

Mirosław Czapka

Wybrane psychoedukacyjne aspekty ochrony w przedsiębiorstwie

Nauczyciel i Szkoła 1-2 (22-23), 84-93

2004

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Wybrane psychoedukacyjne aspekty ochrony w przedsiębiorstwie

Wraz z rozwojem techniki wzrasta zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Zagrożenia te mogą być wynikiem np. stosowania substancji toksycznych w procesie produkcji, zagrożeń naturalnych (np. w górnictwie), nie spełniania norm przez maszyny i urządzenia, nieprzestrzegania zasad higieny pracy, czy też przeciążeń psycho - fizycznych. Tymi jednak zagadnieniami zajmuje się m.in. bezpieczeństwo i higiena pracy, ergonomia, nauki prawne oraz fizjologia pracy. Dla nas interesujące jest jednak zagrożenie w pracy, które jest wynikiem postaw i zachowań pracowników. Rozważania przedstawione w tym artykule skupione będą na roli jaką ma do spełnienia edukacja zdrowotna, jak i psychologia zdrowia w kształtowaniu prawidłowych postaw i zachowań pracowników w zakładzie pracy ze względu na ich bezpieczeństwo.

Jak pisze A. Bańka - „głównymi czynnikami wpływającymi na zmienną w czasie podatności na wypadki są:

1. przystosowanie do pracy,
2. wykszolenie i doświadczenie zawodowe,
3. wiek,
4. środowisko psychospołeczne (subkultura środowiska),
5. stres.”¹

Zasadniczym elementem, istotnym przy omawianiu koncepcji wychowawczej jest zdrowie. Warunki pracy oraz zachowania pracownicze mają bezpośredni lub pośredni wpływ na zdrowie pracowników. Nasze rozważania skoncentrujemy na zachowaniach pracowniczych i na roli edukacji w zmienianiu tych zachowań. Mówiąc o edukacji mam na myśli edukację zdrowia, wraz z promocją zdrowia. Przedstawione zostaną główne założenia zarówno edukacji zdrowia, jak i promocji zdrowia w odniesieniu do przedsiębiorstwa. Kolejnym zagadnieniem, które będzie omówione jest przygotowanie zawodowe osób odpowiedzialnych za szkolenia BHP w zakładach do realizacji swych zadań w nowej, poszerzonej formie .

Zagadnienie zdrowia może być rozpatrywane w różnych podejściach. Typy podejść do zdrowia wraz z celami edukacji i kierunkami działań przedstawia tab. nr 1.

¹ A. Bańka *Psychopatologia pracy* Wydawnictwo GEMINI S.C., Poznań 2001, s. 65.

Tab. nr 1. Podejścia w edukacji i ich charakterystyka.

Podejście	Cel edukacji	Kierunki działań
medyczne	zapobieganie chorobom, zaburzeniom, niepełnosprawności	eksponowanie medycznej interwencji w zapobieganiu lub zmniejszaniu skutków chorób
behawioralne	kształtowanie zachowań zmniejszających ryzyko chorób	zachęcanie do zmiany postaw i zachowań zdrowotnych w kierunku prozdrowotnych stylów życia
edukacyjne	przekazywanie wiedzy, ułatwianie zrozumienia zdrowia jako podstawy do podejmowania decyzji i działania	przekazywanie informacji o przyczynach i skutkach zachowań ryzykownych dla zdrowia, kształtowanie postaw i wartości oraz umiejętności zdrowego trybu życia
zorientowane na jednostkę	praca z pojedynczymi osobami, ukierunkowana na ich indywidualne potrzeby	pomoc w identyfikacji własnych problemów zdrowotnych, dokonywaniu wyborów i podejmowaniu działań
środowiskowe	dokonywanie zmian w środowisku społecznym i fizycznym, aby sprzyjało ono zdrowym wyborom	zachęcanie do dokonywania zmian w środowisku społecznym i fizycznym

Źródło. Encyklopedia Pedagogiczna 21 wieku, Tom 1, s.990 .

Dla nas interesujące jest podejście edukacyjne do zdrowia wraz z odpowiadającymi mu celami edukacyjnymi i kierunkami działań.

Zanim jednak przejdę do meritum zagadnienia pragnę przybliżyć samą „koncepcję wychowawczą w ochronie pracy”.

Koncepcja ta opiera się na podstawowym założeniu, według którego samo kształcenie pracowników (główny cel szkoleń BHP) w zakresie przekazywania im ogólnych wiadomości i umiejętności jest niewystarczające. Uzupełnieniem szkoleń jest proces wychowawczy, rozumiany jako system czynności wychowawców (tutaj wykładowcy BHP) i wychowanków (pracownicy - uczestnicy szkoleń) umożliwiający wychowankom zmienianie się w pożądanym kierunku, a więc kształtowanie i przekształcanie wiedzy o świecie uczuć, przekonań i postaw społecznych, moralnych, estetycznych, kształtowanie woli i charakteru oraz wszechstronne rozwijanie osobowości.²

Punktem wyjścia do rozważań nad opisywaną koncepcją jest modyfikacja celów szkoleń BHP, która zakłada rozszerzenie już istniejących celów podstawowych o cztery nowe, są to :

² W. Okoń *Nowy słownik pedagogiczny* Wydawnictwo Akademickie Żak Warszawa 1998, s. 314.

1. kształtowanie postaw prozdrowotnych,
2. kształtowanie postaw przebieganych,
3. kształtowanie wyobraźni pracowniczej,
4. kreowanie mody na bezpieczny i zdrowy styl pracy,
5. profilaktyka i terapia psychologiczna .

Postawy jako nabyte, stałe i stosunkowo trwałe oceny osoby, przedmiotu czy idei, mogą wpływać na zachowania człowieka. Naszym celem jest takie ukształtowanie postaw pracowników, aby ich zachowanie było zgodne z naszymi oczekiwaniami. Według Roberta J. Sternberg'e możemy wymienić trzy charakterystyczne cechy postaw:

1. postawy są wyuczone, a nie wrodzone, odznaczają się stałością i znaczną trwałością oraz mają charakter oceniający,
2. powołując się na Daniela Katza , Sternberg stwierdza, że postawy:
 - pomagają nam dostawać to, czego chcemy
 - pomagają nam unikać tego, czego nie chcemy
 - pomagają nam rozumieć i integrować różne informacje
 - odzwierciedlają nasze głębokie wartości.
3. nabywania postaw można dokonywać w co najmniej trzech sposobach:
 - za pośrednictwem warunkowania klasycznego, kiedy przedmioty czy pojęcia, wobec których początkowo nie mieliśmy żadnej określonej postawy, zostają powiązane z przedmiotami czy pojęciami, w stosunku do których mieliśmy jakąś postawę,
 - za pośrednictwem warunkowania instrumentalnego, kiedy za pewne postawy jesteśmy nagradzani, a za inne nie,
 - za pośrednictwem uczenia się społecznego, kiedy obserwujemy postawy innych lub konsekwencje tych postaw i internalizujemy to, co widzimy.

Istnieją co najmniej dwa tory wpływu perswazji na powstawanie lub zmianę postaw:

1. centralny tor wpływu perswazji, oznacza oddziaływanie za pośrednictwem argumentów racjonalnych związanych z kwestią, której dotyczy kształtowanie czy zmiany postaw,
2. peryferyjny tor wpływu perswazji - oznacza oddziaływanie za pośrednictwem czynników towarzyszących przekazowi, takich jak atrakcyjność osoby, która do czegoś przekonuje, lub atrakcyjność sposobu w jaki to robi.³

Pracownik winien być poddany takiemu oddziaływaniu wychowawczemu, które

³ R. J. Sternberg, *Wprowadzenie do psychologii* WSiP S. A. Warszawa 1999, s. 208.

w trwały sposób spowoduje, że będzie on nadawał swojemu bezpieczeństwu i zdrowiu najwyższą wartość. Konsekwencją ukształtowania u pracownika takiej postawy będzie podporządkowanie wszelkiego zachowania, idei ochrony własnego życia i zdrowia. Należy pamiętać, że proces modyfikacji postaw jest procesem długotrwałym i wymagającym specjalistycznej opieki wychowawczej. Pracownik, którego postawa będzie w pełni ukształtowana zgodnie z naszymi oczekiwaniami, podczas szkoleń BHP będzie bardziej podatny na zaakceptowanie wszystkich tych informacji i instrukcji, które uchronią go przed negatywnymi zdarzeniami. Kolejną konsekwencją prawidłowego ukształtowania postaw pracowniczych będzie wzmocnienie samokontroli w zakresie bezpiecznego i zdrowego wykonywania zadań pracowniczych. Należy pamiętać również o tym, że pracownicy o pozytywnych postawach w środowisku pracy (w naszym przypadku środowisku wychowawczym) oddziałują pozytywnie na postawy pozostałych pracowników, co jest efektem społecznego kształtowania postaw.

Następnym elementem procesu wychowawczego jest kształtowanie przekonań, za które w pedagogice uważa się względnie stały składnik świadomości człowieka, oparty na przeświadczeniu, że pewien stan rzeczy jest taki, a nie inny. Na przekonania składają się:

1. powstanie jakiegoś stanu rzeczy,
2. emocjonalna aprobatą zdobytej wiedzy,
3. skłonność do postępowania zgodnego z jej treścią.⁴

Moim zadaniem, zgodnie z koncepcją wychowawczą, w szkoleniach BHP jest przekonanie pracownika o tym, iż on sam i jego zachowanie, aż w 80% decyduje o jego zdrowiu i bezpieczeństwie. Przekonanie to winno również obejmować funkcjonowanie pracownika poza zakładem pracy, dzięki czemu nastąpi wzmocnienie przekonania o możliwości wpływania na swój stan zdrowia i satysfakcję z własnego życia. Według wyników badań otrzymanych przez specjalistów z zakresu zdrowia publicznego, każdy człowiek aż w 50 % decyduje o stanie swojego zdrowia. Pracownik świadomy możliwości samodecydowania o swoim życiu i zdrowiu, w sposób bardziej obiektywny będzie oceniał wszelkie działania podejmowane przez pracodawcę w zakresie ochrony pracowników przed negatywnym oddziaływaniem środowiska pracy. Pracownik, który został przekonany do bezpiecznych zachowań, pełniej rozumie moralną odpowiedzialność za losy swoje i swoich współpracowników w miejscu pracy. Proces wychowawczy ma również ukształtować estetyczną wrażliwość na ład i porządek w środowisku pracy a także wykształcić potrzebę dbania o czystość i estetykę odzieży roboczej. Dzięki wrażliwości estetycznej pracowników, zmniejsza się prawdopodobieństwo wypadku spowodowa-

⁴ W. Okoń, *Słownik pedagogiczny* Wydawnictwo Akademickie Zak. Warszawa

nego bałaganem organizacyjnym na stanowisku pracy. Element estetyki pozostaje nie bez znaczenia dla higieny osobistej pracowników. Kolejnym elementem mojej koncepcji jest wyobraźnia rozumiana jako proces formułowania nowych konstrukcji ze śladów uprzednich doświadczeń i z wcześniej tworzonych obrazów⁵.

W przypadku, gdy proces ten odnosi się do przyszłości jest on często powiązany z procesem przewidywania. Dla nas wyobraźnia pracownicza będzie procesem przewidywania zdarzeń mogących wystąpić jako efekt podjętych działań w procesie pracy a struktura tego przewidywania będzie oparta na wcześniejszych doświadczeniach własnych lub innych pracowników.

W sytuacji, gdy przewidywanie odnosi się do negatywnych skutków dla zdrowia i życia pracownika, będziemy mówili o wyobraźni pracowniczej w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Proces wychowawczy prowadzony w ramach szkoleń BHP winien poszerzać i wzbogacać wyobraźnię pracowniczą w taki sposób, żeby każde nawet najprostsze zadanie do wykonania poprzedzone było wyobrażeniem sobie skutków wybranego sposobu realizacji zadania.

Działania edukacyjne w zakresie BHP oparte na koncepcji wychowawczej wymagają zaangażowania na etapie planowania, przygotowywania i realizacji szkoleń, specjalistów z zakresu andragogiki pracy, psychologii pracy, socjologii pracy, specjalistów z zakresu zdrowia publicznego a zwłaszcza promocji zdrowia oraz edukacji zdrowotnej.

Praca zespołowa specjalistów z wymienionych dyscyplin naukowych musi opierać się na badaniach, które powinny być fundamentem w działalności edukacyjnej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz źródłem inspiracji do działań w zakresie promocji zdrowia i bezpiecznego trybu życia i pracy co ma służyć zmniejszeniu ilości wypadków powodowanych przez samych pracowników, gdzie przez promocję zdrowia, będziemy rozumieli proces umożliwiający każdemu człowiekowi zwiększenie oddziaływania na własne zdrowie w sensie jego poprawy i utrzymania⁶.

Czym jest edukacja zdrowotna, jakie ma znaczenie dla poprawy zdrowia społeczeństwa oraz jaką rolę ma do spełnienia w koncepcji wychowawczej pracowników?

Odpowiedź na nurtujące nas pytania zaczniemy od zdefiniowania - edukacji zdrowotnej. Edukacja zdrowotna według Smitha, to głównie wiedza, ale też przekonania, zachowania oraz sposoby i styl życia, które mają na celu utrzymanie zdrowia na określonym poziomie poprzez:

1. zmianę sposobu myślenia,
2. zwiększenie skuteczności oddziaływania i kontroli nad własnym zdrowiem.

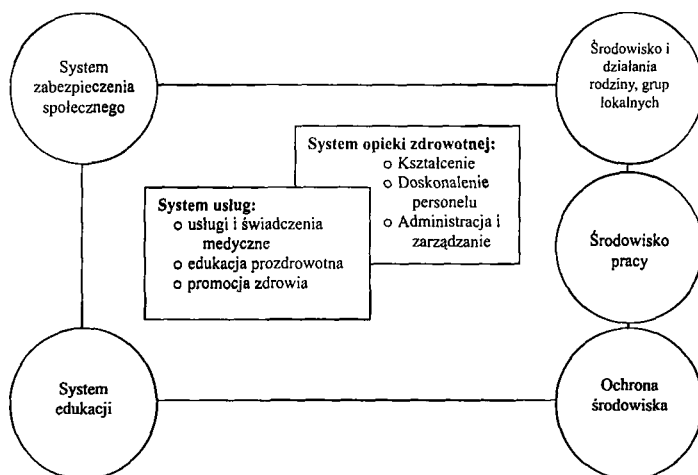
⁵ A. S. Reber, *Słownik psychologii* Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s.847

⁶ T. B. Kulik *Koncepcja zdrowotna w medycynie* [W:] *Zdrowie publiczne* red. T. B. Kulik, m. Latański, Wydawnictwo Czelej, Lublin 2002, s. 20.

Podstawowymi technikami w procesie zmian zachowań dotyczących zdrowia są:

- dostarczanie adekwatnych informacji,
- perswazja używania w celu motywowania,
- uczenie umiejętności praktycznych,
- interakcja ze środowiskiem w celu uzyskania wsparcia społecznego i tworzenia warunków dla zmian.⁷

Edukacja zdrowotna nierozzerwalnie związana jest z polityką społeczną, dla której stanowi narzędzie praktyczne w realizacji polityki zdrowotnej. Współzależność między polityką społeczną a polityką zdrowotną przedstawia rys. nr 1.



Rys.1 System zdrowia w strukturze społecznej

Rozpatrując jakiegokolwiek działanie, musimy mieć świadomość istnienia czynników, które warunkują to działanie. Również w działaniach edukacyjnych w zakresie zdrowia możemy wskazać te czynniki, które warunkują skuteczność edukacji zdrowotnej.

Skuteczność edukacji zdrowotnej czyli wpływ na prozdrowotne ukształtowanie przekonań, motywacji, umiejętności oraz w konsekwencji postaw i w ten sposób docelowo - zachowań w sferze zdrowia jej adresatów, zależy od takich czynników jak:

1. Czynniki niezależne:

- a) płeć,

⁷ T. B. Kulik, *Koncepcja zdrowotna w medycynie* [W:] *Zdrowie publiczne* Wyd.Czelej. Lublin 2002

- b) wiek,
 - c) poziom wykształcenia,
 - d) zmienne kulturowe.
2. Czynniki zależne - związane są z charakterystyką samych edukatorów oraz ze sposobem realizacji procesu edukacyjnego.⁸

Edukację zdrowotną możemy rozpatrywać w ujęciu szerszym to znaczy, edukację prowadzoną dla całego społeczeństwa lub w ujęciu węższym, to znaczy dla wybranej grupy społecznej, czy też zawodowej. Dla nas istotne są kierunki oddziaływania edukacji zdrowia w zakresie działań promocyjnych dla zdrowia w miejscu pracy.

Możemy wymienić trzy podstawowe oddziaływania edukacji zdrowia na działania promujące zdrowie w miejscu pracy, są to:

1. Budowanie w świadomości pracowników i uczestników programu pozytywnej filozofii zdrowia, tzn. systemu przekonań w kwestiach osobistego zdrowia opartych na dwóch tezach:
 - Moje zdrowie jest podstawową wartością, dzięki której mogę osiągnąć ważne dla mnie cele życiowe,
 - Stan mojego zdrowia zależy przede wszystkim od mojego postępowania.
2. Dostarczanie informacji ilustrujących zależność stanu zdrowia poszczególnych ludzi od ich stylu życia (zachowań zdrowotnych).
3. Wskazywanie, jak należy i jak można realizować zasady zdrowego stylu życia w praktyce.⁹

Skoro mówimy o działaniach promocyjnych to należy wyjaśnić co kryje się pod tym pojęciem, ale nie w odniesieniu do marketingu z jakim mamy do czynienia w naukach o zarządzaniu, ale w odniesieniu do edukacji zdrowotnej.

Promocja zdrowia, zgodnie z definicją zaproponowaną w Karcie Ottawskiej z 1986 roku, określana jest najczęściej jako proces, który ma umożliwić ludziom coraz lepszą kontrolę nad czynnikami kształtującymi ich zdrowie, a tym samym tworzyć podstawy do poprawy jego stanu.

Z przedstawionej definicji wynika, że promocja zdrowia jest procesem, któremu powinni być poddani wszyscy ludzie, a swym zasięgiem winien on obejmować różne warstwy społeczne i grupy zawodowe. Przy realizacji omawianego procesu należy przestrzegać głównych zasad, które sformułowała światowa organizacja zdrowia dla realizacji promocji zdrowia w ogóle (WHO, 1984).

Jak podaje A. Gniazdowski, Wynne zasady te dostosował do promocji zdrowia w miejscu pracy. W jego ujęciu wszelkie działania w tej dziedzinie powinny:

⁸ A. Gniazdowski, *Edukacja zdrowotna* [W:] *Zdrowie publiczne* IMP im. Prof. J. Nofera. Łódź 2000

⁹ J.B. Karski, *Praktyka i teoria promocji zdrowia* Wyd. CeDeWu, Warszawa 2003

1. Być adresowane do wszystkich grup składających się na załogę przedsiębiorstwa,
2. Być ukierunkowane na główne zagrożenia zdrowia pracowników,
3. Łączyć różne metody i podejścia, gdy chodzi o sposób realizowania działań promocyjnych,
4. Włączać pracowników do aktywnego uczestnictwa w planowaniu i wdrażaniu programów promocji,
5. Być traktowane jako integralna część organizacji pracy oraz warunków pracy, a nie głównie jako działalność czysto medyczna.

Analizując literaturę przedmiotu można zauważyć, że coraz więcej autorów wskazuje na potrzebę, rozszerzenia edukacji pracowników o nowe zagadnienia. Wskazuje się również na potrzebę ochrony zdrowia pracowników nie tylko poprzez walkę z zagrożeniami, uciążliwościami, ale także poprzez wdrażanie i rozwijanie nowych idei.¹⁰

W literaturze wymienia się trzy nowe idee promocji zdrowia pracowników:

1. Oprócz ochrony zdrowia pracowników przed zagrożeniami związanymi z pracą, należy również zdrowie umacniać i rozwijać przez inne działania prozdrowotne na terenie pracy i w związku z pracą,
2. Potencjał zdrowotny pracownika jest między innymi wynikiem warunków w jakich pracuje, ale także skutkiem jego zachowań w procesie wykonywania pracy i stylu życia poza pracą. W związku z tym, budowanie zdrowia pracownika powinno odbywać się przez określone działania na obydwu polach,
3. Umacnianie i rozwój zdrowia pracowników może się więc realizować wyłącznie przy ich aktywnym udziale (przystają oni być tylko podopiecznymi) i w ścisłym współdziałaniu z zakładem pracy .

Pracownicy, przyzwyczajeni są do tradycyjnej formy szkoleń BHP, a samo szkolenie traktują bardziej jak dzień wolny od pracy niż dzień, w którym mogą dowiedzieć się czegoś pożytecznego. Sytuacja ta jest zasadniczo spowodowana tym, że pracownicy odbierają szkolenia BHP, jako coś rutynowego, narzuconego, jako coś co już dawno wiedzą. Kolejną przyczyną tej sytuacji jest przeświadczenie pracowników, że wszelkie instrukcje, nakazy itp. są po to, by ktoś mógł sobie pogadać, a tak naprawdę to oni sami lepiej wiedzą, jak należy bezpiecznie pracować. Ważną rolę w podejściu pracowników do szkoleń w zakresie BHP odgrywa ich stosunek do pracowników działów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo załogi. W większości przypadków pracownik działu BHP, postrzegany jest jako osoba, która jest w zakładzie tylko po to, by karać. Taki stosunek pracownika do osób

¹⁰ A.Gniazdowski, *Promocja zdrowia w miejscu pracy, teoria i zagadnienia praktyczne*, Wyd.IMP im . Prof. J. Nofera, Łódź 1997, s108.

zajmujących się bezpieczeństwem pracy, skutkuje brakiem zainteresowania tym co ci drudzy mają do przedstawienia i zaproponowania.

Jak pisze A. Gniazdowski powołując się na Karskiego - zakłady pracy są szczególnie dogodnym obszarem promocji zdrowia z kilku zasadniczych punktów widzenia. Po pierwsze: organizacji promotorów zdrowia.

Znajdą oni tam sprzyjające warunki ułatwiające działanie takie jak:

- łatwość komunikowania się z adresatami działań,
- znaczną ich homogeniczność pod względem podstawowych cech społeczno - demograficznych,
- kadre rozeznane w głównych problemach zdrowotnych załogi i niektórych sposobach ich rozwiązywania,
- możliwość korzystania z zaplecza socjalnego firmy na potrzeby programów.

Po drugie: efektywności działań nakierowanych na poprawę stanu zdrowia pracujących. Poprzez wdrażania ich właśnie w zakładzie pracy, który jest określonym systemem społecznym, stwarza się realne szanse poszerzenia możliwości rzeczywistych wyborów prozdrowotnych członków załogi.

Po trzecie: samych zakładów pracy. Uzyskują one w efekcie dobrze przeprowadzonego procesu promocyjnego lepsze samopoczucie pracowników i szereg korzyści prozdrowotnych, związanych z podstawowym obszarem funkcjonowania przedsiębiorstwa.¹¹

Z przedstawionych rozważań wynika potrzeba z jednej strony zmiany sposobu prowadzenia szkoleń BHP (łącznie z celami, treściami i metodami szkoleń) z drugiej strony zmiany przygotowania osób prowadzących szkolenia w tym zakresie. Szkolenia BHP winny być tak prowadzone, aby postawy i zachowania osób szkolonych uległy zmianie zgodnie z wytyczonymi celami szkoleń. Żeby jednak móc osiągnąć zamierzone cele, należy odpowiednio przygotować szkolących do postawionych im nowych (dodatkowych) zadań. Przygotowanie to możemy osiągnąć dwoma sposobami:

po pierwsze - osoby, które aktualnie zajmują się szkoleniami w zakresie BHP powinny dodatkowo być przeszkolone w zakresie edukacji zdrowotnej, promocji zdrowia, zdrowia publicznego, socjologii i psychologii zdrowia.

po drugie - należałoby podjąć starania, aby dodatkowo obok szkoleń BHP (prowadzonych na dotychczasowych zasadach) prowadzić szkolenia z zakresu edukacji zdrowotnej. Szkolenia te winny być prowadzone przez specjalistów, czyli absolwentów kierunku - zdrowie publiczne.

Wybór sposobu realizacji „konceptji wychowawczej w ochronie pracy” zależy wyłącznie od danego zakładu pracy. Należy jednak pamiętać, że to kto będzie

¹¹ A. Gniazdowski, *Promocja zdrowia w miejscu pracy* Wyd.IMP im. Prof.J.Nofera, Łódź 1998.

realizował opisywaną koncepcję w przedsiębiorstwie ma mniejsze znaczenie od tego czy koncepcja ta uzyska aprobatę kierownictwa firmy, czy też nie.

Uważam, że pomimo tego, że wdrożenie koncepcji wychowawczej wiąże się z dodatkowymi kosztami, spowodowanymi czy to dodatkowym zatrudnieniem promotorów zdrowia, czy w wyniku wprowadzonych dodatkowych godzin szkoleń, i tak się to opłaca. Nie da się wprowadzić omawianej koncepcji, bez poniesienia dodatkowych obciążeń finansowych, należy jednak pamiętać, że podstawą koncepcji jest zminimalizowanie ilości wypadków powodowanych przez samych pracowników a co za tym idzie, ograniczenie kosztów będących konsekwencją tych wypadków. Uważam również, że nieodpowiedzialnym byłoby nie skorzystanie z nowych możliwości jakie wnoszą, czy to edukacja zdrowotna, czy to psychologia zdrowia w poprawę bezpieczeństwa pracy .

Działania zakładów pracy w zakresie poprawy warunków pracy, winny iść trójtorowo:

- | | |
|--------------|----------------------------|
| Pierwszy tor | - profilaktyka techniczna, |
| Drugi tor | - profilaktyka medyczna, |
| Trzeci tor | - profilaktyka edukacyjna, |

Niniejszy artykuł należy traktować jako kontynuację rozważań nad „koncepcją wychowania w ochronie pracy”, a zarazem jako wprowadzenie do następnych artykułów na temat - „roli psychologii zdrowia we wdrażaniu koncepcji wychowawczej w ochronie pracy” oraz „kształtowanie menedżerów edukatorów dla potrzeb realizacji koncepcji wychowawczej w ochronie pracy.”

Summary

The article advocates for more in-depth and complex training devoted to hygiene and safety in the workplace. With today's standards the training is superficial, too short to encompass a vast variety of the subject matter aspects. The author claims strongly that much stronger emphasis should be put on the schooling of the employees bearing in mind all the dangers of contemporary work as well as the need to establish positive attitudes towards one's health and safety first in the workplace and then automatically outside it too. The proposed way of building one's safety and health oriented manners should reflect psychological theories dealing with the phenomenon of altering an already existing and evoking new behaviour in people. Such prohealth and prosafety attitudes will undoubtedly be beneficial both to the employees and the whole society.