

Zagrożenia psychospołeczne na stanowisku specjalisty ds. bhp

Ocena ryzyka zawodowego wynikającego z psychospołecznych zagrożeń na stanowisku specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy wykonana została metodą wskaźnikową RISK SCORE, w której poziom ryzyka szacuje się w oparciu o trzy elementy, tj. ekspozycję na zagrożenie (E), prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia (P) oraz możliwe skutki zdarzenia (S), według zasad przedstawionych w ramce nr 1. Podstawą do analizy czynników stresogennych na stanowisku pracy jest obiektywna ocena cech pracy dokonana w oparciu o Kwestionariusz do oceny cech pracy¹. Skutki zagrożeń oceniane były z uwzględnieniem właściwości działania stresu na organizm człowieka, tj. kumulowania się obciążenia oraz zróżnicowania ludzi pod względem ujawnianych reakcji na stres.

Psychospołeczna charakterystyka stanowiska pracy

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy koordynuje, nadzoruje i organizuje całość działań związanych ze stanem bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Do głównych zadań zawodowych specjalisty bhp należy stały nadzór nad stanem bezpieczeństwa pracy. W tym celu sporządza oceny i analizy, prowadzi działalność kontrolną związaną z przestrzeganiem zasad i przepisów bhp, bierze udział w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz zgłasza wnioski i doradza kierownictwu zakładu, jakie środki należy zastosować, aby zapewnić bezpieczeństwo i chronić zdrowie pracowników. W przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla pracowników specjalista bhp ma prawo do podjęcia decyzji o niezwłocznym wstrzymaniu pracy maszyn i urządzeń technicznych lub wystąpienia do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w całym zakładzie, jego części albo w zagrożonym obiekcie.



ocena ryzyka zawodowego

Specjalista ds. bhp jest doradcą pracodawcy w rozwiązywaniu problemów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, uczestniczy w opracowywaniu planów modernizacyjnych i inwestycyjnych oraz odbiorach technicznych obiektów i urządzeń produkcyjnych mających wpływ na warunki bhp. Konsultuje rozwiązania techniczne i organizacyjne, które mogą mieć wpływ na warunki pracy i jej

bezpieczeństwo, udziela porad dotyczących sposobu rozwiązania problemów bhp. Zadaniem specjalisty bhp jest także współpraca z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz upoważnionymi laboratoriami w zakresie zgodnego z obowiązkami pracodawcy wykonywania pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy. W imieniu pracodawcy, współpracuje

z organami nadzoru nad warunkami pracy, jak Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna oraz Urząd Dozoru Technicznego. Współpraca ta dotyczy udzielania wyjaśnień podczas kontroli, nadzorowania pełnej i terminowej realizacji wykonania wydanych nakazów i decyzji. Specjalista bhp uczestniczy w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Jest także odpowiedzialny za właściwe kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy i chorób zawodowych, za prowadzenie wymaganych w tym zakresie rejestrów, za prawidłowe ewidencjonowanie wyników badań środowiska pracy oraz właściwe przechowywanie tej ewidencji. Bierze udział w sporządzaniu wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Współpracuje z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkolenia w dziedzinie bhp. Ma prawo wnioskowania do pracodawcy o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków pracy lub o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników ignorujących przepisy z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Miejscem pracy specjalisty ds. bhp zazwyczaj jest biuro, jednak zdarza się, że pracuje on także w terenie. Osoba wykonująca ten zawód może pracować indywidualnie lub jako członek zespołu, pracuje zazwyczaj na jedną zmianę. Skuteczność działań specjalisty bhp jest w znacznym stopniu uzależniona od umiejętności nawiązywania kontaktów z ludźmi, prowadzenia rozmów, przekonywania i negocjowania. Cenionymi cechami w tym zawodzie są: spostrzegawczość, dobra pamięć, wyobraźnia i myślenie twórcze, samodzielność, szybki refleks, podzielność uwagi, zdolność koncentrowania się, łatwość publicznego zabierania głosu i wypowiadania się na piśmie.

Psychospołeczne czynniki szkodliwe i uciążliwe na stanowisku

Ocena cech pracy na stanowisku specjalisty ds. bhp wskazuje, iż praca ta jest wysoce stresująca. Do najważniejszych czynników stresogennych w tym zawodzie zalicza się:

- złożoność pracy (dyspozycyjność, konieczność przerzutności uwagi, zaskakiwanie zadaniami, udzielanie pomocy innym osobom),
- konfliktowość roli zawodowej (konflikt praca-dom, konflikty interesów),



- narażenie na nieprzyjemne fizyczne warunki pracy (styczność z brudem, odorem, wilgocią, niewłaściwą temperaturą, hałasem, nieodpowiednim oświetleniem, ciasnotą),
- zagrożenia, jakie wiążą się z wykonywaniem pracy (duże konsekwencje błędów w pracy).

Uwagi końcowe

Ryzyko zawodowe jest zawsze ściśle związane z konkretnym środowiskiem pracy. Takie samo stanowisko, ale w różnych warunkach pracy, może się różnić poziomem ryzyka. Dla przykładu, inne będą warunki pracy specjalisty ds. bhp pracującego w przedsiębiorstwie, gdzie relatywnie często dochodzi do zbiorowych i śmiertelnych wypadków przy pracy, a inne takiego, który z tego typu zdarzeniami praktycznie nie ma do czynienia, inne dla osoby pracującej na rzecz jednego przedsiębiorstwa i inne dla pracownika firmy bhp zajmującej się wieloma klientami. Dlatego dokonując oceny ryzyka, należy zawsze brać pod uwagę konkretne warunki pracy. Szacując stopień szkód, przyjmuje się zawsze możliwe największe skutki. Dla stresu zawodowego największym możliwym, a jednocześnie prawdopodobnym skutkiem jest śmierć człowieka. Warto także zauważyć, że osoby pracujące w charakterze specjalisty bhp zatrudnione w firmach doradczo-szkoleniowych specjalizujących się w świadczeniu usług zewnętrznych w zakresie bhp, często dojeżdżają na miejsce pracy samochodem, co powoduje dodatkowe obciążenie oraz niesie ze sobą dodatkowe zagrożenia. Szacując prawdopodobieństwo wystąpienia skutków, warto przeanalizować również historię absencji chorobowych pracowników oraz wziąć pod uwagę warunki pracy, w których te absencje wystąpiły. Po wiedzę można też sięgnąć do wyników badań naukowych prowadzonych w zakresie związków stresu z różnego rodzaju chorobami, a także do danych statystycznych o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych.



Karta informacji o zagrożeniach psychospołecznych na stanowisku specjalisty ds. bhp

Czynniki zagrażające	Źródło zagrożenia (sytuacje zagrażające)	Możliwe skutki zagrożeń	Środki ochrony przed zagrożeniami
1. Przeciążenie ilościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – zbyt dużo pracy do wykonania (okresowo) – nierównomierne tempo pracy (uzależnienie od liczby wypadków, liczby kontroli, liczby szkoleń do przeprowadzenia) 	<p>W zależności od ekspozycji i zasobów jednostki (odporności i umiejętności radzenia sobie, a także zdolności regeneracyjnych) wystąpić mogą:</p> <p>a) zaburzenia somatyczne</p> <ul style="list-style-type: none"> – bezsenność – migreny – obniżenie odporności organizmu (osłabienie, zwiększona podatność na infekcje) – zaburzenia metabolizmu i choroby układu trawiennego – zaburzenia gospodarki hormonalnej – choroby naczyniowe: <ul style="list-style-type: none"> • nadciśnienie tętnicze • choroba wieńcowa • zawał serca • udar mózgu – przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego – zwiększona podatność na choroby nowotworowe (np. przez wzmożone palenie tytoniu) <p>b) zaburzenia natury psychicznej</p> <ul style="list-style-type: none"> – deficyty poznawcze, w tym obniżenie koncentracji uwagi i kłopoty z pamięcią – podniesienie poziomu agresji, drażliwość – nerwice (zaburzenia odżywiania, obsesje, kompulsje, fobie) – depresje – alkoholizm – narkomania (w tym lekomania), – wypalenie zawodowe (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, utrata satysfakcji z pracy) 	<ul style="list-style-type: none"> – zatrudnianie właściwej liczby osób – przestrzeganie norm czasu pracy (w tym udzielanie dni wolnych po pracy w nadgodzinach lub w dni wolne, przestrzeganie udzielania urlopów) – bezwzględne przestrzeganie przepisów o profilaktycznych i okresowych badaniach lekarskich
2. Przeciążenie jakościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – duże konsekwencje błędów w pracy – narażenie na czynniki szkodliwe – dyspozycyjność – zaskakiwanie zadaniami – przerywanie się od jednej czynności do drugiej – konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji (pojawiające się nowe zagrożenia w środowisku pracy) 		<ul style="list-style-type: none"> – zatrudnianie właściwej liczby osób potrzebnych do wykonania zadań – rotacja zadań w ramach zespołu (zapobieganie sytuacjom, gdy jedna osoba stale ma do czynienia z wypadkami przy pracy albo prowadzeniem szkoleń) – przestrzeganie norm czasu pracy (w tym także przerw w pracy, dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych oraz urlopów) – rygorystyczne przestrzeganie obowiązku okresowych badań lekarskich, a w razie potrzeby także kierowanie na badania częściej niż wynika to z przepisów – w razie potrzeby zapewnienie pomocy psychologicznej i badań psychologicznych – zapewnienie dostępu do najnowszej wiedzy i szkoleń z zakresu zarządzania bhp
3. Przeciążenie ról	<ul style="list-style-type: none"> – konieczność kooperacji z wieloma osobami – konieczność godzenia sprzecznych interesów (np. w sytuacji, gdy trzeba zatrzymać produkcję) – konieczność zabierania pracy do domu lub pracy w godzinach nadliczbowych (incydentalnie, np. w przypadku wypadku przy pracy) 		<ul style="list-style-type: none"> – szkolenia z umiejętności społecznych (głównie asertywności) oraz technik radzenia sobie ze stresem – okresowo powtarzane
4. Fizyczne warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> – styczność z brudem, odorem, wilgocią, ciasnotą, niewłaściwym oświetleniem lub zmienną temperaturą i niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi (incydentalnie) 		<ul style="list-style-type: none"> – respektowanie potrzeb estetycznych pracowników tam, gdzie to możliwe – w miarę potrzeby zapewnienie środków ochrony indywidualnej – w przypadku częstej styczności rotacja zadań (zapewnienie rozłożenia ekspozycji na różnych pracowników działu bhp)
5. Ograniczony zakres kontroli nad pracą	<ul style="list-style-type: none"> – ograniczona możliwość kontroli czasu i sposobu wykonania zadania (sposób realizacji zadań wynika z przepisów i norm, w przypadku wypadku nie ma też możliwości wpływu na czas realizacji zadań) – brak możliwości decydowania o doborze współpracowników – uzależnienie efektów pracy od zachowań innych ludzi (wynik konieczności pracy zespołowej) – ograniczony wpływ na fizyczne warunki pracy 		<ul style="list-style-type: none"> – w miarę możliwości uwzględnianie opinii pracowników przy rekrutacji nowych osób lub budowaniu zespołów

Oszacowanie wielkości ryzyka wynikającego z zagrożeń psychospołecznych na stanowisku specjalisty ds. bhp

Zagrożenie/ rodzaj ryzyka	Możliwe skutki	Ekspozycja na czynniki zagrażające	Prawdopodobieństwo zdarzenia	Ryzyko początkowe	RYZYKO KOŃCOWE (po zastosowaniu środków ochrony)
Skrajne przeciążenie (śmierć na skutek przeciążenia pracą)	bardzo duże (jedna ofiara śmiertelna) S=15	częsta (codzienna) E=6	mało prawdopodobne, możliwe P=0,5	małe Rp=45	S=15 E=6 P=0,2 R=18 pomijalne wskazana kontrola warunków pracy
Chroniczne przeciążenie (poważna choroba somatyczna lub psychiczna)	duże (ciężkie uszkodzenie ciała) S=7	częsta (codzienna) E=6	mało prawdopodobne, możliwe P=1	małe Rp=42	S=7 E=6 P=0,5 R=21 małe potrzebna okresowa kontrola warunków pracy
Przeciążenie okresowe (lżejsze dolegliwości somatyczne lub zaburzenia stanu psychicznego)	średnie (absencja) S=3	częsta (codzienna) E=6	całkiem możliwe P=6	istotne Rp=108	S=3 E=6 P=3 R=54 małe potrzebna okresowa kontrola warunków pracy

Ramka nr 1

METODA RISK SCORE jest jakościową, wskaźnikową metodą oceny ryzyka, w której ryzyko szacowane jest oddzielnie dla każdego zidentyfikowanego zagrożenia. Poziom ryzyko (R) oznaczany jest przez iloczyn wag przyporządkowanych potencjalnym skutkom zdarzenia (S), ekspozycji na zagrożenie (E) i prawdopodobieństwu zaistnienia określonego zdarzenia (P), zgodnie z poniższym wzorem:

$$R = S \times E \times P, \text{ gdzie:}$$

S – potencjalne skutki to średnia arytmetyczna oceny strat ludzkich i materialnych

Wartość	Strata	Straty ludzkie	Straty materialne
100	poważna katastrofa	wiele ofiar śmiertelnych	ponad 30 mln PLN
40	katastrofa	kilka ofiar śmiertelnych	10-30 mln PLN
15	bardzo duża	ofiara śmiertelna	300 tys.-1 mln PLN
7	duża	ciężkie uszkodzenie ciała	30-300 tys. PLN
3	średnia	absencja	3-30 tys. PLN
1	mała	udzielenie pierwszej pomocy	poniżej 3 tys. PLN

E – czas ekspozycji oddziaływania szkodliwych czynników na pracownika

Wartość	Oddziaływanie
10	stałe
6	częste (codzienne)
3	sporadyczne (raz na tydzień)
2	okazjonalne (raz na miesiąc)
1	minimalne (kilka razy rocznie)
0,5	znikome (raz do roku)

P – prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia dla pracownika

Wartość	Zagrożenie	Szansa
10	bardzo prawdopodobne	50% (1 na 2)
6	całkiem możliwe	10% (1 na 10)
3	praktycznie możliwe	1% (1 na 100)
1	mało prawdopodobne, możliwe	0,1% (1 na 1000)
0,5	tylko sporadycznie możliwe	0,01% (1 na 10 000)
0,2	możliwe do pomyślenia	0,001% (1 na 100 000)
0,1	tylko teoretycznie możliwe	0,0001% (1 na 1 000 000)

R – ryzyko zawodowe, wartość liczbową

Wartość R	Kategorie ryzyka	Działanie zapobiegawcze
R=<20	pomijalne	wskazana kontrola
20<R<70	małe	potrzebna kontrola
70<R<200	istotne	potrzebna poprawa
200<R<400	duże	potrzebna natychmiastowa poprawa
R>400	bardzo duże	wskazane wstrzymanie pracy

Źródło: Romanowska-Słomka I., Słomka A., Poradnik Ocena ryzyka zawodowego w zakładach służby zdrowia, Stowarzyszenie Inspektorów Sanitarnych RP, Wrocław 2001, s. 34-35

Prawidłowe szacowanie ryzyka wynikającego ze stresu zawodowego z wykorzystaniem metody Risk Score wymaga przyjęcia następujących założeń:

1. czynniki zagrażające i sytuacje zagrożenia są w istocie elementami zwykłej, codziennej pracy,
2. skutki muszą uwzględniać kumulatywną właściwość stresu, stąd określanie ich oddzielnie dla każdego czynnika zagrażającego nie jest możliwe; oceniać je zatem należy łącznie dla wszystkich występujących czynników zagrażających,
3. rzeczywistym zagrożeniem dla pracownika jest ryzyko utraty zdrowia, a więc szacowanie ryzyka odbywać się powinno na poziomie zdarzeń szkodliwych,
4. ze względu na różnice prawdopodobieństwa wystąpienia określonych skutków zdrowotnych konieczne jest oddzielne szacowanie określonych rodzajów ryzyka utraty zdrowia wskutek stresu.

Przyjęcie tych założeń pozwala zdefiniować zagrożenia jako:

- a. **przeciążenie okresowe**, powodujące względnie lżejsze dolegliwości somatyczne lub zaburzenia stanu psychicznego, których skutkiem jest krótkotrwała absencja,
- b. **przeciążenie chroniczne**, niosące ryzyko poważnej choroby somatycznej (np. choroba wrzodowa, nadciśnienie tętnicze, choroba wieńcowa) lub poważne zachwianie stanu psychicznego (depresja, nerwica), skutkujące jednorazową absencją dłuższą niż 28 dni albo absencją powtarzalną,
- c. **skrajne przeciążenie** organizmu, niosące ryzyko wystąpienia choroby zagrażającej życiu (np. udar mózgu, zawał serca, nagłe zatrzymanie krążenia) albo trwałej choroby psychicznej, skutkujące śmiercią lub kalectwem.

Prawidłowe oszacowanie poziomu ryzyka wynikającego z tych zagrożeń wymaga także uprzedniej, szczegółowej analizy czynników zagrażających (tj. przeciążenie ilościowe i jakościowe, niedociążenie, konfliktowość, warunki fizyczne, poziom kontroli, poziom wsparcia) oraz sytuacji zagrażających, będących źródłem tych czynników na danym stanowisku w konkretnych warunkach pracy.

Katarzyna Orlak
menedżer i psycholog, Stowarzyszenie Zdrowa Praca

Konsultacja:
Liliana Gudalewicz
główny specjalista bhp, firma LIWAX

¹ Dudek B., Waszkowska M., Merez D., Hanke W., Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego, Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2004