



Behawioralne metody poprawy bezpieczeństwa pracy

WPROWADZENIE DO TEMATYKI

Dlaczego modyfikacja zachowań jest tak ważna?

Statystyki dotyczące przyczyn wypadków przy pracy wskazują, że najczęściej są to nieprawidłowe zachowania pracowników. Ludzie zachowują się w sposób zagrażający bezpieczeństwu pracy ich oraz współpracowników z wielu powodów.

Najczęściej niebezpieczne zachowania w miejscu pracy wynikają z:

- **braku wiedzy na temat prawidłowego (bezpiecznego) sposobu wykonywania pracy,**
- **złej oceny poziomu ryzyka określonego zachowania (niedoceniańa ryzyka),**
- **złej organizacji pracy,**
- **pozytywnych konsekwencji zachowań ryzykownych (niebezpiecznych),**
- **braku świadomości z zakresu bezpieczeństwa pracy.**

Poprawa bezpieczeństwa pracy poprzez zastosowanie podejścia „behawioralnego” opiera się na identyfikacji i analizie zachowań ryzykownych (zarówno pracowników, jak i przedstawicieli kierownictwa), rozpoznawaniu ich przyczyn oraz modyfikacji. Modyfikacja zachowań następuje poprzez **usunięcie przyczyn niebezpiecznych zachowań i motywowanie pracowników do zachowań bezpiecznych.**

Najczęściej stosowaną metodą ustalania przyczyn niebezpiecznych zachowań pracowników jest prowadzenie obserwacji i analizowanie zachowań.

W niektórych przedsiębiorstwach obserwacjami i analizą przyczyn objęte są także zachowania bezpieczne.

1. Skup się na przyczynach zachowań

Przyczyny zachowań to czynniki, które wpływając na człowieka powodują, że zachowuje się w określony sposób (zarówno negatywny, jak i pozytywny). W podejściu „behawioralnym” istotne jest więc nie tylko identyfikowanie i eliminowanie jak największej liczby przyczyn zachowań niebezpiecznych, ale także identyfikowanie i wzmacnianie jak największej liczby przyczyn zachowań bezpiecznych.

PRZYKŁADOWE „NEGATYWNE” PRZYCZYNY ZACHWAŃ – wywołujące niebezpieczne zachowania



RYZIKOWNE ZACHOWANIE
WSPÓŁPRACOWNIKÓW



PRESJA CZASU



AGRESYWNE ZACHOWANIE
PRZEŁOŻONEGO



ZŁA ORGANIZACJA
STANOWISKA PRACY



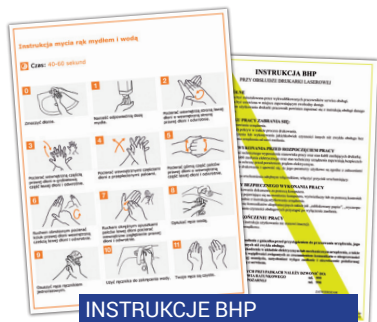
PROBLEMY DOMOWE



STRES W DRODZE
DO PRACY



PRZYKŁADOWE „POZYTYWNE” PRZYCZYNY ZACHOWAŃ – wywołujące bezpieczne zachowania



INSTRUKCJE BHP



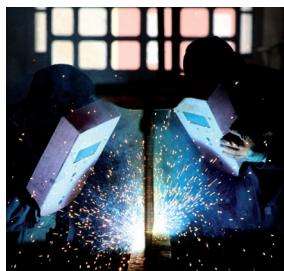
PLAKATY BHP



SYSTEMY OSTRZEGAWCZE



SZKOLENIA I SPOTKANIA



BEZPIECZNE ZACHOWANIE
WSPÓLPRACOWNIKÓW



ZNAKI I TABLICE
BEZPIECZEŃSTWA



Przyczynami zachowań mogą być:

- **osoby** (np. współpracownik, który przystępując do pracy zakłada wymagane środki ochrony indywidualnej),
- **miejsce** (np. usytuowanie stanowiska pracy zbyt daleko od bezpiecznego przejścia obok maszyny),
- **przedmioty** (np. nieuporządkowane narzędzia, pozostawione przez pracownika z poprzedniej zmiany),
- **wydarzenia** (np. krótka rozmowa na temat bezpiecznego sposobu wykonywania pracy na danym stanowisku), które rozpoczęły (wywołały) dane zachowanie.

2. Skup się na zachowaniach

W podejściu „behawioralnym” kluczowe znaczenie mają **zachowania**, ponieważ są one widoczne, a przez to możliwe do obserwowania przez każdego przedstawiciela przedsiębiorstwa. Obserwacja i analiza zachowań jest też o wiele łatwiejsza, niż próba obserwacji i analizy postaw lub motywów zachowań.

3. Skup się na konsekwencjach zachowań

Konsekwencjami jest to, co następuje po zachowaniach i jest odbierane przez pracowników negatywnie (np. zwrócenie uwagi) lub pozytywnie (np. pochwalenie). Większość ludzi stara się zachowywać w taki sposób, aby unikać konsekwencji negatywnych.



Jednak konsekwencje mogą być również pozytywne i to właśnie stosowanie pozytywnych konsekwencji (czyli nagradzanie) jest bardzo skuteczne w procesie zmiany zachowań.

Na podstawie wyników badań CIOP-PIB

W przedsiębiorstwach, w których są stosowane NAGRODY za bezpieczne zachowania, pracownicy:

- częściej zgłaszają przełożonym lub służbie bhp własne propozycje dotyczące poprawy bezpieczeństwa pracy w firmie,
- częściej zwracają uwagę swoim kolegom, jeśli ci nieprawidłowo wykonują swoją pracę,
- częściej zgłaszają do przełożonych lub służby bhp informacje na temat niebezpiecznych zachowań pracowników podwykonawców.

(Źródło: Badanie świadomości i wiedzy na temat behawioralnych metod poprawy bezpieczeństwa pracy. CIOP-PIB 2014)

Kiedy skupić się na przyczynach, a kiedy na konsekwencjach zachowań?

Aby skutecznie poprawiać bezpieczeństwo pracy poprzez zmianę zachowań pracowników, czasem należy więcej uwagi poświęcić przyczynom, a czasem – konsekwencjom zachowań.

Więcej uwagi należy poświęcić przyczynom zachowań, gdy pracownicy:

- **nie wiedzą, co robić,**
- **nie wiedzą, jak to zrobić,**
- **aby wykonać pracę, muszą pokonać pewne przeszkody.**

Więcej uwagi należy poświęcić konsekwencjom, gdy pracownicy:

- **dobrze wiedzą, co robić,**
- **dokonują wyboru i wybierają nieodpowiednie zachowanie,**
- **potrzebują jedynie czynników motywujących do wykonywania pracy w sposób bezpieczny.**

Przed przystąpieniem do modyfikacji zachowań...

Zdefiniuj zachowanie, które stanowi problem (np. wykonywanie pracy bez wymaganych środków ochrony indywidualnej), jak również zachowanie bezpieczne, oczekiwane od pracownika (tj. praca w wymaganych środkach ochrony indywidualnej).

Następnie:

- **zastanów się przez chwilę, z jakiego powodu pracownik zachowuje się w określony sposób,**
- **przygotuj listę możliwych konsekwencji zachowań, które mogą być istotne dla pracownika,**
- **wskaż, które z konsekwencji:**
 - są pozytywne, a które negatywne,
 - pojawiają się natychmiast, a które są odroczone w czasie,
 - pracownik odczuwa bezpośrednio, a które jedynie pośrednio,
 - są pewne, a które niepewne;
- **przeprowadź krótką rozmowę z pracownikiem,**
- **określ, które z analizowanych przez Ciebie konferencji zachęcają pracowników do tego określonego zachowania.**

Pamiętaj, że ważniejszymi, silniej oddziałującymi na pracownika są takie konsekwencje, które odczuwa on bezpośrednio i które są dla niego pewne. Kiedy analiza zostanie zakończona, będziesz w stanie zamienić słabe konsekwencje, które jedynie powinny motywować pracowników do bezpiecznych zachowań, na konsekwencje silniejsze, które będą motywować pracowników do bezpiecznych zachowań.



CIOP  PIB

Ulotkę opracowano i wydano w ramach programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” (III etap) finansowanego w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Koordinator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy