

Cel:

Zaprojektowanie i przeprowadzenie działań skierowanych na poprawę świadomości i postaw wobec zagrożeń wśród pracowników służb ratowniczych w miejscu zdarzeń:

- opracowanie narzędzi badawczych
- przeprowadzenie badań wśród strażaków PSP
- opracowanie materiałów szkoleniowych i informacyjnych

Działania wspierające kształtowanie świadomości i postaw wobec szeroko rozumianych zagrożeń służb ratowniczych w miejscu zdarzeń

dr Małgorzata Pęciłło

- kwestionariusz badawczy do oceny warunków pracy oraz postaw wobec zagrożeń wśród strażaków

Ocena czynników psychospołecznych środowiska pracy, w tym wsparcia (18 pytań)



WARUNKI PRACY

Za pomocą niniejszej ankiety prosimy o scharakteryzowanie swojej pracy w trakcie działań ratowniczych i treningów.

Ankieta jest anonimowa w tym sensie, że wyniki dostępne są jedynie osobom prowadzącym badania i jedynie w celach naukowych. Wyniki opracowane będą zbiorczo i dopiero w tej zbiorczej formie ewentualnie publikowane.

Pragniemy wyraźnie podkreślić, że w kwestionariuszu nie ma odpowiedzi dobrych i złych. Wszystkie są dobre, jeśli są szczerze. I o tę szczerłość bardzo prosimy!

Z góry dziękujemy za rzetelne wypełnienie ankiety.

I. Czynniki psychospołeczne

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Czy twoje środowisko pracy jest miejscem wielu konfliktów międzyludzkich ?
bardzo dużo konfliktów między ludźmi 1
dużo 2
przeciętnie..... 3
mało 4
bardzo mało 5</p> <p>2. W jakim stopniu możesz liczyć na to, że Twój dowódca pomoże Ci w jakiś konkretny sposób?
w bardzo małym..... 1
w małym 2
w średnim..... 3
w dużym..... 4
w bardzo dużym..... 5</p> <p>3. W jakim stopniu możesz liczyć na to, że Twój współpracownik na zmianie służbowej pomoże Ci w jakiś konkretny sposób?
w bardzo małym..... 1
w małym 2
w średnim..... 3
w dużym..... 4
w bardzo dużym..... 5</p> <p>4. W jakim stopniu możesz liczyć na to, że Twój dowódca udzieli Ci wskazówek, jak rozwiązać jakąś trudną sytuację?
w bardzo małym..... 1
w małym 2
w średnim..... 3
w dużym..... 4
w bardzo dużym..... 5</p> <p>5. W jakim stopniu możesz liczyć na to, że Twój współpracownik na zmianie służbowej udzieli Ci wskazówek, jak rozwiązać jakąś trudną sytuację?
w bardzo małym..... 1
w małym 2
w średnim..... 3
w dużym..... 4
w bardzo dużym..... 5</p> | <p>6. W jakim stopniu możesz liczyć, iż przebywając z dowódcami poczujesz się pewnie i bezpiecznie?
w bardzo małym 1
w małym 2
w średnim 3
w dużym 4
w bardzo dużym 5</p> <p>7. W jakim stopniu możesz liczyć, iż przebywając ze współpracownikami na zmianie służbowej poczujesz się pewnie i bezpiecznie?
w bardzo małym 1
w małym 2
w średnim 3
w dużym 4
w bardzo dużym 5</p> <p>8. W jakim stopniu możesz liczyć, że Twój dowódca doceni Twoją zdolność?
w bardzo małym 1
w małym 2
w średnim 3
w dużym 4
w bardzo dużym 5</p> <p>9. W jakim stopniu możesz liczyć, że Twój współpracownik na zmianie służbowej doceni Twoją zdolność?
w bardzo małym 1
w małym 2
w średnim 3
w dużym 4
w bardzo dużym 5</p> <p>10. W jakim stopniu możesz liczyć, że jeśli będziesz w trudnej sytuacji Twój dowódca okaże Ci praktyczną pomoc?
w bardzo małym 1
w małym 2
w średnim 3
w dużym 4
w bardzo dużym 5</p> <p>11. W jakim stopniu możesz liczyć, że jeśli będziesz w trudnej sytuacji Twój współpracownik na zmianie służbowej okaże Ci praktyczną pomoc?</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

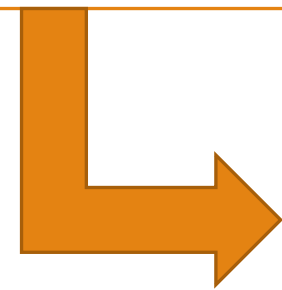
Ocena czynników organizacyjnych i technicznych środowiska pracy (15 pytań)



II. Czynniki organizacyjne i techniczne

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Czy przepisy prawne dotyczące Twojej pracy są jasne i wyczerpujące?
 zdecydowanie niepełne (niejasne) przepisy 1
 raczej niepełne 2
 trudno powiedzieć 3
 raczej wyczerpujące przepisy 4
 w pełni wyczerpujące i jasne 5</p> <p>2. Czy konieczna jest weryfikacja istniejących metod pracy i procedur z uwagi na ich brak adekwatności?
 zdecydowanie tak 1
 raczej tak 2
 trudno powiedzieć 3
 raczej nie 4
 nie ma takiej potrzeby 5</p> <p>3. Czy musisz łamać przepisy i procedury, by wypełnić swoje zadania?
 zdecydowanie tak 1</p> | <p>raczej tak 2
 w umiarkowanym stopniu 3
 raczej nie 4
 zdecydowanie nie 5</p> <p>4. Czy otrzymujesz dostatecznie szczegółowe instrukcje przed rozpoczęciem pracy?
 zdecydowanie nie 1
 raczej nie 2
 ani tak, ani nie 3
 raczej tak 4
 zdecydowanie tak 5</p> <p>5. Czy masz łatwy dostęp do wszystkich informacji niezbędnych Ci w pracy?
 bardzo trudny dostęp do informacji 1
 dość trudny 2
 trudno powiedzieć 3
 dość dobry 4
 bardzo dobry dostęp do potrzebnych informacji .. 5</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Pytania otwarte dot. oczekiwanych zmian



<https://pl.freepik.com>

Jakich oczekiwałbyś jakiś zmian dotyczących Twojego środowiska pracy odnośnie:

- | | |
|----------------------------------------------------------|---|
| a) wsparcia po traumatycznych zdarzeniach w czasie akcji | 1 |
| | |
| | |
| | |
| b) wyposażenia technicznego stosowanego w czasie akcji | 2 |
| | |
| | |
| | |
| c) odzieży ochronnej i środków ochrony indywidualnej | 4 |
| | |
| | |
| | |
| d) szkoleń | 5 |
| | |
| | |
| | |
| e) konsultacji | |
| | |
| | |
| | |

III. Świadomość i postawy wobec zagrożeń

Zachowania własne strażaków (6 pytań)

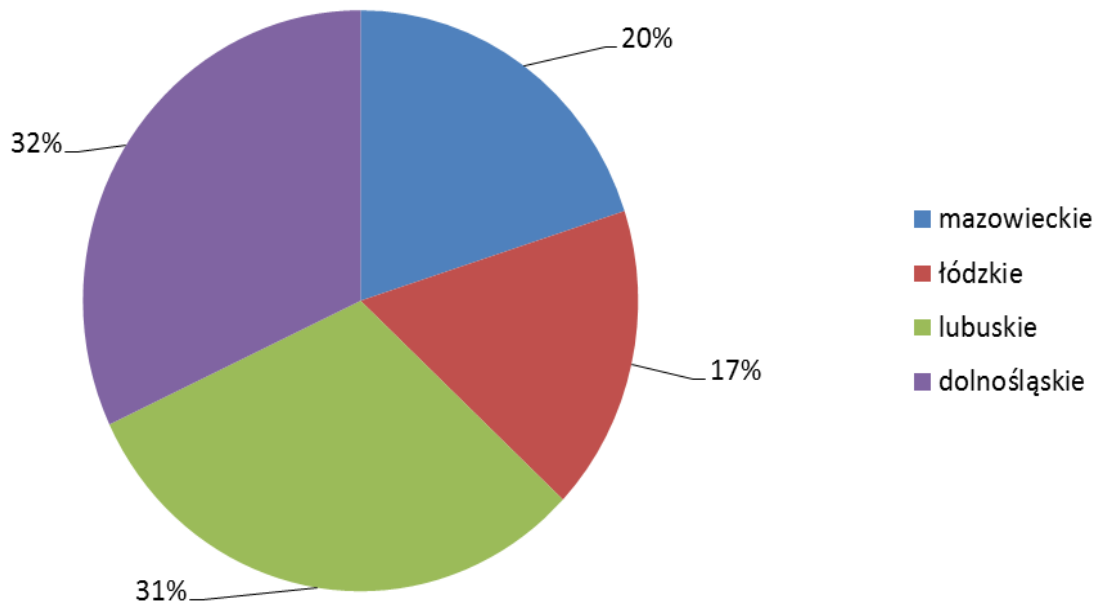
	Zawsze reaguję, niezależnie od zagrożenia, jakie może spowodować dane zachowanie	Zazwyczaj reaguję (poza przypadkami nieistotnych zagrożeń lub ich braku)	Różnie bywa	Reaguję rzadko - przeważnie w przypadku poważnych zagrożeń	Nigdy nie reaguję	
1	Czy reagujesz, jeżeli koledy na zmianie służbowej nie stosują się do zasad bezpieczeństwa w czasie działań ratowniczych?	5	4	3	2	1
2	Czy reagujesz, jeżeli koledy na zmianie służbowej nie stosują się do zasad bezpieczeństwa w czasie treningu?	5	4	3	2	1
3	Czy reagujesz, jeżeli koledy na zmianie służbowej popisują się brawurą w czasie działań ratowniczych?	5	4	3	2	1
4	Czy reagujesz, jeżeli koledy na zmianie służbowej popisują się brawurą w czasie treningu?	5	4	3	2	1
5	Czy reagujesz, jeżeli widzisz, że stan psychofizyczny kolegi na zmianie służbowej nie pozwala mu na udział w działaniach ratowniczych?	5	4	3	2	1
6	Czy reagujesz, jeżeli koledy na zmianie służbowej łamią procedury?	5	4	3	2	1

Reagowania na zachowania cudze (5 pytań)

	Zawsze	Zazwyczaj	Różnie bywa	Rzadko	Nigdy	
1	Czy zawsze stosujesz się do zasad bezpieczeństwa w czasie działań ratowniczych?	5	4	3	2	1
2	Czy zawsze stosujesz się do zasad bezpieczeństwa w czasie treningu?	5	4	3	2	1
3	Czy popisujesz się brawurą w czasie działań ratowniczych?	5	4	3	2	1
4	Czy popisujesz się brawurą w czasie treningu?	5	4	3	2	1
5	Czy zdarza Ci się łamać procedury bez uzasadnionej przyczyny?	5	4	3	2	1

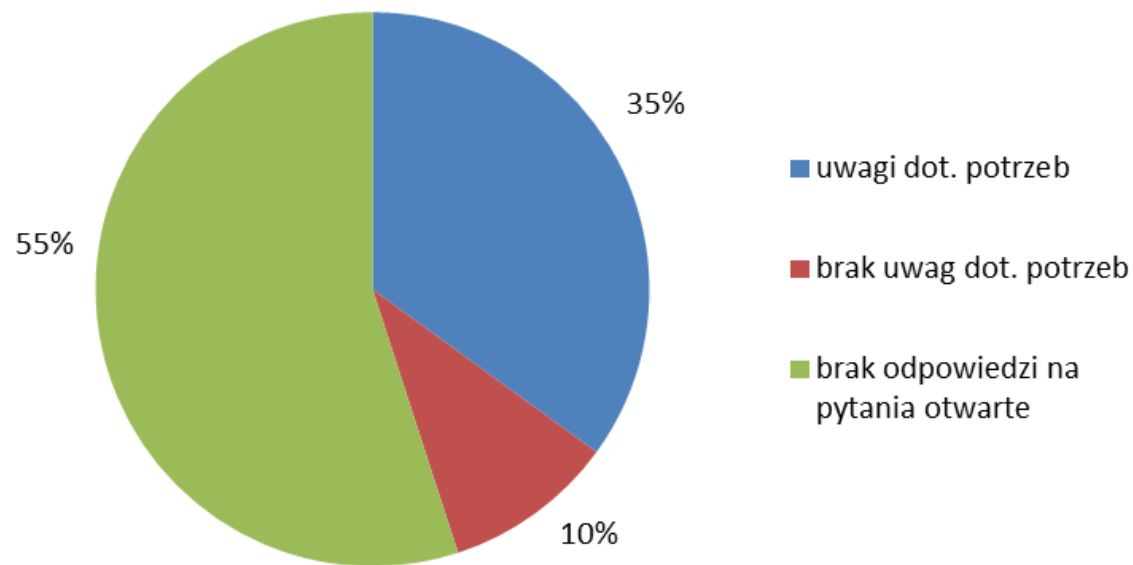
Postawy wobec zagrożeń (10 pytań)

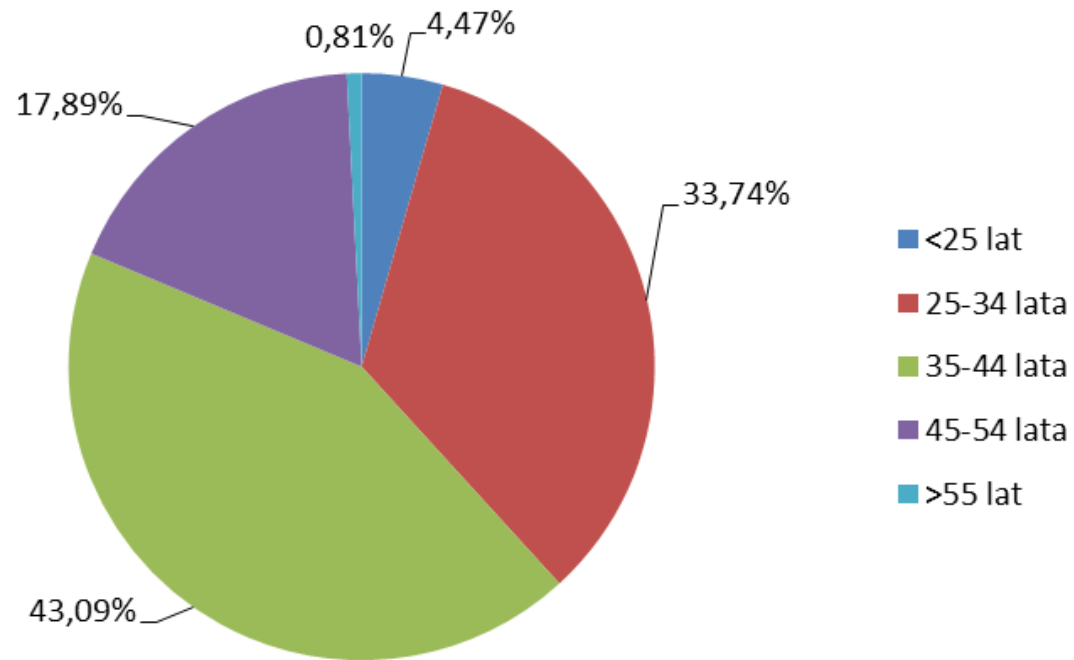
	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE	
1.	Czy uważasz, że wszystkim wypadkom w trakcie działań ratowniczych można zapobiec?	5	4	3	2	1
2.	Czy uważasz, że wszystkim wypadkom w trakcie treningu można zapobiec?	5	4	3	2	1
3.	Czy uważasz, że uleganie wypadkom w trakcie działań ratowniczych jest "częścią pracy"?	5	4	3	2	1
4.	Czy uważasz, że uleganie wypadkom w trakcie treningu jest "częścią pracy"?	5	4	3	2	1
5.	Czy uważasz, że masz kontrolę nad własnym ryzykiem zaistnienia wypadku w trakcie działań ratowniczych?	5	4	3	2	1
6.	Czy uważasz, że masz kontrolę nad własnym ryzykiem zaistnienia wypadku w trakcie treningu?	5	4	3	2	1
7.	Czy czujesz się odpowiedzialny za swoje bezpieczeństwo w trakcie działań ratowniczych?	5	4	3	2	1
8.	Czy czujesz się odpowiedzialny za swoje bezpieczeństwo w trakcie treningu?	5	4	3	2	1
9.	Czy czujesz się odpowiedzialny za bezpieczeństw swoich kolegów na zmianie służbowej w trakcie działań ratowniczych?	5	4	3	2	1
10.	Czy czujesz się odpowiedzialny za bezpieczeństw swoich kolegów na zmianie służbowej w trakcie treningu?	5	4	3	2	1



Odsetek odpowiedzi na pytania otwarte dot. potrzeb strażaków

Odsetek ankiet uzyskanych z poszczególnych komend wojewódzkich, N = 251





Struktura wieku strażaków w badanej populacji

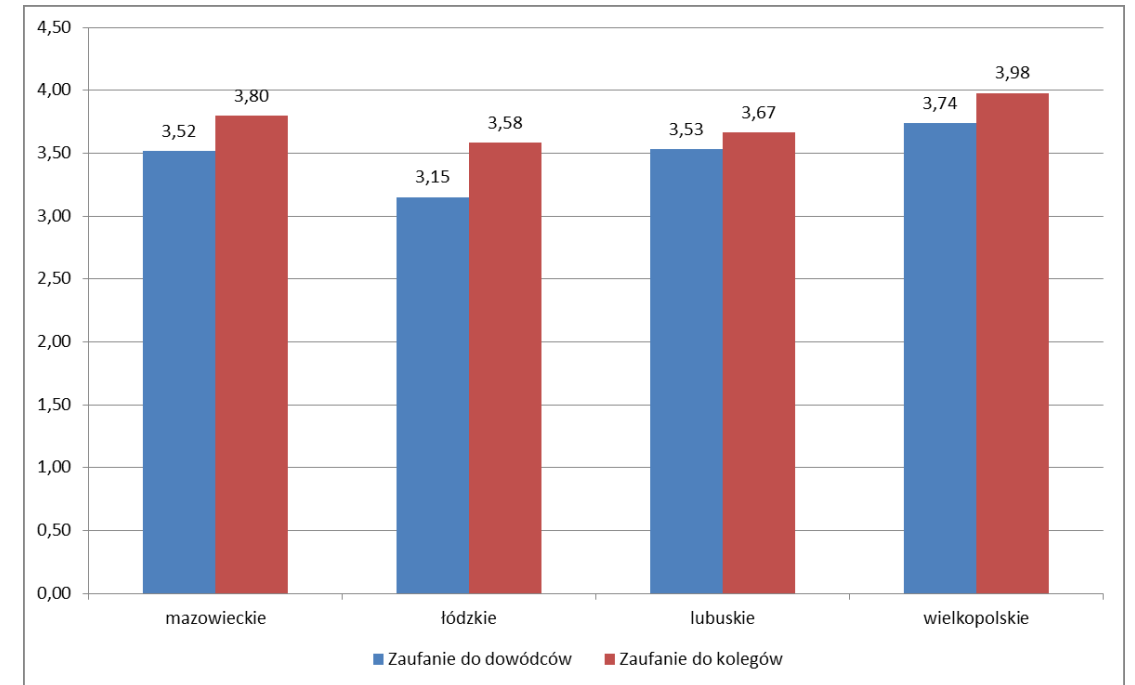
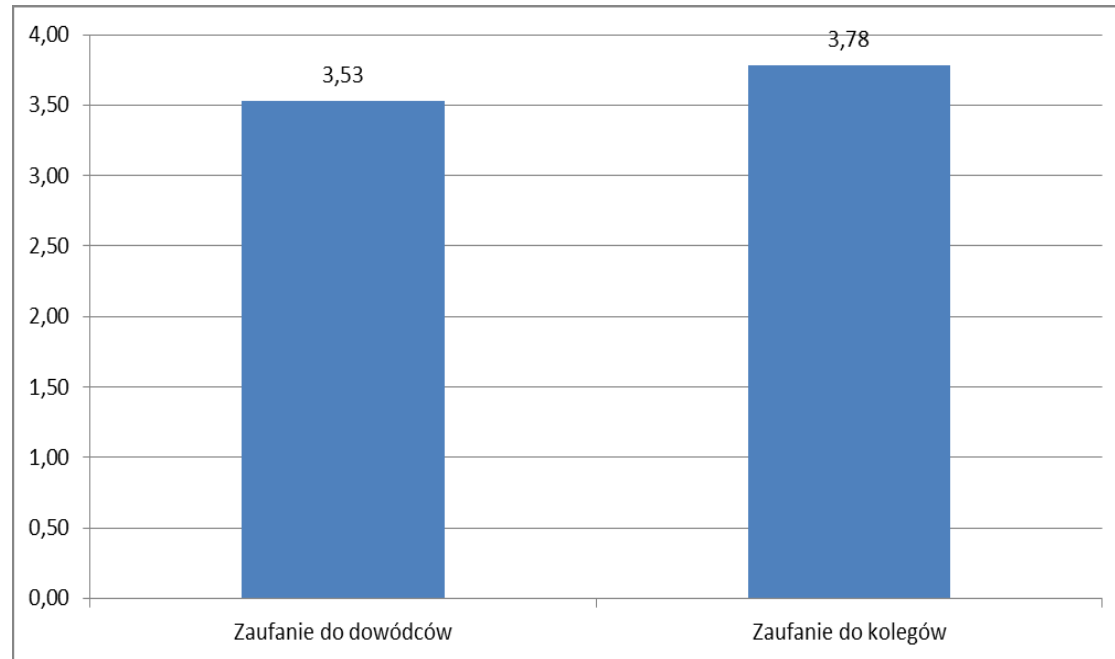
W badaniu wzięła udział tylko 1 kobieta.



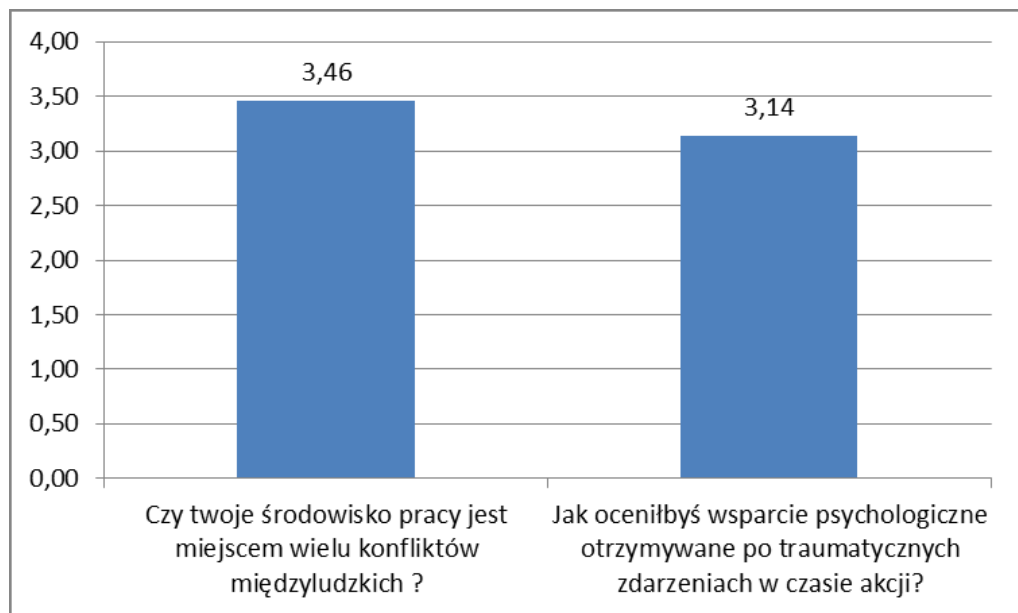
Skale kwestionariusza

- (1) zaufanie do dowódców,
- (2) zaufanie do kolegów,
- (3) procedury i komunikowanie,
- (4) kompetencje,
- (5) czynniki techniczne,
- (6) zachowania niebezpieczne w czasie treningu,
- (7) zachowania niebezpieczne w czasie działań ratowniczych,
- (8) reagowanie na zachowania niebezpieczne innych,
- (9) zachowania niebezpieczne własne,
- (10) możliwość zapobieżenia wypadkom,
- (11) postrzeganie wypadków jako części pracy,
- (12) kontrola nad ryzykiem wypadku,
- (13) odpowiedzialność za swoje bezpieczeństwo,
- (14) odpowiedzialność za bezpieczeństw swoich kolegów

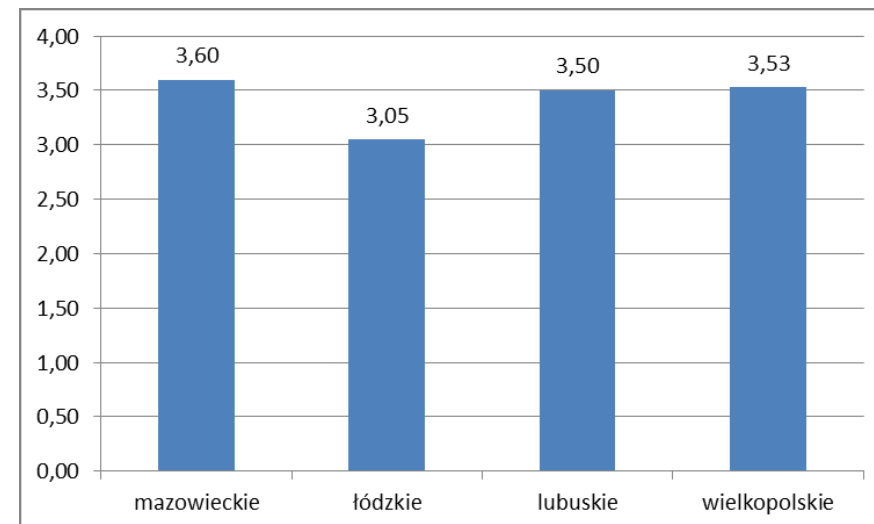
Skala	Moduł kwestionariusza	Pytania	Alfa Cronbacha
Zaufanie do dowódców	I Czynniki psychospołeczne	2,4,6,8,14,16	,935
Zaufanie do kolegów	I Czynniki psychospołeczne	3,5,7,9,11,17	,903
Procedury i komunikowanie	II Czynniki organizacyjne i techniczne	1-6, 12	,845
Kompetencje	II Czynniki organizacyjne i techniczne	14-16	,677
Czynniki techniczne	II Czynniki organizacyjne i techniczne	7-11	,782
Zachowania niebezpieczne w czasie treningu	III Świadomość i postawy wobec zagrożeń, cz. 1 i 2	2, 4, 6, (cz 1), 2, 4 (cz 2.)	,742
Zachowania niebezpieczne w czasie działań ratowniczych	III Świadomość i postawy wobec zagrożeń, cz 1 i 2	1,3,5 (cz 1), 1, 3 (cz 2.)	,734
Reagowanie na zachowania niebezpieczne innych	III Świadomość i postawy wobec zagrożeń, cz. 1.	1-6	,918
Zachowania niebezpieczne własne	III Świadomość i postawy wobec zagrożeń, cz. 2	1 - 5	,829
Możliwość zapobieżenia wypadkom	III Świadomość i postawy wobec zagrożeń, cz 3.	1-2	,800
Postrzeganie wypadków jako części pracy	III Świadomość i postawy wobec zagrożeń, cz 3.	3-4	,775
Kontrola nad ryzykiem wypadku	Świadomość i postawy wobec zagrożeń, cz 3.	5-6	,840
Odpowiedzialność za swoje bezpieczeństwo	III Świadomość i postawy wobec zagrożeń, cz 3.	7-8	,931
Odpowiedzialność za bezpieczeństw swoich kolegów	III Świadomość i postawy wobec zagrożeń, cz 3.	9-10	,692



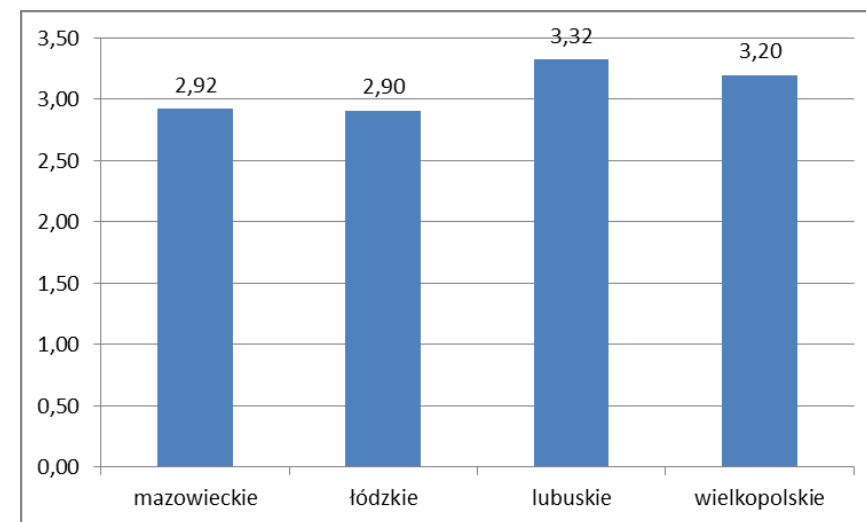
Zaufanie do dowódców i kolegów*
(*istotne statystycznie przy $p < 0,01$)



Ocena konfliktów i pomocy psychologicznej



Ocena konfliktów

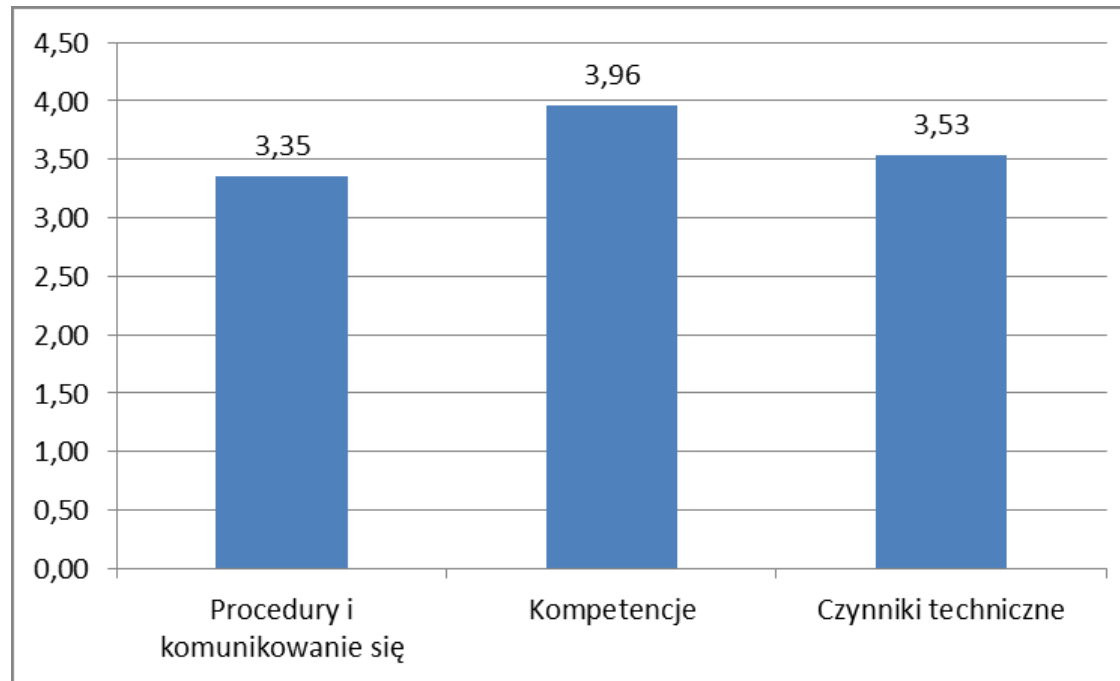


Ocena pomocy psychologicznej

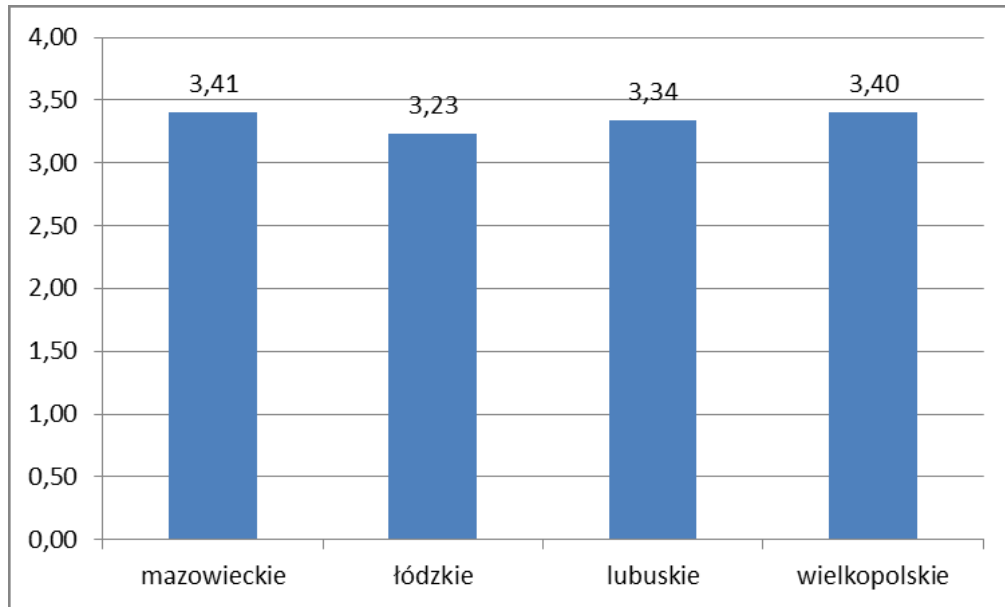
Wsparcie psychologiczne jest bardzo potrzebne ale często strażacy nie otrzymują go, albo też nie otrzymują tego wsparcia w dostatecznym zakresie.

Oczekiwania:

- zapewnienie łatwiejszego dostępu do pomocy psychologa, umożliwienie rozmowy z psychologiem o każdej porze, zwiększenie częstotliwości spotkań z psychologiem;
- zapewnienie natychmiastowej pomocy psychologicznej po traumatycznych przeżyciach oraz organizowanie spotkań bezpośrednio po tych zdarzeniach, a nie odroczone w czasie;
- jedni wskazują na potrzebę organizowania spotkań indywidualnych, inni grupowych, na których omawiane byłyby traumatyczne zdarzenia;
- organizowanie szkoleń antystresowych oraz spotkań integracyjnych z udziałem psychologa;
- większe zrozumienie problemów od swoich dowódców;
- dodatkowy urlopu okolicznościowego na odpoczynek psychiczny;
- pobyt w sanatorium.



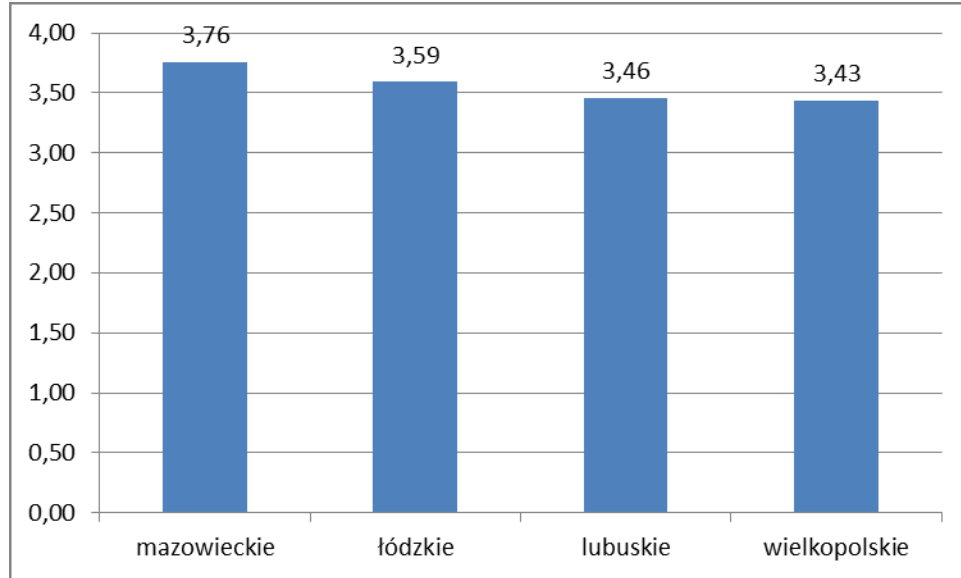
Ocena czynników organizacyjnych i technicznych



**Ocena zapewnienia procedur i informacji
niezbędnych do wykonywania pracy**

W pytaniach otwartych respondenci często zwracali uwagę na brak konsultacji jako mankament organizacyjny.

Pojawiały się również postulaty poprawy przepływu informacji w komendach.



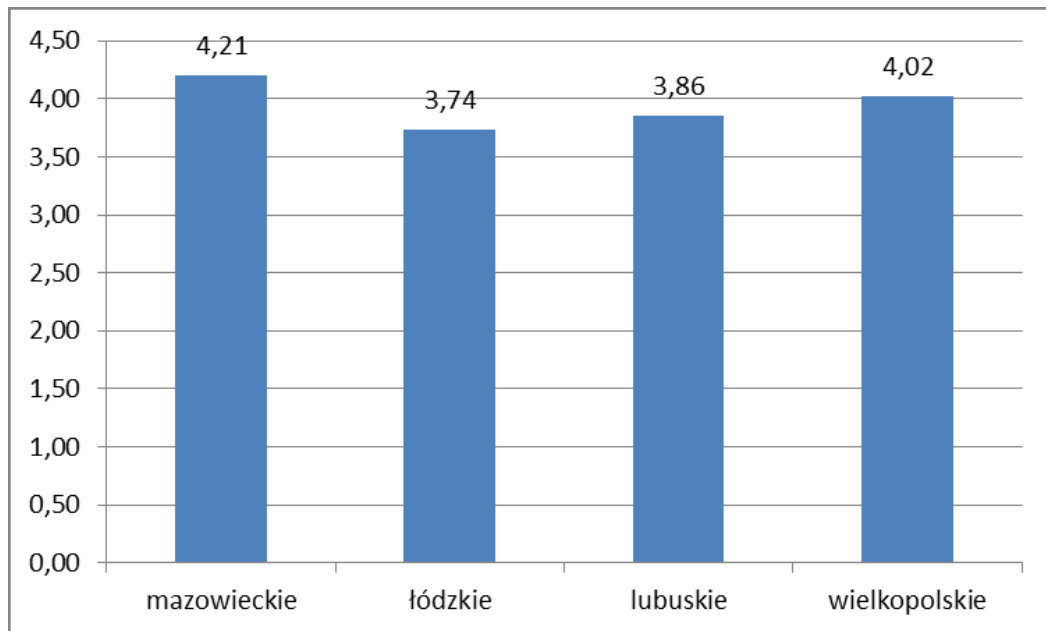
Ocena czynników technicznych

Zgłaszane problemy:

- Brak konsultacji dotyczących doboru sprzętu i odzieży ochronnej,
- odzież ochronna jest słabej jakości, najtańsza i zupełnie nie dostosowana do użytkownika. Wiele krytycznych uwag dotyczyło za małych kominiarek i rękawic oraz ciężkich i nieergonomicznych hełmów,
- Maski ochronne nie są na stanie osobistym,
- Odzież ochronna jest wymieniana opieszale, brak jest też jasnych instrukcji co do jej prania i konserwacji,
- Wyposażenie techniczne jest oceniane mniej krytycznie, aczkolwiek są uwagi dotyczące przestarzałego sprzętu, zwłaszcza kamer termowizyjnych oraz problemów z łącznością.

Respondenci postulują m. in. w zapewnieniu:

- masek ochronnych dróg oddechowych i hełmów wyposażonych w łączność i termowizję,
- latarek nasobnych i nahełmowych,
- drugiego kompletu odzieży ochronnej oraz zapewnienie stref czystych i brudnych do zmiany odzieży,
- większego wyboru i ergonomii sprzętu i odzieży oraz konsultacji przed ich zakupem,
- doposażenia jednostek w lepszy i nowocześniejszy sprzęt jak np. drony, akumulatorowe narzędzia hydrauliczne, pilarka spalinowa na wysięgniku, działający sprzęt termowizyjny i łączność,
- modernizacji stanic.



Ocena zapewnienia kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy

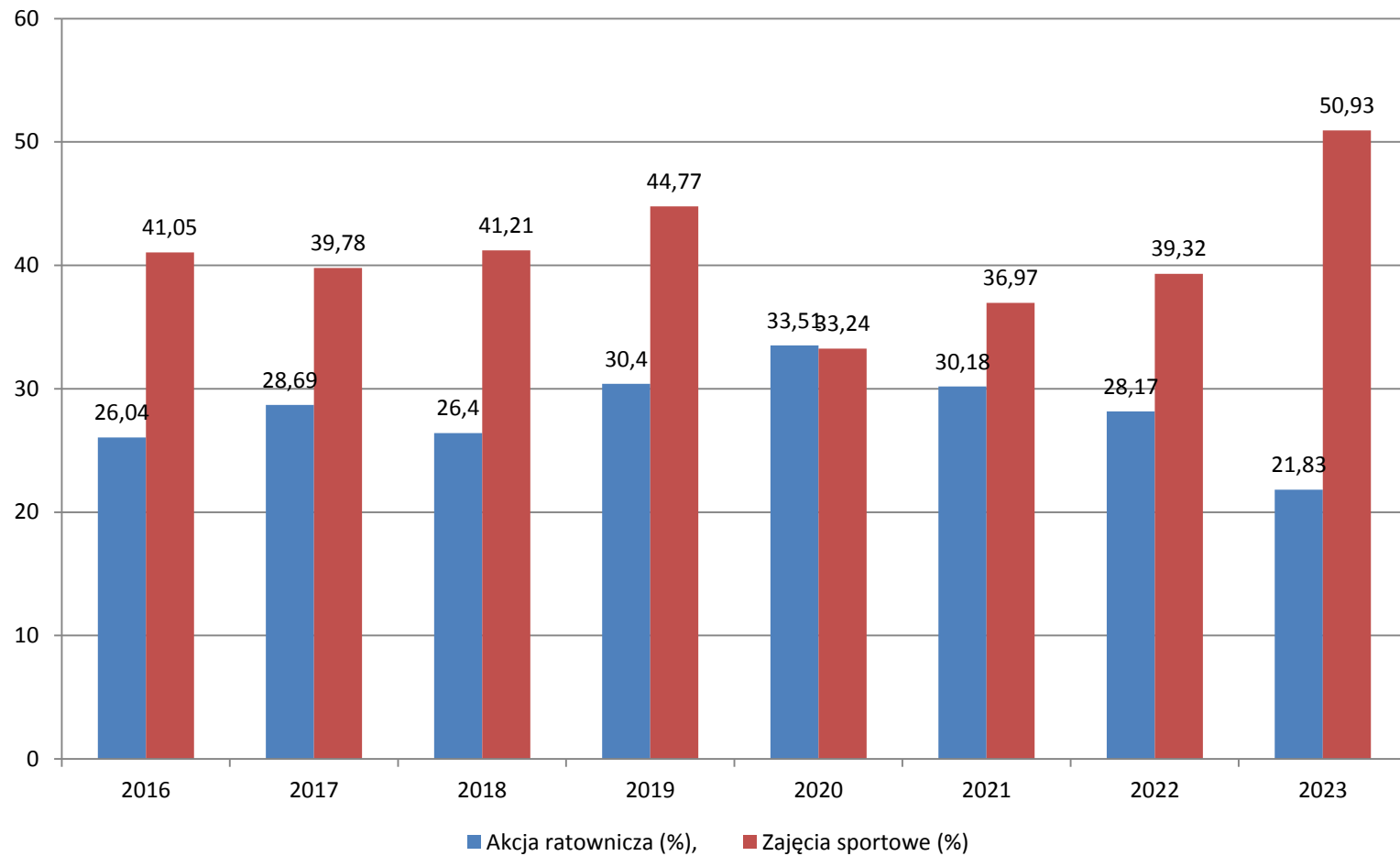
Respondenci postulowali więcej szkoleń, zwłaszcza praktycznych, lepszej jakości i lepiej dopasowanych do ich potrzeb.

Zgłaszane problemy:

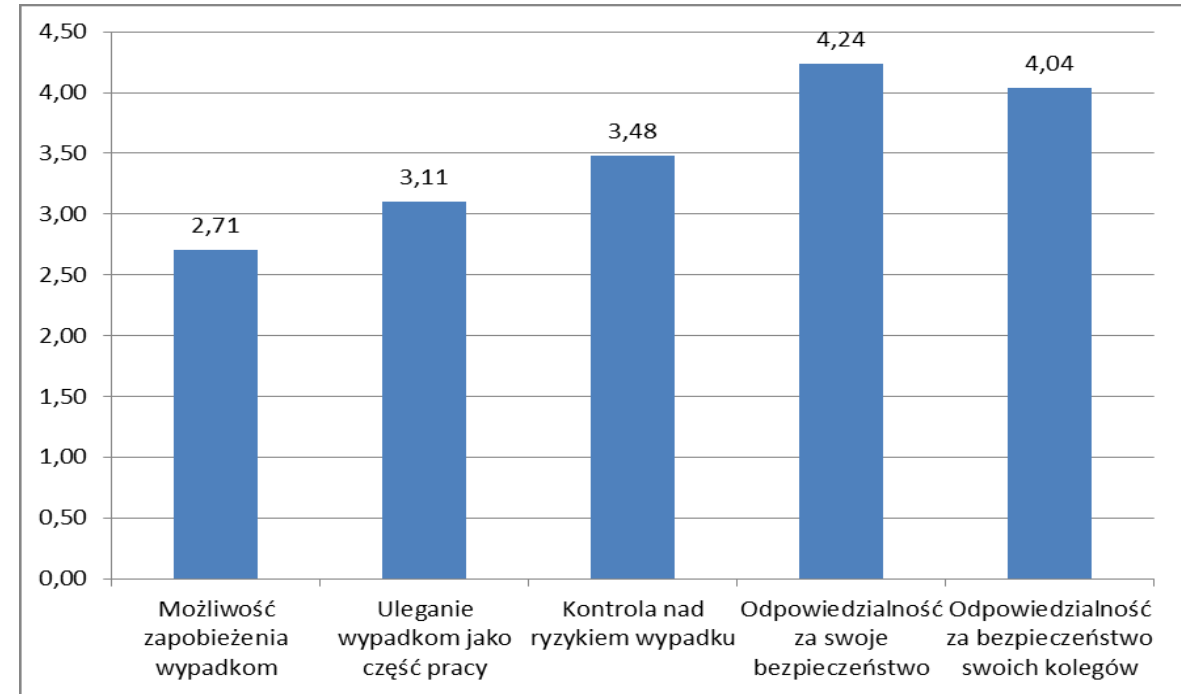
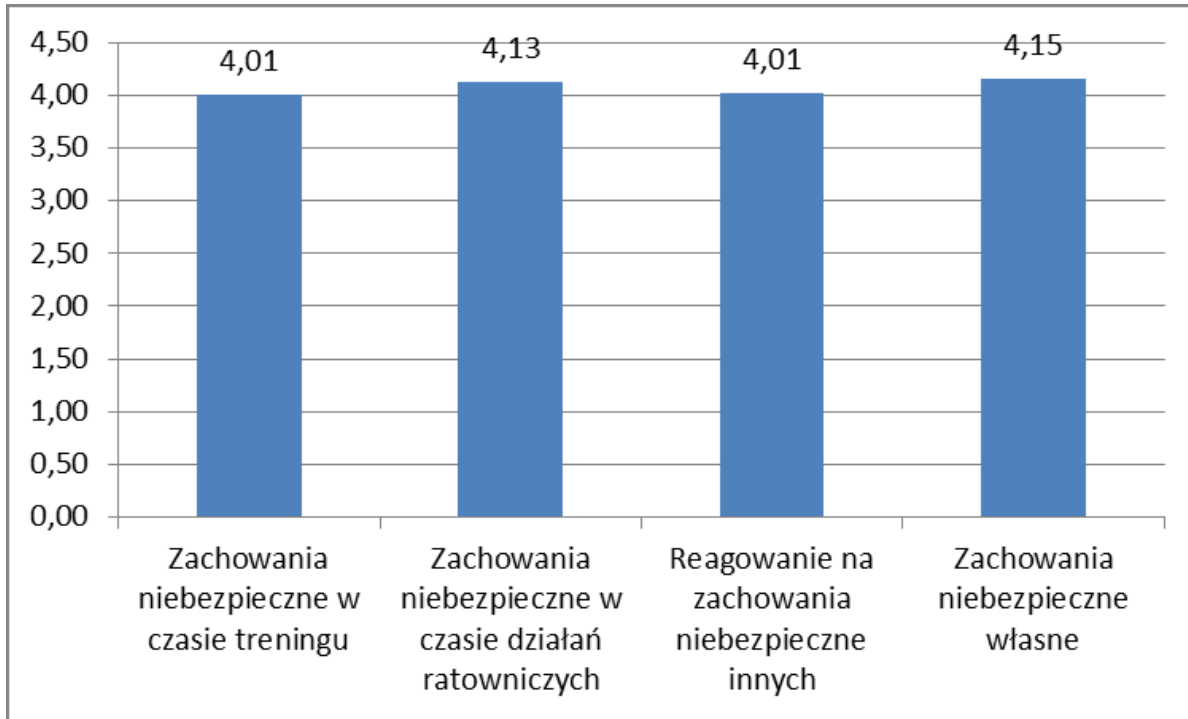
- brak możliwości zgłaszania swoich potrzeb szkoleniowych,
- całkowity brak konsultacji w tym zakresie,
- chaos organizacyjny związany z wysyłaniem strażaków na szkolenia,
- brak jasnych zasad kierowania na szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji,
- prowadzone „na siłę” i przybierają formę „prac remontowych i gospodarczych”,
- egzaminowanie na każdym kroku, atmosfera nie zawsze miła, w testach dużo zbędnych pytań, które nie służą weryfikacji niezbędnej wiedzy,
- brak możliwości uczestniczenia w szkoleniach organizowanych przez zewnętrznych wykonawców,
- brak platform e-learningowych

Wśród szkoleń specjalistycznych respondenci zgłaszali m. in. szkolenia:

- kierowców na płytach poligonowych i w trudnym terenie,
- na temat substancji szkodliwych, wpływ na zdrowie, sposób ochrony,
- z zakresu ratownictwa technicznego, wodnego,
- dotyczące pożarów wewnątrz budynków.



Odsetek wypadków funkcjonariuszy PSP w akcjach ratowniczych oraz zajęciach sportowych w całkowitej liczbie wypadków przy pracy w latach 2016-2023



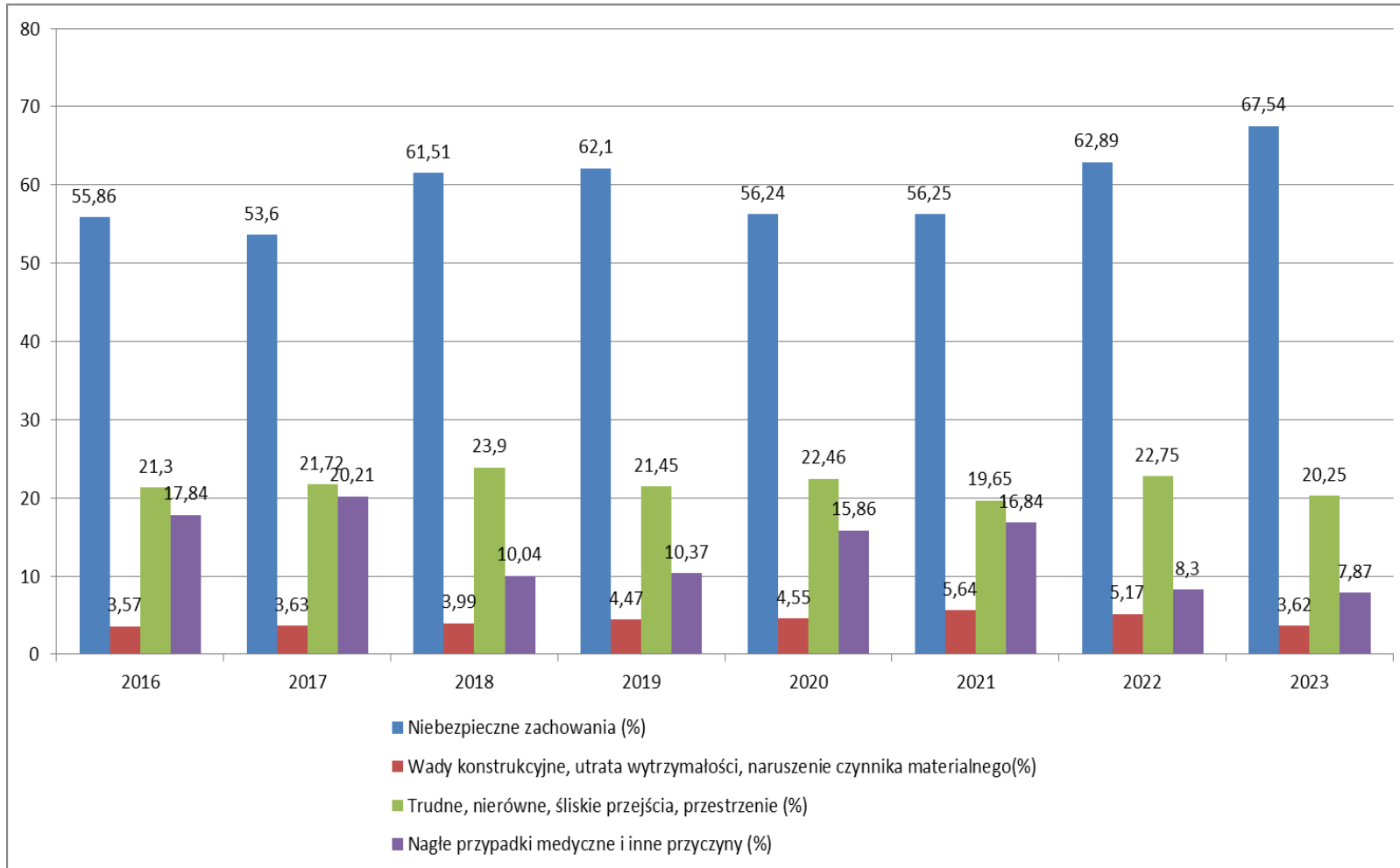
**Ocena zachowań niebezpiecznych*
(istotne statystycznie przy $p < 0,01$)**

Postawy wobec zagrożeń

Materiały wspomagające kształtowanie zachowań i postaw strażaków wobec zagrożeń

- Materiały informacyjne nt. warunków pracy oraz postaw strażaków wobec zagrożeń
wraz z listą kontrolną do samooceny
- Materiały e-learningowe wspierające kształtowanie zachowań i postaw strażaków wobec zagrożeń

Przyczyny wypadków przy pracy w PSP w latach 2016-2023



Niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego

Brak, nieużycie, niewłaściwy dobór lub niesprawność środków ochrony indywidualnej

Nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp

Nieprawidłowe zachowanie się, nieostrożność, nieuwaga własna oraz osób trzecich

Materiały informacyjne nt. warunków pracy oraz postaw strażaków wobec zagrożeń – on-line

Wyniki badań ankietowych wraz z krótkim komentarzem dot.

- Zaufanie wobec przełożonych
- Zaufanie wobec kolegów
- Konflikty i pomoc psychologiczna
- Czynniki organizacyjne (komunikowanie i kompetencje)
- Wyposażenie i odzież ochronna
- Zachowania niebezpieczne
- Postawy wobec zagrożeń

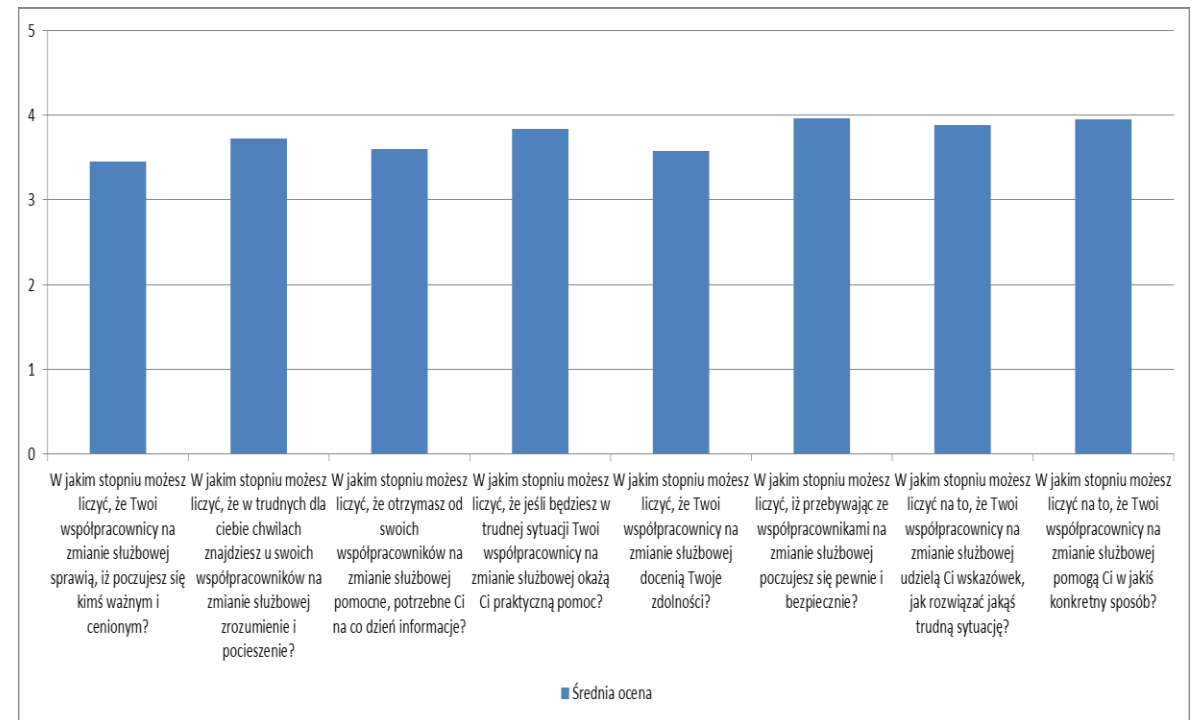
Materiały informacyjne nt. warunków pracy oraz postaw strażaków wobec zagrożeń wraz z listą kontrolną do samooceny on-line

W jakim stopniu możesz liczyć na to, że Twój dowódca pomoże Ci w jakiś konkretny sposób?

- w bardzo małym 1
- w małym 2
- w średnim 3
- w dużym 4
- w bardzo dużym 5

W jakim stopniu możesz liczyć na to, że Twój dowódca udzieli Ci wskazówek, jak rozwiązać jakąś trudną sytuację?

- w bardzo małym 1
- w małym 2
- w średnim 3
- w dużym 4
- w bardzo dużym 5



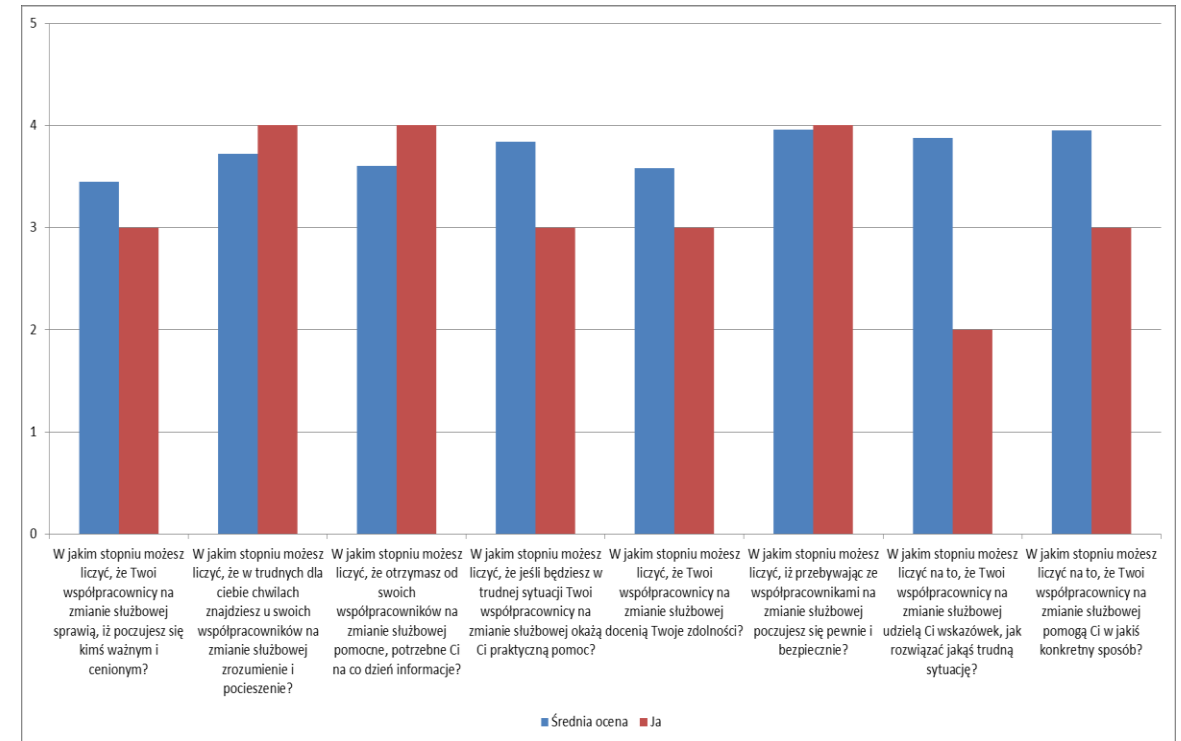
Materiały informacyjne nt. warunków pracy oraz postaw strażaków wobec zagrożeń wraz z listą kontrolną do samooceny on-line

W jakim stopniu możesz liczyć na to, że Twój dowódca pomoże Ci w jakiś konkretny sposób?

- w bardzo małym 1
- w małym 2
- w średnim 3
- w dużym 4
- w bardzo dużym 5

W jakim stopniu możesz liczyć na to, że Twój dowódca udzieli Ci wskazówek, jak rozwiązać jakąś trudną sytuację?

- w bardzo małym 1
- w małym 2
- w średnim 3
- w dużym 4
- w bardzo dużym 5



Możliwość porównania swoich odpowiedzi z wynikami ankiety

Materiały e-learningowe wspierające kształtowanie zachowań i postaw strażaków wobec zagrożeń

Po zapoznaniu się z problematyką zawartą w materiale uczestnik szkolenia powinien:

- znać podstawowe pojęcia związane z bezpieczeństwem behawioralnym,
- rozumieć znaczenie kształtowania właściwych postaw wobec zagrożeń i zachowań pro bezpiecznych w zarówno w trakcie akcji ratowniczych, jak i szkoleń i treningów,
- wiedzieć, jakie czynniki przyczyniają się do kształtowania właściwych postaw wobec zagrożeń i zachowań pro bezpiecznych,
- umieć ocenić obiektywnie swoje postawy wobec zagrożeń i zachowania,
- wiedzieć, co to jest kultura bezpieczeństwa i jak się kształtuje,
- wiedzieć, co pomaga w radzeniu sobie z syndromem stresu pourazowego,
- wiedzieć, dlaczego świadomość sytuacyjna odgrywa kluczową rolę w bezpieczeństwie,
- umieć ocenić ryzyko zawodowe.

Materiały e-learningowe wspierające kształtowanie zachowań i postaw strażaków wobec zagrożeń

Zawartość szkolenia

- ❑ Moduł 1. Podstawy bezpieczeństwa behawioralnego
- ❑ Moduł 2. Postawy wobec zagrożeń
- ❑ Moduł 3. Kultura bezpieczeństwa
- ❑ Moduł 4. Świadomość sytuacyjna
- ❑ Kwestionariusz do samooceny postaw i zachowań

Moduł 1. Podstawy bezpieczeństwa behawioralnego

Z tego modułu dowiesz się:

- co należy rozumieć pod pojęciem bezpieczeństwa behawioralnego?
- co to są zachowania bezpieczne i niebezpieczne?
- dlaczego właściwie ukształtowane zachowania są kluczowe dla zachowania bezpieczeństwa?
- czym jest model ABC i jak go można zastosować w praktyce?



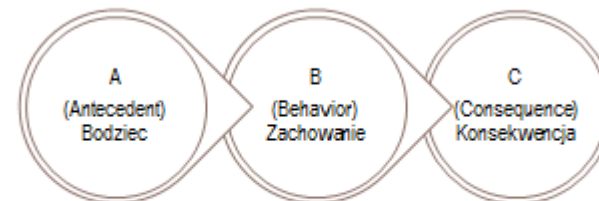
ABC warunkowania instrumentalnego - Wprowadzenie do psychologii

<https://www.youtube.com/watch?v=GiSRHHJdKuA>

NA CZYM POLEGA BEZPIECZEŃSTWO BEHAVIORALNE?

Do analizy przyczyn zachowań oraz do projektowania interwencji, które mają na celu wzmocnienie pożądanych reakcji i eliminację ryzykownych działań w miejscu pracy można wykorzystać **model ABC**.

Model ten, którego autorem był amerykański badacz B. F. Skinner wywodzi się z **psychologii behawioralnej** i zakłada, że zachowanie B (ang. Behavior) jest kształtowane przez jego konsekwencje C (ang. Consequence) w reakcji na określony bodziec A (ang. Antecedent).



Moduł 2. Postawy wobec zagrożeń

Z tego modułu dowiesz się:

- dlaczego kształtowanie postaw wobec zagrożeń jest ważne?
- jakie rodzaje postaw wobec zagrożeń można wyróżnić?
- na czym polega efekt Dunninga-Krugera?
- jak kształtować postawy wobec zagrożeń wśród strażaków?
- co to jest DNA strażaka?

Literatura cytowana:

- [1] Kruger, J., & Dunning, D. (1999). "Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments." *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121–1134.
- [2] Dunning, D. (2011). "The Dunning–Kruger effect: On being ignorant of one's own ignorance." *Advances in Experimental Social Psychology*, 44, 247–296.
- [3] Niemierko, B. (2002). „Ocenianie szkolne w świetle taksonomii celów nauczania”
- [4] Wheldon K. Clark B. A. Can We Identify Human Factors in Firefighter Occupational Fatalities on The Fire Ground? *Human Factors In Firefighter Fatalities 2024*. 1-9.
https://firepsychology.org/wp-content/uploads/2024/03/FIRE_HumanFactorsFirefighterFatalities_2024.pdf

6 głównych „genów” strażackiego DNA

- ▶ **szybkość** – musimy być najszybsi, by uratować ludzi i mienie – tak uczył nas Ben Franklin
- ▶ **bliskość** – podejście jak najbliżej ognia, mimo technologii, która pozwala działać z bezpiecznej odległości
- ▶ **woda** – wiara, że to większe ilości wody dają bezpieczeństwo i sukces, co ma swoje korzenie w czasach, gdy hydranty nie istniały
- ▶ **ryzyko** – działania są wynagradzane nie za sposób poradzenia sobie z zagrożeniem, ale za gotowość do podejmowania niebezpiecznych decyzji.
- ▶ **wypadki** – w kulturze przyjęto, że obrażenia są częścią zawodu; nawet drobne kontuzje są „oczywiste”
- ▶ **śmierć** – przepuszczalność przez ryzyko pociąga za sobą uzasadnioną liczbę ofiar – co często jest przedstawiane jako „heroiczna” śmierć w służbie

Moduł 3. Kultura bezpieczeństwa

Z tego modułu dowiesz się:

- co ma wspólnego kultura bezpieczeństwa z Czarnobylem?
- co to jest kultura bezpieczeństwa?
- jak kształtować kulturę bezpieczeństwa?
- jakie są psychospołeczne uwarunkowania kultury bezpieczeństwa w straży pożarnej?

Zespół stresu pourazowego (PTSD) – skala i skutki

- ▶ PTSD dotyczy od 18% do 37% strażaków (badania przeglądowe).
- ▶ Przyczyny: traumatyczne doświadczenia, natrętne myśli, tłumienie emocji, izolacja.
- ▶ Objawy: flashbacki, nadmierna czujność, bezsenność, wycofanie.
- ▶ Skutki: spadek koncentracji, wypalenie zawodowe, ryzykowne decyzje, rezygnacja z pracy.



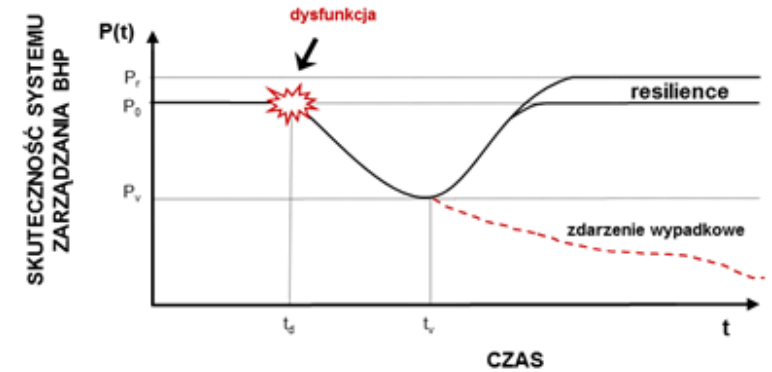
Więcej o stresie pourazowym przeczytasz w publikacji:
Z. Mockało. Stres pourazowy w zawodzie strażaka - przegląd badań, *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 2009, nr 6, str. 2-5

Moduł 4. Świadomość sytuacyjna

Z tego modułu dowiesz się:

- co to jest świadomość sytuacyjna?
- na czym polega reziliencja?
- na czym polega dynamiczna ocena ryzyka zawodowego?
- jakie są różnice pomiędzy dynamiczną a klasyczną oceną ryzyka zawodowego?

Resilience engineering



Resilience engineering – zdolność organizacji do radzenia sobie z nieoczekiwanymi sytuacjami w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy.



Resilience engineering w zarządzaniu bhp

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P67801363681722951814887

Ikony stosowane w szkoleniu



film



tekst do czytania



serwis internetowy



test



pytania do samooceny

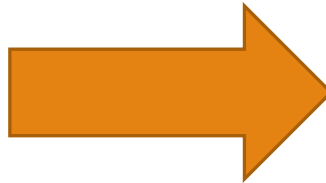
Budowa modułów

Slajdy on-line 

Wsparcie społeczne – tarcza przeciw wypaleniu

- ▶ Mentoring i opieka nad nowicjuszami.
 - ▶ Zespoły wsparcia psychologicznego po akcjach.
 - ▶ Grupy integracyjne i wzmacnianie więzi zespołowych.
 - ▶ Silna sieć relacji zwiększa otwartość i sprzyja poszukiwaniu pomocy.
 - ▶ Kluczowe kompetencje: aktywne słuchanie, zadawanie pytań, zapewnianie zrozumienia.
-

Komentarz dźwiękowy 



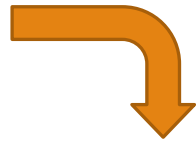
Jak już wcześniej wspomniano, wsparcie społeczne odgrywa kluczową rolę w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu i rozwojowi PTSD. Tworzenie programów wsparcia, takich jak mentoring, grupy wsparcia czy działania integracyjne, może wzmocnić poczucie przynależności i poprawić dobrostan psychiczny strażaków. Wsparcie społeczne, zarówno formalne (np. grupy interwencyjne), jak i nieformalne (relacje między strażakami), pełni kluczową rolę zarówno w profilaktyce zaburzeń psychicznych, jak i budowaniu odporności psychicznej. Do form wsparcia społecznego w straży pożarnej można zaliczyć:

- mentoring i opieka nad nowicjuszami,
- zespoły wsparcia psychologicznego po akcjach,
- działania integracyjne i budujące poczucie wspólnoty.

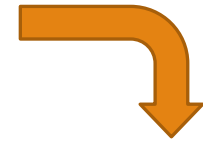
Silne więzi w zespole zwiększają poczucie bezpieczeństwa psychologicznego, które jest podstawą do otwartego mówienia o trudnościach i poszukiwania pomocy. Koncepcja psychologicznego bezpieczeństwa (psychological safety) bazuje, na założeniu że dozwolone jest zgłaszanie trudności bez obawy przed konsekwencjami – to prowadzi do większej otwartości, ulepszania procedur i zapobiegania błędom. Kluczowe kompetencje komunikacyjne, takie jak: zapewnienie wyjaśnień, zadawanie pytań otwartych, aktywne wsłuchiwanie pomagają tworzyć atmosferę wsparcia. W praktyce oznacza to konieczność przechodzenia od sztywnej hierarchii do stylu przywództwa zachęcającego wszystkich do partycypacji na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia, gdzie każdy członek zespołu czuje się kompetentny i wysłuchany.

Budowa modułów

Literatura



Test on-line



Literatura cytowana:

- [1] Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, vol 45, no 2, 109-119.
- [2] Linton R. (2000), *Kulturowe Podstawy Osobowości* – Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [3] Studenski, R. (1996). „*Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie*”, Gliwice, WPS.
- [4] Horbury C.R., Bottomley D.M., 1997, Research into health and safety in the paper industry, Health & Safety Laboratory, IR/RAS/98/2
- [5] Turner B.A., Pidgeon N.F., Blockley D.I., and Toft B. (1989) safety culture: its importance in future risk management. Position paper for Second World Bank Workshop on Safety Control and Risk Management. Karlstad,



1. Które z poniższych zdań najlepiej definiuje świadomość sytuacyjną w działaniach ratowniczych?

- A) Zdolność do zapamiętywania procedur operacyjnych
- B) Umiejętność obserwowania, analizowania i przewidywania rozwoju sytuacji w czasie rzeczywistym
- C) Pamięć o wcześniejszych wypadkach i ich przyczynach
- D) Zdolność do szybkiego działania bez podejmowania decyzji

Prawidłowa odpowiedź: B

2. Jakie wyróżnia się trzy poziomy świadomości sytuacyjnej?

- A) Rozpoznanie – działanie – odpoczynek
- B) Analiza – komunikacja – raport
- C) Postrzeganie – rozumienie – przewidywanie
- D) Planowanie – wykonanie – ocena

Prawidłowa odpowiedź: C



Pytania do samooceny on-line:

Czy podejmuję zachowania niebezpieczne?

Cel:

- Ocena własnych działań pod kątem bezpieczeństwa.
- Identyfikacja obszarów wymagających poprawy.
- Wzmocnienie nawyków zgodnych z zasadami BHP.

Zestaw pytań pogrupowany w trzy kategorie:

- Świadomość sytuacyjna (przed podjęciem działań)
- Zachowania pożądane i niepożądane (w trakcie działań)
- Konsekwencje działań (po zakończeniu akcji ratowniczej)

1. Świadomość sytuacyjna

Przed podjęciem działania:

Czy dokładnie **oceniłem sytuację** i poziom zagrożenia?

Czy rozpoznałem wszystkie **potencjalne zagrożenia** (np. zawalenie konstrukcji, toksyczne opary, ryzyko eksplozji)?

Czy otrzymałem i **zrozumiałem polecenia** dowódcy?

Czy miałem pełną świadomość warunków terenowych (np. rozmieszczenie dróg ewakuacyjnych, dostęp do wody)?

1 – Zdecydowanie nie

2 – Raczej nie

3 – Trudno powiedzieć

4 – Raczej tak

5 – Zdecydowanie tak

<https://www.ciop.pl/>



PLATFORMA SZKOLENIOWA ONLINE

- Zarządzanie BHP**

Systemowe zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) rozwinęło się w wielu krajach uprzemysłowionych w latach siedemdziesiątych ubiegłego stulecia. Charakteryzuje się ono przede wszystkim proaktywnym i partycypacyjnym podejściem do działań podejmowanych w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony...

➤ **WIĘCEJ INFORMACJI**
- Ocena ryzyka**

Ryzyko zawodowe zostało zdefiniowane w polskich przepisach prawa jako prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanego zdarzenia związanego z wykonywaną pracą powodującego straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy...

➤ **WIĘCEJ INFORMACJI**
- Przemysł 4.0 a zarządzanie BHP**

Przemysł 4.0 jest koncepcją opisującą złożony proces transformacji technologicznej i organizacyjnej przedsiębiorstw, który obejmuje integrację łańcucha wartości, wprowadzanie nowych modeli biznesowych oraz cyfryzację produktów i usług...

➤ **WIĘCEJ INFORMACJI**
- Resilience engineering w zarządzaniu BHP**

Koncepcja resilience powstała jako połączenie idei i doświadczeń różnych dziedzin m.in. biologii, psychologii i wielkich awarii przemysłowych. Sam termin został zapożyczony z fizyki i dosłownie oznacza wysoką elastyczność lub sprężystość materiałów odpornych na odkształcenie...

➤ **WIĘCEJ INFORMACJI**
- Badanie i rejestrowanie wypadków przy pracy**

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. 2022 poz. 2189) za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą...

➤ **WIĘCEJ INFORMACJI**
- Spółeczna odpowiedzialność w zarządzaniu BHP**

Podstawowym celem społecznej odpowiedzialności jest wspieranie zrównoważonego rozwoju, który ma umożliwiać osiągnięcie wysokiej jakości życia, zdrowia i dobrobytu oraz ich łączenie ze sprawiedliwością społeczną i utrzymaniem zdolności Ziemi do podtrzymywania życia w całej jego różnorodności...

➤ **WIĘCEJ INFORMACJI**



<https://pl.freepik.com>

Opracowano na podstawie wyników programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy – VI etap (okres realizacji 2023-2025), finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy