

DOROTA NAWRAT

*Spółeczna Akademia Nauk
w Łodzi*

ROZWIJANIE ŚWIADOMOŚCI ZDROWOTNEJ W PLANOWANIU I ZARZĄDZANIU KARIERĄ ZAWODOWĄ ISTOTNYM OBSZAREM PORADNICTWA EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO

ABSTRACT. Nawrat Dorota, *Rozwijanie świadomości zdrowotnej w planowaniu i zarządzaniu karierą zawodową istotnym obszarem poradnictwa edukacyjno-zawodowego* [Self-Awareness of Health Developing in Planning and Managing a Professional Career as an Important Area of Career Guidance]. *Studia Edukacyjne* nr 34, 2015, Poznań 2015, pp. 283-297. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2896-7. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2015.34.17

In this article I advance the thesis that the self-awareness of health development is becoming now an important area of career guidance. I demonstrate this assumption on the background of selected contemporary labor market conditions and health threats in the job environment. I present H. Skłodowski's concept of education and therapeutic counseling meant to increase the awareness of one's own health.

Key words: health self-awareness, health of employees, career guidance

Wprowadzenie

Zdrowie powiązane jest z pracą zawodową człowieka w wielu wymiarach i kontekstach – zarówno w procesie przygotowywania do pracy, jak i w trakcie jej wykonywania, a także po zakończeniu pracy zawodowej. Troska o zdrowie kapitału ludzkiego nabiera coraz większego znaczenia w rozwoju ekonomicznym i gospodarczym społeczeństw. Stanowi element wielu polityk, między innymi realizacji idei zrównoważonego rozwoju, której celem jest dążenie do zaspokajania podstawowych potrzeb wszystkich ludzi na

świecie i stworzenia im możliwości realizacji aspiracji do lepszego życia, przy jednoczesnej dbałości o środowisko naturalne¹. Zdrowie wpływa nie tylko na jakość życia jednostek i społeczeństw, ale także na efekty i efektywność wykonywanej pracy, przyczyniając się do wzrostu gospodarczego i podnoszenia konkurencyjności w wymiarze lokalnym i globalnym. Dlatego, przygotowanie jednostki do radzenia sobie z zagrożeniami dla zdrowia w środowisku pracy staje się obecnie ważnym zadaniem poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Jedną z propozycji podejmujących kwestię rozwijania samoświadomości zdrowotnej w systemie poradnictwa zawodowego jest koncepcja poradnictwa edukacyjno-terapeutycznego zaproponowana przez H. Skłodowskiego. Prezentuję ją w niniejszym artykule na tle uwarunkowań współczesnego rynku pracy i zagrożeń zdrowotnych występujących w środowisku pracy człowieka, od których rozpoczynam poniższe rozważania.

Zdrowie pracowników z perspektywy społecznej i ekonomiczno-gospodarczej

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) jest jedną z czołowych organizacji na świecie, która promuje troskę o zdrowie i podkreśla jego znaczenie zarówno dla jakości życia jednostek, jak też dla rozwoju kulturowego, społecznego i ekonomicznego społeczeństw. WHO zdefiniowało w 1948 roku zdrowie jako: „stan pełnej fizycznej, duchowej i społecznej pomyślności, stan dobrego samopoczucia – dobrostan, a nie tylko brak choroby, defektów fizycznych, czy niedomagań”². Oznacza to, że jednostka, by zachować zdrowie, musi mieć możliwość określania i realizowania swoich dążeń, zaspokajania potrzeb, a także zmiany środowiska, w który żyje i radzenia sobie w nim. Definicja ta uwypukla holistyczne rozumienie zdrowia, jako: zasobu życiowego przejawiającego się między innymi w postaci „dobrostanu” psychicznego, fizycznego i społecznego. Dobrostan wyraża się w poznawczej i emocjonalnej ocenie własnego życia jako satysfakcjonującego i wartościowego, w wyniku zaspokojenia istotnych potrzeb i umożliwiającego samorozwój w różnych obszarach życia, w tym – pracy zawodowej. J. Czapiński w tzw. „cebulowej teorii szczęścia” definiuje dobrostan jako subiektywnie postrzeganą lub odczuwaną przez jednostkę własną pomyśl-

¹ *Nasza wspólna przyszłość* – Raport Światowej Komisji do spraw Środowiska i Rozwoju, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991, za: G. Ignatowski, *Edukacja ekologiczna w świetle dokumentu „Nasza wspólna przyszłość”*, *Pedagogika Rodziny* [Family Pedagogy], 2012, 2, 4, s. 67.

² http://www.nfz-warszawa.pl/index/promocja_zdrowia/zdrowie [dostęp: 20.09.2014].

ność, dobry stan własnego życia³. Dobrostan w pracy zawodowej (*wellbeing in work*) został zdefiniowany przez Międzynarodową Organizację Pracy⁴ jako dynamiczny stan umysłu charakteryzujący się względną równowagą pomiędzy zdolnościami, potrzebami i oczekiwaniami pracownika a wymaganiami otoczenia oraz możliwościami jakie to otoczenie stwarza⁵. Ponieważ praca zawodowa jest jednym z głównych obszarów aktywności człowieka dorosłego, troska o zdrowie pracowników wiąże się z różnorodnymi aspektami pracy zawodowej człowieka. Do głównych grup czynników wpływających na zdrowie pracownika zalicza się:

- fizyczne środowisko pracy: zagrożenia fizyczne, chemiczne, biologiczne, np. substancje toksyczne, hałas, wibracje, oświetlenie, niekomfortową temperaturę, promieniowanie, pozycję ciała, w której wykonuje się pracę, wysiłek fizyczny, brak środków higieny, brak środków ochronnych⁶ oraz czynniki klimatyczne (temperatura, wilgotność, siła wiatru), promieniowanie jonizujące i mikrofalowe, hipoksję, przyspieszenie oraz nieważkość⁷;

- psychospołeczne warunki pracy: model i kultura organizacji, charakterystyka stanowiska pracy, relacje pomiędzy pracownikami oraz pracownikami a podwładnymi, stopień spójności grupy, interioryzacja norm grupowych, styl zarządzania, typy sieci komunikacyjnych⁸, wpływ pracy na życie pozazawodowe;

- czynniki organizacyjne, takie jak: obciążenie i przeciążenie pracą, konflikt ról, organizacja pracy, wymagania i presja czasu, ograniczenia rozwoju kariery zawodowej, odpowiedzialność za innych, rodzaje zadań zawodowych, sposoby kontroli pracy, narzędzia i technologia: np. brak adekwatnych umiejętności i zdolności do korzystania z dostępnych narzędzi, czy brak ergonomicznego dopasowania narzędzi czy stanowiska pracy;

- czynniki osobowe: stan zdrowia, zdolności i umiejętności, motywacja, aspiracje i cele, potrzeby, doświadczenia życiowe, zasoby osobowe i umiejętności pracownika⁹.

³ J. Czapieński, *Szczęście – złudzenie czy konieczność?* [w:] *Złudzenia, które pozwalają żyć*, red. M. Kofta, T. Szutrowa, Warszawa 2001, s. 268.

⁴ International Labour Organization – ILO [przyp. Autorki].

⁵ <http://ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang-en/index.htm> [dostęp: 20.09.2014].

⁶ T. Tyszką, *Praca. Bezpieczeństwo w pracy*, [w:] *Encyklopedia psychologii*, red. W. Szewczuk, Warszawa 1998, s. 90-100.

⁷ J.F. Terelak, *Człowiek i stres*, Bydgoszcz 2008, s. 108.

⁸ B. Dudek, *Czynniki psychospołeczne a zdrowie pracowników*, Łódź 2005, s. 380.

⁹ P. Carayon, M.J. Smith, za: A. Potocka, *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I – Rozważania teoretyczne*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera, 61(3), Łódź 2010, s. 341-352, źródło: <http://medpr.imp.lodz.pl> [dostęp: 10.07.2014].

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy zagrożenia dla zdrowia pracownika stanowią nie tylko czynniki fizyczne, ale przede wszystkim psychospołeczne. W roku 1984 MOP zdefiniował zagrożenia psychospołeczne jako: rodzaj interakcji pomiędzy treścią pracy, organizacją pracy, systemami zarządzania warunkami środowiska a kompetencjami, potrzebami i indywidualnymi właściwościami pracownika. Mówiąc o interakcjach, zakłada się takie, które potencjalnie niosą szkodę zarówno fizyczną, jak i psychiczną oraz społeczną¹⁰. Wskazane czynniki oraz brak przygotowania jednostki do radzenia sobie z nimi zagraża zdrowiu pracownika i jest przyczyną wielu groźnych dolegliwości oraz chorób psychicznych, jak i somatycznych. Zagrożenia te przyczyniają się do wypadków przy pracy, obniżają wydajność i efektywność zawodową, skutkują absencją chorobową pracownika, a poprzez to zakłócają funkcjonowanie przedsiębiorstwa przynosząc znaczne straty materialne. Ponadto, konsekwencje wspomnianych zagrożeń wpływają nie tylko na samego pracownika, ale także na jego rodzinę i najbliższe otoczenie oraz jakość ich życia. Należy pokreślić tu rolę całonocnego poradnictwa zawodowego w przygotowaniu jednostki do radzenia sobie z czynnikami psychospołecznymi oraz ich negatywnymi konsekwencjami. Świadomość zdrowotnych skutków tych zagrożeń oraz budowanie zasobów i kształtowanie umiejętności jednostki w radzeniu sobie ze stresem i przeciążeniami zawodowymi mogą stanowić istotne oręż w walce o zdrowie kapitału ludzkiego.

Jednym z istotnych skutków psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy jest stres zawodowy, czyli stale odczuwane przez pracownika poczucie braku komfortu psychicznego lub/i fizycznego, powstałe na skutek czynników panujących w miejscu pracy, subiektywnie postrzeganych przez pracownika jako uciążliwe. Obecnie wzrasta ilość stresorów związanych z pracą człowieka. Już w 1998 roku badania NIOSH¹¹ pokazały, że 40% badanych ocenia swoją pracę jako ekstremalnie stresującą, zaś 29% odczuwa stres związany z pracą. Obecnie w Europie nadal około 40% pracobiorców odczuwa stres w pracy, zaś w krajach Unii Europejskiej jest to blisko 30%¹². Stanowi to ponad 40 milionów ludzi cierpiących z powodu stresu zawodowego, a koszty związane z leczeniem chorób związanych ze stresem zawodowym to około 20 miliardów euro¹³. Blisko 22% pracowników z krajów

¹⁰ Tamże.

¹¹ National Institute for Occupational Safety and Health – Narodowy Instytut Bezpieczeństwa Pracy i Zdrowia [przyp. Autorki].

¹² M. Gólczyńska, *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, Warszawa 2009: <http://www.pip.gov.pl>. [dostęp: 21.09.2014].

¹³ <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/> [dostęp: 10.09.2014].

członkowskich Unii Europejskiej uważa, że stres związany z pracą źle wpływa na ich zdrowie¹⁴. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy podaje, że 50-60% wszystkich traconych dni roboczych ma związek ze stresem.

WHO już w latach 80. XX wieku zauważyło, że problemy około 75% osób korzystających z pomocy psychiatrycznej wiążą się z brakiem zadowolenia z pracy i brakiem umiejętności odprężania się. Badania NIOSH pokazały, że zaburzenia psychiczne, rozumiane jako skutki stresu: nerwice, zaburzenia osobowości, uzależnienie od alkoholu i leków; stanowią jedną z dziesięciu głównych przyczyn występowania chorób zawodowych i wypadków w pracy. Stres zawodowy stanowi drugi pod względem częstotliwości zgłaszania problem zdrowotny, po dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych. Badania Instytutu Medycyny Pracy¹⁵ pokazały, że zapadalność na chorobę niedokrwienną serca jest związana z niesatysfakcjonującymi kontaktami społecznymi oraz brakiem kontroli w pracy, zaś choroba wrzodowa żołądka i dwunastnicy ma związek z poczuciem psychicznego obciążenia pracą. Poczucie to koreluje także z zaburzeniami nerwicowymi, objawami psychosomatycznymi i zaburzeniami stanu psychicznego. Badania duńskie pokazały wysoką zależność pomiędzy występowaniem depresji a czynnikami psychospołecznymi występującymi w pracy¹⁶. Natomiast, badacze Bongers i de Winter¹⁷ wskazali zagrożenia zawodowe korelujące z występowaniem dolegliwości i chorób układu mięśniowo-szkieletowego, którymi są: monotonna praca, zbyt duże obciążenie pracą, presja czasu, słaba kontrola pracy, brak wsparcia ze strony współpracowników. Zagrożenia te badali również Chińczycy, którzy dostrzegli zależność w występowaniu dolegliwości mięśniowo-szkieletowych z takimi czynnikami, jak: bezpieczeństwo pracy, zagrożenia fizyczne i ergonomiczne środowiska pracy, równowaga w relacji praca-dom, styl kierowania przełożonego i wsparcie instrumentalne od przełożonego oraz postrzeganie swojej pracy jako stresującej.

Obecnie dysponujemy znaczną wiedzą na temat zawodowych zagrożeń zdrowia, ich źródeł i skutków oraz sposobów zapobiegania. Wiedza ta stanowi cenne zasoby dla pracodawców, pracowników oraz doradców zawodowych. Dla tych ostatnich jest przydatna zarówno w procesie wspomagania

¹⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fourth European working conditions survey, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006.

¹⁵ B. Dudek i in., *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*, Łódź 2004.

¹⁶ A. Potocka, *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach*.

¹⁷ Tamże.

nia młodzieży w budowaniu osobistego kapitału kariery i planach edukacyjno-zawodowych, jak również w poradnictwie dla dorosłych – w procesie zarządzania karierą i tym samym zarządzaniu własnym zdrowiem i energią życiową. Główne wskazówki dla pracodawców i pracowników dotyczące zarządzania ryzykiem psychospołecznym, prewencją stresu, przemocą i mobbingu w miejscu pracy opublikowała WHO w 2008 roku, w serii dokumentów na temat zdrowia zawodowego pt. „Protecting Worker’s Health” („Ochrona zdrowia pracujących”)¹⁸. W Polsce programy i kampanie dotyczące prewencji stresu i ochrony zdrowia w miejscu pracy realizowane są między innymi przez Państwową Inspekcję Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy (CIOP), Instytut Medycyny Pracy oraz ZUS. Na przykład, Okręgowe Inspektoraty Pracy organizują szkolenia z zakresu metod i technik radzenia sobie ze stresem oraz poradnictwo prawne w zakresie ochrony zdrowia pracownika w miejscu pracy. CIOP natomiast prowadzi kampanię „Stres w pracy? Nie, dzięki!”¹⁹, realizowany w latach 2014-2015 w ramach europejskiej kampanii informacyjnej prowadzonej pod patronatem Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)²⁰. Głównym celem tej kampanii jest zwiększenie wiedzy na temat stresu i zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy oraz zachęcenie pracodawców oraz menedżerów i pracowników do prowadzenia współpracy w zakresie zarządzania tymi zagrożeniami. Warto podkreślić, że problem ochrony zdrowia pracowników stanowi element wielu polityk i wpisany jest w strategię rozwoju każdego państwa. Strategia Rozwoju Kraju 2020²¹ w obszarze zdrowia przewiduje realizację wielu zadań w zakresie zwiększenia bezpieczeństwa zdrowotnego obywatela, między innymi poprzez kształtowanie świadomości zdrowotnej i zdrowego stylu życia, poprzez promocję i edukację zdrowotną w różnych środowiskach (szkoła, praca, instytucje)²². Także w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego²³ założono działania dotyczące poprawy jakości kapitału ludzkiego poprzez promowanie i wspieranie działań o charakterze prozdrowotnym i profilaktycznym w odniesieniu do chorób zawo-

¹⁸ Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, *Zarządzanie Ryzykiem Psychospołecznym – ramowe podejście europejskie. Wskazania dla pracodawców i reprezentantów pracowników*, Warszawa 2009; http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMAEF%20CIOP-PIB%20booklet_.pdf. [dostęp: 10.09.2014].

¹⁹ <http://stres.ciop.pl/> [dostęp: 10.09.2014].

²⁰ <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/stres/03110701.htm> [dostęp: 10.09.2014].

²¹ http://strateg.stat.gov.pl/strategie_pliki/Sredniookresowa_Strategia_Rozwoju_Kraju.pdf [dostęp: 10.09.2014].

²² Analiza dokumentów strategicznych w obszarze zdrowia w kontekście programowania działań EFS w perspektywie finansowej na lata 2014-2020 [dostęp: 10.09.2014].

²³ http://strateg.stat.gov.pl/strategie_pliki/Strategia_Rozwoju_Kapitalu_Ludzkiego_2020.pdf [dostęp: 10.09.2014].

dowych i cywilizacyjnych. Na przykład, w działaniu z zakresu ochrony zdrowia w ramach celu szczegółowego 4. – „Poprawa efektywności systemu opieki zdrowotnej oraz zdrowia obywateli” planuje się kształcenie edukatorów zdrowia odpowiedzialnych za realizację działań w obszarze promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej w środowisku lokalnym. Jest więc nadzieja, że szeroko planowane działania na poziomach lokalnych i globalnym przyczynią się poprawy kondycji zdrowotnej pracowników.

Zdrowie jako obszar poradnictwa zawodowego

Jak widać, ochrona zdrowia i profilaktyka prozdrowotna staje się obecnie problemem niezwykle istotnym. Na współczesnym rynku pracy wciąż rośnie liczba zagrożeń dla zdrowia, głównie w obszarze czynników psychospołecznych. Zalicza się do nich nie tylko te związane z pracą i jej środowiskiem, ale także: brak pracy, wysokie bezrobocie wśród młodych oraz narastające zjawisko NEETs, konieczność pracy poniżej posiadanych kwalifikacji lub za zaniżone wynagrodzenie, niestabilność zatrudnienia (np. „umowy śmieciowe”), migracje zarobkowe, rosnące wymagania zawodowe powodujące przymus ciągłego doskonalenia zawodowego lub nabywania wciąż nowych kwalifikacji i umiejętności, przekwalifikowanie, wydłużanie wieku przejścia na emeryturę i wiele innych. Z tej perspektywy przygotowanie zawodowe, jak również planowanie kariery zawodowej powinno uwzględniać aspekty związane z rozwijaniem samoświadomości zdrowotnej. Nie dotyczy to tylko kwalifikacji czy wymagań zdrowotnych w zakresie danego zawodu bądź specjalności, ale także wyposażenia jednostkę w wiedzę na temat potencjalnych zagrożeń i umiejętności przeciwdziałania im, jak choćby radzenia sobie ze stresem czy bilansowania psychologicznych kosztów pracy i zachowania równowagi praca-życie. Warto podkreślić, że świadomość własnego zdrowia kształtuje się już w dzieciństwie, kiedy formują się pierwsze nawyki człowieka dotyczące dbałości o zdrowie: żywienia, spędzania czasu wolnego i rekreacji, radzenia sobie z emocjami i stresem, jak również zarządzania relacjami praca-życie, czy też praca-wypoczynek – które dziecko obserwuje u rodziców, w otoczeniu, mediach. Ważnymi elementami kształtowania się tej świadomości w procesie rozwoju jest stosunek człowieka do samego siebie (poczucie własnej wartości, godności i podmiotowości, a także samowiedza), do własnego ciała, stanu zdrowia fizycznego i psychicznego (samoregulacja) oraz do otoczenia (relacje z innymi ludźmi i bliskimi, odniesienie do natury). Indywidualne poczucie „zdrowia” kształtuje się więc przez całe życie i stanowi unikalny zasób danej jednostki.

Przypisywanie wyjątkowej wartości zdrowiu ludzkiemu towarzyszy człowiekowi od zarania dziejów. Jedną z pierwszych definicji zdrowia sformułował Hipokrates (460-377 p.n.e.)²⁴, uważany za „ojca medycyny europejskiej”. Prosta definicja zdrowia Hipokratesa – wskazująca, że: zdrowie to dobre samopoczucie, choroba zaś złe samopoczucie – znajduje odzwierciedlenie we współczesnych podejściach, jak choćby wspomnianej wcześniej definicji zdrowia sformułowanej przez WHO. Według Hipokratesa, wspomniane stany zależą od równowagi pomiędzy człowiekiem a jego otoczeniem. Utrzymanie zewnętrznej równowagi pomiędzy jednostką a jej środowiskiem umożliwia zachowanie równowagi wewnętrznej. Ujęcie zdrowia przez Hipokratesa w kategoriach dobrego lub złego samopoczucia uwzględniało subiektywizm, zawężający rozumowanie tych pojęć do indywidualnego odczuwania oraz odbierania otoczenia. Obecnie pojęcie zdrowia rozpatrywane jest szeroko i wielokontekstowo. B. Woynarowska wymieniając następujące ujęcia zdrowia występujące we współczesnych koncepcjach²⁵, uważa, że zdrowie to:

- zdolność człowieka do codziennego, prawidłowego funkcjonowania – wykonywania zadań i ról społecznych; osiągnięcia szczytu swoich możliwości fizycznych, psychicznych i społecznych; wszechstronnego rozwoju i stawiania sobie wymagań; adaptacji w zmieniającym się środowisku; zaspokajania własnych potrzeb; redukcji napięć;

- potencjał fizyczny i psychiczny dający możliwość rozwijania różnorodnych aktywności (samorealizacja, twórcze życie);

- równowaga i harmonia możliwości fizycznych, psychicznych oraz społecznych człowieka, dyspozycja do utrzymania równowagi między organizmem człowieka a wymaganiami otoczenia – równowaga zasobów i obciążeń;

- dobra jakość życia: samopoczucie, szczęście, zadowolenie z życia, samorealizacja.

Tak szerokie rozumienie zdrowia wymaga dobrego przygotowania do dbałości o nie i świadomego zarządzania nim na przestrzeni całościowej – także zawodowej. Dlatego, edukacja i profilaktyka prozdrowotna dotyczy także poradnictwa zawodowego. B. Woynarowska słusznie zauważa, że:

stwarzanie ludziom możliwości zastanawiania się nad tym: Co to jest zdrowie? pomaga im uświadomić sobie, co dla nich ono znaczy, zachęcić do zainteresowania się zdrowiem nie tylko jako przeciwieństwem choroby²⁶.

²⁴ B. Woynarowska, *Edukacja zdrowotna. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2008, s. 18.

²⁵ Tamże, s. 20.

²⁶ Tamże, s. 23.

Rozwijanie świadomości własnego zdrowia dotyczy wielu aspektów funkcjonowania człowieka. Do obszarów edukacji zdrowotnej B. Woynarowska²⁷ zalicza: zdrowe żywienie, dbałość o ciało i aktywność fizyczną oraz zdrowie psychospołeczne, na które składają się takie kategorie, jak: umiejętność radzenia sobie z emocjami i stresem, optymizm, poczucie tożsamości i własnej wartości, potencjał twórczy, umiejętności życiowe. Do tych ostatnich Autorka zalicza, odwołując się klasyfikacji WHO i UNICEF, następujące umiejętności²⁸:

- umiejętności i komunikację interpersonalną, podejmowanie decyzji i myślenie krytyczne (WHO, 1993);
- umiejętności interpersonalne, budowanie samoświadomości, budowanie własnego systemu wartości, podejmowanie decyzji, radzenie sobie i kierowanie stresem (UNICEF, 2001).

Według WHO, umiejętności życiowe umożliwiają jednostce podejmowanie takich zachowań, które pozwalają jej efektywnie radzić sobie z zadaniami i wyzwaniami życia codziennego.

Warto zauważyć, że wskazane powyżej umiejętności życiowe ważne są nie tylko w zarządzaniu własnym zdrowiem, ale także w budowaniu osobistego kapitału kariery. Obecnie sukces zawodowy oparty jest na permanentnym rozwoju oraz umiejętnościach konstruowania i rekonstruowania własnego życia. Konstruowanie własnej kariery²⁹, rozpatrywane na tle konstruowania własnego życia³⁰, opiera się na budowaniu osobistego kapitału kariery poprzez nabywanie i rozwijanie kompetencji kariery³¹. Według M. Savickasa, ważna w tym procesie jest umiejętność poznawania siebie w kontekście trzech ról: aktora, autonomicznie działającego podmiotu (*agent*) oraz autora (swojego życia, własnej kariery)³². Przygotowywanie do kariery zawodowej obejmuje więc: poznawanie i rozumienie samego siebie, rozwijanie umiejętności autorefleksji i formułowania trafnej samooceny. Do ważnych umiejętności zalicza się także tolerancję dla niepewności i zmienności oraz zdolność do ponoszenia odpowiedzialności zarówno za własne sukcesy, jak i za porażki³³. Ważne jest bowiem nie tylko radzenie sobie

²⁷ Tamże, s. 6-10.

²⁸ Tamże, s. 445.

²⁹ M.L. Savickas, *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, Journal of Employment Counselling, 2011, 48, s. 179-181.

³⁰ M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery*, Warszawa 2011, s. 209.

³¹ Zob. A. Cybal-Michalska, *Rozwój kariery jako proces inwestowania w kapitał kariery*, Studia Edukacyjne, 2012, 22, s. 204-207.

³² M.L. Savickas, 2011, za: J. Minta, *Od Aktora do Autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa 2012, s. 8.

³³ U. Beck, 2002, za: tamże.

z sytuacjami nieprzewidywalnymi, ale także gotowość do podejmowania i rozwiązywania zadań przewidywalnych³⁴. Wskazane kompetencje umożliwiają jednostce lepsze radzenie sobie z wyzwaniami współczesnego świata i rynku pracy, takimi jak: zmienność, mobilność, niepewność, nieprzewidywalność, samoodповідzialność jednostki za własny los i karierę zawodową. Zapewniają zdrowie psychospołeczne, zwiększają szanse na rozwój zawodowy i wyższą jakość życia.

Na wagę rozwijania kompetencji psychospołecznych w procesie przygotowania jednostki do kariery zawodowej i w zarządzaniu nią zwraca uwagę H. Skłodowski, wskazując te kompetencje jako kluczowe w radzeniu sobie z różnego typu zagrożeniami związanymi z pracą zawodową człowieka. Badacz ten zauważa, że

problem zdrowia psychicznego społeczeństwa doby globalizacji staje się coraz poważniejszy. Należy traktować go jako ważną dziedzinę wiedzy teoretycznej i działalności praktycznej, ukierunkowanych na ochronę zdrowia psychicznego społeczeństwa³⁵.

W opinii H. Skłodowskiego, aby skutecznie przetrwać w sytuacji kryzysowej, trzeba wykształcić umiejętność poradzenia sobie w sytuacjach trudnych, samodzielność w rozwiązywaniu złożonych problemów życiowych i w pokonywaniu wszelkiego rodzaju trudności³⁶. Człowiek, który ma świadomość tego, jak działa jego mózg w warunkach stresu, może nauczyć się mądrze wykorzystywać jego możliwości w przypadku ekstremalnego stresu³⁷. H. Skłodowski uważa, że te kompetencje są elementem zwiększania świadomości własnego zdrowia i budowania efektywności zawodowej³⁸.

Także K. Dąbrowski w swojej koncepcji dezintegracji pozytywnej podkreśla, że zdrowie psychiczne odgrywa kluczową rolę w radzeniu sobie z problemami współczesności. Drogą zaś do zdrowia psychicznego jest, według Dąbrowskiego, świadome podnoszenie energii fizycznej i psychicznej poprzez umiejętne zarządzanie własnym potencjałem energetycznym. Dąbrowski utożsamia zdrowie psychiczne z dobrostanem, który definiuje jako

³⁴ M.L. Savickas, 2011, za: tamże, s. 10.

³⁵ H. Skłodowski, *Psychologiczne wyzwania kryzysu*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, 2010, XI, 1, s. 20.

³⁶ Tamże, s. 18.

³⁷ Tamże, s. 12.

³⁸ H. Skłodowski, niepublikowane materiały konferencyjne – „Od szkoły do kariery”, SAN, Łódź 12.01.2012, adres: http://alfa.pao.pl/dpf/konferencja_polskie_prezentacje/MULTI_POTENCJALIZM%20ZAWODOWY_%20prof.%20H.Sklodowski_PL.pdf, [dostęp: 21.09.2014].

zdolność do wielopłaszczyznowego i wielopoziomowego rozwoju psychicznego, jako zdolność do rozwoju w kierunku wszechstronnego rozumienia, przeżywania, odkrywania i tworzenia coraz wyżej hierarchii rzeczywistości i wartości, aż do konkretnego ideału indywidualnego i społecznego³⁹.

Wymaga to zsynchronizowanego oddziaływania na obydwie sfery ludzkiego potencjału: fizyczną i psychiczną. Dąbrowski postrzega zdrowie psychiczne jako podstawowy element i siłę sprawczą rozwoju człowieka, jako „ośrodek dyspozycyjności, organizacji i kierownictwa”⁴⁰. Wskazane w powyższej definicji elementy poznania, przeżywania i realizacji umożliwiają pełną dynamikę rozwoju człowieka, jego odkrywcość i twórczość⁴¹. Dobrostan umożliwia rozwój, w tym rozwój zawodowy, samorealizację i twórcze życie.

Koncepcja poradnictwa edukacyjno-terapeutycznego zorientowanego na rozwijanie świadomości zdrowotnej H. Skłodowskiego

Odwołując się, między innymi, do wspomnianej powyżej koncepcji K. Dąbrowskiego, H. Skłodowski formułuje koncepcję poradnictwa edukacyjno-zawodowego zorientowanego na rozwijanie świadomości własnego zdrowia poprzez podnoszenie własnego poziomu energetycznego przez jednostkę.

System doradztwa zawodowego i aktywizacji zawodowej (poszerzony o dodatkowe elementy) powinien uwzględniać konieczność świadomego budowania swego potencjału energetycznego przez jednostkę, by mogła ona efektywnie korzystać ze swoich zawodowych możliwości. Ogólny potencjał energetyczny organizmu tworzy potencjał energii psychicznej oraz potencjał energii fizycznej, jednak do tej pory żaden system aktywizacji zawodowej nie zajmuje się tą problematyką⁴².

Ten ogólny poziom energetyczny jednostki należy zwiększać przez następujące działania⁴³:

1. Świadomie podnosić poziom energii psychicznej poprzez:
 - samokontrolę i samoregulację emocjonalną, świadome kształtowanie pozytywnych stanów emocjonalnych,

³⁹ K. Dąbrowski, *W poszukiwaniu zdrowia psychicznego*, Warszawa 1996, s. 22-23.

⁴⁰ Tamże, s. 23.

⁴¹ Tamże.

⁴² H. Skłodowski, niepublikowane materiały konferencyjne.

⁴³ Tamże.

- zaspokajanie potrzeby więzi społecznych. Psychologia indywidualna poszukuje rozwiązania problemów rozwoju i funkcjonowania jednostki we wspólnocie. Stoi na stanowisku, że wzmocnienie poczucia więzi społecznej stwarza szanse dla skutecznego przeobrażenia całego społeczeństwa.

2. Świadomie podnosić poziom energii fizycznej poprzez:

- ćwiczenia ruchowe,
- ćwiczenia oddechowe,
- połączone ćwiczenia świadomego ruchu i oddechu (np. Tai-chi lub joga).

H. Skłodowski podkreśla, że w nowoczesnym modelu doradztwa zawodowego powinny znaleźć się takie obszary, jak: wzmacnianie odporności psychofizycznej oraz podnoszenie poziomu energetycznego organizmu – jako obowiązkowe, istotne elementy świadomego budowania kariery zawodowej. W tym celu H. Skłodowski proponuje włączenie aspektu edukacyjno-terapeutycznego do oddziaływań systemowych doradztwa zawodowego. Jest to, zdaniem badacza, niezbędne dla skutecznego rozwijania potencjału ludzkiego oraz dla kształtowania aktywności i efektywności zawodowej jednostek. H. Skłodowski zwraca także uwagę na zmieniające się potrzeby rynku pracy i oczekiwania pracodawców, którzy coraz częściej, oprócz kwalifikacji, wymagają od pracowników umiejętności społecznych, samodzielnego myślenia, myślenia strategicznego, odporności na stres, pozytywnego nastawienia psychicznego, dużej aktywności, zaangażowania, wydajności. Stąd też potrzeba włączania w proces poradnictwa wskazanych obszarów, w tym zwiększania świadomości własnego zdrowia.

Koncepcja poradnictwa edukacyjno-terapeutycznego zorientowanego na zwiększanie świadomości własnego zdrowia H. Skłodowskiego uwzględnia następujące zadania⁴⁴:

I. Kierunek edukacyjny:

1. Podwyższenie świadomości psychologicznych mechanizmów funkcjonowania zawodowego oraz wykształcenie umiejętności samodzielnego zarządzania własną karierą zawodową i świadomego kształtowania jej ścieżek.

2. Podwyższenie potencjału osobowościowego – np.: umiejętności myślenia strategicznego, samokierowania, podnoszenia poziomu samoakceptacji i poczucia kontroli wewnętrznej, czyli skuteczności działania.

3. Nabycie wiedzy i umiejętności rozpoznawania sytuacji zagrożenia stresem, a także znajomości strategii postępowania w stresie.

4. Nabycie wiedzy na temat umiejętności samodzielnego, świadomego budowania i utrzymania poziomu energetycznego organizmu, w tym

⁴⁴ Tamże.

kształcenie umiejętności samokontroli, samoregulacji emocjonalnej i kształtowania pozytywnych stanów emocjonalnych oraz twórczego wykorzystania pozytywnych emocji, także umiejętności podnoszenia energii fizycznej.

II. Kierunek terapeutyczny:

1. Usuwanie braków lub nieprawidłowości w zakresie komunikacji interpersonalnej.

2. Usuwanie nieprawidłowych reakcji na frustrację i stres poprzez odbycie odpowiednich treningów podwyższania skutecznego funkcjonowania w stresie i radzenia sobie wobec frustracji.

3. Trening budowania więzi społecznych poprzez różnego rodzaju wyjazdy integracyjne lub zajęcia grupowe.

4. Podnoszenie poziomu energetycznego organizmu poprzez udział w specjalnych zajęciach treningowych, wyjazdach grupowych, obozach aktywizacyjnych itp.

H. Skłodowska podkreśla, że w rzeczywistości obydwie te kierunki – edukacyjny i terapeutyczny – są wzajemnie powiązane, bowiem edukacja związana jest z aspektem terapeutycznym, a terapia – z aspektem edukacyjnym. Dla realizacji wyżej wymienionych zadań potrzebne jest wprowadzenie specjalnych programów edukacyjnych i terapeutycznych. Niektóre programy już istnieją, inne wymagają pewnego dostosowania. Z pewnością jednak obszar ten staje się coraz ważniejszy wobec rosnących wymagań współczesnego rynku pracy.

Podsumowanie

Rozwijanie samoświadomości zdrowotnej staje się jednym z ważnych kierunków rozwoju systemu doradztwa zawodowego, podążającym za przemianami społecznymi i ekonomiczno-gospodarczymi. Stosunek człowieka do własnego zdrowia kształtuje się już w dzieciństwie, kiedy formują się pierwsze nawyki człowieka dotyczące dbałości o zdrowie: żywienia, spędzania czasu wolnego i rekreacji, radzenia sobie z emocjami i stresem, czy też akceptacji własnego ciała. W najmłodszych latach życia człowieka formują się też jego postawy i przekonania odnoszące się do relacji praca – zdrowie – życie czy też praca – wypoczynek, które dziecko i młody człowiek nabywa obserwując swoje najbliższe otoczenie, a później podejmując własne działania w szkole, a następnie w pracy zawodowej. Ważnymi elementami kształtowania się samoświadomości zdrowotnej jest stosunek człowieka do samego siebie, poczucie własnej wartości, sprawczości i podmiotowości, jak

również rozwijanie umiejętności niezbędnych w rozwoju, samorealizacji oraz radzeniu sobie z wyzwaniami współczesnego świata i rynku pracy. Zdrowie jest zasobem i wartością nie tylko w wymiarze jednostkowym, ale także kapitałem społecznym, który wspomaga rozwój gospodarczy i ekonomiczny. Warto raz jeszcze podkreślić, że zdrowie człowieka aż w połowie zależy od jego stylu życia, na który składają się zarówno starania jednostki, jak też wysiłki podejmowane przez państwo, społeczeństwo, rodzinę i najbliższe otoczenie. Z perspektywy tej włączenie tego obszaru w proces poradnictwa zawodowego i aktywizacji zawodowej jest wymogiem obecnych czasów, uzasadnionym społecznie i ekonomicznie.

BIBLIOGRAFIA

- Analiza dokumentów strategicznych w obszarze zdrowia w kontekście programowania działań EFS w perspektywie finansowej na lata 2014-2020 [dostęp: 10.09.2014].
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, *Zarządzanie Ryzykiem Psychospołecznym – ramowe podejście europejskie. Wskazania dla pracodawców i reprezentantów pracowników*, CIOP, Warszawa 2009.
- Cybał-Michalska A., *Rozwój kariery jako proces inwestowania w kapitał kariery*, Studia Edukacyjne, 2012, 22.
- Czapiński J., *Szczęście – złudzenie czy konieczność?* [w:] *Złudzenia, które pozwalają żyć*, red. M. Kofta, T. Szutrowa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2001.
- Dąbrowski K., *W poszukiwaniu zdrowia psychicznego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996.
- Dudek B., *Czynniki psychospołeczne a zdrowie pracowników*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera, 56(5), Łódź 2005.
- Dudek B., Waszkowska M., Merecz D., Hanke W., *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera, Łódź 2004.
- Dugiel B., Tustanowska K., Kęcka K., Jasińska M., *Przegląd teorii stresu*, Acta Scientifica Academiae Ostroviensis, 2012, 1: źródło: <http://zn.wsibip.edu.pl/wydania/zeszyt1/sekcjaB/3.pdf>.
- European Agency for Safety and Health at Work: *Working on stress. Prevention of psychosocial risk and stress at work in practice*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg, źródło: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/104> [dostęp: 21.09.2014].
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fourth European working conditions survey*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006 [dostęp: 21.09.2014].
- Gólczyński M., *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, PIP, Warszawa 2009: <http://www.pip.gov.pl>. [dostęp: 21.09.2014].
- Health aspects of wellbeing in workplaces*, Report on a WHO Working Group. EURO Reports and Studies 31. Prague 1979, http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMAEP%20CIOP-PIB%20booklet_.pdf. [dostęp: 21.09.2014].

- Ignatowski G., *Edukacja ekologiczna w świetle dokumentu „Nasza wspólna przyszłość”*, Pedagogika Rodziny [Family Pedagogy], 2012, 2, 4.
- International Labour Organization, <http://ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang-en/index.htm> [dostęp: 20.09.2014].
- Merecz D. (red.), *Skala Ryzyka Psychospołecznego. Budowa, zasady stosowania*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera, Łódź 2010, <http://www.diagnoza.psychostreswpracy.pl/upload/files/SRP%20-%20podr%C4%99cznik.pdf>, [dostęp: 20.08.2014]
- Międzynarodowa Organizacja Pracy <http://ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang-en/index.htm> [dostęp: 20.09.2014].
- Minta J., *Od Aktora do Autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEŻiU, Warszawa 2012.
- National Institute for Occupational Safety and Health – Narodowy Instytut Bezpieczeństwa Pracy i Zdrowia [dostęp: 21.09.2014].
- PIP <http://www.pip.gov.pl/html/pl/prewencja/stres/03110701.htm>, [dostęp: 21.09.2014].
- Potocka A., *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I – Rozważania teoretyczne*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera, 61(3), Łódź 2010, źródło: <http://medpr.imp.lodz.pl>.
- Savickas M.L., *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, Journal of Employment Counselling, 2011, 48.
- Skłodowski H., niepublikowane materiały konferencyjne – „Od szkoły do kariery”, SAN, Łódź 12.01.2012: http://alfa.pao.pl/dpf/konferencja_polskie_prezentacje/MULTIPOTENCJALIZM%20ZAWODOWY_%20prof.%20H.Sklodowski_PL.pdf, [dostęp: 21.09.2014].
- Skłodowski H., *Psychologiczne wyzwania kryzysu, Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 2010, XI, 1.
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020.
- Strategia Rozwoju Kraju.
- Szumigraj M., *Poradnictwo kariery*, Oficyna Wydawnicza ŁOŚGRAF, Warszawa 2011.
- Terelak J.F., *Człowiek i stres*, Wydawnictwo Branta, Bydgoszcz 2008.
- Tyszką T., *Praca. Bezpieczeństwo w pracy* [w:] *Encyklopedia psychologii*, red. W. Szewczuk, Fundacja Innowacja, Warszawa 1998.
- Waszkowska M., Merecz D., Drabek M., *Programy prewencji stresu zawodowego – strategię, techniki, ocena skuteczności. Część I – Narodowe i międzynarodowe działania na rzecz przeciwdziałania stresowi w miejscu pracy*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera, 60(6), Łódź 2009, źródło: <http://medpr.imp.lodz.pl>.
- Woynarowska B., *Edukacja zdrowotna. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- http://strateg.stat.gov.pl/strategie_pliki/Sredniookresowa_Strategia_Rozwoju_Kraju.pdf, [dostęp: 10.11.2014].
- http://strateg.stat.gov.pl/strategie_pliki/Strategia_Rozwoju_Kapitalu_Ludzkiego_2020.pdf, [dostęp: 10.11.2014].
- <http://stres.ciop.pl/> [data dostępu: 21.09.2014].