

Artur Woźny<sup>1</sup>, Piotr Saja<sup>2</sup>, Magdalena Dobosz<sup>3</sup>

## WPLYW METODY „5 MINUT DLA BEZPIECZEŃSTWA” NA KULTURĘ BHP W PRZEDSIĘBIORSTWIE

**Streszczenie:** Każdy przedsiębiorca musi dostosować zakład pracy do obowiązujących wymagań prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Dbanie o środowisko pracy jest obowiązkiem pracodawcy. Jednakże pracodawca powinien również dbać o kulturę BHP w zakładzie pracy. Kształtowanie pozytywnych zachowań i norm postępowania pracowników ma wpływ na jakość i wydajność pracy. Pracodawca powinien kształtować politykę BHP w taki sposób, aby przeciwdziałać wypadkom w pracy oraz zachowaniom potencjalnie niebezpiecznym. Dlatego też ma on do dyspozycji liczne metody, które ułatwiają zarządzanie BHP w przedsiębiorstwie. Przedmiotem opracowania jest opisanie i wdrożenie metody „5 minut dla bezpieczeństwa” w przedsiębiorstwie jako element poprawiający kulturę BHP.

**Słowa kluczowe:** BHP, zarządzanie BHP, kultura BHP

### 1. Wprowadzenie

Każde przedsiębiorstwo zatrudniające pracowników musi spełnić szereg wytycznych określonych w aktach prawnych oraz polskich i europejskich normach. Głównym środkiem prawnym, nakreślającym kształtowanie kultury BHP oraz odpowiedzialności za bezpieczne warunki pracy jest Kodeks Pracy. Art. 207 KP wskazuje, że to pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność za stan BHP, jaki jest w przedsiębiorstwie. Rolą pracodawcy jest takie zorganizowanie warunków pracy, aby chroniły one zdrowie i życie pracowników podczas wykonywania obowiązków służbowych. Na uwagę zasługuje fakt, iż bezpieczne warunki powinny być zapewnione z wykorzystaniem odpowiednich osiągnięć nauki oraz techniki, dlatego też zarządzanie BHP charakteryzuje się zmiennością. Wraz z wdrożeniami nowych rozwiązań organizacyjnych, czy technicznych w zakładzie pracy, przedsiębiorca powinien dostosować je do wymagań prawnych [1].

Działania pracodawcy związane z organizacją pracy pracowników powinny uwzględniać kwestie bezpieczeństwa. Kodeks Pracy nakłada na pracodawcę szereg obowiązków, a główne z nich to:

- Organizowanie pracy w sposób bezpieczny i higieniczny;

<sup>1</sup> Dr, Politechnika Rzeszowska, awozny@prz.edu.pl.

<sup>2</sup> Mgr, Podkarpackie Centrum Usług Dydaktycznych, psaja@pcud.edu.pl

<sup>3</sup> Mgr, Podkarpackie Centrum Usług Dydaktycznych, mdobosz@pcud.edu.pl

- Zapewnienie przestrzegania przepisów BHP oraz wydawanie poleceń związanych z usunięciem niezgodności w przypadku ich wystąpienia oraz stałego kontrolowania warunków BHP;
- Dostosowania środowiska pracy do zmieniających się warunków pracy, procesów technologicznych itp.;
- Kształtowanie polityki BHP, ze szczególnym uwzględnieniem przeciwdziałania wypadkom w pracy i chorobom zawodowym;
- Szczególna ochrona pracowników młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko, a także pracowników niepełnosprawnych;
- Realizowanie nakazów, wystąpień lub ostrzeżeń wydawanych przez instytucje nadzorujące warunki pracy;
- Realizowanie zaleceń społecznego inspektora pracy [2].

Szereg działań związanych z BHP, z jakimi mierzy się pracodawca wymusza na nim nie tylko tworzenie kultury BHP, ale przede wszystkim zwrócenie uwagi na zarządzanie BHP. Literatura przedmiotu dotycząca BHP wskazuje wiele modeli zarządzania BHP oraz systemów zarządzania (np.: wg PN 18001, BS 8800, OHSAS 18001), które wspomagają pracodawcę w tworzeniu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Duża liczba systemów i metod zarządzania sprawia, że przedsiębiorca ma wiele możliwości poprawy warunków pracy oraz przede wszystkim poprawy kultury BHP wśród pracowników. Jedną z metod, która wspomaga efektywne zarządzanie BHP jest metoda „5 minut dla bezpieczeństwa” [3].

## 2. Kształtowanie kultury BHP w przedsiębiorstwie

Kształtowanie zarządzania w przedsiębiorstwie związane jest z cechami osobowości oraz umiejętnościami przedsiębiorcy, czy kadry zarządzającej. To, w jaki sposób przedsiębiorca dobierze sobie zespół ludzi będzie miało odzwierciedlenie nie tylko w jakości i wydajności pracy, ale również w kształtowaniu kultury BHP. Każde przedsiębiorstwo wdraża różne systemy, procedury, normy, czy wartości, które obowiązują wszystkich pracowników (a nie rzadko również pracowników firm zewnętrznych przebywających na terenie zakładu pracy oraz osób postronnych [np.: klientów]). Budowanie kultury organizacji nie może się odbywać bez poczucia lojalności i więzi pracowników wobec przedsiębiorstwa [4]. Jednym z elementów kształtującym poczucie lojalności i więzi jest bezpieczne i higieniczne środowisko pracy.

Odpowiednie zabezpieczenie środowiska pracy sprawia, że możliwości pracownika do wydajnej i jakościowej pracy są dużo większe, aniżeli w przypadku braków związanych z BHP. Pracownikowi dużo łatwiej pracuje się, gdy:

- Jest przeszkolony z zakresu BHP;
- Wie, że lekarz nie widzi przeciwwskazań do pracy w określonych warunkach,

- Maszyny i urządzenia są w prawidłowym stanie technicznym oraz, że ich przegląd jest dokładny i cyklicznie przeprowadzany;
- Realizuje się jego prawa dotyczące czasu pracy, urlopu wypoczynkowego, wypadków w pracy i wypadków w drodze do i z pracy itp.

Świadomość pracodawcy i pracowników o BHP sprawia, że wzrasta jakość i wydajność pracy. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że najistotniejszym czynnikiem kształtującym kulturę BHP jest sam człowiek, gdyż to od niego zależy jak wykorzysta dostępne środki do zabezpieczenia środowiska pracy [5].

Kulturę BHP można określić jako sumę indywidualnych i grupowych zachowań, postaw, kompetencji oraz jakości zarządzania BHP w przedsiębiorstwie. Wskazał na to F. Jucha, który podjął próbę zdefiniowania kultury BHP poprzez wykorzystanie wzoru:

$$APKB = B + 2 E + R \quad (1)$$

Gdzie:

APKB – akceptowalny poziom BHP,

B – zastosowane środki zapobiegawcze (np.: zarządzenia, procedury, środki ochrony indywidualnej itp.)

2E – poziom edukacji i świadomości BHP

R – trafność oceny ryzyka zawodowego.

Kultura BHP jest wg F. Jucha sumą trzech elementów: barier, edukacji i ryzyka. Barrierami są wszelkie działania przedsiębiorstwa, które zmniejszają poziom zagrożeń na stanowisku pracy. Można przez to rozumieć wszelkiego rodzaju analizy, audyty, procedury itp., które mają na celu zmniejszenie skutków potencjalnych zdarzeń niepożądanych. Kolejnym elementem jest edukacja, która związana jest z odpowiednim poziomem wiedzy i świadomości przedsiębiorcy i pracowników związanych z kwestiami BHP. Poziom można określić poprzez organizowane szkolenia, pogadanki, odprawy itp., na których poruszana są kwestie związane z bezpieczeństwem. Ryzyko związane jest z analizą prawdopodobieństwa wystąpienia niepożądanych zdarzeń, które mogą wywołać niekorzystne skutki zdrowotne na stanowisku pracy lub z czynnościami pracy [6]. Odpowiednio oszacowane ryzyko zawodowe umożliwia dostosowanie środków zmniejszających poziom ryzyka. Z punktu widzenia pracodawcy istotnym jest, aby ocena ryzyka zawodowego była przeprowadzona bardzo szczegółowo, gdyż jej realny wynik obrazuje poziom bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Przeciwdziałanie rzeczywistym zagrożeniom poprzez zastosowanie działań korygujących i zapobiegawczych na wpływ na funkcjonującą kulturę BHP.

Kluczem do właściwego podejścia do kultury BHP jest nie tylko podejście pracodawcy i kadry zarządzającej, ale również wielkość przedsiębiorstwa oraz jego profil działalności. W przypadku analizowanego przedsiębiorstwa można wykazać, że kultura BHP to suma takich elementów jak:

Zastosowane środki zapobiegawcze:

- Polityka BHP;
- 15 Procedur BHP (np.: dotyczących ręcznych prac transportowych, obsługi maszyn i urządzeń, postępowania powypadkowego itp.).

Poziom edukacji i świadomości BHP:

- Szkolenia wstępne i okresowe,
- Szkolenia z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej.

Trafność oceny ryzyka zawodowego:

- Ryzyko zawodowe na każdym stanowisku pracy, aktualizowane co 2 lata.

Suma elementów składowych kultury BHP wyniosła:  $APKB = 16 + 2 \times 2 + 1$ . Daje to wynik 21, który będzie można porównać z wynikiem osiągniętym po wprowadzeniu w przedsiębiorstwie metodzie „5 minut dla bezpieczeństwa”.

### 3. Metoda „5 minut dla bezpieczeństwa”

Pracodawca zgodnie z obowiązującą podstawą prawną ma zapewnić pracownikom odpowiednie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z opracowanym szczegółowym programem szkoleń, pracownik odbywa szkolenie wstępne ogólne (w wymiarze 3 godzin dydaktycznych) oraz instruktąz stanowiskowy (w wymiarze 8 godzin dydaktycznych). Celem szkolenia wstępnego oraz instruktązu jest zapoznanie pracownika z obowiązującymi zasadami w zakładzie pracy. Rozporządzenie w sprawie szkoleń BHP nakreśla ogólne wytyczne do programu szkoleń. Rolą pracodawcy jest w porozumieniu z utworzoną służbą BHP stworzenie szczegółowego programu szkoleń, który dostosowany jest do specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstwa. Na uwagę zasługuje fakt, iż po szkoleniu wstępnym do roku czasu (w przypadku osób kierujących pracownikami do pół roku) pracownik musi przejść szkolenie okresowe BHP, które jest ważne rok (w przypadku prac szczególnie niebezpiecznych) do nawet 6 lat (w przypadku stanowisk administracyjno-biurowych). Szkolenia okresowe dla stanowisk robotniczych odbywają się co 3 lata [7].

Obowiązkowe szkolenia BHP stanowią jedno z podstawowych elementów kształtowania kultury BHP w przedsiębiorstwie. Jednakże duże odstępy czasu pomiędzy szkoleniami okresowymi sprawia, że część pracowników nie tylko zapomina wiadomości dotyczące BHP, ale coraz częściej lekceważy podstawowe zasady współżycia społecznego w miejscu pracy. Brak systematycznych szkoleń

dedykowanych do stanowisk pracy może zwiększyć wskaźnik zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych, wypadkowych.

W celu przeciwdziałania zdarzeniom niebezpiecznym oraz niepożądanym można zastosować metodę „5 minut dla bezpieczeństwa”, która ma za zadanie stałe przypomnianie pracownikom o zasadach bezpieczeństwa panujących w zakładzie pracy. Metodę tą po raz pierwszy zastosowano w Katowickim Holdingu Węglowym S. A., aby zmniejszyć liczbę wypadków w pracy oraz zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych. Metoda ta polega na przeprowadzaniu cotygodniowych szkoleń dla poszczególnych grup stanowiskowych. Służba BHP w porozumieniu z kierownictwem opracowuje tematykę szkoleń i raz w tygodniu (wraz z kierownictwem) przekazują treści pracownikom. Istotnym atutem tej metody jest to, że pracownicy są czynnymi uczestnikami szkolenia. Poprzez zastosowanie metody aktywizującej, włącza się pracowników do dyskusji na temat bezpieczeństwa.

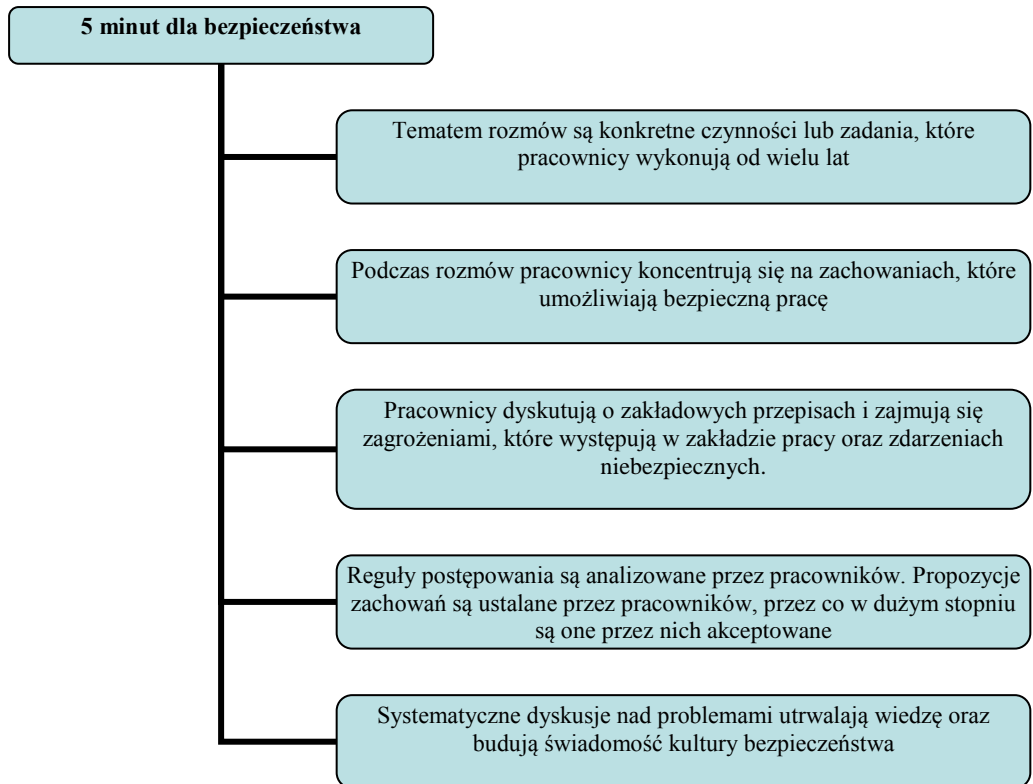
W przypadku analizowanego przedsiębiorstwa, służba BHP zastosowała również kartę zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych. Takie działanie pozwoliło na rozwiązywanie realnych problemów bezpieczeństwa podczas co tygodniowych 5 minutowych szkoleń [8].

### 3.1. Przygotowanie pracowników

Zanim przystąpi się do wdrażania metody „5 minut dla bezpieczeństwa” należy przygotować kadrę zarządzającą, jak i wszystkich pracowników. Krótkie 5 minutowe szkolenia dotyczą zachowań w miejscu pracy. Wszyscy pracownicy zostali zobowiązani do prowadzenia obserwacji środowiska pracy oraz zgłaszania zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych, które mogą spowodować wypadek w pracy. Na uwagę zasługuje fakt, iż obserwacja ta nie ma na celu wykrycia nieprawidłowości i ukarania sprawcy. Istotny jest tutaj fakt realnego zagrożenia, które powstało w miejscu pracy. Prowadzenie rejestru zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych dostarcza służbie BHP aktualną tematykę szkoleń.

Przygotowanie pracowników do stosowania metody polega głównie na:

- Przedstawieniu metody, jej zasad oraz celów,
- Wskazaniu istotnej roli samych pracowników w funkcjonowaniu tej metody,
- Przedstawieniu metody aktywizującej jako głównej metody dydaktycznej.



**Rysunek 1. Opis podjętych działań w ramach metody „5 minut dla bezpieczeństwa”**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [8]

### 3.2. Szkolenie kadry kierowniczej

Przeszkolenie kadry kierowniczej jest bardzo istotne dla sprawnego działania metody „5 minut dla bezpieczeństwa”. Kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych w przedsiębiorstwie muszą mieć świadomość roli kultury BHP dla sprawnego działania zakładu pracy. Dlatego też powinni oni motywować pracowników do działań mających na celu poprawę bezpieczeństwa na poszczególnych stanowiskach pracy.

Przygotowanie kadry kierowniczej do stosowania metody związane jest głównie z:

- Przedstawieniem metody, jej zasad oraz celów,
- Wskazaniem istotnej roli kary kierowniczej w kształtowaniu kultury BHP wśród pracowników,
- Monitorowaniem zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych oraz zachęcanie pracowników do ich zgłaszania,

- Świadomością uczestniczenia w 5 minutowych szkoleniach,
- Stosowaniem pochwał słownych i motywacyjnych dla pracowników zaangażowanych w szerzenie kultury BHP.

### **3.3. Wdrażanie metody**

Metodę „5 minut dla bezpieczeństwa” wdrożono w styczniu 2018 r. w przedsiębiorstwie, które posiada dużą halę magazynową z wózkami widłowymi, podnośnikowymi i unoszącymi. Skala zagrożeń w środowisku pracy w głównej mierze dotyczy:

- Ręcznych prac transportowych,
- Ruchu pojazdów wewnątrz hali magazynowej,
- Ładowaniu i wyładowywaniu palet i magazynowaniu ich w strefach odkładczych lub regałach,

Pomimo dokładnego szacowania ryzyka zawodowego oraz wyposażenia środowiska pracy w dodatkowe zabezpieczenia (np.: wyposażono halę w lustra na skrzyżowaniach, zamontowano dodatkowe lasery na wózkach w celu większej widoczności, zastosowano kontrolę palet, na których składowane są towary itp.) liczba wypadków oraz zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych nie malała. Służba BHP podjęła wraz z pracodawcą decyzję o wdrożeniu metody „5 minut dla bezpieczeństwa”, która ma za zadanie zmniejszyć liczbę wypadków oraz zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych. Głównymi celami 5 minutowych szkoleń jest:

- Zmniejszenie wypadków w pracy,
- Zmniejszenie zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych.

Szkolenia prowadzone są w poniedziałki na każdej z trzech zmian pracowniczych, przy czym kierownik zmiany zawsze po zakończeniu pracy ma obowiązek raportowania o zaistniałych zdarzeniach potencjalnie niebezpiecznych.

### **4. Efektywność metody na przykładzie hali magazynowej**

Metoda „5 minut dla bezpieczeństwa” została wdrożona w styczniu 2018. Przez I kwartał 2018 przeprowadzono 42 szkolenia (w tym 3 szkolenia dodatkowe po zdarzeniach wypadkowych). Tabela 1 przedstawia zestawienie zdarzeń potencjalnie wypadkowych zaobserwowanych w I kwartale 2018 r. Dane z tabeli wyraźnie wskazują, że wdrożenie metody zmniejszyło liczbę zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych. Na uwagę zasługuje fakt, że znacząco zmniejszyły się te zdarzenia potencjalnie niebezpieczne, które wystąpiły więcej, niż raz. Wskazuje to na efektywność metody „5 minut dla bezpieczeństwa”. Stale omawiane przypadku

zagrożące bezpieczeństwu oraz zastosowana metoda aktywizująca przyczyniły się do poprawy warunków pracy w analizowanym przedsiębiorstwie.

**Tabela 1. Opis podjętych działań w ramach metody „5 minut dla bezpieczeństwa”**

	Liczba wypadków w pracy	Liczba zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych	Zdarzenia potencjalnie niebezpieczne, które wystąpiły więcej, niż raz
Styczeń	2	21	8
Luty	0	15	4
Marzec	1	10	1

*Źródło: Opracowanie własne.*

Wdrażanie szkoleń metodą „5 minut dla bezpieczeństwa” ma na celu poprawę bezpieczeństwa oraz zmniejszenie wskaźnika występowania sytuacji niebezpiecznych, które mogą wpłynąć na występowanie wypadków w pracy oraz przestojów. Jest to korzystne z punktu widzenia pracodawcy, gdyż ma to wpływ na jakość i wydajność pracy. Pracownicy mają coraz większą świadomość zagrożeń, jakie występują w miejscu pracy oraz aktywnie uczestniczą w ich przeciwdziałaniu. Ograniczanie zagrożeń osobowych i organizacyjnych pozytywnie oddziałuje na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Ważne jest to, aby pracodawca i kadra zarządzająca poważnie podchodzili do szerzącej się kultury BHP w przedsiębiorstwie. Tylko zaangażowanie wszystkich pracowników może przynieść wymierne korzyści dla środowiska pracy.

## 5. Wnioski

Kultura BHP jest istotnym elementem funkcjonowania przedsiębiorstwa. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy umożliwiają nie determinują wyłącznie jakości i wydajności pracy, ale również przyczyniają się do zwiększenia więzi pracowników z przedsiębiorstwem. Dbanie o bezpieczeństwo pracowników skutkuje większym zaangażowaniem w pracę oraz lojalnością. Zastosowanie metody „5 minut dla bezpieczeństwa” przyczynia się do poprawy warunków pracy poprzez zmniejszenie liczby zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych. Warto zwrócić uwagę, iż wdrożenie tej metody nie naraża pracodawcę na znaczne koszty. Poświęcenie zaledwie 5 minut w tygodniowym czasie pracy na dyskusję na temat bezpieczeństwa jest praktycznie nieodczuwalne dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa, a przynosi wymierne korzyści.

Przed wdrożeniem metody suma elementów składowych kultury BHP wyniosła 21. Po wprowadzeniu metody „5 minut dla bezpieczeństwa” suma wyniosła 23, przez



co zgodnie z opracowaniem F. Jucha wdrożenie metody zwiększyło poziom kultury BHP.

## Bibliografia

- [1.] Woźny A., Dobosz M., *Podstawowa dokumentacja służb BHP*, Wyd. Indygo, Rzeszów, 2014.
- [2.] Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.)
- [3.] Pacana A., *Wdrażanie, auditowanie i doskonalenie systemów zarządzania bezpieczeństwem i higiena pracy zgodnych z PN-N-18001*, Wyd. Politechnika Rzeszowska, Rzeszów, 2013.
- [4.] Encyklopedia, PWN, Warszawa 2000.
- [5.] Woźny A., Pacana A., Dobosz M., Saja P., *Bezpieczna praca determinantem jakości i wydajności organizacji, Humanities and Social Sciences vol.20*, Wyd. Politechnika Rzeszowska, Rzeszów, 2015.
- [6.] Jucha F., *Kultura bezpieczeństwa i higieny pracy w szkole*, „Pedagogika Pracy” vol 46, 2005.
- [7.] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 180, poz. 1860 z późn. zm.)
- [8.] CIOP, *5 Minut dla bezpieczeństwa* [online: 10.06.2018 r.]  
[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P27800138621413525576340&html\\_tresc\\_root\\_id=16499&html\\_tresc\\_id=16610&html\\_klucz=16499&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P27800138621413525576340&html_tresc_root_id=16499&html_tresc_id=16610&html_klucz=16499&html_klucz_spis=)

## INFLUENCE OF "5 MINUTES FOR SAFETY" METHOD FOR CULTURE HEALTH AND SAFETY IN THE ENTERPRISE

**Abstract:** Each entrepreneur must adapt the workplace to the applicable legal requirements regarding health and safety at work. Caring for a working environment is the responsibility of the employer. However, the employer should also take care of health and safety at work. Shaping positive behaviors and norms of employees' behavior influences the quality and efficiency of work. The employer should shape health and safety policy in such a way as to prevent accidents at work and potentially dangerous behavior. Therefore, he has at his disposal numerous methods that facilitate the management of occupational health and safety in the enterprise. The subject of the study is to describe and implement the "5 minutes for security" method in an enterprise as an element improving the culture of health and safety.

**Key words:** Health and safety, health and safety management, health and safety culture

*Data przesłania publikacji do Redakcji: 28.06.2018*

*Data akceptacji publikacji przez Redakcję: 23.07.2018*