

POPRAWA KOMUNIKACJI Z PRACOWNIKAMI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA PRACY - DOBRA PRAKTYKA

W celu poprawy komunikacji z pracownikami w zakresie bezpieczeństwa pracy w średniej wielkości przedsiębiorstwie produkcyjnym przygotowano i przeprowadzono badanie ankietowe. Celem badania było pozyskanie opinii pracowników na temat stanu bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie, działań podejmowanych przez pracodawcę na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, a także poziomu wiedzy pracowników z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Charakterystyka przedsiębiorstwa

Badane przedsiębiorstwo należy do międzynarodowego koncernu i od blisko 20 lat jest wiodącym przedstawicielem swojej branży na rynku polskim. Posiada nowoczesne i w pełni zautomatyzowane maszyny produkcyjne, które w połączeniu z zaawansowanymi technologiami pozwalają na wykonywanie zleceń produkcyjnych w sposób zarówno szybki, jak i bezpieczny. Podstawowym materiałem produkcyjnym jest papier, który stanowi ok. 95% wyrobu gotowego. Z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy jest to dobra sytuacja, gdyż papier nie posiada właściwości stanowiących zagrożenie dla pracowników. Niestety, pozostałe surowce stosowane w procesie produkcyjnym (kleje, farby, rozcieńczalniki) posiadają właściwości, które z punktu widzenia bezpieczeństwa mogą stanowić zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników.

Załogę przedsiębiorstwa w większości stanowią osoby z wieloletnim doświadczeniem zawodowym. Doświadczona kadra pozwala na produkcję zarówno w sposób wydajny, jak i bezpieczny, zachowując jednocześnie wysoką jakość produktów.

Przygotowanie i przeprowadzenie badania

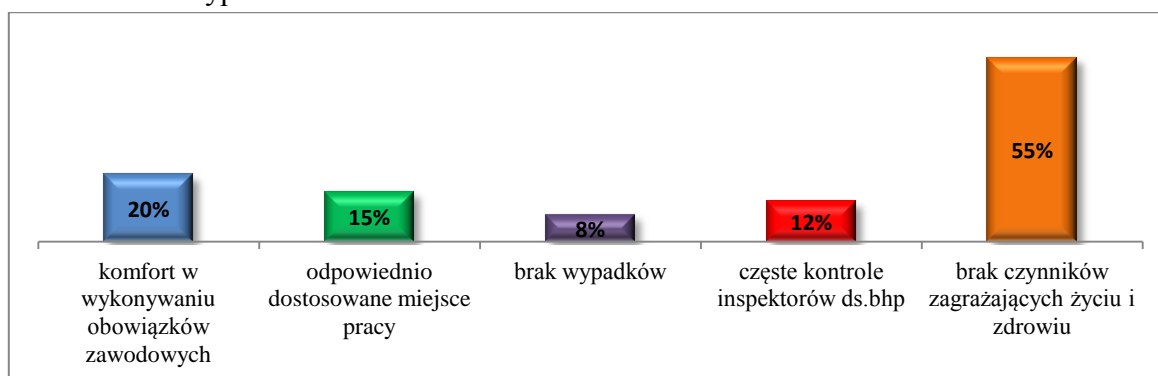
Badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem opracowanej ankiety. Ankieta zawierała 19 pytań (16 pytań otwartych i 3 pytania zamknięte). Do ich konstrukcji pytań wykorzystano informacje zawarte w: rejestrze wypadków przy pracy (2008-2010), rejestrze zachorowań na choroby zawodowe (2008-2010), rejestrze czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia (2008-2010), wykazie prac szczególnie niebezpiecznych na stanowiskach pracy i dokumentacji ryzyka zawodowego.

Pytania ankiety zostały skonstruowane w ten sposób, aby poznać opinie pracowników na temat poziomu bezpieczeństwa i komfortu pracy, ich poziomu wiedzy z zakresu BHP, poziom znajomości zasad i procedur obowiązujących w zakładzie pracy, ocenę szkoleń BHP oraz komunikacji na rzecz bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Zastosowanie pytań otwartych miało na celu poznanie unikalnych, subiektywnych odczuć pracowników na temat zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie.

W badaniu wzięli udział wszyscy pracownicy produkcyjni (stanowiący większość pracowników przedsiębiorstwa), a także osoby pracujące na stanowiskach magazynier/wózkowy oraz osoby kierujące pracownikami (brygadzysta, kierownik) – w sumie 70 osób. Dokonując wyboru stanowisk pracy wzięto pod uwagę liczbę wypadków przy pracy na poszczególnych stanowiskach pracy, zróżnicowanie wykonywanych zadań, środowisko stałej pracy, zagrożenia występujące na stanowiskach pracy, ciężkość pracy, pozycję zajmowaną na stanowisku pracy. Ponadto pracownicy produkcyjni stanowią 60% populacji pracowników przedsiębiorstwa, a dane dotyczące wypadków przy pracy w przedsiębiorstwie pokazują, że w tej grupie jest najwięcej ofiar wypadków przy pracy.

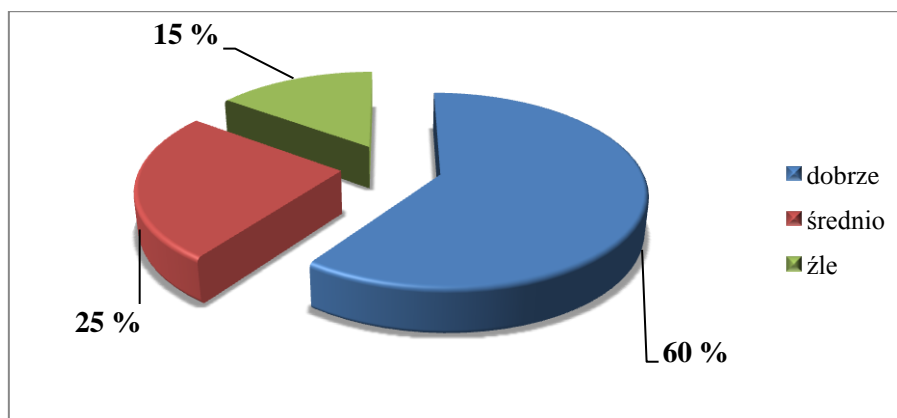
Omówienie wyników badania

Jak wynika z przeprowadzonego badania pojęcie „**bezpieczeństwo pracy**” różnie rozumie przez pracowników (wykres 1). Dla większości (55% ankietowanych) oznacza po prostu brak czynników zagrażających życiu i zdrowiu, dla 20% - to komfort w wykonywaniu obowiązków zawodowych, dla 15% - odpowiednie dostosowanie miejsca pracy. Dodatkowo dla 12% ankietowanych bezpieczeństwo pracy oznacza częste kontrole inspektorów ds. bhp, a dla 8% to brak wypadków.



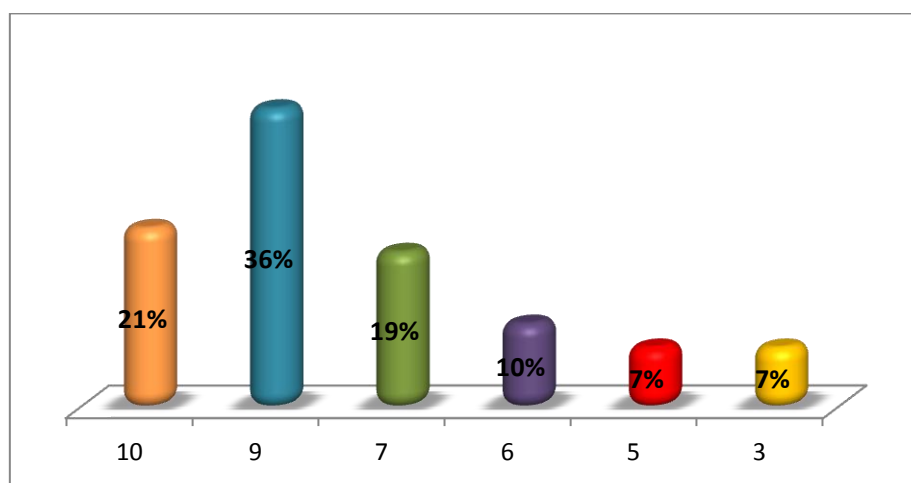
Wykres 1. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Co dla Pani/Pana oznacza bezpieczeństwo pracy?”

Odpowiedni poziom bezpieczeństwa wpływa na samopoczucie pracowników i dodatkowo zwiększa jakość i efektywność pracy. Drugie pytanie miało więc sprawdzić, **jak pracownicy oceniają poziom bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie** (wykres 2). Większość ankietowanych (60%) uważała, że poziom bezpieczeństwa jest dobry, 25% określa go jako średni, a 15% jako zły. Można stwierdzić, iż stawia to firmę w dobrym świetle.



Wykres 2. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Jak ocenia Pani/Pan poziom bezpieczeństwa pracy w zakładzie pracy?”

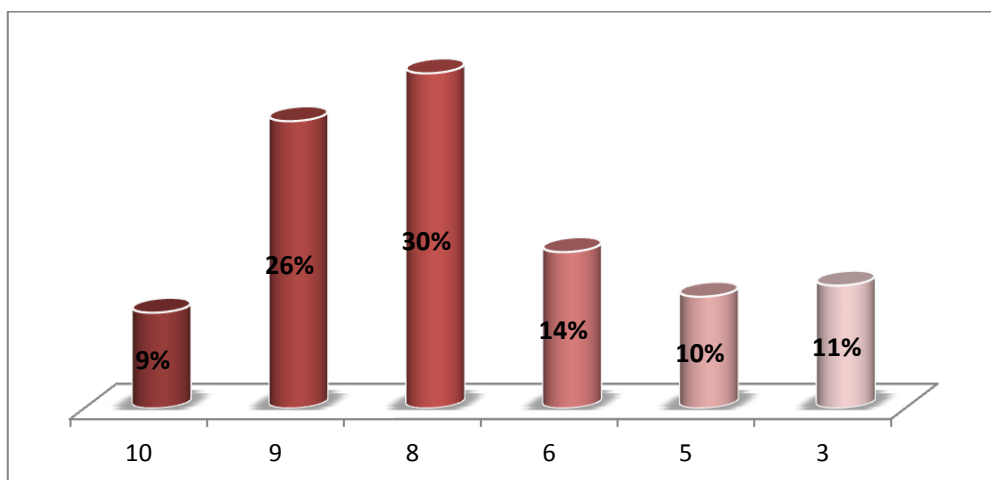
Kolejne pytanie dotyczyło subiektywnego **poziomu bezpieczeństwa na zajmowanych stanowiskach pracy**¹. Z wyników jasno widać, iż poziom ten ustalony jest na dość wysokim poziomie (wykres 3). Zdecydowana większość osób (57%) odpowiedziało, iż poziom oceniamy na 9 lub 10. Na kolejnych miejscach w opinii ankietowanych jest poziom 7 i 6. Uznało tak odpowiednio 19% i 10% respondentów. Pozostali ankietowani (14%) uważają, że poziom bezpieczeństwa jest na poziomie 5 i 3.



Wykres 3. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Jak w skali od 0 do 10 ocenia Pan/Pani poziom bezpieczeństwa na swoim stanowisku pracy?”

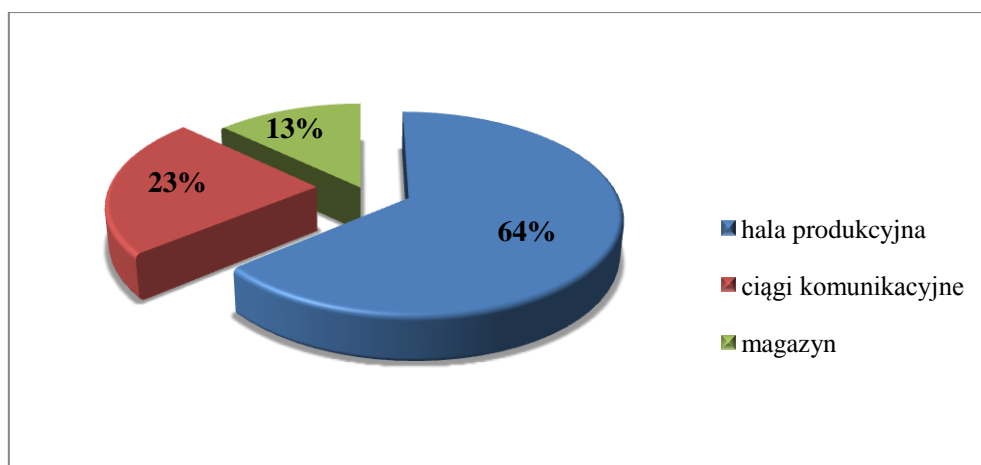
Stanowisko pracy powinno być tak zaprojektowane, aby nie przeciążać pracownika, zagwarantować mu dostęp do potrzebnych informacji, zapewnić prawidłowe wykorzystanie jego sił. Od komfortu pracownika na jego stanowisku zależy jego wydajność. Pracownicy **ocenili poziom komfortu pracy na swoim stanowisku pracy**¹. Większość ankietowanych oceniła go wysoko (choć nieco niżej niż bezpieczeństwo): 9% ankietowanych ustala go na 10, 26% na 9, a 30% na 8 (wykres 4). Pozostali ankietowani ocenili poziom komfortu pracy na poziomie 6 (14%) i 5 (10%). Najniższą ocenę „3” wystawiło 11% pracowników.

¹ Ocena w skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza bardzo niebezpieczne, a 10 oznacza bardzo bezpieczne



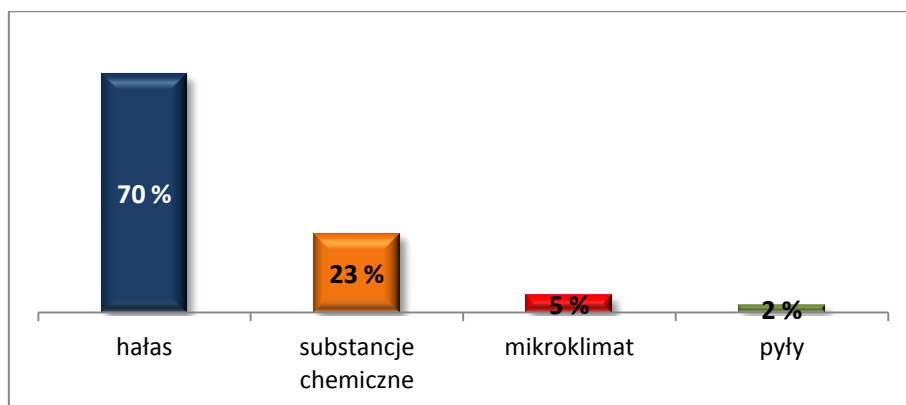
Wykres 4. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Jak w skali od 0 do 10 ocenia Pan/Pani poziom komfortu na swoim stanowisku pracy?”

Ankietowani uznali, że miejscem **najbardziej narażonym na wypadki** są hale produkcyjne (64%), 23% osób wskazało na ciągi komunikacyjne, a 13% magazyn (wykres 5).



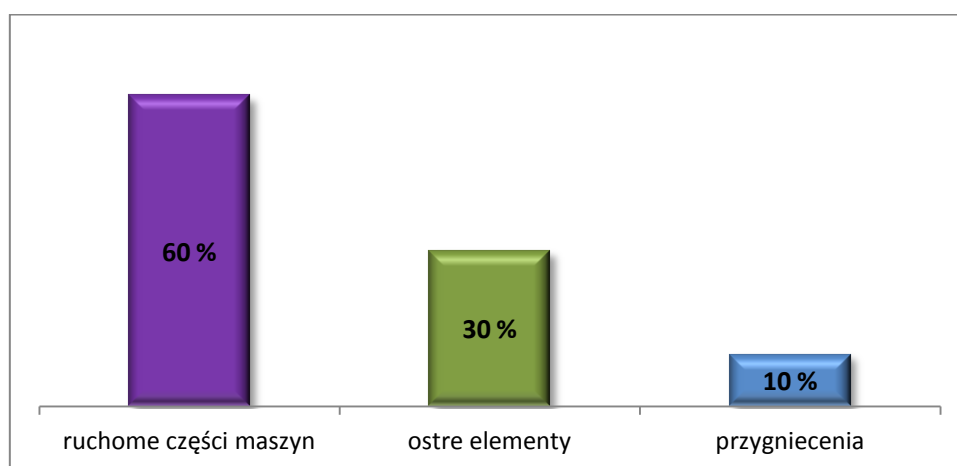
Wykres 5. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Które z miejsc uznał(a)by Pani/Pan za najbardziej niebezpieczne (najbardziej narażone na wypadki)?”

Warunki środowiska, gdzie odbywa się proces pracy są kształtowane przez występujące w środowisku czynniki (fizyczne, chemiczne i biologiczne), których źródłem są procesy technologiczne przetwarzające materiały i surowce. Stopień natężenia czynników szkodliwych decyduje o tym, czy środowisko pracy jest uciążliwe oraz czy stwarza zagrożenie zdrowia, a nawet życia pracowników. Jako **główny czynnik szkodliwy** zagrażający zdrowiu pracowników został wskazany hałas (70%), a następnie substancje chemiczne (23%). Pozostałe wskazane czynniki to mikroklimat i pyły (wykres 6).



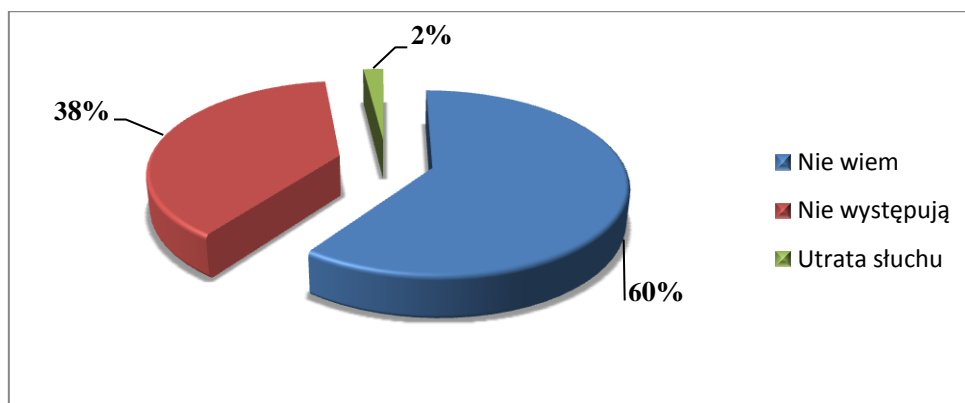
Wykres 6. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Proszę wymienić czynniki szkodliwe (źle wpływające na zdrowie pracowników) występujące w zakładzie pracy”

Każda niebezpieczna sytuacja powoduje zagrożenie dla życia lub zdrowia. Aby można było pomóc poszkodowanej osobie należy wiedzieć, jakie są skutki niebezpiecznych zdarzeń. Istotnym elementem jest również to, aby pracownicy byli w stanie **rozpoznać niebezpieczne czynniki występujące na ich stanowisku pracy**, bądź też w ich firmie. 60% ankietowanych wymienia jako czynnik niebezpieczny ruchome części maszyn, kolejną grupą czynników są ostre elementy (30%), natomiast 10% uważa, że są to przygniecenia (wykres 7).



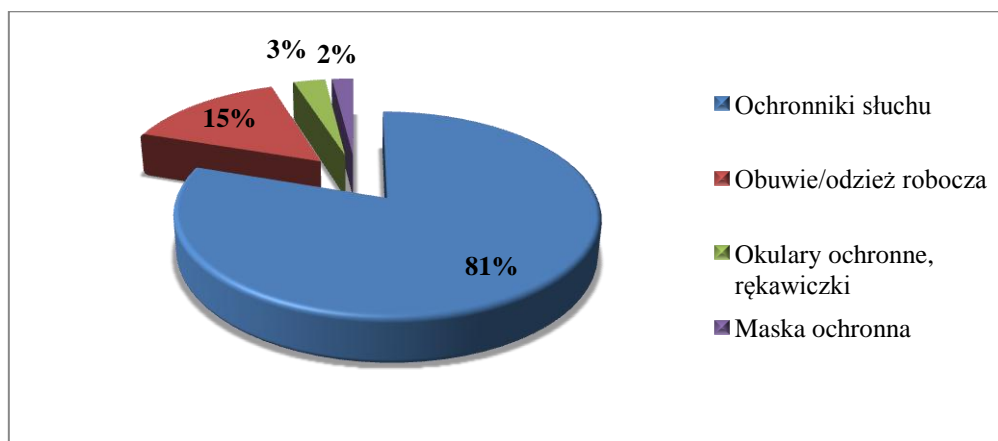
Wykres 7. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Proszę wymienić czynniki niebezpieczne (powodujące wypadki przy pracy), występujące w zakładzie pracy”

Zmiany zdrowotne spowodowane obecnością czynników szkodliwych w środowisku pracy nazywamy chorobą zawodową, a ryzyko jej powstania zależy od rodzaju czynnika, stopnia i czasu narażenia zawodowego oraz sposobu wykonywania pracy. Niestety większość pracowników nie zdaje sobie sprawy z tego, **jakie choroby zawodowe wiążą się z wykonywaną przez nich pracą**. Jest to aż 60 % ankietowanych (wykres 8). Ponadto 38% pracowników uważa, że z wykonywaną przez nich pracą nie wiążą się żadne choroby zawodowe, a pozostałe osoby uważały, iż praca na ich stanowiskach pracy może wiązać się z utratą słuchu.



Wykres 8. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Proszę wymienić choroby zawodowe, które wiążą się z wykonywaną przez Panią/Pana pracą w zakładzie pracy”

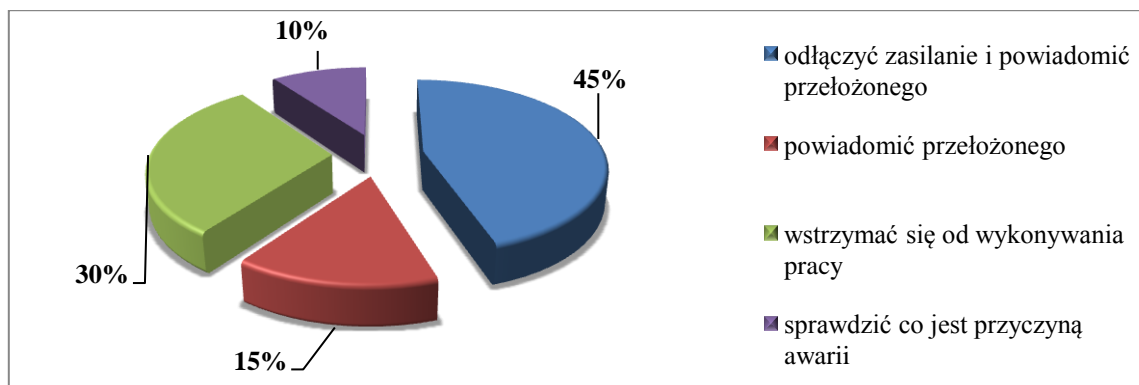
W każdym zakładzie pracy środki ochron indywidualnych powinny być zapewnione każdemu pracownikowi, na którego stanowisku występują zagrożenia związane z wykonywaną pracą. Środki ochrony indywidualnej zapewnia pracodawca. Powinny być używane przez pracowników w miejscach, gdzie nie można wyeliminować zagrożeń. W przypadku analizowanej firmy pracownicy najczęściej **stosowali środki ochrony indywidualnej** w postaci ochronników słuchu (81%) oraz obuwia i odzieży roboczej (15%) (wykres 9).



Wykres 9. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Jakie środki ochrony indywidualnej stosuje Pani/Pan na swoim stanowisku pracy?”

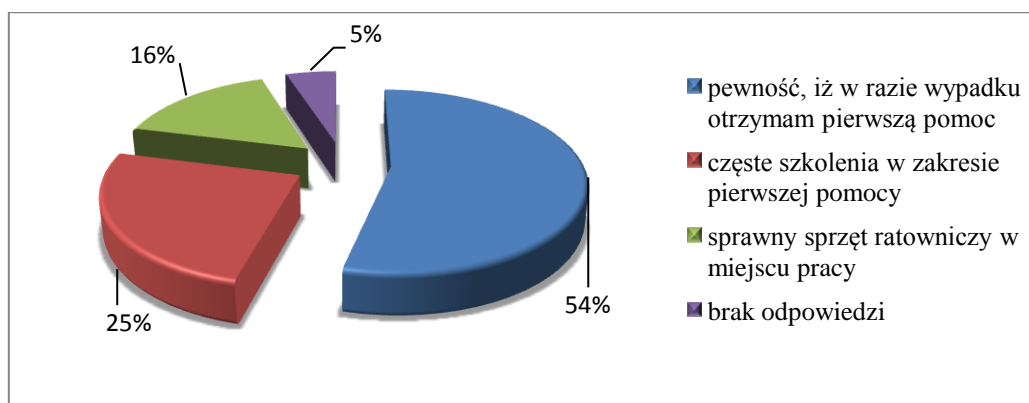
Prawidłowe postępowanie w razie wystąpienia awarii na stanowisku pracy jest bardzo ważne dla dalszego zdrowia i życia pracownika. Większość pracowników wiedziała **jak się zachować w takiej sytuacji** (wykres 10). 45% ankietowanych odpowiadało, że należy odłączyć zasilanie maszyny i powiadomić przełożonego. Jest to jak najbardziej prawidłowe postępowanie. W następnej kolejności ankietowani odpowiadali, iż należy wstrzymać się od wykonywania pracy (30%). 15% uważała, iż należy powiadomić przełożonego. Najmniejsza liczba osób (10%) postąpiłoby w sposób nieprawidłowy i sprawdziłaby na własną rękę

przyczynę awarii. Ostatnia odpowiedź pracowników to częsta przyczyna wypadków w miejscu pracy.



Wykres 10. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Proszę podać, jak powinna Pani /powinien Pan zachować się w razie wystąpienia awarii na swoim stanowisku pracy?”

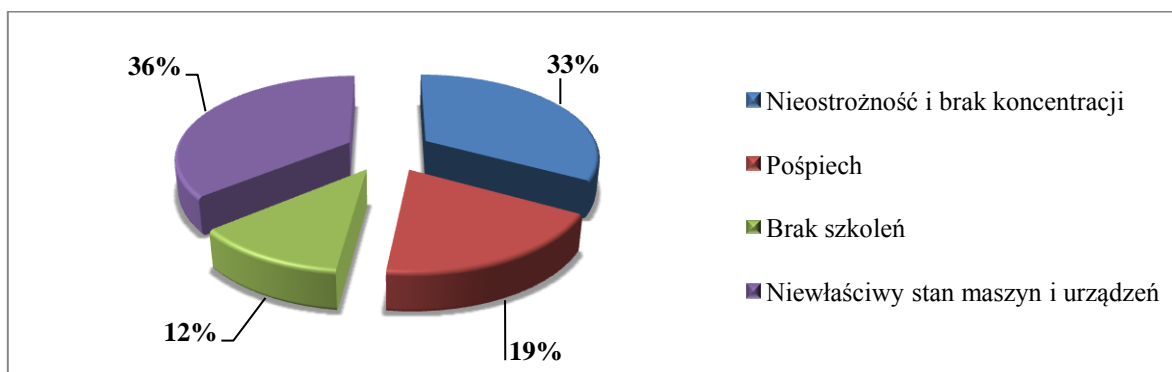
Sprawny system pierwszej pomocy jest istotnym elementem w naszym życiu. Każdy człowiek chce wiedzieć, iż w razie jakichkolwiek nagłych zdarzeń jest ktoś, kto potrafi nam fachowo pomóc. W wyniku ankiety stwierdzono, że 54% osób **za sprawny system pierwszej pomocy** uznaje pewność, iż w razie wypadku otrzyma pierwszą pomoc, 25% ankietowanych uważała, że są to częste szkolenia w zakresie pierwszej pomocy (wykres 11). Dla 16% jest to sprawny sprzęt ratowniczy w miejscu pracy. 5% pracowników nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.



Wykres 11. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Co dla Pani/Pana oznacza sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy w zakładzie pracy?”

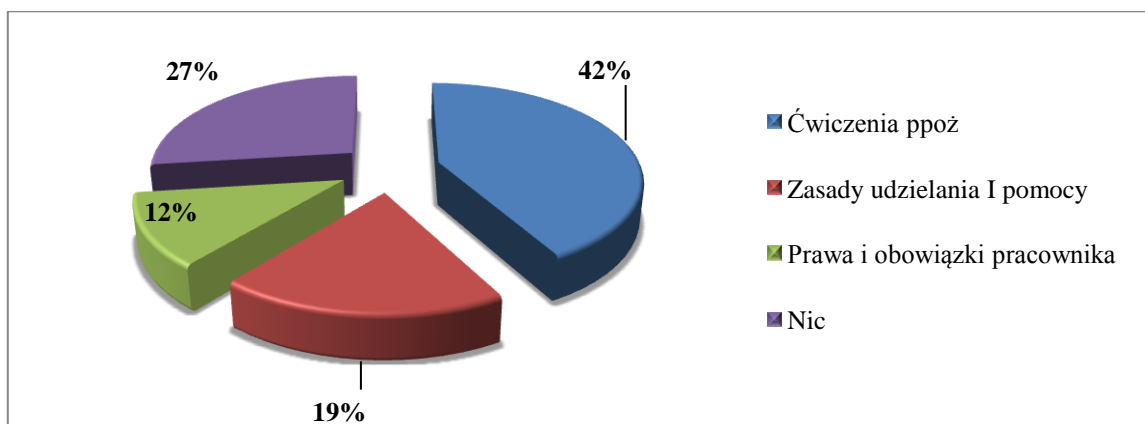
Sprawdzono także wiedzę pracowników na temat tego, **kogo należy powiadomić o wystąpieniu wypadku**. 100% ankietowanych odpowiedziało, iż jest to pracodawca.

W opinii większości pracowników (52%) **najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy w analizowanym przedsiębiorstwie** są nieostrożność i brak koncentracji oraz pośpiech pracowników (wykres 12). Kolejną znaczącą przyczyną jest niewłaściwy stan techniczny maszyn i urządzeń (36%). 12% osób za przyczynę wypadków podaje brak szkoleń.



Wykres 12. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Co Pani/ Pana zdaniem jest najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy w zakładzie pracy?”

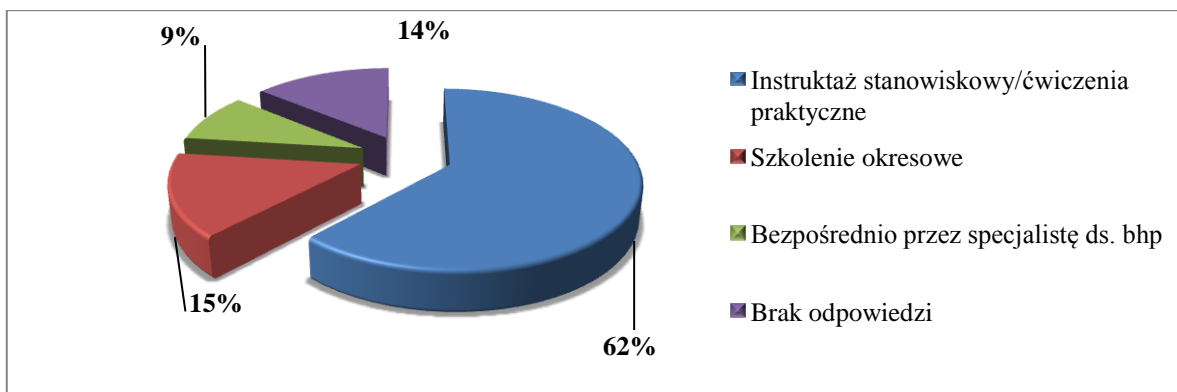
W opinii pracowników **szkolenia bhp** są ważnym elementem systemu bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Jednak większość z nich zapamiętuje z tych szkoleń tylko pojedyncze elementy programu, w dodatku głównie elementy praktyczne (wykres 13). W przypadku 42% pracowników zapamiętało przebieg ćwiczeń przeciwpożarowych, ale aż 27% ankietowanych z ostatniego szkolenia BHP nie zapamiętała nic. Pozostałym osobom w pamięci pozostały zasady udzielania pierwszej pomocy (19%) oraz jakie są prawa i obowiązki pracownika (12%).



Wykres 13. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Co zapamiętał(a) Pan/Pani z ostatniego szkolenia BHP?”

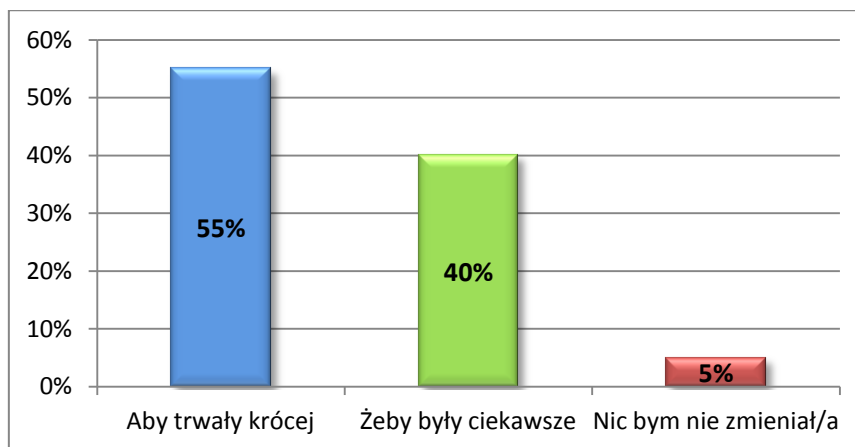
Niezależnie od formy szkoleń ważne jest, aby każde szkolenie przygotowywało pracowników na nieustanne zmiany otoczenia, angażowało w wypracowywanie nowych, skutecznych rozwiązań i przekonywało personel, że odpowiednia wiedza w zakresie bhp przynosi korzyści wszystkim – firmie, zarządowi i każdemu z pracowników. Największa liczba ankietowanych, bo aż 62% była zdania, że najlepszym **sposobem na przekazywanie informacji dotyczących bezpieczeństwa pracy** jest instruktaż stanowiskowy oraz ćwiczenia praktyczne. 15% pracowników uważa, że jest to szkolenie okresowe, a 9% ankietowanych za najlepszy sposób uważa bezpośrednie informowanie przez specjalistów ds. BHP. 14%

ankietowanych nie potrafiła wskazać najskuteczniejszego ich zdaniem sposobu przekazywania informacji z zakresu bezpieczeństwa pracy.



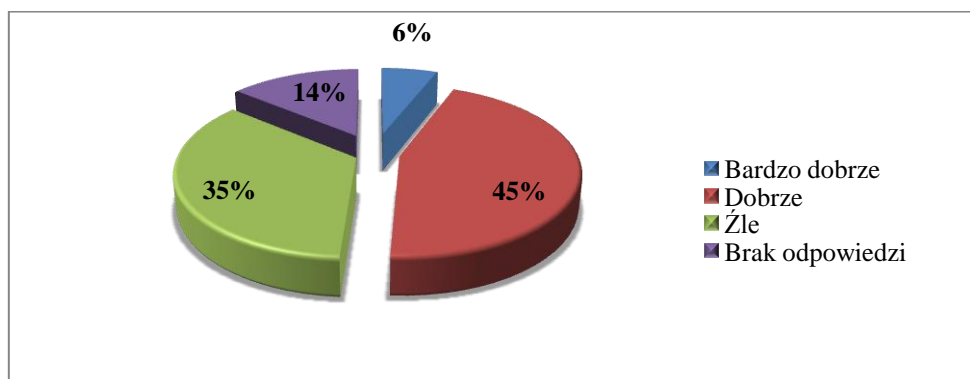
Wykres 14. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Jaki sposób przekazywania informacji z zakresu bezpieczeństwa pracy jest Pani/Pana zdaniem najskuteczniejszy?”

Kolejne pytanie służyło **poznaniu opinii pracowników na temat sposobu prowadzenia szkoleń w przedsiębiorstwie**. 55% respondentów chciałoby, żeby szkolenia trwały krócej, a zdaniem 40% badanych szkolenia powinny być ciekawsze. Tylko 5% respondentów stwierdziło, że nic by nie zmieniło.



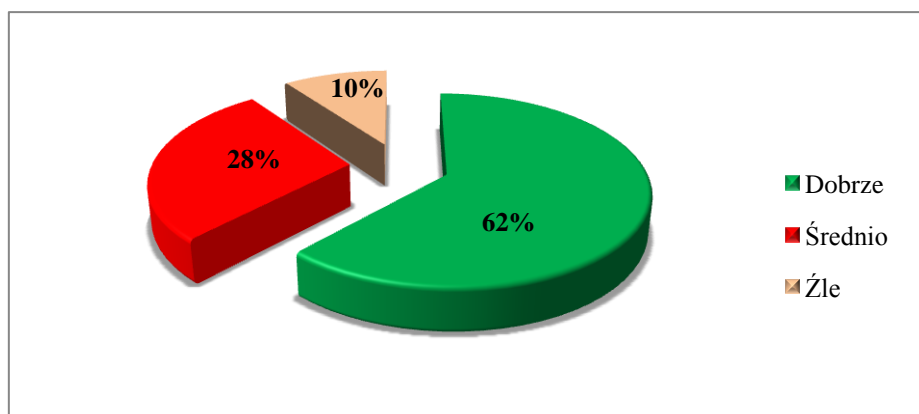
Wykres 15. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Co chciał(a)by Pani/Pan zmienić w sposobie prowadzenia szkoleń z zakresu BHP?”

Pracownicy odpowiadali na pytanie dotyczące **oceny przepływu informacji dotyczących bezpieczeństwa pracy między pracownikami (komunikacja „pozioma”) oraz między pracownikami a przełożonymi (komunikacja „pionowa”)**. Ocena komunikacji „poziomej” wypadła niepokojąco. Aż 35% ankietowanych ocenia ten przepływ informacji negatywnie, a 14% osób nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie (wykres 16). 45% pracowników odpowiedziało, że w sposób dobry i zrozumiały odbiera wiedzę przekazywaną od swoich bardziej doświadczonych współpracowników. Tylko 6% respondentów jest zdania, że przepływ ten jest bardzo dobry.



Wykres 16. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Jak ocenia Pani/Pan przepływ informacji dotyczących bezpieczeństwa pracy pomiędzy pracownikami?”

Ocena komunikacji „pionowej” wypadła lepiej. Aż 62% respondentów dobrze ocenia przepływ informacji dotyczący bhp pomiędzy pracownikiem a przełożonym (wykres 17). Można stwierdzić na tej podstawie, iż grupa ta uważa, iż ich przełożeni są osobami kompetentnymi w tej dziedzinie. Według 28% ankietowanych ich przełożony nie najlepiej przekazuje informacje, a 10% stwierdziło, iż nie udzieli aprobaty przełożonym w tej dziedzinie.



Wykres 17. Odpowiedzi na pytanie kwestionariuszowe: „Jak ocenia Pani/Pan przepływ informacji dotyczących bezpieczeństwa pracy pomiędzy pracownikami a przełożonymi?”

Biorąc pod uwagę fakt, że wszystkie elementy środowiska pracy wpływają na postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy, a więc także na sposób zachowania się pracowników respondenci odpowiedzieli na **pytania dotyczące pozytywnego i negatywnego wpływu różnych elementów środowiska pracy na ich sposób zachowania się w pracy.**

Tabela 1 - Które z poniższych czynników wpływają pozytywnie lub/i negatywnie na to, jak bezpiecznie się Pani/Panu pracuje?²

Czynniki techniczne	Ocena wpływu pozytywnego	Ocena wpływu negatywnego
1. wyposażenie stanowiska pracy	5	2
2. stan i jakość maszyn produkcyjnych	4	3
3. stan i jakość innych maszyn i urządzeń	5	1
4. stan i jakość narzędzi	5	2
5. rozwiązania ergonomiczne na stanowisku pracy	4	2
6. jakość odzieży i obuwia roboczego	4	1
Czynniki społeczne	Ocena wpływu pozytywnego	Ocena wpływu negatywnego
a) relacje z przełożonymi	4	2
b) kontrola sposobu wykonywania pracy przez przełożonego	5	1
c) zaufanie ze strony przełożonego	4	1
d) odczuwalny brak zaufania ze strony przełożonego	2	4
e) współpraca z innymi pracownikami	4	2
f) kontrola sposobu wykonywania pracy przez współpracowników	4	2
g) komunikacja z innymi pracownikami	4	3
h) komunikacja z przełożonymi	4	2
Czynniki organizacyjne	Ocena wpływu pozytywnego	Ocena wpływu negatywnego
a) zbyt dużo pracy	3	3
b) zbyt mało pracy	3	2
c) terminy realizacji projektów i zadań w pracy	4	2
d) praca w godzinach nadliczbowych	3	2
e) częste podróże służbowe	0	0
f) duża odpowiedzialność	1	4
g) możliwości rozwoju zawodowego	2	4
h) wysokość wynagrodzenia	3	3
i) kary za niebezpieczne zachowania	4	4
j) nagrody dla pracowników wyróżniających się w zakresie bezpiecznego sposobu wykonywania pracy	5	1
k) ogólna atmosfera w pracy	4	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonej ankiety.

Najlepiej zostały ocenione **elementy techniczne**. Wyposażenie stanowiska pracy oraz stan i jakość urządzeń i narzędzi otrzymały oceny 5, a rozwiązania ergonomiczne na stanowisku pracy, odzież i obuwie robocze oraz stan i jakość maszyn produkcyjnych otrzymały ocenę 4. Pozytywne opinie korespondują z niskimi, negatywnymi ocenami. Wszystkie elementy techniczne otrzymały 1 lub 2, za wyjątkiem oceny stanu i jakości maszyn produkcyjnych. W tym przypadku tego elementu oceny były najbardziej zróżnicowane. Większość przyznanych ocen pozytywnych to 4, a negatywnych to 3. Wyraźnie widać tutaj różnicę zdań pracowników. Z głębszej analizy wynikało, że znaczącą część opinii

² Ocena w skali 0-5, gdzie 0 oznacza brak wpływu, a 5 największy wpływ. W tabeli przedstawiono najczęściej powtarzające się wyniki uzyskane od respondentów. Prezentowane wyniki obejmują 70% ankietowanych

pozytywnych stanowiły odpowiedzi pakowaczek kopert. Wprawdzie są to osoby pracujące bezpośrednio przy maszynach produkcyjnych, jednak ich rola polega tylko na odbiorze gotowego wyrobu. Z kolei większość odpowiedzi negatywnych stanowiły opinie mechaników, czyli osób, które mają największy kontakt z maszynami. Należy dokładnie przyrzeć się temu aspektowi i wdrożyć rozwiązania, które pozwoliłyby poprawić stan maszyn produkcyjnych.

Kolejną grupą elementów środowiska pracy były **aspekty społeczne**. Tutaj ponownie przeważały opinie pozytywne. Najwyższą ocenę (5) otrzymała kontrola sposobu wykonywania pracy przez przełożonego. Najgorzej pracownicy postrzegają odczuwalny brak zaufania ze strony przełożonego, który otrzymał jedynie 2. Ocena ta pokrywa się z negatywną oceną tego aspektu, któremu w tej grupie jako jedynemu przyznano wysoką ocenę 4. Pomijając komunikację z innymi pracownikami (3) negatywny wpływ pozostałych zagadnień tej grupy został oceniony bardzo nisko, co wyrażają przyznane oceny na poziomie 1 i 2.

Ostatnią ocenianą grupą są **elementy organizacyjne** i to właśnie one zostały ocenione najslabiej. Jedynie w tej grupie oceny negatywne przeważały na pozytywnymi. Najgorszą notę otrzymała duża odpowiedzialność, której negatywny wpływ oceniono na 4, przy równoczesnym pozytywnym wpływie na poziomie 1. Kolejnym aspektem ocenionym przez ankietowanych najgorzej jest brak możliwości rozwoju zawodowego. Tutaj negatywny wpływ kształtował się na poziomie 4, a pozytywny na 2. Odpowiedzi w tej grupie różnią się od dwóch pozostałych również tym, że nie ma tu widocznej tendencji w kierunku ocen pozytywnych, bądź negatywnych. W grupie tej aż połowa elementów otrzymała zbliżone wyniki zarówno po stronie pozytywów, jak i negatywów (zbyt dużo pracy, zbyt mało pracy, praca w godzinach nadliczbowych, wysokość wynagrodzenia, kary za niebezpieczne zachowania). Najlepiej ocenione w tym gronie zostały nagrody dla pracowników wyróżniających się w zakresie bezpiecznego sposobu wykonywania pracy. Aspekt ten uzyskał możliwie najwyższą ocenę pozytywną (5), przy możliwie najniższej ocenie negatywnej (1).

Podsumowanie i wnioski na przyszłość

Stan bezpieczeństwa pracy w firmie został oceniony przez pracowników pozytywnie, lecz nie w pełni zadowalająco. Część osób wskazywała na nieprawidłowości i w sposób negatywny oceniła niektóre zagadnienia, dlatego należy zastosować właściwe działania w celu zmiany tego stanu rzeczy.

Z ankiety wynika, że **hala produkcyjna i ciągi komunikacyjne są uważane za najbardziej niebezpieczne miejsca w zakładzie pracy**. Dlatego też w pierwszej kolejności zaleca się sporządzenie nowej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracowników tam pracujących. W ocenie ryzyka stanowisk pracy, gdzie występuje bezpośredni kontakt z maszynami produkcyjnymi **należy skupić się przede wszystkim na zagrożeniu, jakie stanowią ruchome części maszyn**. W opinii pracowników to właśnie kontakt z nimi stanowi największe zagrożenie powstania wypadku przy pracy (uważa tak aż 64% respondentów). W przypadku wystąpienia ryzyka bezpośredniego kontaktu z

ruchomymi częściami maszyn, mogącego powodować wypadki, należy zastosować osłony lub inne urządzenia ochronne, które zapobiegałyby dostępowi do strefy zagrożenia lub zatrzymywałyby ruch części niebezpiecznych.

Aż 36% pracowników, którzy wzięli udział w ankiecie uważa, że najczęstszą przyczyną wypadków jest niewłaściwy stan maszyn i urządzeń, dlatego poza konserwacjami i remontami maszyn produkcyjnych, których dokonują mechanicy, **zaleca się wprowadzenie dodatkowych kontroli stanu maszyn**. Częstotliwość kontroli powinna zależeć od ogólnego stanu maszyny, jednak nie rzadziej niż raz w miesiącu.

Przy ocenie ryzyka na stanowiskach magazyniera i operatora wózków widłowych należy skupić się na **usprawnieniu transportu pomiędzy stanowiskami i zapewnieniu możliwie najbezpieczniejszych warunków przewozu produktów i materiałów**. Ponad 1/3 ankietowanych uznała miejsca, w których poruszają się wózki widłowe za najbardziej niebezpieczne. Dodatkowo 10% respondentów **uznało przygniecenie za najbardziej niebezpieczny czynnik występujący w zakładzie produkcyjnym**.

Kolejnym aspektem, na który należy zwrócić szczególną uwagę są szkolenia BHP. Obowiązkiem każdego pracodawcy jest zapewnienie przeprowadzenia szkoleń dla każdego nowo zatrudnianego z zakładu pracy pracownika, a także szkoleń okresowych dla zatrudnionych już pracowników. Wyniki ankiety jednoznacznie wskazują, że **poziom prowadzonych szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy jest niezadowolający**. Świadczyć o tym może fakt, że większość pracowników ze szkoleń pamięta jedynie pojedyncze aspekty, a aż 27% respondentów nie zapamiętało niczego. Należy również nadmienić, że tylko 5% ankietowanych nie zmieniałoby niczego w sposobie prowadzenia szkoleń z zakresu BHP. 55% pracowników chciałoby, aby trwały one krócej, jednak akurat w tym aspekcie nie można wprowadzić żadnych zmian, gdyż długość trwania szkolenia jest dokładnie określona w przepisach BHP. **Kwestią, nad którą należy się skupić jest uatrakcyjnienie szkoleń, w taki sposób, aby wiedza na nich przekazywana pozostawała na dłużej**.

Najkorzystniejsze podczas przeprowadzania szkolenia bhp jest podtrzymywanie uwagi pracowników na optymalnym poziomie. Można to osiągnąć, stosując techniczne środki dydaktyczne, zwłaszcza z wykorzystaniem multimedialnych. Dają one możliwość częstej zmiany bodźców: słuchowych, wzrokowych i dotykowych. **Zaleca się wprowadzenie do programu szkolenia większej ilości ćwiczeń praktycznych** (62% ankietowanych uważa je za najskuteczniejszy sposób przekazywania informacji) **oraz przygotowanie prezentacji, która zainteresuje słuchaczy i zmusi ich do aktywnego uczestniczenia w szkoleniu**.

W opinii pracowników firmy głównym czynnikiem negatywnie wpływającym na ich zdrowie jest hałas (takie zdanie wyraża aż 70% respondentów). **Opinia ta odpowiada rzeczywistości, gdyż z badań czynników szkodliwych wynika, że blisko na połowie stanowisk robotniczych występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych natężeń hałasu**.

Podsumowując wpływ elementów środowiska pracy na zachowania pracowników można stwierdzić, że aspektem, który **warto poprawić jest komunikacja pomiędzy**

pracownikami oraz ich relacje z przełożonymi. Nie od dziś wiadomo jak ważne jest budowanie relacji w międzyludzkich i to nie tylko w życiu osobistym. Dobra atmosfera powoduje, że praca staje się przyjemniejsza i mniej stresująca. Dla poprawy przepływu informacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na halach produkcyjnych zostaną zamontowane skrzynki uwag i wniosków, gdzie każdy z pracowników w sposób anonimowy będzie mógł zgłosić swoje pomysły lub uwagi dotyczące BHP. Ponadto zostaną zorganizowane comiesięczne spotkania BHP, podczas których przedstawiciele załogi będą mogli przedyskutować z osobami odpowiedzialnymi za stan BHP wszelkie kwestie z tym związane. Bezpośrednie spotkania mające miejsce poza stanowiskiem pracy powinny również pomóc w nawiązaniu lepszych relacji na linii pracownik – przełożony, co w znacznym stopniu poprawi stopień zaufania zarówno z jednej, jak i drugiej strony.

Z analizy czynników organizacyjnych wynika, że **pracownicy w sposób negatywnych oceniają brak możliwości rozwoju.** Oceny te są zgodne z rzeczywistością, gdyż jak w większości średnich przedsiębiorstw, tak i w badanej firmie jest bardzo płaska struktura organizacyjna.

Kolejnym aspektem ocenianym negatywnie jest duża odpowiedzialność. Już w momencie rozpoczęcia pracy pracownik zostaje obciążony szeregiem obowiązków. Nawiązując stosunek pracy pracownik staje się odpowiedzialny za siebie, współpracowników, mienie pracodawcy, dobre imię firmy itp. W ślad za odpowiedzialnością idą kary. Ta świadomość jest dla zatrudnionych czynnikiem stresującym. Aby zrównoważyć stres spowodowany dużą ilością obowiązków i świadomością kar za niewywiązywanie się z nich proponuje się wprowadzenie **systemu motywacyjnego.** Jak wskazują bowiem wyniki ankiety pracownicy w sposób jednoznacznie pozytywny oceniają nagrody przyznawane za bezpieczne wykonywanie swojej pracy.

Wszystkie powyższe działania z pewnością wpłyną pozytywnie na stan bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie. Wyciągnięcie tych wniosków nie byłoby możliwe bez udziału i zaangażowania pracowników. Blisko 100% stopa zwrotu ankiet świadczy o tym, że pracownicy są zainteresowani nowatorskimi działaniami z zakresu poprawy warunków pracy.



Informacyjna kampania społeczna pn. „Dobra komunikacja elementem bezpiecznej pracy” jest realizowana w ramach III etapu programu wieloletniego pn.: „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”

Koordinator kampanii: Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa

Więcej informacji: www.ciop.pl/komunikacja-bhp