

Dynamiczna ocena ryzyka zawodowego

dr Małgorzata Pęciło-Pacek
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

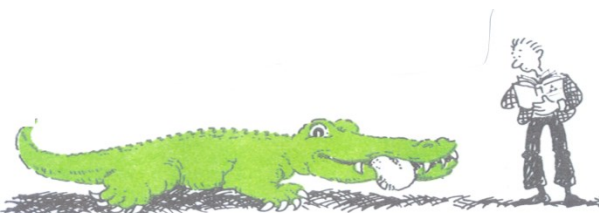
Ryzyko zawodowe:

prawdopodobieństwo wystąpienia skutków zagrożenia, z uwzględnieniem ich konsekwencji dla zdrowia i życia

Cel:

podjęcie działań prewencyjnych przed dopuszczeniem pracownika do pracy

PRZEBIEG OCENY RYZYKA ZAWODOWEGO



1. ZIDENTYFIKUJ ZAGROŻENIE



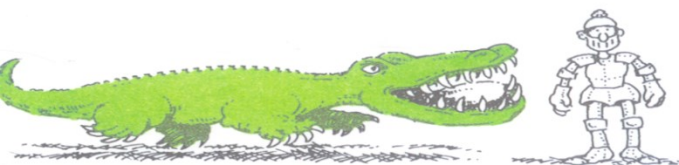
2. OSZACUJ RYZYKO ZAWODOWE ZWIĄZANE Z ZAGROŻENIEM



3. SPRÓBUJ WYELIMINOWAĆ ZAGROŻENIE U ŹRÓDŁA

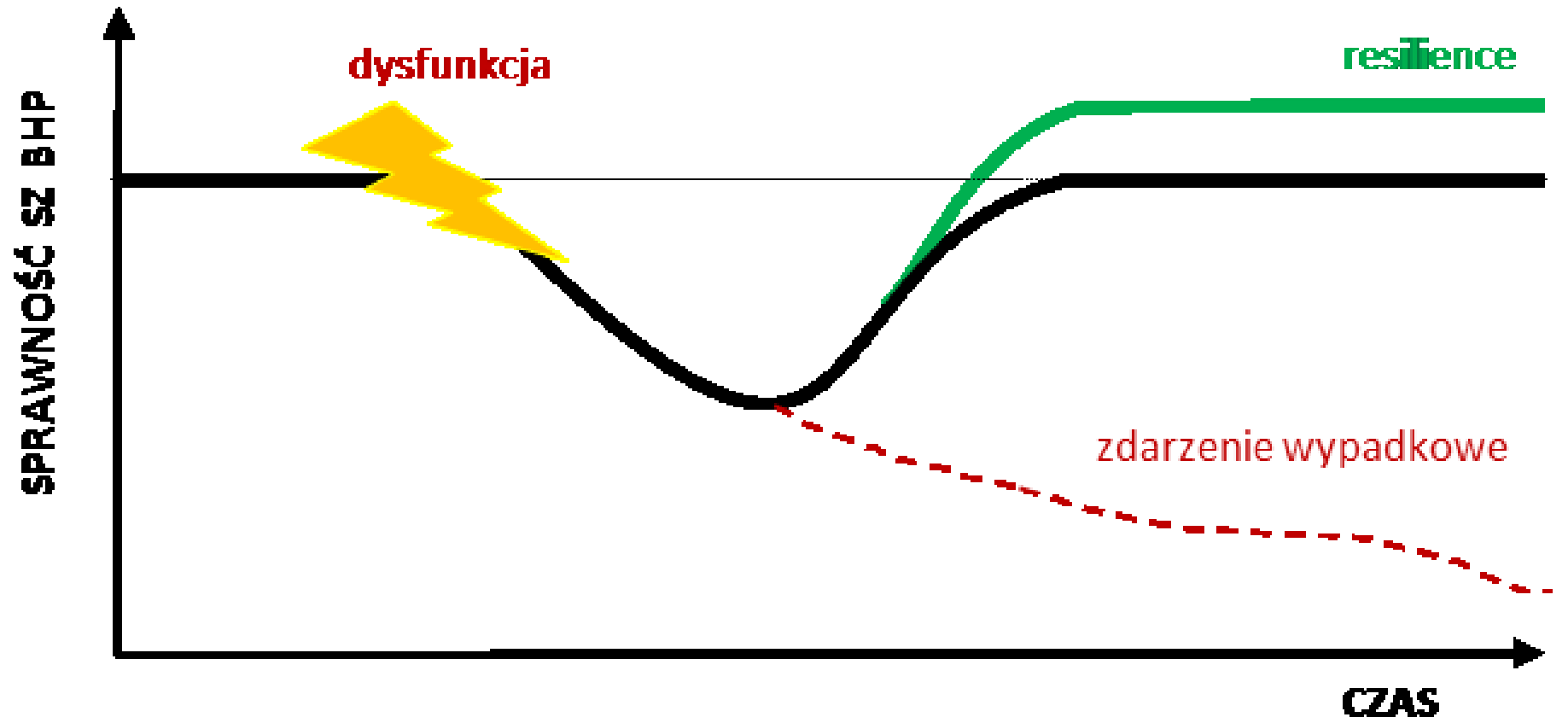


4. OGRANICZAJ RYZYKO ZAWODOWE ZWIĄZANE Z ZAGROŻENIEM



Ocena ryzyka zawodowego w ujęciu tradycyjnym jest oparta na danych historycznych i aktualnych warunkach pracy w momencie jej prowadzenia

Prawdopodobieństwo	Ciężkość następstw		
	mała	średnia	duża
Mało prawdopodobne	Małe 1	Małe 1	Średnie 2
Prawdopodobne	Małe 1	Średnie 2	Duże 3
Wysoce prawdopodobne	Średnie 2	Duże 3	Duże 3

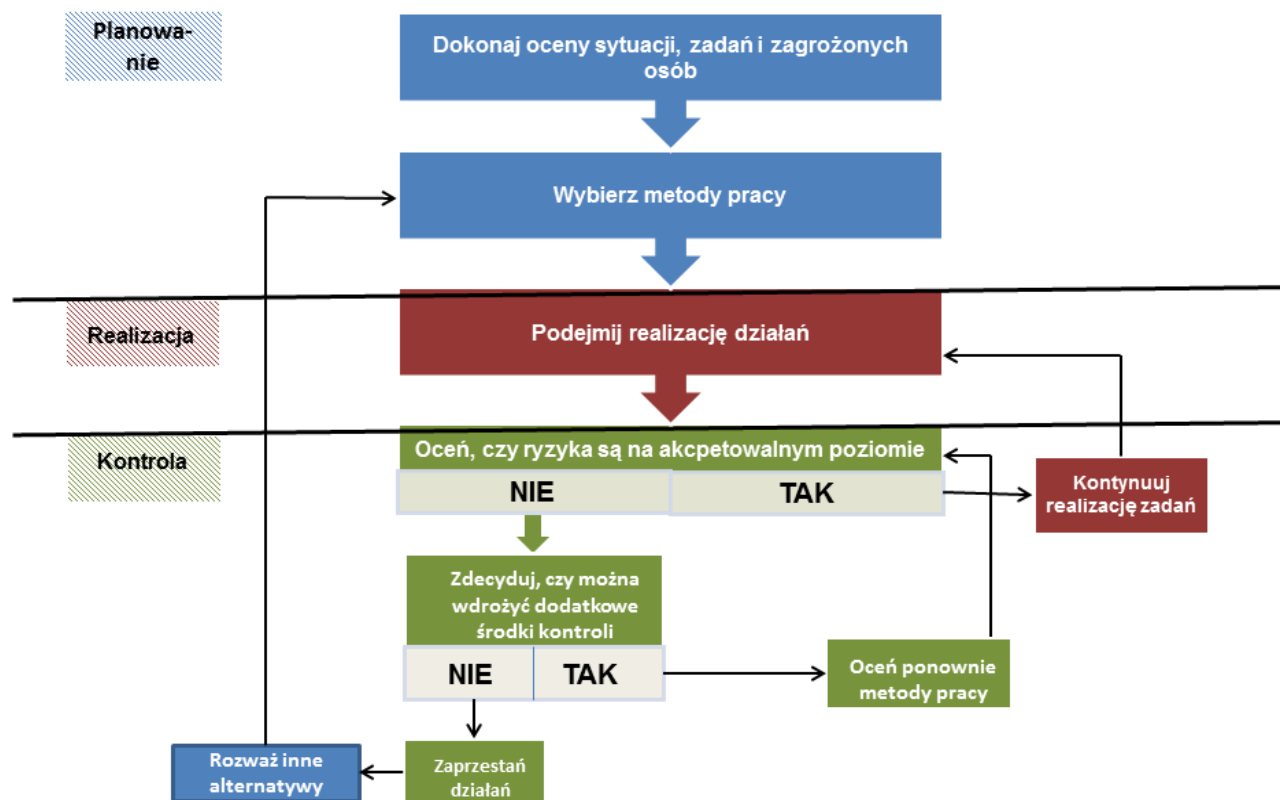


Cechy dynamicznej oceny ryzyka

Zmieniające się warunki: bierze się pod uwagę zmienne czynniki, które mogą wpłynąć na poziom ryzyka w danym momencie.

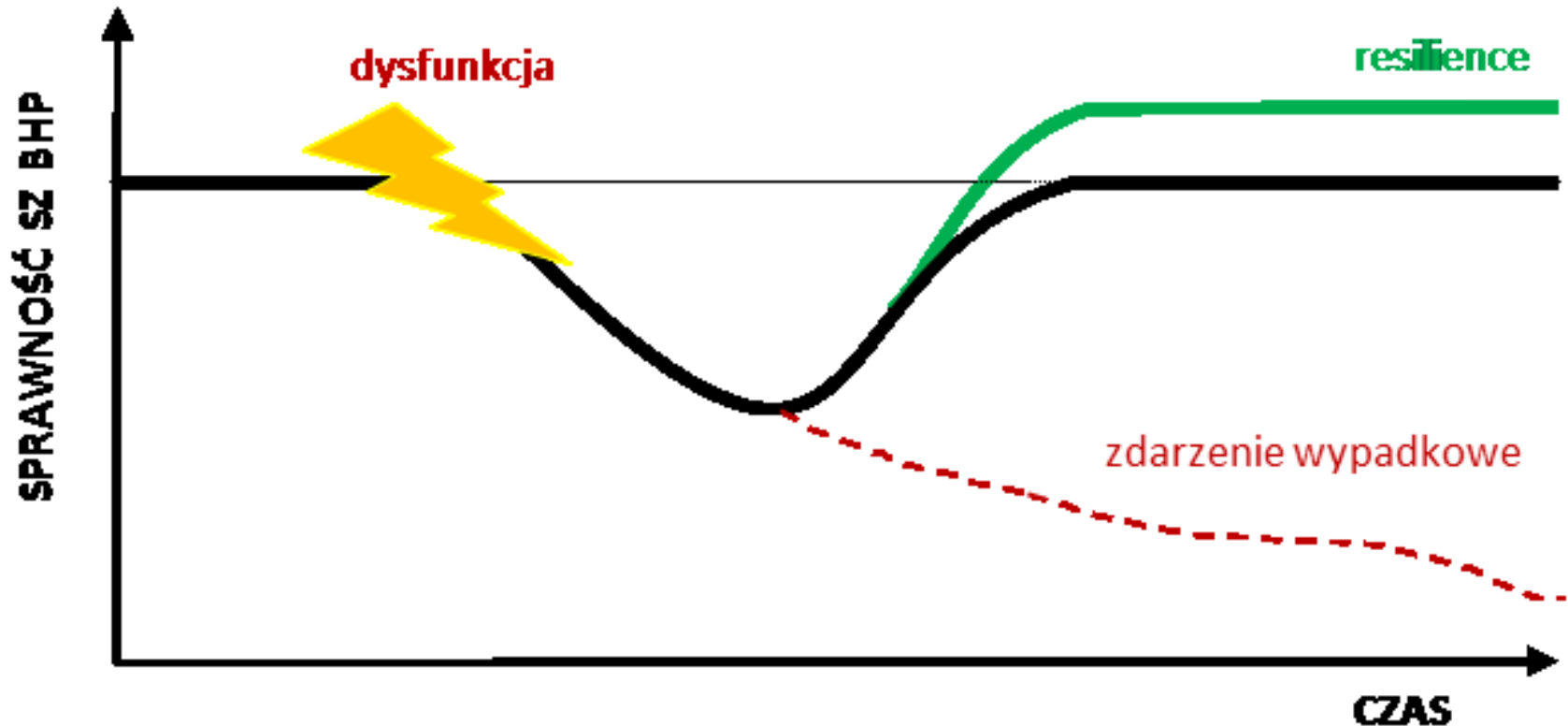
Ciągła adaptacja: wymaga bieżącego monitorowania i dostosowywania działań do nowych zagrożeń i okoliczności.

Proaktywność: Pozwala na szybsze reagowanie na pojawiające się zagrożenia i minimalizowanie ich wpływu.



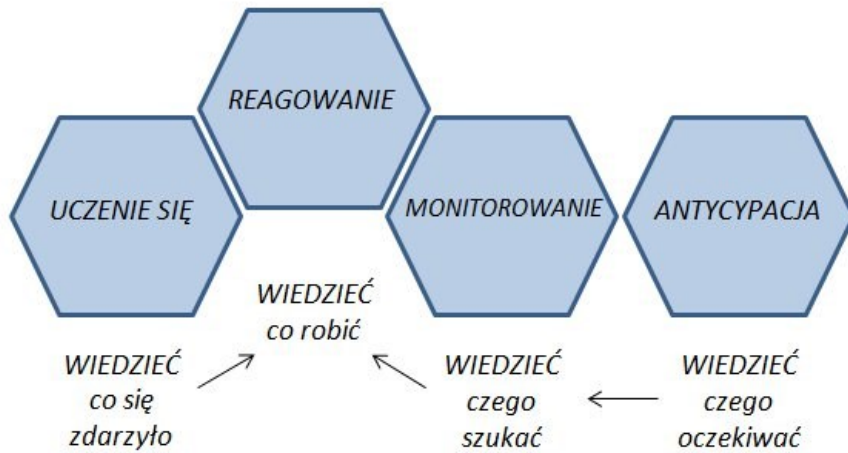
Dynamiczna ocena ryzyka zawodowego jako element resilience engineering

(obejmuje sytuacje, które mogą się zmieniać w czasie)

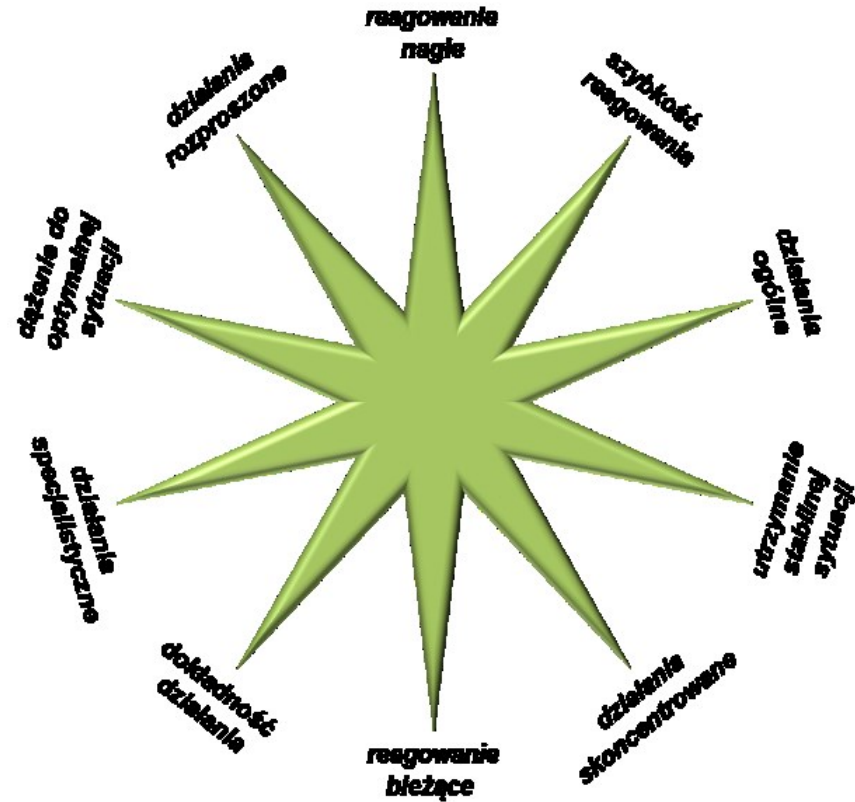


Resilience engineering – zdolność organizacji do radzenia sobie z nieoczekiwanymi sytuacjami w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy.

Podstawy teorii resilience engineering

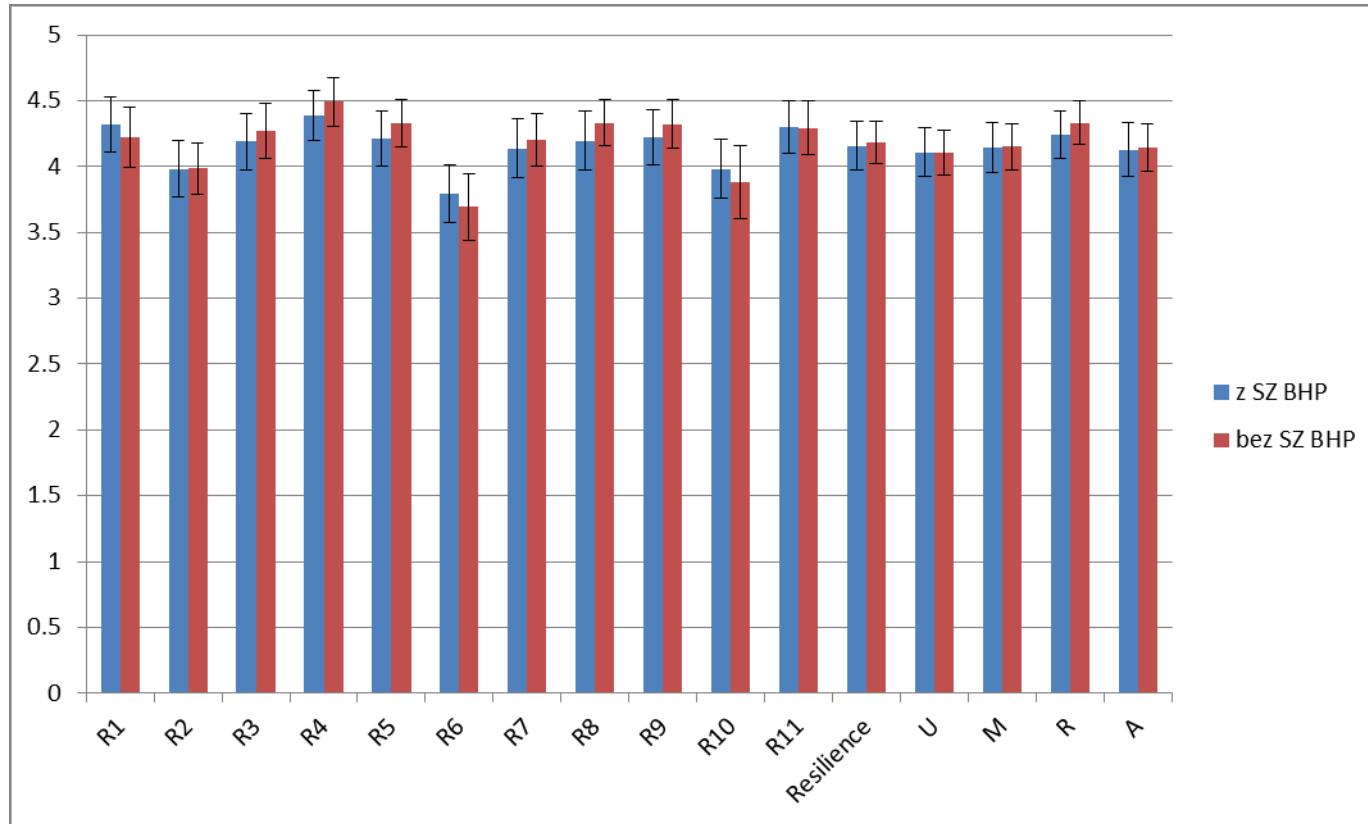


Filary resilience engineering

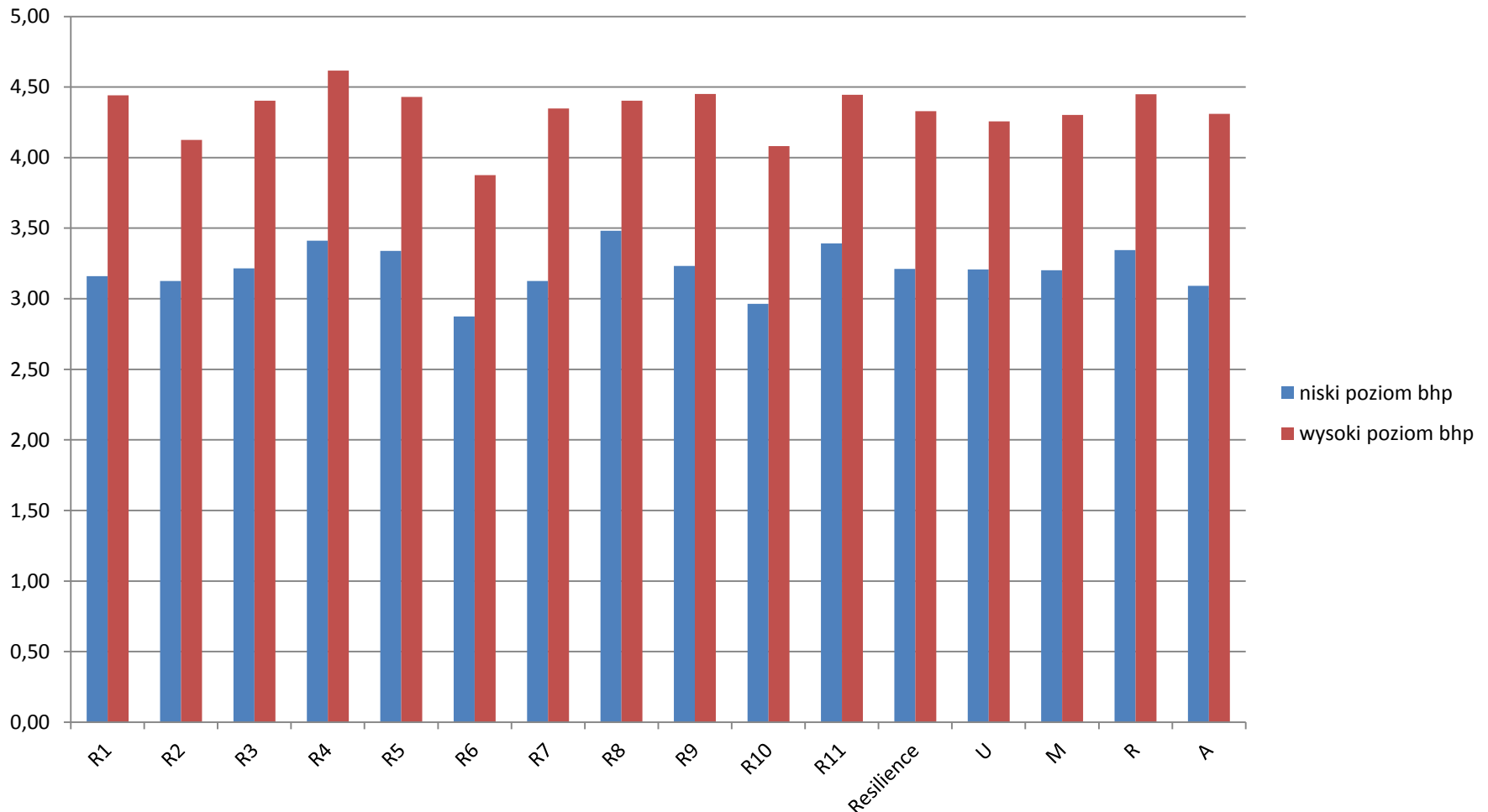


Kompromisy w resilience engineering

Poziom resilience w badanych przedsiębiorstwach z wdrożonym systemem zarządzania bhp i bez takiego systemu



Poziom *resilience* w badanych przedsiębiorstwach w zależności od poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy





Wciąż o Ikarach głoszą, choć doleciał Dedal..... (Ernest Bryll).

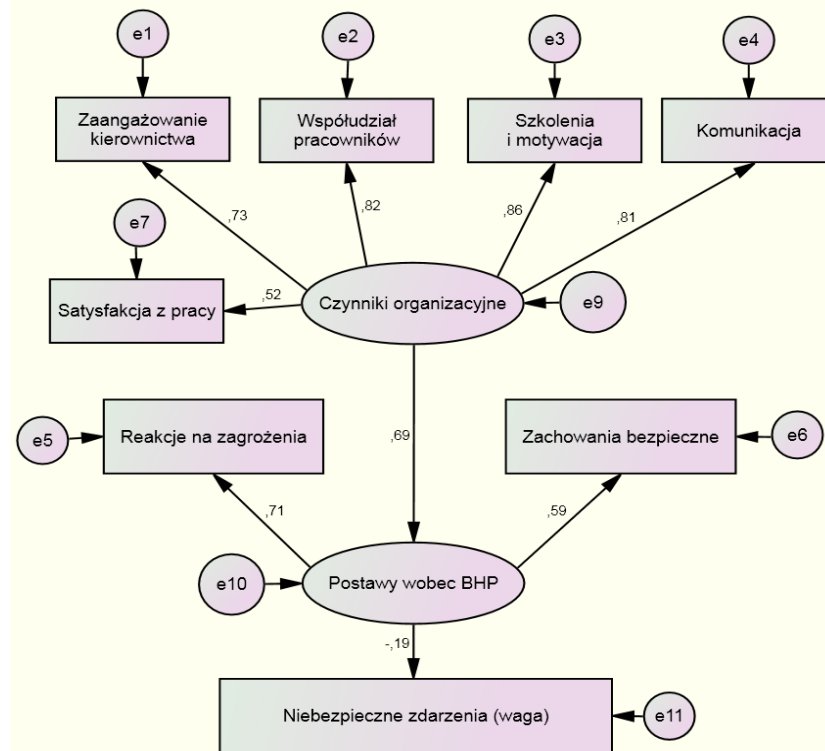
Badania warunków pracy mają na celu **uchwycenie rzeczywistego obrazu pracy**, na którą wpływa nie tylko to, jak praca jest zorganizowana i co ma być zrobione, ale także **umiejętności i cechy pracownika, jego interpretacja zadań, sposób działania oraz zdolność dostosowania się lub reakcji na nieprzewidziane okoliczności.**

W związku z tym konieczne jest, aby pracownik sam charakteryzował swoją pracę na podstawie swoich doświadczeń.

Eurofound and International Labour Organization (2019), Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva,

Czynniki kształtujących gotowość resilience engineering strażaków w czasie akcji ratowniczych

- Doświadczenie zawodowe
- Znajomość procedur
- Szkolenia i przygotowanie
- Wsparcie społeczne i zespół
- Kultura organizacyjna
- Zdrowie fizyczne i psychiczne
- Wsparcie psychologiczne
- Czynniki zewnętrzne (warunki środowiskowe), w tym złożoność sytuacji ratunkowej
- Cechy indywidualne, w tym zdolność do adaptacji do zmieniających się warunków, elastyczność, umiejętność przewidywania zagrożeń:
- Stosowany sprzęt i wsparcie technologiczne
- Współpraca z innymi służbami



Czynniki organizacyjne, bezpieczeństwo behawioralne a doświadczenia wypadkowe

Badanie warunków pracy oraz postaw wobec zagrożeń wśród strażaków jako czynników kształtujących poziom resilience engineering

WARUNKI PRACY

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

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

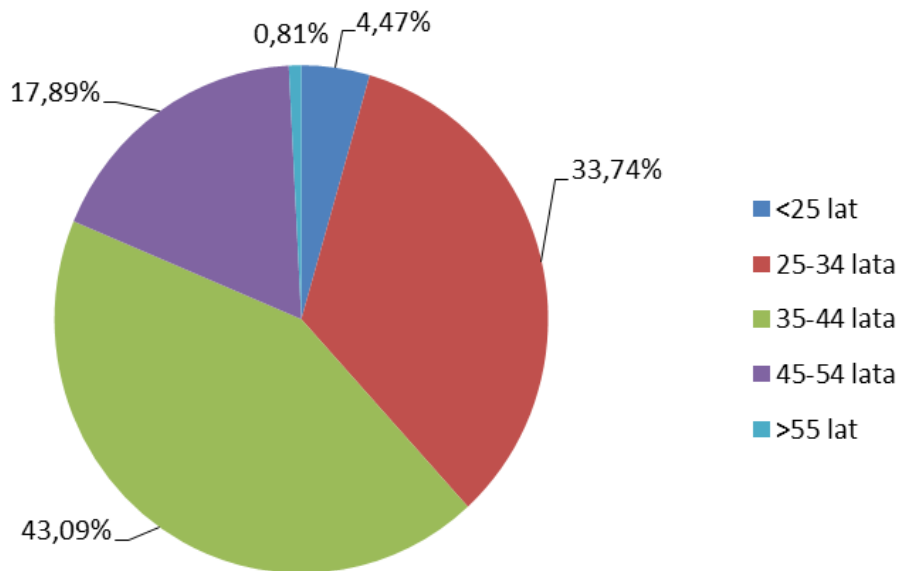
Pragniemy wyraźnie podkreślić, że w kwestionariuszu nie ma odpowiedzi dobrych i złych. Wszystkie są dobre, jeśli są szczerze. I o tę szczerotę bardzo prosimy!

Z góry dziękujemy za rzetelne wypełnienie ankiety.

I. Czynniki psychospołeczne

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

Skala	Alfa Cronbacha
Zaufanie do dowódców	,935
Zaufanie do kolegów	,903
Procedury i komunikowanie	,845
Kompetencje	,677
Czynniki techniczne	,782
Zachowania niebezpieczne w czasie treningu	,742
Zachowania niebezpieczne w czasie działań ratowniczych	,734
Reagowanie na zachowania niebezpieczne innych	,918
Zachowania niebezpieczne własne	,829
Możliwość zapobieżenia wypadkom	,800
Postrzeganie wypadków jako części pracy	,775
Kontrola nad ryzykiem wypadku	,840
Odpowiedzialność za swoje bezpieczeństwo	,931
Odpowiedzialność za bezpieczeństw swoich kolegów	,692



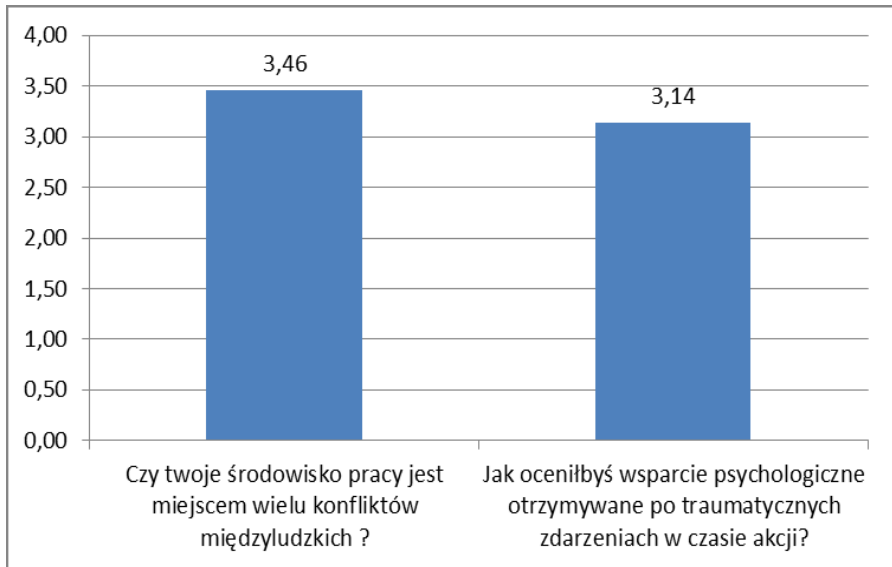
W badaniu wzięła udział tylko 1 kobieta



Struktura wieku strażaków w badanej populacji, N = 251

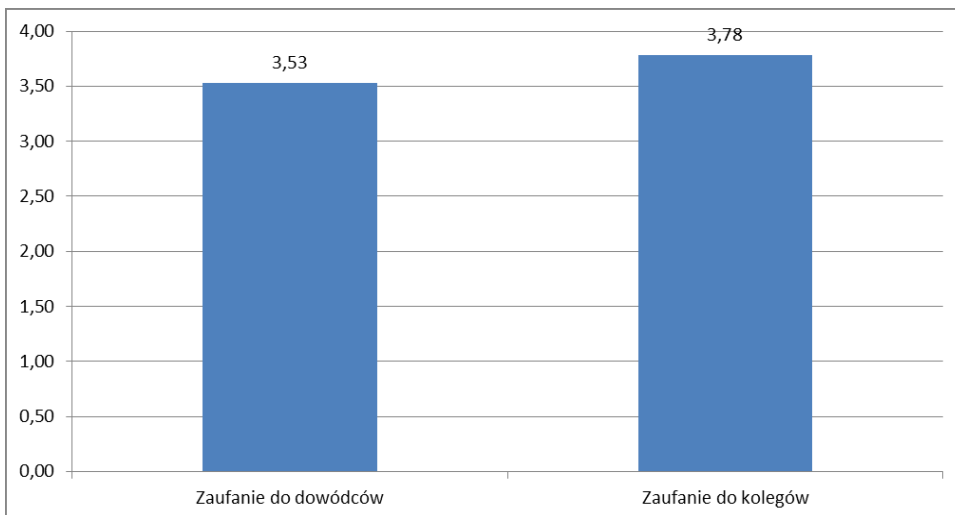
Nie stwierdzono zależności pomiędzy wiekiem i stażem badanych strażaków, a oceną warunków pracy oraz postaw i zachowań strażaków

Ocena konfliktów i pomocy psychologicznej



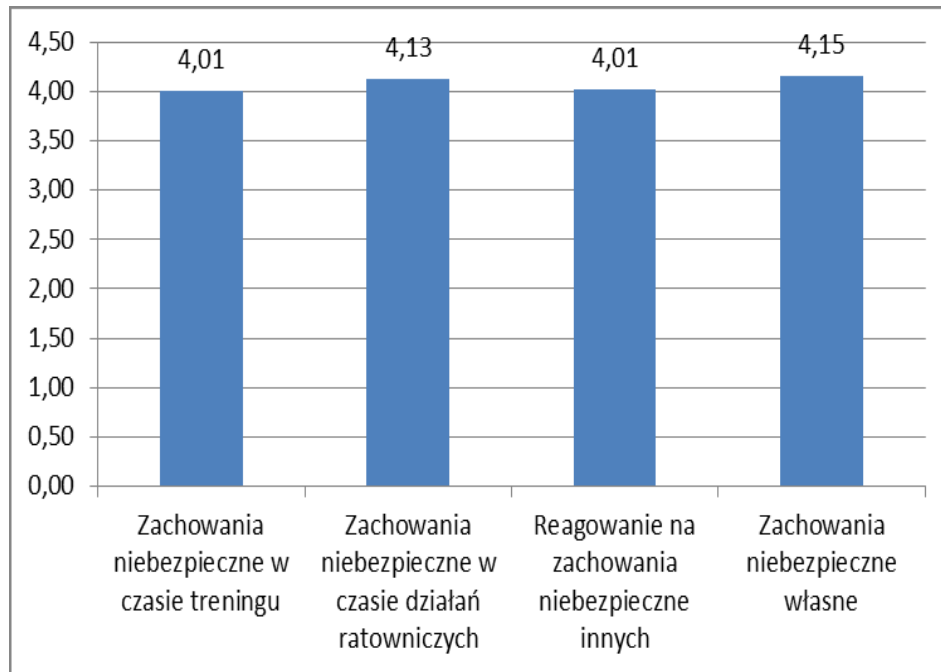
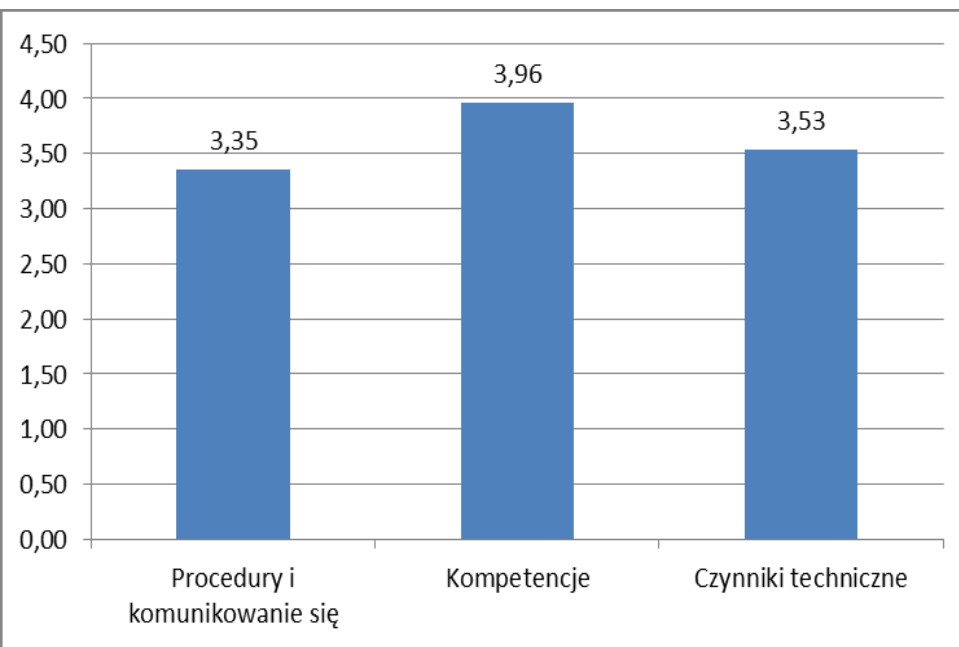
Zaufanie do dowódców i kolegów*

Stwierdzono, że wyższemu poziomowi oceny pomocy psychologicznej towarzyszy wyższy poziom zaufania zarówno do dowódców, jak i kolegów

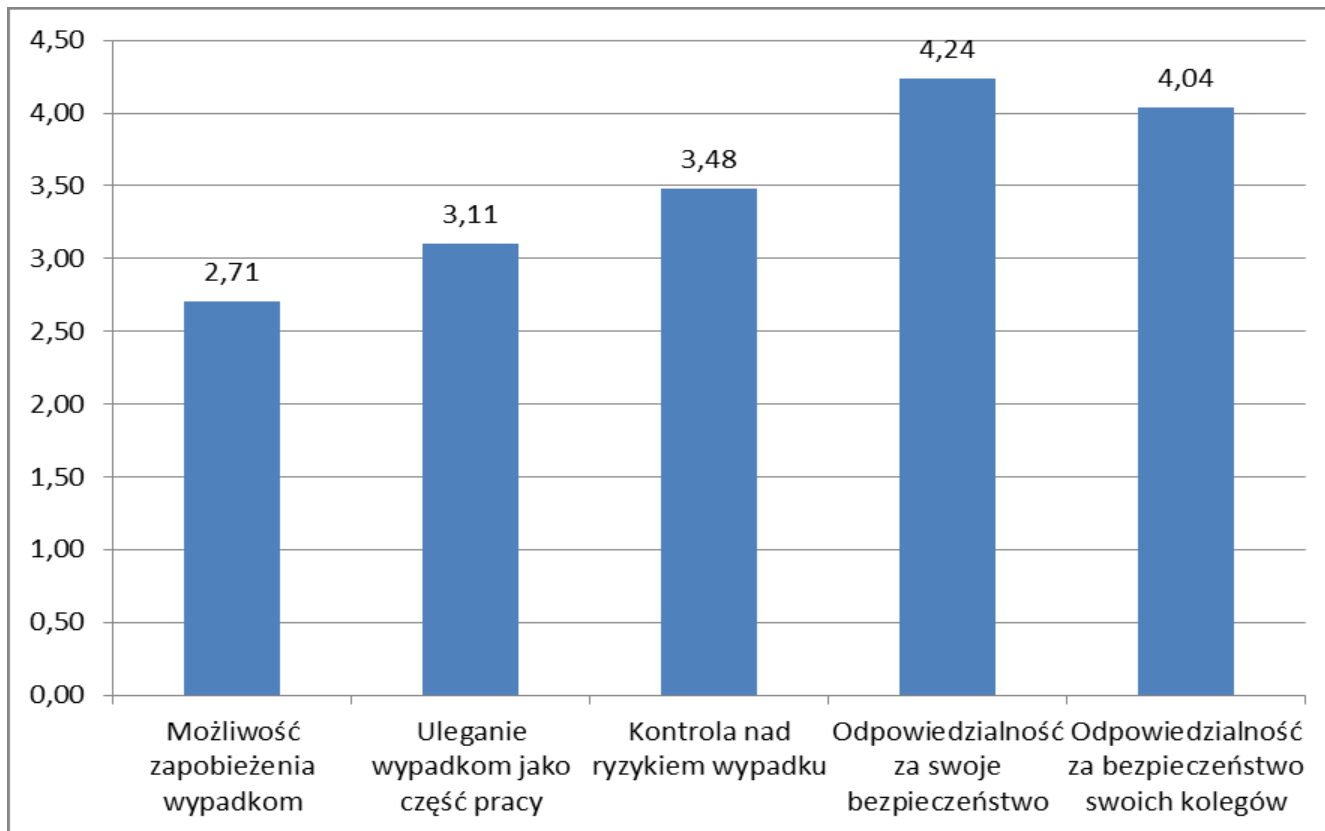


Ocena czynników organizacyjnych i technicznych

Czynniki techniczne i organizacyjne są dodatnio w umiarkowanym stopniu skorelowane z zaufaniem do dowódców



Ocena zachowań niebezpiecznych*



Postawy wobec zagrożeń

Dynamiczna ocena ryzyka jest kluczowym elementem resilience engineering pozwalającym systemom na dostosowanie się do zmieniających się warunków i skuteczne zarządzanie ryzykiem

Dynamiczna ocena ryzyka zawodowego wymaga od prowadzących:

- znajomości specyfiki danego środowiska pracy
- zdolności do szybkiej analizy sytuacji
- umiejętności dostosowywania się do zmieniających się warunków i zagrożeń
- umiejętności przewidywania sytuacji kryzysowych
- skuteczna komunikacji
- zaufania
-

Dziękuję za uwagę

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

Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy