

*Wiedza – rzecz nabyta, powiedział pewien student,  
odbierając notatki z wykładu [...].*

Stefanowicz B. (2013)

## Wiedza, umiejętności i kompetencje pracowników służby bhp w ciągłym doskonaleniu zawodowym

Knowledge, skills and competencies of health and safety professionals in continuous professional development

**Key words:** knowledge, skills, competencies, health and safety service.

**Abstract:** The aim of the paper was to identify knowledge, skills and competencies of health and safety professionals (OHS). In the first part of the research the bibliographic query was conducted to identify arrangements concerning the concepts of knowledge, skills and competencies. In the empirical part (1) on the basis of the analysis of learning outcomes, the range of knowledge, competences and skills of OSH graduates was identified and (2) on the basis of the analysis of responses from OSH workers, the range of knowledge, skills and competences necessary to work in the OSH service was presented. The author's contribution encompasses conducting a qualitative research and systematization of the obtained results.

**Słowa kluczowe:** wiedza, umiejętności, kompetencje, służba bhp.

**Streszczenie:** Celem opracowania była identyfikacja wiedzy, umiejętności oraz kompetencji pracowników służby bhp. W części literaturowej zaprezentowano ustalenia literaturowe w zakresie definiowania pojęć: wiedza, kompetencje oraz umiejętności. W części empirycznej (1) na podstawie analizy efektów uczenia się wskazano zakres wiedzy, kompetencji oraz umiejętności absolwentów studiów kierunku bhp oraz (2) na podstawie analizy odpowiedzi uzyskanych od pracowników służby bhp przedstawiono zakres wiedzy, umiejętności oraz kompetencji niezbędnych do pracy w służbie bhp. Wkładem autorki jest realizacja badania jakościowego oraz usystematyzowanie uzyskanych wniosków.

### Wprowadzenie

Służba bhp jest wyspecjalizowaną wyodrębnioną komórką w organizacji. Zajmuje się organizowaniem organizowania (Lalaloopsy 2012) bezpieczeństwa pracy. Jej zadaniem jest nie tylko organizowanie działalności profilaktycznej w celu zapo-

biegania zagrożeniom zawodowym oraz doskonalenie warunków pracy, ale także kontrolowanie wykonywania wspomnianych zadań oraz doradztwo w zakresie bhp. Przepisy zawarte w Rozporządzeniu w sprawie służbie bhp (Dz. U. 1997 nr 109 poz. 704 z późn. zm.) nadały służbie bhp oraz osobom wykonującym jej zadania wysoką rangę (Ambroziewicz 2012). Zarówno jedni, jak i drudzy otrzymali mocne uprawnienia, od kontrolnych, poprzez opiniodawcze, aż do władczych. Uprawnienia te, mają istotne znaczenie przy kreowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla każdej ze stron stosunku pracy w organizacji.

Dla właściwego realizowania obowiązków służby bhp niezbędne są dedykowana wiedza, umiejętności oraz kompetencje. Ich zakres został uregulowany przepisami prawa (Dz. U. 1997 nr 109 poz. 704 z późn. zm.), zaś uszczegółowiony efektami uczenia się właściwymi dla poziomów VI i VII Polskiej Ramy Kwalifikacji.

W zawiązku z powyższym za cel opracowania przyjęto identyfikację wiedzy, umiejętności oraz kompetencji pracowników służby bhp.

### Uwagi metodyczne

W tabeli 1 przedstawiono autorską procedurę przygotowania oraz przeprowadzenia badania empirycznego w podziale na poszczególne zadania i metody ich realizacji.

**Tabela 1. Procedura badawcza**

Lp.	Zadanie	Metody, techniki, narzędzia
1	Konceptualizacja obszaru badań (identyfikacja problemu badawczego)	Krytyczna analiza piśmiennictwa
2	Dobór pytań badawczych, opracowanie kwestionariusza wywiadu	Krytyczna analiza piśmiennictwa
3	Dobór próby badawczej	Celowy dobór próby badawczej
4	Przeprowadzenie badania empirycznego	Wywiad bezpośredni ustrukturyzowany
5	Analiza i interpretacja wyników	Transkrypcja odpowiedzi, analiza semantyczna tekstu, analiza porównawcza
6	Wnioskowanie	Synteza i uogólnienie

Źródło: opracowanie własne.

Pierwszym etapem badań była analiza piśmiennictwa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Łącznie przeglądowi poddano 44 pozycje bibliograficznych o charakterze opracowań zwartych, artykułów naukowych, norm, aktów prawnych oraz stron internetowych. Drugą fazę procedury badawczej stanowiło zidentyfikowanie

problemu oraz poszczególnych pytań badawczych. Kolejną, trzecią fazę procedury stanowił dobór próby badawczej. Zgodnie z zasadami przeprowadzania badań jakościowych (Maison 2015, Kaczmarek, Olejnik i Springer 2014) dobór próby miał tutaj charakter celowy. Jak wspomniano wcześniej, problematyka monografii koncentruje się wokół specyfiki funkcjonowania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Udział w badaniu zaproponowano 52 osobom, ostatecznie wywiady przeprowadzono z 44 osobami (Kołąkowski 2003). Byli to pracownicy służby bhp w przedsiębiorstwach zarówno prywatnych, jak i państwowych oraz osoby świadczące usługi bhp w ramach własnej działalności gospodarczej. Rozmowy przeprowadzono z 20 kobietami oraz 24 mężczyznami. Uczestnicy projektu byli w przedziale wiekowym od 22 do 75 lat. Czwartym etapem procedury badawczej była realizacja badania empirycznego, które wykonano metodą wywiadu bezpośredniego (osobistego) ustrukturyzowanego. Jest to technika typowa dla badań jakościowych. Wszystkie rozmowy miały charakter anonimowy, były nagrywane, o czym uczestnicy zostali poinformowani. Wszyscy respondenci wyrazili zgodę na rejestrację odpowiedzi. Wywiady zostały przeprowadzone w okresie od 1 kwietnia do 30 maja 2021 roku. Piąta faza procedury przeprowadzenia badania empirycznego to analiza i autorska interpretacja informacji uzyskanych w wyniku przeprowadzonych wywiadów. W etapie tym dokonano transkrypcji nagranych wcześniej odpowiedzi. Następnie poddano je szczegółowej analizie. Odnaleziono punkty wspólne oraz wskazano istotne różnice. Swobodny charakter przeprowadzenia badań jakościowych pozwolił na uwzględnienie w tekście specyficznych, czasem żartobliwych sformułowań oraz anegdot. Ostatnim etapem procedury badawczej było wnioskowanie w zakresie przyjętych pytań i problemów badawczych.

### **Wiedza, umiejętności i kompetencje – ustalenia literaturowe**

Wiedza jest jednym z tych pojęć, które nie znalazły dotąd jednej, satysfakcjonującej oraz akceptowanej przez specjalistów definicji. Zaistnienie tego terminu przypisuje się Sokratesowi, który zgodnie z relacją Platona przyjął, że wiedza to poparte uzasadnieniem przekonanie (Stefanowicz 2013). Jak wspomniano, pojęcie wiedzy próbowano definiować już w starożytności (Galata 2004). Platon oraz Arystoteles okazali się pionierami poszukiwań odpowiedzi na znaczenie tego pojęcia (Nonaka, Takeuchi 2000). Następnie z definicją wiedzy zmagali się zwolennicy racjonalizmu (Kartezjusz), empiryzmu (F. Bacon, J. Locke, G. Berkeley, D. Hume) i epistemologii (I. Kant, K. Marks). Kolejny wkład w definiowanie wiedzy mieli dwudziestowieczni filozofowie (J.P Sartre, E. Husserl, M. Heidegger, L. Wittgenstein, W. James, M. Merlau-Ponty, J. Dewey), którzy uważali, że wiedza jest ściśle związana z działaniem i świadomością oraz bezpośrednim doświadczeniem (Kłak 2010). Neoklasycy jako pierwsi zwrócili uwagę na wiedzę przez pryzmat informacji, która posiada swoją cenę (Błaszczuk i in. 2004).

W tabeli 2 przedstawiono wybrane definicje wiedzy.

Tabela 2. Przegląd definicji wiedzy

Definicja	Źródło
[...] zasób wiadomości z jakiejś dziedziny	<i>Encyklopedia PWN</i> (1982), PWN, Warszawa
ogół wiadomości zdobyty dzięki uczeniu się, znajomość czegoś, uświadomienie sobie czegoś	M. Szymczak (red.), (1981), <i>Słownik języka polskiego</i> , PWN, Warszawa
podstawowy zasób ekonomiczny	P. Drucker (1999), <i>Spółeczeństwo postkapitalistyczne</i> , PWN, Warszawa
informacja stosowana do rozwiązania konkretnego problemu	W. Applehaus, A. Globe, G. Langero (1999), <i>Managing Knowledge. A Practical Web-Based Approach</i> , Addison-Wesley
szczególny rodzaj zasobu w organizacji [...] w odróżnieniu od innych zasobów, wiedzy przybywa w miarę jej używania	S. Galata (2004), <i>Strategiczne zarządzanie organizacją. Wiedza, intuicja, strategie, etyka</i> , Difin Warszawa
kompetencje organizacji, a także jej personelu, jego zdolności twórcze i naśladowcze; umiejętności, które można wykorzystać w procesach gospodarczych – wiedza zgromadzona w umysłach, publikacjach, dokumentach	M. Dolińska (2010), <i>Innowacje w gospodarce opartej na wiedzy</i> , PWN, Warszawa
wytwór informacji, zakorzeniony w przekonaniach i oczekiwaniach odbiorcy, jest ona związana z ludzkim działaniem	I. Nonaka, H. Takeuchi (2000), <i>Kreowanie wiedzy w organizacji</i> , Poltext, Warszawa
płynna mieszanina kontekstowych doświadczeń, wartości, informacji i umiejętności tworząca ramy dla oceny, zrozumienia i przyswajania nowych doświadczeń i informacji	A. Tiwana (2003), <i>Przewodnik po zarządzaniu wiedzą. E-biznes i zastosowania CRM</i> , Placet, Warszawa
szereg składowych: prawda, przekonania, przewidywania, pomysły, osądy, oczekiwania, metodologia, know-how	E. Turban (1992), <i>Expert Systems and Applied Artificial Intelligence</i> , Prentice Hall College, Macmillan
(1) znajomość rzeczy osiągnięta na podstawie doświadczenia (2), znajomość faktów, (3) co jest lub może być znane, (4) suma tego, co się wie (5), istota faktów nagromadzonych przez ludzkość	<i>Webster's Desk Dictionary of the English Language</i> (1990), Portland House, New York

Źródło: opracowanie własne na podstawie źródeł wskazanych w tabeli.

Analiza zawartych w tabeli 2 definicji wiedzy prowadzi do wniosku, że jest ona spersonifikowana oraz ściśle związana z czynnikiem ludzkim. Wobec czego można jasno stwierdzić, że to ludzie są głównym nośnikiem zasobu wiedzy.

Umiejętność, zgodnie z definicją zawartą w *Słowniku języka polskiego* (sjp.pwn.pl), to: (1) praktyczna znajomość czegoś, biegłość w czymś, (2) zdolność do wykonania

czegoś. W *Słowniku nowych terminów w praktyce szkolnej* (Goźlińska 1998) umiejętność zdefiniowano nieco szerzej jako: (1) gotowość do świadomego działania, opartą na wiedzy oraz konkretnym ruchowym opanowaniu (wyćwiczeniu) określonych czynności z możliwością dostosowania ich do zmiennych warunków, (2) cechą czegoś/kogoś, predyspozycja do robienia czegoś dobrze, wynikającą często z doświadczenia lub talentu, (3) cechą objawiającą się w działaniu, gdy coś się robi umiejętnie, sprawność, wyrobienie, wprawa. W słowniku online Glosebe (pl.glosebe.com) wyróżniono przykładowe umiejętności: strzeleckie, techniczne, w zakresie posługiwania się komputerem, wrodzone, zarządzania oraz umiejętność: adaptacji, analizy, autoprezentacji, czytania i pisanie, interpersonalne, komunikacji, koncentracji, korzystania z mediów, latania.

Kompetencje, zgodnie z definicją zawartą w *Słowniku języka polskiego* (sjp.pwn.pl) to: (1) zakres uprawnień urzędu lub urzędnika do zajmowania się określonymi sprawami i podejmowania dotyczących ich decyzji, (2) zakres czyjejs wiedzy, umiejętności i doświadczenia. W literaturze można odnaleźć wiele interpretacji terminu kompetencje. W *Encyklopedii organizacji i zarządzania* (1981) kompetencje definiowane są jako zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności przypisanych do konkretnego stanowiska w organizacji. W tabeli 3 przedstawiono przegląd wybranych definicji rozważanego pojęcia.

**Tabela 3. Przegląd definicji kompetencji**

Definicja	Źródło
Zakres wiedzy i umiejętności i odpowiedzialności, pełnomocnictw i uprawnień do działania. Kompetentny to uprawniony do działania i decydowania, mający podstawy i kwalifikacje do wydawania opinii i sądów.	Butkiewicz M. (1995), <i>Struktura modelu polskich standardów kwalifikacyjnych</i> , Wydawnictwo Edukacja i Praca, Warszawa.
To osobiste dyspozycje człowieka w zakresie posiadanej wiedzy, umiejętności i postaw, które zapewniają efektywność w realizowaniu zadań zawodowych na odpowiednim poziomie.	Filipowicz G. (2004), <i>Zarządzanie kompetencjami zawodowymi</i> , PWE, Warszawa.
Wszelkie cechy pracowników, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa.	Rostkowski T. (red.). (2004), <i>Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi</i> , Difin, Warszawa.
Zbiór wiedzy, uzdolnień, stylów działania, osobowości, wyznawanych zasad, zainteresowań i innych cech, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa.	Sajkiewicz A. (2002), <i>Jakość zasobów pracy</i> , Poltex, Warszawa.

Definicja	Źródło
<p>(1) Zdolność skutecznej realizacji określonych zadań związanych z pracą lub osiągnięcia pożądaných, wymiernych wyników oraz jako zdolność realizacji konkretnych wzorców zachowań. Kompetencja postrzegana w taki sposób ma charakter zdolności, umiejętności wykonywania zadań na określonym stanowisku lub reprezentuje zestaw cech niezbędnych do wykonania określonej pracy.</p> <p>(2) Zespół cech danej osoby, na które składają się charakterystyczne elementy takie, jak motywacja, cechy osobowości, umiejętności, samoocena związana z funkcjonowaniem w grupie oraz przyswojona i wykorzystywana wiedza.</p>	<p>Whiddet S., Hollyforde S. (2003), <i>Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi</i>, Wolters Kluwer, Kraków.</p>
<p>Podstawą kompetencji jest wiedza, rozważana na trzech poziomach: wiedzy w potocznym rozumieniu (wiedza deklaratywna), umiejętności (wiedza proceduralna), postawy (wykorzystanie wiedzy w praktyce).</p>	<p>Kossowska M. Sołtysińska I. (2002), <i>Szkolenia pracowników a rozwój organizacji</i>, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.</p>

Źródło: (Jedynak 2013, Butkiewicz 1995, Filipowicz 2004, Rostkowski 2004, Sajkiewicz 2002, Whiddet, Hollyforde 2003, Kossowska, Sołtysińska 2002).

Interpretacje zawarte w tabeli 3 wskazują na różne aspekty terminu kompetencje. Część z nich zwraca uwagę na cechy konkretnej osoby, które mają wpływ na jej zachowanie, inne podkreślają rolę wiedzy jako niezbędnego składnika kompetencji. Najczęściej spotykanym określeniem analizowanego pojęcia jest definiowanie kompetencji jako ogółu wiedzy i umiejętności, zdolności, cech i ról społecznych, sposobów rozumowania, postaw oraz zachowań.

Analiza definicji wiedzy, umiejętności oraz kompetencji prowadzi do wniosku, że pojęcia te uzupełniają się wzajemnie oraz są wobec siebie komplementarne. Jednak należy podkreślić fakt, że wiedza jest pojęciem nadrzędnym wobec umiejętności oraz kompetencji i stanowi podstawę do realizacji pozostałych. Warto także dodać, że wiedza ma charakter teoretyczny, umiejętności – praktyczny, a kompetencje – społeczny.

## **Wiedza, umiejętności i kompetencje studentów kierunku bezpieczeństwo i higiena pracy – analiza efektów uczenia się**

Wiedza, umiejętności oraz kompetencje pracowników służby bhp stanowią efekt końcowy procesu nauczania, który jest zgodny z Polskimi Ramami Kwalifikacyjnymi na poziomie VI i VII.

Analiza efektów uczenia się dla studiów I i II stopnia na kierunku bhp<sup>1</sup> wykazała, że wśród najczęściej wymienianych efektów w zakresie wiedzy wskazano znajomość i rozumienie:

- podstaw matematyki, fizyki, chemii oraz biologii w zakresie rozwiązywania problemów typowych dla bhp,
- zagadnień konstrukcji maszyn, materiałoznawstwa, technologii chemicznej związanych z procesem pracy,
- zagadnień z zakresu zagrożeń występujących w środowisku pracy,
- problematyki analizy i oceny ryzyka zawodowego,
- problematyki związanej z wypadkami przy pracy oraz chorobami zawodowymi,
- zagadnień z zakresu ergonomii,
- podstawowej wiedzy w zakresie systemu prawnego oraz prawnej ochrony pracy w Polsce,
- zagadnień z zakresu ochrony własności intelektualnej oraz prawa autorskiego,
- problematyki zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej,
- wiedzy z obszaru nauk społecznych (z zakresu nauk o zarządzaniu, zarządzania jakością, systemowego zarządzania bhp) niezbędnej do zrozumienia pozatechnicznych uwarunkowań oraz działań w zakresie bhp,
- wiedzy z zakresu wykorzystania technik komputerowych niezbędnych do wykonywania obowiązków służby bhp.

Analiza dostępnych na stronach internetowych efektów uczenia się<sup>2</sup> w kategorii umiejętności wykazała, że absolwent studiów na kierunku bhp powinien:

- umieć pozyskiwać informacje z różnych źródeł w zakresie bhp,
- potrafić przygotować udokumentowane opracowania z zakresu bhp (z wykorzystaniem języka specjalistycznego),
- posiadać umiejętności obsługi komputera,
- posługiwać się technikami informacyjno-komunikacyjnymi właściwymi dla realizacji zadań z zakresu bhp,
- umieć opracować dokumentację w zakresie bhp,
- umieć analizować i oceniać ryzyko zawodowe,
- umieć przeprowadzać kontrole w zakresie bhp,
- umieć prowadzić zajęcia dydaktyczne,
- doskonalić się samodzielnie oraz stale aktualizować swoją wiedzę.

Kwerenda dokumentów zawierających<sup>3</sup> efekty uczenia się dla kierunku studiów bhp wykazała, że ich absolwent powinien być gotów do:

- kształcenia się przez całe życie oraz ciągłego doskonalenia swoich umiejętności,
- samokształcenia się oraz pomocy innym w studiowaniu i samokształceniu się,
- współdziałania oraz pracy w grupie i przyjmowania w niej różnych ról,

<sup>1</sup> Przeglądowi poddano wykazy efektów uczenia się 10 uczelni prowadzących kierunek. Wykaz kierunków uzyskano wpisując frazę „bezpieczeństwo i higiena pracy” w wyszukiwarce portalu otouczelnie.pl

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Ibidem.





a w dalszej kolejności wymieniono wiedzę inżynierską, przepisy przeciwpożarowe, wiedzę medyczną oraz kryminalistykę.

*[...] od tego powinnam zacząć [...] trzeba mieć pewną ciekawość świata. Ja myślę, że w pierwszej kolejności trzeba mieć przynajmniej trochę wiedzy prawniczej, tak umieć poruszać się w gąszczu przepisów prawnych, od ustaw po rozporządzenia, trzeba być troszeczkę prawnikiem. Ochrona pracy obejmuje całokształt przepisów ustanowionych w celu ochrony pracownika w procesie pracy. Zarówno kodeks pracy, jak i inne przepisy określają ją zazwyczaj jako bezpieczeństwo i higienę pracy, zaś normy międzynarodowe i europejskie jako bezpieczeństwo i ochronę zdrowia (Florek, Zieliński 2009). Prawny system ochrony pracy stanowi integralną część gałęzi prawa, jaką jest prawo pracy, która określa normy prawne i ich usytuowanie w hierarchii źródeł prawa obejmującą ogół norm prawnych regulujących stosunki pracy oraz stosunki społeczne związane ze stosunkami pracy (Liszczyński 2006). Kodeks pracy to podstawowy oraz najważniejszy akt prawny regulujący relacje pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Kodeks pracy opisuje warunki, na jakich może być świadczona praca na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. Jednak należy zaznaczyć, że prawo pracy to nie tylko kodeks pracy – dział X, ale wszelkie akty prawne związane z bhp [...].*

*Wiedza, której często brakuje pracownikom służby bhp i mówię też o sobie – jestem samokrytyczny, to wiedza techniczna. Osobiście uważam, że studia behapowskie nie powinny być studiami podyplomowymi (mówię to jako osoba, która skończyła takie studia) – to powinny być studia inżynierskie, niezależnie od tego, czym będziemy się później zajmować. W literaturze nie sprecyzowano pojęcia wiedza techniczna. Można przyjąć, że jest to podstawowa wiedza z zakresu operowania środkami rzeczowymi. Jest to znajomość metod, narzędzi oraz technologii, którą stosuje się w danej dziedzinie, branży czy przedsiębiorstwie. Spektrum tej wiedzy jest bardzo szerokie [...] wiedza inżynierska to taki trzon wiedzy dla pracownika służby bhp.*

Jak wskazywali uczestnicy badania dla prawidłowego wykonywania zadań służby bhp, niezbędna jest wiedza interdyscyplinarna, począwszy od mechaniki, czyli całego zagadnienia związanego z maszynami i urządzeniami poprzez zagadnienia dotyczące chemii, biologii, psychologii, prawa oraz przeprowadzania szkoleń. Jest związana z medycyną, czasem zahacza o kryminalistykę. W bezpieczeństwie pracy interdyscyplinarność jest koniecznością. Nie można tu zrozumieć rozwiązań zaistniałych problemów bez połączenia wielu dyscyplin naukowych. Fakt ten potwierdza wykonana analiza efektów uczenia się. Jak wspomniano wcześniej, dla właściwego wykonywania pracy w służbie bhp niezbędna jest wiedza techniczno-inżynierska oraz znajomość przepisów prawa. Jak widać, interdyscyplinarność w bezpieczeństwie pracy jest niezbędna dla właściwej realizacji procesów w tym zakresie. Poznanie człowieka, jego otoczenia oraz wszystkich zależności związanych ze świadczeniem pracy nie może opierać się na wykorzystaniu tylko jednej dyscypliny. Złożoność procesów oraz samego człowieka w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga wyjścia poza wiedzę encyklopedyczną oraz połączenia wielu dyscyplin, nie tylko spojrzenia z jednej strony. *Praca w służbie bhp, to taki zawód, gdzie musimy być bardzo interdyscyplinarni.*

[...] psychologia tutaj niekiedy się przydaje, mamy przecież do czynienia z ludźmi. Psychologia pracy jako dziedzina psychologii stasowanej obejmuje wszelkie aspekty organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi. Jednym z jej podstawowych celów jest badanie działalności zawodowej pod kątem wykorzystania potencjału pracowników do podnoszenia wydajności pracy (m.files.pl). Przedmiotem zainteresowania psychologii pracy jest badanie zachowań ludzi w środowisku pracy pod kątem ochrony zdrowia i życia pracowników. Obejmuje zagadnienia z zakresu: (1) zagrożeń wypadkowych oraz postaw pracowników wobec nich, (2) cech psychicznych ofiar wypadków, (3) zapobiegania wypadkom. W przeszłości służba bhp badając wypadek przy pracy, nie uwzględniała czynników psychologicznych. Skupiano się jedynie na ustaleniu winnego wypadku, ukarania go oraz zrekompensowania szkody poszkodowanym. Nie przykładano uwagi do profilaktyki powypadkowej, aby w przyszłości takiego wypadku uniknąć (asystentbhp.pl, Dz.U. z 2018 r. poz. 1376 i 1699). Jednak zagadnienia związane z wypadkami przy pracy to niejedyna problematyka, z którą stykają się pracownicy służby bhp. Poprzez swoje zachowania mogą oni również próbować kształtować dobrą atmosferę w pracy, angażując się w wyjaśnianie powodów złych stosunków w pracy (portalbhp.pl).

Niezwykle istotnym czynnikiem, z którym ma do czynienia pracownik służby bhp w procesie pracy, jest stres. Bardzo często jest on powodem wypadków przy pracy lub absencji chorobowej. Stres może powodować zmęczenie oraz zmniejszenie wydolności umysłowej i psychicznej, zmniejszenie odporności na choroby, zmniejszenie sprawności wzroku, słuchu oraz precyzji czynności manualnych. Pracownik służby bhp powinien angażować się w stałe doskonalenie organizacji pracy, włączanie pracowników do optymalizacji własnych stanowisk pracy, wyrabianie postawy zaangażowania oraz pozytywnych emocji do pracy (ciop.pl). Podstawowa wiedza z psychologii, w tym psychologii pracy, niezbędna jest także podczas szkoleń: *z ludźmi trzeba umieć rozmawiać i najbardziej to widać na szkoleniach, [...] są różni ludzie, różne branże, trzeba umieć się dostosować, żeby chcieli coś wynieść i czegoś się nauczyć.* Powyżej wskazano jedynie kilka czynników, które mogą wymagać od pracownika służby bhp podstawowej wiedzy lub po prostu świadomości zagrożeń wynikających z czynników psychospołecznych.

*Każdy zakład pracy charakteryzuje się czymś innym, są produkowane inne wyroby [...]. Kodeks pracy nakłada praktycznie na każdego pracodawcę obowiązek utworzenia służby bhp lub przekazania jej obowiązków innej zatrudnionej osobie, niezależnie od branży, w której jednostka funkcjonuje. Wiedza branżowa to kolejne wskazanie, które można odnaleźć w Chmurze tagów na rysunku 1, ponieważ nie można być specjalistą od wszystkiego – niezbędna jest specjalistyczna wiedza w danym kierunku.*

Analogicznie jak w przypadku wiedzy, odpowiedzi na pytanie dotyczące umiejętności pracownika służby bhp zebrano oraz przedstawiono w postaci chmury tagów (rysunek 2).



Rys. 2. Chmura tagów – umiejętności pracowników służby bhp

Źródło: opracowanie własne.

[...] proszę pani, przede wszystkim te umiejętności, których nie można nabyć, one powinny gdzieś tam być w człowieku. Pracownik służby bhp powinien mieć dużą wiedzę, wysoką kulturę, umieć wystawiać się oraz równo traktować wszystkich pracowników. Z rysunku 2 można odczytać, że najczęściej wskazywane przez uczestników badania umiejętności dotyczyły:

- komunikacji,
- dyplomacji,
- odporności na stres,
- umiejętności pedagogicznych.

Uczestnicy badania najczęściej wskazywali umiejętności związane z komunikacją. Dla pracownika służby bhp zarówno komunikowanie, jak i komunikowanie się są bardzo istotne. *Umiejętności komunikacji są niezwykle ważne, ponieważ jest to praca z ludźmi – żywymi istotami [...] musimy umieć dostosować swój język do każdego człowieka.* Jak wspomniano wcześniej, pracownicy służby bhp pracują w każdej branży, w każdym rodzaju organizacji, mogą się specjalizować, ale mogą też być wielozadaniowcami. Tutaj niezwykle ważne jest dopasowanie odpowiedniego słownictwa do konkretnych jednostek lub osób. Uczestnicy badania wskazali także (w obszarze komunikacji) na *umiejętności rozmowy z ludźmi, ale też na umiejętność słuchania. Myślę, że nawet bardziej na początku słuchania, wsłuchiwanie się, co mówią ludzie, co mówi otoczenie, środowisko – natomiast potem umiejętność mówienia, rozmawiania z ludźmi w taki sposób, aby osiągnąć zamierzony cel.* Komunikacja oraz komunikowanie się służby bhp z pracownikami i otoczeniem realizowane są po to, aby osiągnąć optymalny w danych warunkach poziom bezpieczeństwa i higieny pracy. *Komunikacja w tym przypadku (pracownika służby bhp – przypis autorki) jest podstawą – bo będą cię dobrze traktować, jeśli będziesz umiał się komunikować z drugim człowiekiem.*

[...] z każdym należy znaleźć nić porozumienia. Kolejnym wskazaniem w obszarze umiejętności były umiejętności dyplomatyczne. Przedstawiciel służby bhp jako pracownik funkcjonuje w bardzo trudnym położeniu. Jest zatrudniany i wynagradzany przez pracodawcę – właściciela, jest jego doradcą w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, ma uprawnienia kontrolne oraz współpracuje z innymi pracownikami. *Jestem takim człowiekiem pośrodku, pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Tak naprawdę jestem połową pracodawcy i połową pracownika, i tu właśnie zdolności dyplomatyczne są bardzo potrzebne.* [...] wypośrodkowanie oczekiwań pracownika oraz wymogów pracodawcy w stosunku do pracownika [...]. M.C. de Murville<sup>4</sup> powiedział, że sztuka dyplomacji polega na umiejętności pokrajania tortu w taki sposób, aby każdy uważał, że dostał największy kawałek. Pracownik służby bhp jest przedstawicielem pracodawcy, jego organem doradczym (pobiera wynagrodzenie), ale żeby dobrze wykonywać swoją pracę, musi współpracować – współżyć z pracownikami. *Jest między młotem, a kowadłem* ponieważ jeśli nie będzie współpracował z pracownikami, to niewiele dobrego będzie mógł zrobić dla pracodawcy. Jednak sztuka dyplomacji może być z powodzeniem realizowana w skali mikro dla prowadzenia polityki bhp na poziomie stosunków międzyludzkich w relacjach z pracownikami, interesariuszami czy po prostu koleżeńskich. W tym przypadku dyplomacja ograniczy się do pierwszej części definicji J. Sutora (2012) – zespół metod i środków oraz sztuka osiągania celów. Pozostając w tematyce bhp, celem jest tutaj zapewnianie bezpieczeństwa i higieny w procesie pracy, więc warto tutaj mieć umiejętności takie trochę dyplomatyczne, polityczne.

*Na pewno pracownik służby bhp musi być odporny na stres, znajduje się pomiędzy młotem a kowadłem – pomiędzy pracodawcą a pracownikiem i musi to pogodzić.* W literaturze psychologicznej odporność psychiczną ujmuje się w kontekście analiz dotyczących tolerancji na frustrację, odporności emocjonalnej, twórczego radzenia sobie z różnymi przeciwnościami (Junik 2011). Stres, napięcia, presja – stany, które coraz częściej towarzyszą człowiekowi zarówno w życiu codziennym, jak i w pracy. Odporność na stres oraz efektywne zarządzanie emocjami w pracy stały się wymogiem oraz kluczowymi kompetencjami XXI wieku, a zapotrzebowanie na umiejętne radzenie sobie z presją i wyzwaniem w środowisku zawodowym stale wzrasta (futureskills.pl). Odporność na stres jest wymagana w niektórych zawodach. Pracownicy muszą sobie z nim radzić, ponieważ bardzo często ciąży nad nimi duża odpowiedzialność. Przedstawiciele służby bhp pracują z ludźmi, a także doradcami, co prawda nie są bezpośrednio odpowiedzialni za stan bezpieczeństwa w pracy, ale ich rola jest skuteczna w tym zakresie współpraca z różnymi komórkami. Pracownicy służby bhp pracują w różnych branżach, środowiskach i jednostkach, niektóre z nich są w tzw. obszarze wysokiego ryzyka zawodowego i podobnie jak osoby wykonujące konkretną pracę na stanowisku (pilot, kierowca, lekarz itp.) narażeni są na stres wynikający z charakteru wykonywanej pracy.

<sup>4</sup> Maurice Couve de Murville (1907–1999) – polityk, urzędnik państwowy i dyplomata, deputowany, senator, minister spraw zagranicznych, minister gospodarki i finansów, premier Francji.

Kolejne wskazanie w zakresie umiejętności pracowników służby bhp dotyczyło *umiejętności prowadzenia zajęć, wystąpień publicznych, umiejętności pedagogicznych – są dość ważne w naszym zawodzie, może nie najważniejsze, ale na pewno by się przydały*. Praca służby bhp, jak już wielokrotnie wspomniano, *to praca z ludźmi*. Kształtowanie świadomości w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz kultury bezpieczeństwa – może nie wprost, ale należą do jej obowiązków. Zawód pracownika służby bhp można przyrównać do zawodu nauczyciela. Zatrudniony w komórce do spraw bhp, podobnie jak wychowawca – wychowuje, czyli tak oddziałuje na pracowników, aby odpowiednio ukształtować jego zachowania w procesie pracy. Jednak aby zasłużyć na miano dobrego wychowawcy, należy okazywać właściwą postawę, stawiać określone cele oraz aktywizować zainteresowanych. O powodzeniu pracy wychowawczej w dużej mierze decydują różne umiejętności, np. psychopedagogiczne – sprawność w posługiwaniu się wiedzą z zakresu psychologii i pedagogiki przy wykonywaniu różnych zadań. Kolejną niezwykle ważną umiejętnością jest prowadzenie zajęć. Co prawda prowadzenie szkoleń bhp nie mieści się w zakresie 22 zadań służby bhp, jednak w praktyce każdy pracownik służby bhp je prowadzi. W tym przypadku poza wiedzą *stricto* teoretyczną z zakresu bhp istotny jest sposób jej przekazania. *Żeby nie było to tylko mechaniczne czytanie przepisów, kodeksu, ustaw czy rozporządzeń, tylko żeby rzeczywiście zrozumiałym przekazem do każdego dotrzeć*.

W wyniku analizy materiału zebranego w czasie badania empirycznego pracownicy służby bhp jako kompetencje niezbędne do wykonywania zawodu wskazali (rys. 3):

- wykorzystanie wiedzy w praktyce,
- umiejętność pracy w grupie,
- rozwój osobisty.



Rys. 3. Chmura tagów – kompetencje pracowników służby bhp

Źródło: opracowanie własne.

*Jeżeli jesteśmy teoretycznie przygotowani do wykonywania zawodu, to też możemy tę wiedzę wykorzystać w praktyce, a umiejętności przekształcić na sposoby wykonywania naszej pracy.*

Wykorzystanie wiedzy w praktyce jest działaniem o wiele trudniejszym niż pozostałe procesy zarządzania wiedzą. Największym problemem jest czynnik ludzki (Pfeffer, Sutton 2002). [...] *ludzie rozumieją istotę problemu, wiedzą, co trzeba zrobić, aby poprawić wyniki firmy, a jednak tego nie robią.* Wnioski z innych badań, opisane przez G. Probst, S. Rauba oraz K. Romhardta (2004), prowadzą do podobnych, ale sformułowanych w nieco odmienny sposób wniosków. Wśród zidentyfikowanych zjawisk można wskazać (Probst, Raub i Romhardt 2004): (1) organizacyjną ślepotę – trwanie przy utartych schematach i rutynie, (2) brak wiary w możliwości pozytywnych zmian i chęci do wymiany informacji ze współpracownikami, (3) atmosferę i zwyczaje w miejscu pracy – traktowanie poszukiwania wiedzy jako własnych niedociągnięć i braków, przejawu nielojalności, próby wyjścia przed szereg, (4) syndrom *złe, bo nie nasze* – odrzucanie wiedzy pochodzącej spoza organizacji wyłącznie ze względu na jej zewnętrzne pochodzenie, (5) niejasność – postrzeganie korzyści z zastosowania wiedzy w swoim środowisku. Należy wspomnieć, że podejście do bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników ulega ciągłej zmianie, jak zauważyli uczestnicy badania - *na lepsze*. Jednak w mniejszych jednostkach zdarza się, że pracownicy trwają przy wypracowanych schematach, a czynności wykonują rutynowo, nie zawsze zwracając uwagę na swoje bezpieczeństwo, zaś pracownicy służby bhp traktowani są jako *zło konieczne – uwaga, bhp idzie!*<sup>5</sup> W dużych firmach, sieciach, korporacjach bezpieczeństwo i ochrona zdrowia traktowane są priorytetowo. W komórkach do spraw bhp zatrudnianych jest wiele osób, które prowadzą różne rodzaje działalności, od standardowych obowiązków wynikających z przepisów prawa, po programy motywacyjne oraz szereg innych aktywności, angażując wszystkich pracowników w kreowanie kultury bezpieczeństwa.

Kolejną kompetencją, którą wskazali uczestnicy badania, jest umiejętność pracy w grupie. Można przyjąć za pewnik, że praca grupowa, zespołowa jest efektywniejsza od pracy pojedynczych, nawet wysokiej klasy specjalistów. Jak podkreślają J.R. Katzenbach oraz D. K. Smith (2001), w każdej sytuacji niezbędne jest połączenie różnorodnych umiejętności, doświadczeń i poglądów, bowiem zespół osiąga wyniki lepsze niż zbiór jednostek. W przypadku pracowników służby bhp zespoły najczęściej tworzone są do wykonywania ocen ryzyka zawodowego, prowadzenia dochodzeń wypadkowych, a także przeglądów stanowisk pracy, instalacji nowych maszyn czy linii produkcyjnych, adaptowania lub budowy nowych pomieszczeń czy obiektów pracy. Jednak praca pracowników służby bhp jest przede wszystkim pracą z ludźmi, w grupie, a jej nadrzędnym celem jest kreowanie dobrych, bezpiecznych i higienicznych (także pod względem higieny psychicznej zatrudnionych) warun-

<sup>5</sup> Zwrot zaczerpnięto z wypowiedzi jednego z uczestników badania.

ków pracy. Dzieje się tak poprzez wymianę doświadczeń przy codziennej współpracy, doradztwo oraz prowadzenie szkoleń, nie tylko okresowych.

Ostatnie wskazanie w zakresie kompetencji dotyczyło rozwoju osobistego. *Z perspektywy kilkunastoletniego doświadczenia w pracy zawodowej* (pracownika służby bhp – przypis autorki) *mam takie przekonanie, że nadal wiem bardzo mało [...] z każdym dniem pogłębia się moja świadomość, jak dużo jeszcze przede mną [...]*. Rozwój osobisty (w tym zawodowy) to element całozyciowego rozwoju człowieka, który nie kończy się wraz z osiągnięciem dorosłości, lecz jest procesem przekształcania się zachowań i struktury psychicznej człowieka w wymiarze całego życia. A. Bańka (2007) zauważa, że nie można sformułować wytycznych o charakterze ogólnym dotyczących tego, w jaki sposób człowiek powinien kierować swoją sferą osobistą i zawodową, a pojęcie rozwoju osobistego (zawodowego) ma charakter subiektywny. Rozwój osobisty, a tym samym zawodowy pracowników służby bhp jest niezwykle istotny z uwagi na charakter wykonywanej przez nich pracy. Pracują w stale zmieniającym się otoczeniu, w różnych organizacjach, branżach, gdzie specyfika funkcjonowania bywa zupełnie odmienna. Należy również zaznaczyć, że na skutek rozwoju cywilizacji ewoluują także technologia oraz techniki wykorzystywane w procesie pracy. W związku z tym zmieniają się maszyny i urządzenia wykorzystywane na stanowiskach pracy, zmieniają się sposoby oraz materiały, z których produkowane są środki ochrony itp.

## Podsumowanie

Przedmiotem przedstawionej analizy była identyfikacja wiedzy, kompetencji oraz elementów kształtujących sposób świadczenia pracy przez pracowników służby bhp. Zgodnie z przepisami zawartymi w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1162) pracodawca jest zobowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracownik służby bhp jest zobowiązany wykonywać w tym celu czynności doradcze oraz kontrolne, jak również o charakterze opiniotwórczym.

Przegląd informacji pochodzących z badania empirycznego pozwolił: (1) wskazać zakres wiedzy, jaki powinien posiadać pracownik służby bhp, ze szczególnym uwzględnieniem prawa pracy, wiedzy technicznej, wiedzy interdyscyplinarnej psychologii oraz wiedzy branżowej, (2) wśród najczęściej wskazywanych umiejętności pracownika służby bhp wskazać umiejętności komunikacji, dyplomacji, odporność na stres oraz pedagogiczne, (3) wskazać kompetencje niezbędne do wykonywania zawodu, wśród których znalazły się: wykorzystanie wiedzy w praktyce, umiejętność pracy w grupie oraz rozwój osobisty. Na koniec trzeba jeszcze podkreślić fakt, że wiedza, umiejętności i kompetencje pracowników służby bhp nie są zdobywane jednorazowo, ale jak w każdej pracy opartej na wiedzy trzeba je stale uzupełniać, aktualizować, doskonalić.

## Bibliografia

1. Ambroziewicz M. (2012), *BHP, aktualności*, <http://prawo.pl>, (data dostępu: 15.10.2021).
2. Applehaus W., Globe A., Langer G. (1999), *Managing Knowledge. A Practical Web-Based Approach*, Addison-Wesley.
3. [asystentbhp.pl](http://asystentbhp.pl)
4. Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Wydawnictwo Print-B, Poznań.
5. Błaszczuk A. i inni (2004), *Zarządzanie wiedzą w polskich przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo SGH, Warszawa.
6. Butkiewicz M. (1995), *Struktura modelu polskich standardów kwalifikacyjnych*, Wydawnictwo Edukacja i Praca, Warszawa.
7. *Czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe i ich następstwa w mikro i małych firmach handlu detalicznego*, <http://ciop.pl>, (data dostępu: 12.03.2022).
8. Dolińska M. (2010), *Innowacje w gospodarce opartej na wiedzy*, PWN, Warszawa.
9. Drucker P. (1999), *Spółczeństwo pokapitalistyczne*, PWN, Warszawa.
10. *Encyklopedia PWN* (1982), PWN, Warszawa.
11. *Encyklopedia zarządzania*, <http://mfiles.pl>, (data dostępu: 11.03.2022).
12. Filipowicz G. (2004), *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa.
13. Florek L., Zieliński T. (2009), *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa.
14. Galata S. (2004), *Strategiczne zarządzanie organizacją. Wiedza, intuicja, strategię, etyka*, Difin Warszawa.
15. Goźlińska E. (1998), *Słowniczek nowych terminów w praktyce szkolnej*, CODN, Warszawa.
16. <http://sjp.pwn.pl>, *Słownik języka polskiego* (data dostępu: 06.04.2021).
17. <http://futureskills.pl> (data dostępu: 14.03.2022).
18. <http://pl.glosebe.com> (data dostępu 05.05.2022).
19. Junik W. (2011), *Zjawisko rezyliencji – wybrane problemy metodologiczne*, [w:] Junik W., *Resilience: Teoria – badania – praktyka*, PARPAMEDIA, Warszawa.
20. Kaczmarek M., Olejnik I., Springer A. (2014), *Badania jakościowe. Metody i zastosowania*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.
21. Katzenbach J.R., Smith D.K. (2001), *Siła zespołów. Wpływ pracy zespołowej na efektywność organizacji*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
22. Kłak M. (2010), *Zarządzanie wiedzą we współczesnym przedsiębiorstwie*, Kieleckie Towarzystwo Edukacji Ekonomicznej, Kielce.
23. Kołakowski L. (2003), *Mini wykłady o maxi sprawach*, Wydawnictwo ZNAK, Warszawa.
24. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (1997), Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.
25. Kossowaka M. Sołtyńska I. (2002), *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
26. *Lalaloopsy* (2012), <http://miniminiplus.pl>, (data dostępu: 12.10.2021).
27. Liszcz T. (2006), *Prawo pracy*, Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa.
28. Maison D. (2015), *Jakościowe metody badań marketingowych*, PWN, Warszawa.
29. Nonaka I., Takeuchi H. (2000), *Kreowanie wiedzy w organizacji*, Poltext, Warszawa.
30. Pasienny L. (red.), (1981), *Encyklopedia zarządzania*, PWE, Warszawa.
31. Probst G., Raub S., Romhardt K. (2004), *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Oficyna Wydawnicza, Kraków.
32. *Psycholog w firmie poprawi warunki pracy*, <http://portalbhp.pl>, (data dostępu: 12.03.2022).



33. Rostkowski T. (red.) (2004), *Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa.
34. Sajkiewicz A. (2002), *Jakość zasobów pracy*, Poltex, Warszawa.
35. Stefanowicz B. (2013), *Informacja. Wiedza. Mądrość*, Wydawnictwo GUS, Warszawa.
36. Sutor J. (2012), *Prawo dyplomatyczne i konsularne*, LexisNexis, Warszawa.
37. Szymczak M. (red.), (1981), *Słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa.
38. Tiwana A. (2003), *Przewodnik po zarządzaniu wiedzą. E-biznes i zastosowania CRM*, Placet, Warszawa.
39. Turban E. (1992), *Expert Systems and Applied Artificial Intelligence*, Prentice Hall College, Macmillan.
40. Ustawa kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1976 roku, (2021), Dz. U. z 2021 r. poz. 1162.
41. *Ustawa z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, (2002), Dz. U. z 2018 r. poz. 1376 i 1699 z późn. zm.
42. *Webster's Desk Dictionary of the English Language* (1990), Portland House, New York.
43. Whiddet S., Hollyforde S. (2003), *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer, Kraków.

**dr hab. Małgorzata Lotko, prof. UTH Rad.**

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny  
im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu