, lowering, pulling and pushing, posture, repetitive movement); and
- e) psychosocial (e.g. job security, stress, bullying, harassment, excessive work demands, shift work, work relationships, lack of control).

أ) المادة الكيميائية (مثل الأبخرة والأسبستوس والسيليكا والغبار)

ب) المادية (على سبيل المثال ، الضوضاء ، الاهتزاز ، درجات الحرارة القصوى ، أقصى درجات الضغط)

ج) بيولوجية (مثل البكتيريا ، الفيروسات ، الجراثيم الفطرية ، الإنزيمات ، البروتينات الحيوانية ، المواد الجينية)

د) مريح (على سبيل المثال ، رفع وخفض وسحب ودفع ، الموقف ، حركة متكررة) و

هـ) نفسيه اجتماعيه (مثل وظيفه الأمانيه ، والإجهاد ، والبلطجه ، والتحرش ، ومطالب العمل المفرطه ، وعمل الورادى ، وعلاقات العمل ، وعدم السيطرة).

Follow 6.1 Identification and assessment of occupational health risks and opportunities

The organization should identify the hazards to which workers and those sharing the workplace are exposed. The risk from exposure to the hazards should be assessed, based on:

- 1) likelihood;
- 2) extent of exposure; and
- 3) short and long-term impact on health (including delayed onset, e.g. noise-induced hearing loss).

NOTE 1 Many cases of OH disease can take many years to show (long latency), e. g. noise-induced hearing

loss, lung disease due to exposure to silica dust or asbestos. It is therefore essential to keep records of exposure and health surveillance

يجب أن تحدد المنظمة المخاطر التي يتعرض لها العمال والمشاركون في مكان العمل. يجب تقييم مخاطر التعرض للمخاطر على أساس:

- (1) الاحتمالية.
- (2) مدى التعرض
- (3) التأثير على المدى القصير والطويل على الصحة (بما في ذلك بدايه التأخر ، على سبيل المثال ، فقدان السمع الناتج عن الضجيج).

ملاحظه 1 العديد من حالات الأمراض المهنيه يمكن أن يستغرق عده سنوات لإظهار (الاستجابه على المدى الطويل) ، مثال السمع الناجم عن الضوضاء, فقدان ، مرض الرئه بسبب التعرض لغبار السيليكات أو الأسبستوس. ولذلك من الضروري الاحتفاظ بسجلات للتدقيق والمراقبه الصحيه

Follow 6.1 Identification and assessment of occupational health risks and opportunities

If there is a possibility that workers could be exposed to OH hazards that exceed legal limits, the

organization should plan appropriate occupational health surveillance, e.g. skin inspections, hearing and lung function tests.

The organization should also consider hazards that can be created by a worker's state of health for which health monitoring could be appropriate. This is different from health surveillance. Examples of this could include:

إذا كان هناك احتمال أن يتعرض العمال لمخاطر السلامة والصحة المهنية التي تتجاوز الحدود القانونية ، فإنه

يجب أن تخطط المنظمة لمراقبه الصحة المهنية المناسبه ،
على سبيل المثال ، **فحوصات الجلد ، اختبارات السمع والرئه وأمراض العمود الفقري والرقبه والخشونه**

كما ينبغي للمنظمه أن تنظر في الأخطار التي يمكن أن تنشأ عن حاله الصحيه للعامل والتي يمكن أن يكون رصدها صحياً مناسباً. هذا يختلف عن المراقبه الصحيه من أمثله ذلك:

Follow 6.1 Identification and assessment of occupational health risks and opportunities

- pregnant workers;
- new mothers;
- vulnerable workers (e.g. workers with caring responsibilities, lone workers, night workers, young and older workers);
- workers with pre-existing health conditions; and
- workers required to perform safety critical roles (e.g. drivers, emergency response teams).

NOTE 2 The Health and Safety Executive provides further information on hazard identification, risk assessment and legal requirements

• العوامل الحوامل

الأمهات الجدد

• العمال المعرضون للخطر (مثل العمال الذين لديهم مسؤوليات رعايه ، والعمال الوحيدون ، والعمال الليليون ، والعمال الشباب وكبار السن)

العمال الذين لديهم أوضاع صحيه سابقه

• العمال اللازم لتنفيذ أدوار حاسمه للسلامه (على سبيل المثال السائقين ، وفرق الاستجابه للطوارئ)

ملاحظه 2: يوفر مسؤول الصحه والسلامه معلومات إضافيه عن تحديد المخاطر وتقييم المخاطر والمتطلبات القانونيه

6.1 .1.3 Opportunities

6.1 .2 Opportunities

The organization should proactively consider OH opportunities, for example:

- a) new equipment and technologies, such as adjustable desks or telephone headsets;
- b) changing work and employment practices, such as flexible working, job redesign, training and development opportunities; and
- c) improving working relationships through shared social activities and enhanced team working opportunities.

2. 6.2 الفرص

يجب على المنظمة أن تفكر في فرص السلامة والصحة المهنية بشكل استباقي ، على سبيل المثال:

أ) معدات وتقنيات جديدة ، مثل المناضد القابلة للتعديل أو سماعات الهاتف

ب) تغيير ممارسات العمل والتوظيف ، مثل العمل المرن ، وإعادة تصميم الوظائف ، وفرص التدريب والتطوير و

ج) تحسين علاقات العمل من خلال الأنشطة الاجتماعية المشتركة وفرص العمل الجماعي المحسنة.

6.2 OHS Objectives

OH objectives and planning to achieve them

The organization should set specific OH objectives that can be evaluated and take into account both short-term and long-term health effects. When setting OH objectives the organization should ensure the objectives are achievable and integrated into wider organizational planning.

Objectives to improve OH performance can be phased over a planned period of time, taking into

account available resource and prioritizing those which offer the greatest benefit in risk reduction. Examples of OH objectives can include:

أهداف السلامة والصحة المهنية والتخطيط لتحقيقها

يجب أن تضع المنظمة أهدافًا خاصة للسلامة والصحة المهنية يمكن تقييمها ومراعاة الآثار الصحية على المدى القصير والطويل. عند تحديد أهداف السلامة، ينبغي للمنظمة أن تضمن تحقيق الأهداف وإدماجها في التخطيط التنظيمي الأوسع.

يمكن تحسين أهداف تحسين أداء السلامة والصحة المهنية خلال فتره زمنية مخطط لها ، مع الأخذ في الاعتبار

الموارد المتاحة للحساب وترتيب أولويات تلك التي تقدم أكبر فائده في الحد من المخاطر. من أمثله أهداف السلامة والصحة المهنية

Follow 6.2 OHS Objectives

a) implement a management system with emphasis on OH within 12 months; and

b) reduce manual lifting operations by 50% by introducing equipment to assist workers with heavy lifting, to prevent back injuries.

Once occupational health objectives have been set as a first priority to secure compliance (if necessary) and determine any desired improvements, well-being objectives can also be set. These could include:

- 1) make provision for social activities and achieve a 50% uptake; and
- 2) achieve a 30% increase in participation of workers in health improvement discussions.

When setting OH objectives and how to achieve them, the organization should consult with the workers closest to the risk, or their representatives.

أ) تنفيذ نظام إداري مع التركيز على السلامة والصحة المهنية في غضون 12 شهرًا

ب) تقليل عمليات الرفع اليدوي بنسبه 50% عن طريق إدخال معدات لمساعدته العمال ذوي الرفع الثقيل ، لمنع إصابات الظهر.

بمجرد تعيين أهداف السلامة والصحة المهنية كأولوية أولى لضمان الامتثال وتحديد أيه تحسينات مرغوب فيها ، يمكن أيضاً تحديد أهداف الحياه. يمكن أن تشمل هذه:

1) اتخاذ الترتيبات اللازمه للأنشطه الاجتماعيه وتحقيق نسبه امتصاص وتلافى للمشاكل النفسيه والعصبيه بنسبه 50%

2) تحقيق زياده بنسبه 30 % في مشاركه العمال في مناقشات تحسين الصحه.

عند تحديد أهداف السلامة والصحة المهنية وكيفية تحقيقها ، يجب على المنظمه أن تتشاور مع العمال الأقرب إلى الخطر ، أو ممثليهم.

7 Support

7.1 Resources

The organization should decide on the resources needed to achieve OH objectives. The resources

allocated to manage OH should be proportionate to the OH risks identified and the size and nature of the organization.

Resources required could depend on:

- knowledge within the organization of OH risks;
- number and type of workers;
- equipment and facilities; and
- constraints, e.g. budget, schedule.

0.1 الموارد

يجب أن تقرر المنظمة الموارد اللازمة لتحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية

يجب أن تكون مخصصة لإداره السلامة والصحة المهنية متناسبه مع مخاطرها المحدده وحجم وطبيعته المنظمه.

الموارد المطلوبه يمكن أن تعتمد على:

(أ) المعرفة من خلال مخاطر السلامة والصحة المهنية

(ب) عدد ونوع العمال

(ج) المعدات والمرافق

(د) القيود ، على سبيل المثال. الميزانيه والجدول الزمني.

7.2 Competence

7.2 Competence

The organization should ensure that workers at all levels have the required competence to carry out their activities in a safe and healthy way. The organization might wish to further develop the competence of workers to take day-to-day responsibility for OH management, including knowing when and how to get additional support and services.

The competence of workers typically comprises a mixture of education, training, skills and

experience, and can be demonstrated in different ways, including formal qualifications. Competent OH advice and guidance can be:

a) internal, including:

7.2 الكفاءة

يجب أن تضمن المنظمة أن العمال على جميع المستويات لديهم الكفاءة المطلوبه للقيام بأنشطتهم بطريقة آمنه وصحيه. قد ترغب المنظمة في زياده تطوير كفاءه العمال لتولي مسؤوليه يومية عن إداره السلامه والصحه المهنيه ، بما في ذلك معرفه وقت وكيفيه الحصول على دعم وخدمات إضافيه.

وعاده ما تتألف كفاءه العمال من مزيج من التعليم والتدريب والمهارات والخبره ، ويمكن إثباته بطرق مختلفه ، بما في ذلك المؤهلات الرسميه. يمكن أن تكون المشوره والإرشادات المختصه من السلامه والصحه المهنيه هي: أ) داخلية ، ويتضمن

Follow 7.2 Competence

1) workers who have been trained in aspects of OH relevant to the hazards requiring assessment or control; and

2) qualified OH professionals

b) external, including:

1) services provided by another organization or qualified OH professional; and

2) remote (e.g. services available via phone or electronically, including free services provided by charities).

When work is carried out by an external provider, the organization should specify required competency levels in the contract or service level agreement.

1) العمال الذين تم تدريبهم في جوانب السلامة والصحة المهنية ذات الصلة بالمخاطر التي تتطلب التقييم أو السيطرة

2) المهنيين المؤهلين في السلامة والصحة المهنية

ب) خارجي ، ويتضمن:

1) الخدمات المقدمة من قبل منظمة أخرى أو مهنية مهنية مؤهلة

2) الخدمات المقدمة (على سبيل المثال ، الخدمات المتاحة عبر الهاتف أو إلكترونيًا ، بما في ذلك الخدمات المجانية التي تقدمها المؤسسات الخيرية).

عندما يتم تنفيذ العمل من قبل مزود خارجي ، يجب على المؤسسه تحديد مستويات الكفاءه المطلوبه في العقد أو اتفقيه مستوى الخدمه.

7.3 Communication and awareness

7.3 Communication and awareness

Workers at all levels should be made aware of relevant hazards and related health risks that could affect them, including those that might not be related to their individual activities, and encouraged to report concerns.

Any investigations into incidents that relate to health hazards or risks or a potential situation that could affect their health should also be communicated, along with any corrective actions taken to prevent a repeat of the incident and any improvement opportunity recommendations.

7.3 التواصل والتوعية

يجب أن يكون العمال على جميع المستويات على وعي بالأخطار ذات الصلة والمخاطر الصحية ذات الصلة التي يمكن

تؤثر عليهم ، بما في ذلك تلك التي قد لا تكون مرتبطة بأنشطتهم الفرديه ، وتشجع على الإبلاغ عن المخاوف.

وينبغي أيضًا الإبلاغ عن أي تحقيقات في الحوادث المتعلقة بالمخاطر أو المخاطر الصحية أو أي موقف محتمل قد يؤثر على صحتهم ، بالإضافة إلى أي إجراءات تصحيحية تم اتخاذها لمنع تكرار الحادث وأي توصيات تتعلق بتحسين الفرص. يمكن أن يتم ذلك من خلال نتائج الاجتماعات المختلفة لبحث مشاكل الطلبة والباحثين

7.4 COMMUNICATION

هل حددت حدود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وقابلية تطبيقه لتحديد نطاقك؟

أ) على ماذا ستتواصل؟

ب) متى تتواصل؟

ج) مع من تتواصل: 1. داخليا بين مختلف مستويات ووظائف المنظمة

2. بين المقاولين وزوار أماكن العمل

3. من بين الأطراف الأخرى المهمة؟

د) كيف تتواصل؟

كيف تنظر المنظمة في جوانب التنوع (الجنس ، واللغة ، والثقافة ، ومحو الأمية ، والإعاقة) عند النظر في احتياجات الاتصال؟

كيف يتم أخذ وجهات نظر الأطراف المعنية في الاعتبار عند إنشاء عمليات الاتصال؟

عند إنشاء عمليات الاتصال ، هل تم النظر في المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى وأن المعلومات متسقة مع المعلومات الأخرى المتولدة من النظام ويمكن الاعتماد عليها؟ من الذي يستجيب للاتصالات ذات الصلة على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟

في أي شكل يتم الاحتفاظ بالمعلومات الموثقة كدليل على الاتصالات؟

الاتصالات الداخليه والخارجيه

أ) المعلومات التي يتم الإبلاغ عنها داخليًا ذات صلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بين مختلف مستويات ووظائف المنظمة.

هل يشمل تغييرات في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟

ب) العمال قادرون على المساهمة في التحسين المستمر؟

هل حصلت الشركة على عملية اتصال خارجي؟

كيف يأخذ الاتصال الخارجي لمعلومات الصحة والسلامة المهنية في الاعتبار المتطلبات القانونية وغيرها؟

7.5 Documented information

7.5 Documented information

The organization should create and keep documented information that demonstrates its OH management is fully functional and meets legal requirements and other requirements.

Documented information can include:

- a) policies and processes for specific issues;
- b) evidence of how OH risks were assessed;
- c) details of workers with OH roles and responsibilities;

7.5 معلومات موثقه

يجب على المنظمه إنشاء والحفاظ على المعلومات الموثقه التي توضح أن إداره السلامه والصحه المهنيه تعمل بشكل كامل وتفي بالمتطلبات القانونيه والمتطلبات الأخرى.

يمكن أن تتضمن المعلومات الموثقه ما يلي:

- أ) السياسات والعمليات لقضايا محدده
- ب) دليل على كفيته تقييم مخاطر السلامه والصحه المهنيه
- ج) تفاصيل عن العاملين بأدوار ومسؤوليات السلامه والصحه المهنيه

Follow 7.5 Documented information

Documented information should be proportionate to the risks and the nature and complexity of the organization. It may include, for example electronic spreadsheets, notes on mobile phones, photographs, traditional log books or work instructions and online instruction videos. For many organizations, a mix of different types of documented information works well

Controls should be put in place to ensure documented information cannot be accessed and/or

changed by anyone without appropriate authorization, particularly in respect of individual workers

يجب أن تكون المعلومات الموثقة متناسبة مع المخاطر وطبيعته وتعقيد المنظمه. وقد يشمل ذلك ، على سبيل المثال ، جداول البيانات الإلكترونية والملاحظات على الهواتف المحمولة والصور الفوتوغرافية وكتب السجلات التقليدية أو تعليمات العمل ومقاطع الفيديو التعليمية عبر الإنترنت. بالنسبة للعديد من المؤسسات ، يعمل مزيج من أنواع مختلفه من المعلومات الموثقة بشكل جيد

يجب وضع ضوابط لضمان عدم إمكانية الوصول إلى المعلومات الموثقة و / أو

تغيير من قبل أي شخص دون إذن مناسب ، لا سيما فيما يتعلق بالعمال الأفراد

Follow 7.5 Documented information

d) evidence of worker OH competence (e.g. training information, qualifications, performance

appraisals) and evidence that establishes the competence of OH professionals (e.g. proof of qualifications and relevant professional training);

e) health records of workers from health surveillance, including details of check-ups and screening results, workplace exposure records, and medical records;

f) referrals to OH professional services;

g) legally required licences and authorizations, e.g. licenced asbestos work, radiation sources;

h) information on patterns, clusters and trends of ill health; and

i) health improvement information, e.g. reduced sickness absence days.

د) دليل على كفاءه العامل السلامه والصحه المهنيه) مثل معلومات التدريب ،
والمؤهلات ، والأداء

التقييمات) والأدله التي تثبت اختصاص المهنيين السلامه والصحه المهنيه
(على سبيل المثال إثبات المؤهلات والتدريب المهني ذات الصله)

ه) السجلات الصحيه للعمال من المراقبه الصحيه ، بما في ذلك تفاصيل
الفحوصات ونتائج الفحص ، سجلات التعرض في مكان العمل ، والسجلات
الطبيه

و) الرجوع إلى خدمات السلامه والصحه المهنيه المهنيه

ز) التراخيص والأذون القانونيه المطلوبه ، على سبيل المثال ، أعمال
الاسبستوس المرخصه ، ومصادر الإشعاع

ح) معلومات عن أنماط ومجموعات واتجاهات اعتلال الصحه

ط) معلومات تحسين الصحه ، على سبيل المثال انخفاض أيام الغياب المرض.

8.1 Operational planning and control

8 Operation

8 عملية

8.1 Operational planning and control

8.1 التخطيط التشغيلي والتحكم

The organization should make sure the controls it has put in place to manage the occupational ill health risks are being used as intended.

يجب أن تتأكد المنظمة من أن الضوابط التي وضعتها لإداره مخاطر الصحة المهنية يتم استخدامها على النحو المنشود.

Appropriate actions should be taken to ensure worker health is protected if there are significant changes in the organization or to activities, for example:

يجب اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان حمايه صحة العمال إذا حدثت تغييرات كبيره في المنظمه أو الأنشطة ، على سبيل المثال:

- a) during times without the usual numbers of workers;
- b) increased demand for products or services; and
- c) new working locations.

- أ) خلال الأوقات دون العدد المعتاد من العمال
- ب) زياده الطلب على المنتجات أو الخدمات
- ج) مواقع العمل الجديده.

القضاء على المخاطر وتقليل مخاطر السلامة والصحة المهنية 8.1.2

8.1.2 هل قامت المنظمة بإنشاء وتنفيذ وصيانة عمليات لإزالة المخاطر وتقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية باستخدام التسلسل الهرمي التالي للضوابط:

(أ) القضاء على الخطر؟

(ب) الاستعاضة عنها بعملية أو عمليات أو مواد أو معدات أقل خطورة؟

(ج) استخدام الضوابط الهندسية وإعادة تنظيم العمل؟

(د) استخدام الضوابط الإدارية ، بما في ذلك التدريب؟

(هـ) استخدام معدات الحماية الشخصية المناسبة؟

8.1.3 Management of change

إدارة التغيير

هل وضعت المنظمة عمليات لتنفيذ ومراقبة التغييرات المؤقتة والدائمة المخطط لها التي تؤثر على الأداء بما في ذلك:

(أ) منتجات وخدمات وعمليات جديدة أو تغييرات على المنتجات والخدمات والعمليات الحالية ، بما في ذلك:

• مواقع العمل والمناطق المحيطة بها؟

• منظمة العمل؟

• ظروف العمل؟

معدات؟

• قوة العمل؟

(ب) التغييرات في المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى؟

(ج) تغييرات في المعرفة أو المعلومات حول الأخطار ومخاطر الصحة والسلامة المهنية؟

(د) التطورات في المعرفة والتكنولوجيا؟

هل تقوم المنظمة بمراجعة عواقب التغييرات غير المقصودة ، واتخاذ إجراءات للتخفيف من أي آثار سلبية ، حسب الضرورة؟

8.1.4 Procurement الاحتياجات

هل قامت المنظمة بإنشاء وتنفيذ وصيانة عمليات للتحكم في شراء المنتجات والخدمات لضمان مطابقتها لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بها؟

هل تتسق المنظمة عمليات الشراء الخاصة بها مع المتعاقدين معها ، من أجل تحديد المخاطر وتقييم ومراقبة مخاطر الصحة والسلامة المهنية الناشئة عن:

(أ) أنشطة المتعاقدين وعملياتهم التي تؤثر على المنظمة؟

(ب) أنشطة المنظمة وعملياتها التأثير على عمال المقاولين؟

(ج) أنشطة المقاولين والعمليات التيالتأثير على الأطراف المهمة الأخرى في مكان العمل؟

كيف تضمن المنظمة تلبية متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من قبل المقاولين وعمالهم؟

هل تحدد عمليات الشراء الخاصة بالمنظمات وتطبق معايير الصحة والسلامة المهنية لاختيار المقاولين؟

كيف تضمن المنظمة التحكم في وظائف وعمليات الاستعانة بمصادر خارجية؟

تابع الاحتياجات

هل تضمن المنظمة أن ترتيبات الاستعانة بمصادر خارجية متوافقة مع المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى ومع تحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟

هل تم تحديد نوع ودرجة التحكم المطلوب تطبيقه على هذه الوظائف والعمليات داخل نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؟

8.2 Emergency preparedness and response

8.2 Emergency preparedness and response

The organization should make sure workers know what do in case of OH emergencies, including equipment or plant failure, such as:

- a) sudden ill health (e.g. asthma attacks, allergic reactions, or a worker suffering a heart attack);
- b) serious behavioral or mental ill health incidences (e.g. psychotic episodes, emotional breakdowns, consequences of violent attacks);
- c) unexpected exposure to chemical, physical or biological agents; and
- d) the death of a worker on site or when working in another workplace (e.g. immediate response, who to notify).

Plans should include:

التأهب لحالات الطوارئ والاستجابة

يجب على الشركة التأكد من معرفة العمال بما يحدث في حالات الطوارئ في حالات الطوارئ ، بما في ذلك المعدات مثل:

أ) الصحة المفاجئة (مثل نوبات الربو ، أو ردود الفعل التحسسية ، أو العامل الذي يعاني من نوبة قلبية)

ب) حالات مرضية خطيره أو اعتلال الصحة العقلية (مثل نوبات ذهانية ، أعطال عاطفيه ، عواقب هجمات عنيفه)

ج) التعرض غير المتوقع للعوامل الكيميائية أو الفيزيائية أو البيولوجية و

د) وفاة عامل في الموقع أو عند العمل في مكان عمل آخر (على سبيل المثال ، استجابته فوريه ، من يقوم بالإخطار).

يجب أن تتضمن الخطط ما يلي:

Follow 8.2 Emergency preparedness and response

- 1) immediate actions and who is responsible for them, e.g. call an ambulance;
- 2) how to contact first responders within the organization, e.g. first-aiders;
- 3) contact details for external assistance, e.g. calling the emergency services;
- 4) how to manage the physical and psychological health of the affected workers, including consequences such as post traumatic stress disorder (PTSD);
- 5) training requirements; and
- 6) procedures for contacting next of kin.

(1) الإجراءات الفورية ومن المسؤول عنها ، على سبيل المثال ، اتصل بالإسعاف

(2) كيفية الاتصال بأول المستجيبين داخل المنظمة ، على سبيل المثال ، الإسعافات الأولية

(3) تفاصيل الاتصال للمساعدة الخارجية ، على سبيل المثال ، الاتصال بخدمات الطوارئ

(4) كيفية إداره الصحة البدنيه والنفسيه للعمال المتضررين ، بما في ذلك اضطراب ما بعد الصدمه

(5) متطلبات التدريب.

(6) إجراءات للاتصال بالجهات القريبه.

9 Performance evaluation

9 Performance evaluation

9.1 Monitoring, measurement, analysis and performance evaluation

Measures such as maintenance, testing and examination of certain control measures and, in some

circumstances, health surveillance (see Clause 6) are legal requirements; as such, they are important in monitoring OH performance.

Health (and medical) surveillance should be sufficient to:

- identify occupational ill health in workers, where any exposure could reasonably give rise to an identifiable condition, with valid detection measures;
- identify any trends or clusters of occupational ill health; and
- identify if control measures are effective.

9 تقييم الأداء

9-1- الرصد والقياس والتحليل وتقييم الأداء

تدابير مثل الصيانه والاختبار وفحص بعض تدابير الرقابه ، وفي بعض الحالات

الظروف ، المراقبه الصحيه هي متطلبات قانونيه على هذا النحو ، فهي مهمه في مراقبه أداء السلامة والصحة المهنية.

يجب أن تكون المراقبه الصحيه (والطبيه) كافيه من أجل:

- تحديد اعتلال الصحة المهنية في العمال ، حيث يمكن أن يؤدي التعرض لأي سبب معقول إلى وجود حاله محدده ، مع وجود تدابير كشف صالحه
- تحديد أي اتجاهات أو مجموعات من اعتلال الصحة المهنية
- تحديد ما إذا كانت تدابير الرقابه فعاله.

Follow 9 Performance evaluation

When an occupational ill health concern is raised by a worker (or their representative), or indicated by adverse environmental monitoring or health surveillance health records, sickness absence trends or information from a medical practitioner, these situations should be investigated.

Performance can also be evaluated through, for example, the results of OH audits against objectives. Analysis of sickness absence and the outcomes of consultation with workers about their own health, such as conversations with line managers, discussions in meetings and surveys can all be useful

عندما يثير العامل (أو ممثله) قلقاً مهنيًا صحياً ، أو يُشار إليه بسجلات صحية معاكسه للرصد البيئي أو المراقبه الصحيه ، أو اتجاهات غياب المرض أو معلومات من ممارس طبي ، ينبغي التحقيق في هذه الحالات.

يمكن أيضاً تقييم الأداء من خلال ، على سبيل المثال ، نتائج عمليات التدقيق في سلامه والصحة المهنية مقابل الأهداف. يمكن أن يكون تحليل غياب المرض ونتائج التشاور مع العاملين حول صحتهم ، مثل المحادثات مع المدراء المباشرين والمناقشات في الاجتماعات والاستقصاءات تكون مفيداً

10 Improvement

10.1 Incidents

10.1 Incidents

The organization should have processes in place to investigate the trends and clusters of occupational ill health, and put in place suitable corrective actions.

When considering the cause of incidents and how to improve future OH performance, the organization should take into account underlying factors both within and outside the workplace. For example, the effects of prolonged exposure to a hazard can be caused by faulty protective equipment, tiredness or injury, other people causing distraction, a perception of the need to complete the task regardless of consequences, or any combination of these.

It is important that the organization understands and addresses the root cause or causes of occupational ill health rather than correcting only what seems the initial cause.

10.1 حوادث

يجب أن يكون لدى المنظمة إجراءات معمول بها للتحقيق في اتجاهات ومجموعات الصحة المهنية ، ووضع إجراءات تصحيحية مناسبة.

عند النظر في سبب الحوادث وكيفية تحسين أداء السلامة والصحة المهنية في المستقبل ، فإنه يجب أن تأخذ المنظمات في الاعتبار العوامل الأساسية داخل وخارج مكان العمل. على سبيل المثال ، يمكن أن تحدث تأثيرات التعرض الطويل للخطوره بسبب معدات الحماية الخاطئه ، أو التعب أو الإصابه ، وغيرهم من الأشخاص الذين يتسببون في إلهاءهم ، وإدراكًا للحاجه إلى إكمال المهمه بغض النظر عن العواقب ، أو أي مزيج من هذه.

من المهم أن تفهم المنظمة وتتعامل مع الأسباب الجذريه لأمراض الصحة المهنية أو أسبابها ، بدلاً من تصحيح ما يبدو أنه السبب الأولي.

10.2 Continual improvement

10.2 Continual improvement

It is important not only to review how effective the organization's OH management is but to take

actions to ensure that performance keeps improving. This can be done in many ways, for example by:

- putting in place additional controls following investigation of incidents and sharing the lessons learned;
- reviewing processes for sickness absence monitoring (including trends) and rehabilitation in support of timely and sustainable return to work after illness or injury; and
- reviewing and improving current OH training and awareness.

In addition to effective occupational health management, the organization might choose to introduce new health and well-being initiatives as opportunities arise.

10.2 التحسين المستمر

من المهم ليس فقط مراجعته مدى فاعليه إداره السلامة والصحة المهنية في المنظمه ولكن فقط أن تتبعها إجراءات لضمان استمرار الأداء في التحسن. يمكن القيام بذلك بطرق عديده ، على سبيل المثال:

- وضع ضوابط إضافيه بعد التحقيق في الحوادث وتقاسم الدروس المستفاده
- استعراض عمليات رصد غياب المرض (بما في ذلك الاتجاهات) وإعادة التأهيل لدعم العوده في الوقت المناسب والمستدامه إلى العمل بعد المرض أو الإصابه و
- مراجعته وتحسين التدريب الحالي والتوعيه بالسلامه والصحة المهنية.

بالإضافه إلى الإداره الفعاله للصحة المهنية ، قد تختار المنظمه إدخال مبادرات جديده للصحة والرفاهيه مع ظهور فرص.

Thanks any questions

FUTURE CONSULTANT