

Anna GEMBALSKA-KWIECIEŃ, Zbigniew ŻURAKOWSKI  
Politechnika Śląska  
Wydział Organizacji i Zarządzania  
zbigniew.zurakowski@polsl.pl, anna.gembalska-kwiecien@polsl.pl

## POTRZEBA SZKOLEŃ Z ZAKRESU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWIE W OCENIE PRACOWNIKÓW

**Streszczenie.** Artykuł odnosi się do problemu szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W pracy przedstawiono badania empiryczne obrazujące ocenę samych pracowników dotyczącą przeprowadzanych szkoleń w badanym przedsiębiorstwie. Przedstawiono korzyści płynące ze szkoleń.

**Słowa kluczowe:** bhp, szkolenie, bezpieczeństwo pracy, zarządzanie bezpieczeństwem pracy, wypadek przy pracy, czynnik ludzki.

## NEED FOR TRAINING THE SCOPE OF HEALTH AND SAFETY IN ENTERPRISES IN THE ASSESSMENT OF WORKERS

**Summary.** The article deals with the problem of training in the field of occupational health and safety. The article presents the empirical evaluation showing the employees about the training in the audited company. It shows the benefits of training.

**Keywords:** safety and health management, training, occupational safety, work safety management, accident at work, human factor.

### 1. Wstęp

Proces przygotowania pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny jest niezwykle ważny. Wiadomo także, iż oprócz odpowiedniego doboru do pracy, adaptacji zawodowej, motywowania, redukcji stresu zawodowego bardzo ważnym aspektem są przeprowadzane w przedsiębiorstwie szkolenia. Jednakże już wielu pracodawców i pracowników nie uświadamia sobie, że bezpieczne warunki, a także bezpieczne zachowanie w pracy nie

powstają samoistnie, ale muszą zostać wypracowane według z góry przyjętego programu. Konieczne jest więc podejmowanie działań ukierunkowanych na polepszenie warunków pracy, wyposażenia i postępowania zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników [1, 2, 3].

## **2. Podstawowe zasady efektywnego uczenia się pracowników oraz przeprowadzania szkoleń**

Wśród specjalistów ds. BHP zajmujących się szkoleniami istnieje słuszne przekonanie, że uczenie myślenia ze zrozumieniem uczestników szkolenia jest ważniejsze niż samo przekazywanie wiedzy. Podstawą dla myślenia złożonego (abstrakcyjnego) są pojęcia, których uczenie się jest procesem tworzenia wiedzy i organizowania wiadomości w struktury poznawcze. Człowiek uczy się przez całe życie, jednak sposób, w jaki to robi, zależy od wieku, fazy rozwoju umysłowego, rozwoju językowego itp.

Najczęściej stosowane tryby uczenia się to:

- uczenie się przez działanie,
- uczenie się przez kształtowanie wyobrażeń (ikoniczne),
- uczenie się przez sekwencje reprezentacji symbolicznych (pojęciowe).

Sposób przekazywania treści można podzielić na dwie główne metody, tj. metodę dedukcyjną (od reguły do przykładu) oraz metodę indukcyjną (od przykładu do reguły). Metoda dedukcyjna ma zastosowanie wtedy, gdy grupa uczestników szkolenia nie posiada żadnej wiedzy na temat pojęcia, które ma być przez nich przyswojone, natomiast zastosowanie metody indukcyjnej jest korzystniejsze, gdy grupa szkolonych posiada już pewną wiedzę o nauczonym pojęciu.

Ogólne reguły postępowania dydaktycznego pozwalające prowadzącemu szkolenie przekazać wiedzę szkolonym nazwano zasadami nauczania [5, 8, 9].

W literaturze fachowej najczęściej wymieniane są następujące zasady nauczania: świadomego i aktywnego udziału uczącego się w procesie nauczania, utrwalenia przekazywanej wiedzy, łączenia teorii z praktyką oraz efektywności i pogłębłości.

Krótkotrwałe przerwy w trakcie szkolenia, w czasie których w sposób dowcipny omawia się tematykę szkolenia, zwiększają aktywność szkolonych oraz przerywają monotonię szkolenia. Bardzo ważnymi elementami wpływającym na przygotowanie się do szkolenia i jego organizację są: adresat szkolenia, czyli dla kogo jest przeznaczone szkolenie, problematyka szkolenia i poruszane w nim tematy, a także czas trwania szkolenia [6].

Według obowiązującego rozporządzenia wyróżnia się obecnie trzy rodzaje szkoleń BHP. Każde z tych rodzajów szkolenia różni się od siebie między innymi liczbą pracowników poddanych szkoleniu, czasem trwania szkolenia, jego tematyką [4, 7].

### 3. Wyniki badań własnych

Przykładowo celem badań była ocena szkoleń BHP przeprowadzanych przez pracowników w wybranym przedsiębiorstwie produkcyjnym. Ocena przeprowadzono na podstawie kwestionariusza ankiety. W przeprowadzonych badaniach pracownicy wypowiedzieli się na temat różnych aspektów przeprowadzanych w przedsiębiorstwie szkoleń. Ankieta składała się z 11 pytań zamkniętych. Pracownicy spośród wymienionych odpowiedzi przy każdym pytaniu mieli zaznaczyć jedną, najważniejszą według nich odpowiedź. Pytania dotyczyły takich problemów, jak:

- potrzeby szkoleń okresowych z zakresu BHP,
- wpływu szkoleń z BHP na poprawę bezpieczeństwa,
- opinii pracowników na temat samych szkoleń i informacji przekazywanych w ich trakcie oraz poruszanych zagadnień,
- środków dydaktycznych używanych w trakcie szkoleń,
- elementów skutecznego szkolenia z zakresu BHP w ocenie pracowników,
- powodów niewykorzystywania w pracy wiedzy zdobytej przez pracowników na szkoleniach,
- problemów najbardziej interesujących pracowników podczas szkoleń z BHP.

W badanym przedsiębiorstwie zatrudnionych jest 234 pracowników, wśród których rozdano 150 ankiet, z czego zwrócono 142 ankiet, a do opracowania nadawało się 128 ankiet. Poniżej zamieszczono analizę przeprowadzonych badań.

Zdaniem badanych ponad połowa ankietowanych pracowników – 77% – uważa, że istnieje potrzeba przeprowadzania okresowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jednakże pozostali badani – aż 23% – takiej potrzeby nie widzą. Według oceny 37% badanych pracowników szkolenia z zakresu BHP nie mają wpływu na poprawę bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie, 63% badanych uważa, że jest inaczej. Pokazuje to, że przeprowadzane szkolenia nie spełniają stawianych im celów.

Dla 48% badanych szkolenia BHP są konieczne, aby móc pracować bezpiecznie, 42% uważa, że przeprowadzanie szkoleń z BHP jest potrzebne, ale szkolenia te powinny być przeprowadzone w ciekawszej formie zajęć, natomiast 10% odpowiedziało, że szkolenia są niepotrzebne i nic nie dają. Wyniki te pokazują, że w przeprowadzanych w przedsiębiorstwie szkoleniach z zakresu BHP powinno na koniec oceniać się wiedzę i umiejętności uczestników, a także prowadzących szkolenia w celu podniesienia ich poziomu i zróżnicowania formy prowadzonych zajęć. Ponad połowa uczestników ocenia, że informacje przekazywane podczas szkoleń nie spełniają ich oczekiwań – uważają że są nudne, zbędne i nie wnoszą nic nowego. Jedynie 42% twierdzi, że informacje te są ważne i ciekawe.

59% ankietowanych twierdzi, że na szkoleniach omawiane są: wszystkie zdarzenia wypadkowe występujące w przedsiębiorstwie, 26% badanych, że konsekwencje wypadków przy pracy, a 18%, że propozycje i uwagi pracowników dotyczące poprawy BHP.

Pokazuje to, że zdarzenia wypadkowe w zakładzie są omawiane całościowo, a także że pracownicy mogą wносить swoje propozycje i uwagi mające na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa.

Zdaniem 46% pracowników szkolenia z zakresu BHP poprawiają bezpieczeństwo pracy jedynie chwilowo, 38% uważa, że trwale, a 16%, że nic nie zmieniają, jeśli chodzi o poprawę bezpieczeństwa pracy.

Według badanych pracowników, aby szkolenie było skuteczne:

- powinno zawierać ciekawe i przydatne w pracy informacje (opinia 41% pracowników),
- powinno być dużo przykładów, odniesień do praktyki (opinia 26% pracowników),
- prowadzący szkolenie musi znać specyfikę przedsiębiorstwa, w którym prowadzi szkolenie (opinia 12% pracowników),
- powinno być dostosowane do konkretnych stanowisk pracy (opinia 10% pracowników),
- powinno odbywać się częściej (opinia 6% pracowników),
- powinno zawierać najnowsze informacje (opinia 3% pracowników),
- powinno trwać dłużej (opinia 2% pracowników).

Według pracowników środki dydaktyczne użyte podczas szkolenia wpływają na przyswojenie wiedzy i mogą mieć wpływ na jej wykorzystanie – tak uważa aż 76% badanych. Może to świadczyć o konieczności używania pomocy, które pozwolą prowadzącemu zwiększyć zainteresowanie grupy oraz na łatwiejsze przyswojenie przerabianego materiału, a w szczególności nowych treści. Jak pokazuje struktura odpowiedzi udzielonych na pytanie: Czy prowadzący szkolenia, wykorzystują w trakcie szkoleń, różnorodne środki dydaktyczne?,

- 54% pracowników twierdzi, że nigdy,
- 35% pracowników twierdzi, że czasami,
- 11% pracowników twierdzi, że zawsze.

Jak pokazują powyższe wyniki, prowadzący szkolenia nie zawsze posługują się różnorodnymi środkami dydaktycznymi podczas przeprowadzanych szkoleń. W wyniku tego przekazywany materiał jest mniej atrakcyjny i gorzej przyswajany przez uczestników szkoleń.

Powodów niewykorzystywania przez pracowników wiedzy zdobytej na szkoleniach podczas pracy jest przynajmniej kilka, między innymi opinia samych pracowników, że szkolenia to tylko teoria, natomiast rzeczywistość wygląda inaczej (51% badanych), innym pracownikom nie chce się stosować zdobytej wiedzy w praktyce (34% badanych), a 15% pracowników uważa, że nie muszą wykorzystywać wiedzy zdobytej na szkoleniach, ponieważ pracodawca nie zwraca na to uwagi. Wyniki te powinny wskazać pracodawcy obszary,

w których jest konieczne przeprowadzenie zmian, tak aby pracownik wiedział, że jego obowiązkiem, ale także w jego interesie jest pracować zgodnie z zasadami BHP.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, zagadnienia, które najbardziej interesują pracowników podczas szkoleń z zakresu BHP, dotyczą:

- oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy (20% badanych),
- postępowania w razie wypadku przy pracy (17% badanych),
- udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku (15% badanych),
- odzieży ochronnej (13% badanych),
- chorób zawodowych (11% badanych),
- prawa pracy (10% badanych),
- ergonomii środowiska pracy (8% badanych),
- zachowania w czasie pożaru (6% badanych).

Pracowników najbardziej interesują zagadnienia, które mają wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy, a na drugim miejscu są zagadnienia związane np. z prawem pracy czy ergonomią środowiska pracy.

#### **4. Wnioski końcowe**

Artykuł stanowi próbę praktycznego podejścia do tematyki szkoleń z zakresu BHP. Wiadomo, iż działania profilaktyczne mają zdecydowanie większe znaczenie i sens niż likwidowanie szkód powstałych w skutek zaistniałych wypadków.

Niniejsza praca jest próbą spojrzenia na szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy od strony osób szkolonych. Warto zwrócić uwagę na to, czego oczekują sami pracownicy, zastanowić się, dlaczego nie widzą oni sensu prowadzenia szkoleń z tego obszaru. Być może jest to wynik źle dopasowanego i źle przeprowadzonego szkolenia.

Po przeanalizowaniu wyników badań nasuwa się kilka wniosków. Przede wszystkim, aby szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy miało wpływ na poprawę warunków bezpieczeństwa pracy, osoba prowadząca szkolenie musi znać specyfikę zakładu pracy, dla którego prowadzi szkolenie. Niedopuszczalne jest więc ustalenie schematów szkoleniowych, tak aby nieustannie powielać treść szkolenia raz przygotowaną. Szkolenie to o tyle ma sens i szansę wpływu na poprawę bezpieczeństwa pracy, o ile porusza tematy, które znajdują odzwierciedlenie w pracy osób szkolonych. Stąd też drugi z wniosków, iż niezwykle ważne jest, aby treść szkolenia była dopasowana do konkretnego stanowiska pracy.

Kolejnym wnioskiem jest uświadomienie konieczności badania zapotrzebowania na tematykę szkolenia. Szkolenie jest celowe, kiedy jest dopasowane do zapotrzebowania szkolonych pracowników (dopasowanie nie tylko do środowiska ich pracy, lecz także do zainteresowań i oczekiwań). Oczywisty jest fakt, że nie można wszystkich zadowolić, ale

można tematykę dobrać tak, by była ona ciekawa dla szkolonej grupy. Szkolenie winno uświadomić pracownikowi, że w rzeczywistości to od niego zależy, czy praca będzie bezpieczna. Odpowiedzialność pracodawcy za bezpieczne i higieniczne warunki pracy jest zapisana w prawie, ale to pracownik stoi na pierwszej linii frontu i to on ma największy wpływ na bezpieczeństwo.

Trzeba także uświadamiać koszty związane z wypadkami, chorobami zawodowymi i mandatami wystawianymi przez organy kontroli. Takie uświadomienie rzeczywistego płatnika może powodować większe staranie o bezpieczeństwo pracy, a w konsekwencji autentyczne ich polepszenie.

Korzyści płynące ze szkoleń dla przedsiębiorstwa nie ograniczają się tylko do wzbogacenia wiedzy i umiejętności pracowników. Przeszkoleni pracownicy potrafią sprostać łatwiej wymogom związanym z daną pracą; jest to bardzo ważna korzyść płynąca ze szkoleń – pracownicy wiedzą, co, kiedy i jak robić, co przekłada się na poprawienie efektywności. Szkolenie prowadzi do zwiększonej sprawności w wykonywaniu zadań, a to powoduje ograniczenie potrzeby kontroli podwładnych ze strony kierownictwa.

Szkolenie niesie ze sobą sygnał dla pracowników, że firma o nich dba i traktuje poważnie ich potrzebę rozwoju, co ma duży wpływ na kształtowanie motywacji pracowników, w tym wypadku motywacji do bezpiecznej pracy.

Szkolenie może mieć wpływ na zmniejszenie fluktuacji pracowników, gdyż ułatwiając pracę oraz przygotowując do nowych obowiązków, może zapobiec odejściom, co obniży koszty zwolnień i rekrutacji.

## **Bibliografia**

1. Bird F.E.: Germain G.L.: Damage Control. A New Horizon in Accident Prevention and Cost Improvement. American Management Association, New York 1996.
2. Gembalska-Kwiecień A.: Czynniki ludzkie w powodowaniu błędów podczas pracy. „Praca Zdrowie Bezpieczeństwo”, nr 1, Katowice 2005.
3. Lewandowski J.: Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie. Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2000.
4. Łużny E.: Zarządzanie bezpieczeństwem – nowe wyzwanie dla służby bhp. Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Toruń, 17-19.09.1996.
5. Rączkowski B.: BHP w praktyce. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2005.
6. Studenski R.: Teorie przyczynowości wypadkowej i ich empiryczna weryfikacja. Główny Instytut Górnictwa, Katowice 1986.

7. Studenski R.: Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 1996.
8. Szlązak J., Szlązak N.: Bezpieczeństwo i higiena pracy. Uczelniane Wydawnictwa Naukowo-Dydaktyczne, Kraków 2005.
9. Szkolenia bhp w firmie – poradnik. Wiedza i Praktyka, Warszawa 2005.

### **Abstract**

This article is an attempt to look at health and safety training from the trainees. It is worth paying attention to what they expect from the training staff. Benefits of training for the company are not limited to increasing knowledge and skills. Trained employees can more easily cope with the demands of work, which leads to increased efficiency in performing tasks, reduces the need to control his subordinates from management. Training carries a signal to employees that the company cares about them and take seriously their need for development, which has a large impact on employee motivation, in this case, the motivation to work safely. Training can have an impact on reducing employee turnover, which will reduce the cost of redundancies and recruitment.