

# Kreowanie autorytetu kadr bhp w firmie

**Autorytet służb bhp warto budować w sposób systematyczny i przemyślany. Zależy on w równym stopniu od kompetencji zawodowych i umiejętności budowania dobrych relacji z innymi.**

**O**soby zajmujące się zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie mogą mieć wrażenie, że wytyczne, zarządzenia, procedury bhp odbierane są przez tych, których bezpośrednio dotyczą, jako bezsensowne. Być może czują, że ich praca jest przez innych traktowana jako zło konieczne, mają wrażenie, że pracownicy najchętniej działaliby „po swojemu”, bo „zawsze tak było i było dobrze”. Być może słyszą „dalibyście sobie z tym spokój”, „te Wasze pomysły tylko nam przeszkadzają w pracy”. Jeśli docierają do nas takie sygnały z otoczenia i chcemy coś z tym zrobić, zastanawiamy się, z czego wynika taki stan.

## WAŻNE

*Jedną z możliwych przyczyn może być brak autorytetu kadr bhp w firmie. Jeśli traktujemy swoją pracę jako swego rodzaju misję, uznamy zapewne, że warto coś z tym zrobić. Warto, ale świadomie, systematycznie i spójnie.*

Nasz autorytet zależy w równym stopniu od kompetencji związanych bezpośrednio z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz tych związanych z budowaniem dobrych relacji z innymi. Traktujemy współpracowników jak partnerów, zgodnie z zasadą: ja jestem w porządku i Ty jesteś w porządku.

## WAŻNE

*Żeby pójść o krok dalej, konieczne jest uświadomienie sobie, na ile rzeczywiście partnersko podchodzimy do pracowników. W jaki sposób o nich myślimy?*

To ważne, bo myśli mają moc sprawczą – wpływają na nasze nastawienie, nastroj, a co najważniejsze, na zachowanie. Nasze zachowanie to sygnały, które widzą, odbierają inni i mogą adekwatnie reagować.

Warto sobie wyobrazić myśli typu „co za ludzie, nic nie rozumieją! Nie mają pojęcia o bezpieczeństwie!”, „Czy oni nie rozumieją, że tak ma być i już!?”. Jaki nastrój buduje takie myślenie? Pewnie podenerwowanie, które wpływa na to, że podniesionym głosem, może z lekką nutą agresji rozmawiamy z tymi, o których źle myślimy. A inni odbierają wyłącznie nasze zachowanie – podniesiony głos i lekką nutę agresji. Co myśłą na nasz temat?

„Co za człowiek! Uważa się za wszechwiedzącego!”, „Bezczelny typ. Nie da się z nim rozmawiać”.

## ZMIANA SPOSOBU MYŚLENIA

Świadomy mechanizmu behapowiec będzie starał się przerwać ten cykl. Jak można to zrobić? Można zauważać swój sposób myślenia, „przyłapać się” na rodzaju myślenia o innych i jeśli jest podobne do opisanego wyżej, zamieniać je na ciekawość: „ciekawe, jak oni to rozumieją”, „ciekawe, jak oni to widzą”, „ciekawe, co mają do powiedzenia w tej sprawie”. To pozwoli skupić się na słuchaniu innych.

## WAŻNE

*Wysłuchanie nie oznacza akceptacji, ale oznacza możliwość dyskusji opartej na argumentach zamiast walki o rację. Od dobrego słuchania do rzeczywistego partnerstwa o krok. To nasz punkt zaczepienia.*

### Wyznaczniki autorytetu behapowca (autorytet – łac. *auctoritas* – powaga, znaczenie)

źródło: opracowanie własne

Profesjonalizm – bycie obdarzonym kredytem zaufania w związku z posiadaną wiedzą o bhp i umiejętnościami w jej praktycznym zastosowaniu.

Wiarygodność (Ambasador Bezpieczeństwa) – bycie postrzeganym jako osoba, za którą można i warto podążać.

Osobiste zalety – pozytywny odbiór cech przywódczych, wysokiej inteligencji emocjonalnej, swego rodzaju charyzmy.

Uznanie i odczuwany prestiż – zbudowane w oparciu o autentycznie współdzielone w firmie (z grupą/ludzi) wartości.

## WAŻNE SŁOWO – ZAUFANIE

Do poświęcenia uwagi zaufaniu w kontekście budowania autorytetu zainspirowała mnie Dorota Zawadzka (znana szerzej jako Superniania). Pani Dorota stwierdziła, że z budowaniem autorytetu jest tak samo jak z budowaniem czegokolwiek innego, bo potrzebne są porządne fundamenty, najlepsze materiały, czas i bardzo ciężka praca.

## WAŻNE

*Zaufanie, którym obdarowują nas inni, jest fundamentalnym wyznacznikiem autorytetu, a jego zdobycie wymaga czasu i pełnej zaangażowania pracy na jego rzecz.*

Czym w swojej istocie jest zaufanie? Stephen Covey i Rebecca Merrill w książce „Szybkość zaufania” definiują je jako pochodną charakteru i kompetencji. Charakter ich zdaniem obejmuje takie cechy, jak uczciwość, motywacje czy intencje w stosunkach z innymi. Kompetencje zaś to zdolności, umiejętności czy dotychczasowe osiągnięcia i droga.

### WYZNACZNIKI AUTORYTETU BEHPAPOWCA

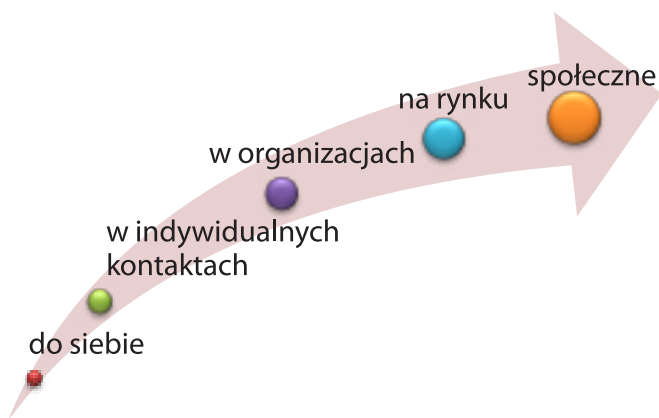
- **Profesjonalizm** – bycie obdarzonym kredytem zaufania w związku z posiadaną wiedzą o bhp i umiejętnościami w jej praktycznym zastosowaniu.
  - **Wiarygodność** (ambasador bezpieczeństwa) – bycie postrzeganym jako osoba, za którą można i warto podążać.
  - **Osobiste zalety** – pozytywny odbiór cech przywódczych, wysokiej inteligencji emocjonalnej, swego rodzaju charyzmy.
  - **Uznanie i odczuwany prestiż** – zbudowane w oparciu o autentycznie współdzielone w firmie (z grupą ludzi) wartości.
- Źródło: opracowanie własne*

Ci sami autorzy wyodrębnili pięć rodzajów zaufania, nazywając je falami:

1. zaufanie do siebie,
2. w indywidualnych kontaktach,
3. w organizacjach,
4. na rynku,
5. zaufanie społeczne.

Według nich nie jesteśmy w stanie zbudować zaufania w szerokim tego słowa znaczeniu, nie mając zaufania do siebie.

### Fale zaufania wg Stephena Coveya i Rebeki Merrill



*Źródło: oprac. własne*

Jak to może się mieć do budowania autorytetu behapowca w firmie? Warto spojrzeć na składowe i strukturę poszczególnych fal i rozważyć je z własnej perspektywy oraz indywidualnego kontekstu funkcjonowania.

Zaufanie w indywidualnych kontaktach to mówienie wprost, okazywanie szacunku, dbanie o przejrzystość, naprawianie krzywd, okazywanie lojalności, wykazywanie się rezultatami, doskonalenie się, konfrontacja z rzeczywistością, precyzowanie

oczekiwań, przyjmowanie odpowiedzialności, słuchanie, dotrzymywanie zobowiązań, obdarzanie zaufaniem. Jak to wygląda u nas? Na ile ogarnia nas fala zaufania w indywidualnych kontaktach?

### WAŻNE

*Na zaufanie do siebie składa się uczciwość, dobre intencje, umiejętności, osiągnięte rezultaty, słowem wiarygodność dla samego siebie. Warto się zastanowić, czy mamy zaufanie do siebie jako behapowca.*

### JAK BADAĆ ZAUFIANIE W ORGANIZACJACH

Fala zaufania w organizacjach przejawia się poszukiwaniem odpowiedzi na kluczowe pytania:

- Czy moja organizacja jest uczciwa? Czy kultura organizacyjna oparta jest na wzajemnym szacunku? Czy dopuszczamy popełnianie błędów? Czy nie boimy się trudnych rozwiązań? Czy nasze wartości zachęcają do etycznych zachowań?
- Czy moja organizacja ma dobre intencje? Czy reprezentujemy kulturę troski o siebie nawzajem, o naszych klientów i naszą pracę? Czy system zachęca nas do dzielenia się informacjami i pomysłami?
- Jakie są umiejętności mojej organizacji jako takiej? Czy dysponujemy odpowiednimi zasobami wiedzy? Czy przyciągamy i zatrzymujemy zdolnych ludzi? Czy nieustannie doskonalimy się i wprowadzamy innowacje?
- Jakie moja organizacja osiąga rezultaty? Czy realizujemy nasze zobowiązania? Czy ludzie mogą na nas liczyć? Czy klienci polecają nas innym? Czy nasza firma osiąga rezultaty w sposób budzący zaufanie? Jak postrzegamy swoją organizację?

Zaufanie na rynku to zaufanie do marki i jej reputacja budowane z wykorzystaniem wiarygodności i zachowań tożsamy z zaufaniem w indywidualnych kontaktach. Co sądzimy o zaufaniu na rynku przez pryzmat własnej firmy? Czy mamy zaufanie do marki budowanej przez naszą firmę? Jak to się może przełożyć na nasz autorytet w firmie?

### WAŻNE

*Na zaufanie społeczne składa się świadome działanie i decyzje ukierunkowane na rzecz dobra innych. Uczciwe relacje z pracownikami i konsumentami, ale też działania na rzecz ochrony środowiska czy popierania rozwoju lokalnych społeczności. Co możemy zrobić, aby stopniowo zaufanie społeczne jako behapowiec zdobywać?*

### WAGA PROFESJONALIZMU W BUDOWANIU AUTORYTETU

Nasz profesjonalizm w zakresie bycia fachowcem od bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie opiera się z jednej strony na wiedzy, którą mamy, z drugiej na umiejętnościach, jakie posiadamy jako behapowcy. W końcu zależy od naszego nastawienia i postawy wobec samego

siebie, innych ludzi, firmy, z którą jesteśmy związani. Co ważne, aby móc myśleć o sobie jako o profesjonalście, powinniśmy dbać tak samo mocno o każdy z tych aspektów.

Nasz profesjonalizm nie może być zawieszony w próżni. Warto go rozważać zawsze przez pryzmat ludzi, z którymi i dla których pracujemy. Chodzi o wpływanie na poczucie satysfakcji z relacji z samym sobą, kiedy pełnimy rolę w bhp. Otóż owa satysfakcja objawia się w poczuciu stopnia realizacji potrzeb osadzonych w trzech kategoriach:

- potrzeb merytorycznych (przykładowo: wyjaśnić kwestie związane z odszkodowaniem po wypadku w pracy, uzyskać informacje na temat nowej procedury związanej z bhp, zgłosić pomysł na usprawnienie w bhp),
  - proceduralnych (przykładowo: czy behapowiec jest zawsze łatwo dostępny?, czy otrzymuję wyczerpujące informacje?, czy wsparcie jest sprawnie organizowane? czy behapowiec jest wystarczająco uprzejmy?),
  - psychologicznych (przykładowo: być podziwianym, być ważnym, być zrozumianym, być potrzebnym, bezpieczeństwa psychicznego, uznania, statusu).
- Żeby nasi współpracownicy byli w pełni usatysfakcjonowani z relacji z nami, powinni odczuwać zaspokojenie wszystkich trzech rodzajów potrzeb w równym stopniu.

### Trójkąt profesjonalizmu w bhp



Źródło: oprac. własne

#### WAŻNE

*Poczucie satysfakcji to kolejny krok w budowaniu autorytetu profesjonalnego behapowca.*

Powinniśmy zatem świadomie wpływać na swoje relacje z innymi i autentycznie dbać o ich potrzeby. Ale tu liczy się nie tylko nasza, lecz także perspektywa innych osób.

**Aneta Esnekier**  
właścicielka PROJEKTU PASJA. Od czterech lat prowadzi szkolenia nastawione na poszukiwanie praktycznych rozwiązań. Jest twórczynią warsztatów związanych z budowaniem autorytetu kadr bhp



PROJEKT PASJA

The banner features a large 3D green 'P' logo on the left. The text 'PROJEKT PASJA' is written in large, white, sans-serif letters across the top. Below this, a grid of images shows various workshop activities. At the bottom, the text 'Zainspiruj się podczas warsztatów z PASJĄ!' is written in yellow, followed by the website 'www.projektpasja.pl'.