

# Jak zdobyć nagrodę Darwina – czyli czynnik ludzki przy powstawaniu wypadków z perspektywy strażaka

Szymon Kokot

Fundator, Prezes Zarządu

Fundacja cfbt.pl

[www.konferencja.bhp.ug.edu.pl](http://www.konferencja.bhp.ug.edu.pl)

25.09.2025

## II Konferencja „Bezpieczeństwo i Zdrowie w Pracy”



## Czym jest „Nagroda Darwina”?

**Nagrody Darwina** to retoryczne, żartobliwe wyróżnienie, które powstało w dyskusjach grup dyskusyjnych Usenet około 1985 roku. Przyznaje się je osobom, które rzekomo przyczyniły się do ewolucji człowieka, selekcjonując się z puli genów poprzez śmierć lub sterylizację w wyniku własnych działań.

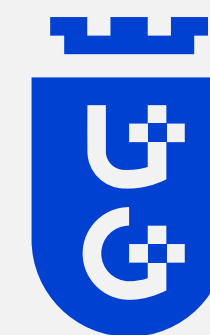
### Przykłady:

- Garry Hoy, który spadł z 24. piętra Toronto-Dominion Centre, próbując zademonstrować grupie studentów, że okna są nietłukące.
- Charles Stephens, pierwsza osoba, która zginęła podczas próby przepłynięcia wodospadu Niagara w beczce.
- John Allen Chau, Amerykanin zabity przez lud plemienia izolowanego Sentinelese na wyspie North Sentinel podczas próby nawracania na chrześcijaństwo.

www.darwinAwards.com



# Dlaczego powstają wypadki?



Wykres 3. Przyczyny wypadków przy pracy w 2023 r.

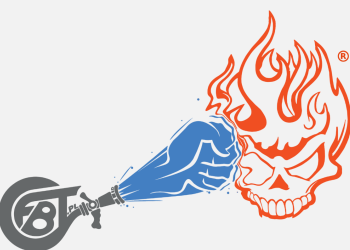
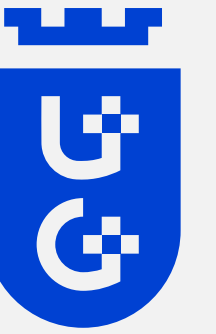


- Czynniki ludzkie,
- Czynniki organizacyjne,
- Czynniki techniczne...?

Nieprawidłowe zachowanie się pracownika było przyczyną 41,1% wypadków przy pracy



# Kwadrat błędów, czyli jak rodzi się wypadek



# Hierarchia potrzeb Maslowa



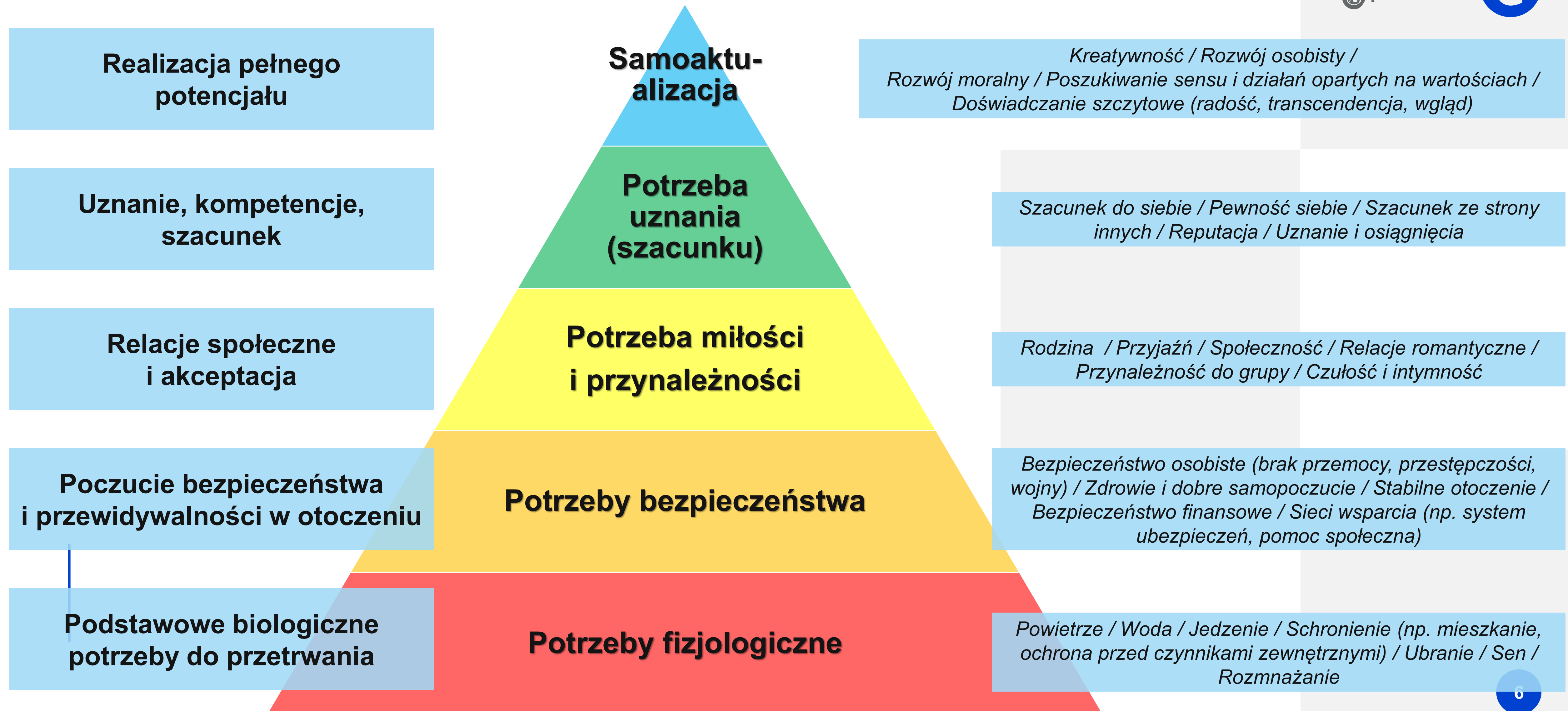
Hierarchia potrzeb Maslowa to conceptualizacja **potrzeb** (lub **celów**), które **motywują ludzkie zachowanie**, zaproponowana przez amerykańskiego psychologa Abrahama Maslowa.

Zgodnie z oryginalnym sformułowaniem Maslowa, istnieje pięć zestawów **podstawowych potrzeb**, które są ze sobą powiązane w hierarchii nadrzędności (lub siły).

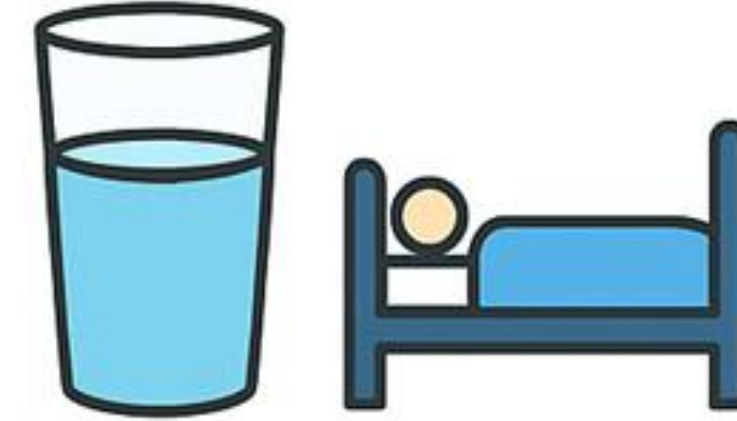
Lista zaczyna się od **potrzeb fizjologicznych** (najbardziej nadrzędnych ze wszystkich) i kończy się na szczycie **potrzebami samorealizacji**. W swoich późniejszych pismach Maslow dodał szósty poziom "meta-potrzeb" i metamotywacji.



# Hierarchia potrzeb Maslowa



# Hierarchia potrzeb Maslowa



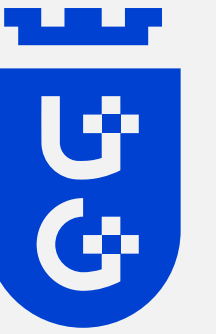
## 1) **Fizjologia** (sen, głód, odwodnienie, termika)

**Objawy:** spowolniona reakcja, „puste” potwierdzenia, gubienie kroków w checkliście.

**Typowe błędy:** poślizgi/lapse uwagi, złe odczyty wskaźników, pomyłki kierunku/komendy.

**Sygnaly w danych:** wzrost drobnych incydentów na końcu zmiany; błędy po 90–120 min wysiłku.

**Działania:** rotacje i mikropauzy 3–5 min co 30–45 min; butelka + przypominajka; prosty protokół chłodzenia/ogrzewania; baton/sól na długie akcje.



# Hierarchia potrzeb Maslowa



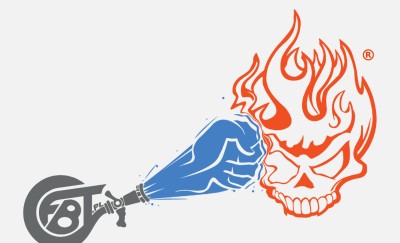
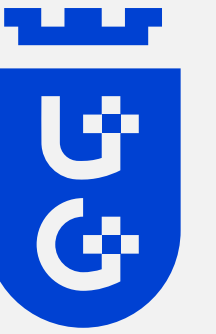
## 2) **Bezpieczeństwo** (sprzęt, procedury, przewidywalność)

**Objawy:** trzymanie się skrótów „bo tak szybciej”, omijanie potwierdzeń.

**Typowe błędy:** naruszenia rutynowe (omijanie kroków), złe zamocowanie/konfiguracja sprzętu.

**Sygnały:** „fałszywki” z czujników ignorowane; powtarzalne naruszenia jednego kroku.

**Działania:** skrócić krytyczne checklisty (maks 5–7 pozycji); reguła STOP z realnym wsparciem; „czarne skrzynki” procesu (log powtarzalnych odchyleń i szybkie poprawki).



# Hierarchia potrzeb Maslowa



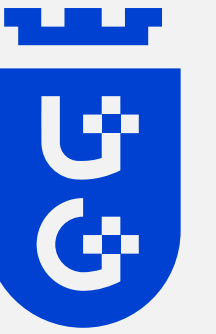
## 3) **Przynależność** (zespół, komunikacja, wsparcie)

**Objawy:** brak pytań, nikt nie „zamyka pętli”, juniorzy milczą.

**Typowe błędy:** błędy zespołowe (niedopowiedzenia, niezgodna mentalna mapa), duplikacja działań.

**Sygnaly:** mało zgłoszeń „near miss”, debrief zamienia się w „spoko, jedziemy dalej”.

**Działania:** standard fraz: „Powtórz i potwierdź”, „pauza operacyjna”; 10-min debrief 3 pytania (co poszło dobrze / co prawie źle / co zmieniamy jutro); rotacja ról mówienia (najmłodszy zaczyna).



# Hierarchia potrzeb Maslowa



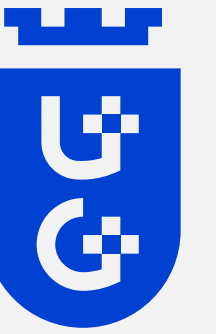
## 4) **Uznanie / status** (sprawczość, docenienie, sprawiedliwość)

**Objawy:** defensywność, ukrywanie potknięć, „nie będę się wychylał”.

**Typowe błędy:** brak raportowania (ryzyko kumulacji), wybiórcze stosowanie zasad.

**Sygnaly:** spadek near missów przy stałym tempie pracy; „zero błędów” w zespole (zła wiadomość).

**Działania:** Just Culture: jawne drzewko decyzji (pomyłka ≠ kara); chwalenie za zgłoszenie (widoczna tablica „Lesson of the week”); mentoring zamiast publicznego „grillowania”.



# Hierarchia potrzeb Maslowa



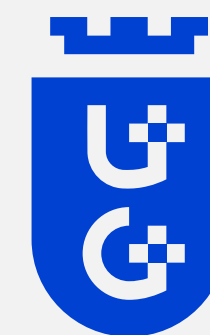
## 5) **Rozwój / samorealizacja** (sens, mistrzostwo)

**Objawy:** znużenie, „odfajkowywanie”, brak ciekawości „co mogłoby pójść źle”.

**Typowe błędy:** model-based errors – mylne założenia, stare mentalne modele na nowe sytuacje.

**Sygnaly:** te same wpadki w nowych scenariuszach; brak scenariuszy „what if”.

**Działania:** TTX/symulatory z intencją popełniania błędów kontrolowanych; pre-brief z trzema „czarnymi łabędziami”; mikro-lekcje 5 min/zmiana.



# Kultura popełniania błędów



**To narzędzie diagnostyczne:** „Zobaczmy, co poszło nie tak – bez szukania winnego, z myślą o przyszłości.”

**To narzędzie naprawcze:** „Wyciągnijmy wnioski, poprawmy procedury, udoskonalmy sprzęt, a nie ludzi spalmy na stosie.”

**Czym to NIE jest:**

nie jest płaszczyzną odwetu, rozgrywek personalnych ani wyładowywania frustracji przez przełożonych, którzy sami nie wiedzą, jak reagować.

nie jest polowaniem na czarownice: „Kto dziś dostanie po głowie?”



# Kultura sprawiedliwego traktowania („Just culture”)



To podejście w organizacji, które oddziela błąd ludzki od umyślnego naruszenia zasad. Zamiast szukać **winnych** – szuka się **przyczyn i rozwiązań**.

## Co zakłada kultura sprawiedliwego traktowania?

- Ludzie popełniają błędy – to **naturalne**.
- Nie karzemy za **uczciwe** błędy, ale **reagujemy**, gdy ktoś działa świadomie niebezpiecznie.
- Zgłaszanie błędów i incydentów to **obowiązek**, nie donos.
- Analiza zdarzeń służy **nauce**, nie zemście.



## Wysoko wydajne zespoły

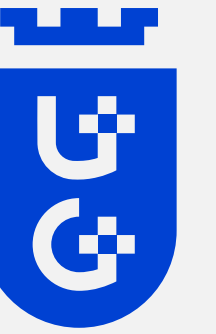


Zespół, który **bezpiecznie mówi prawdę**, ma **jasny cel/role**, działa według **prostych reguł wykonawczych** i **uczy się szybciej niż popełnia błędy**.

- **Psychologiczne bezpieczeństwo** → Just Culture, chwalenie za near miss, brak nazwisk w case'ach.
- **Jasny kierunek** → 30-s pre-brief: cel, zakazane, punkty krytyczne (30–30–30: pauza, plan, kontrola).
- **Klarowne role i decyzje** → matryca ról + jawne STOP rule (każdy może przerwać).
- **Dyscyplina wykonawcza** → checklisty 5–7 kroków dla czynności krytycznych, zero „skrótów”.
- **Domykanie pętli** → standard fraz: „Powtórz i potwierdź”, „Pauza operacyjna”.
- **Szybkie uczenie** → debrief 10 min (co dobrze / co prawie źle / co zmieniamy jutro).
- **Trening scenariuszowy** → TTX 30–45 min/tydz. z 5–6 „injectami”.
- **Higiena obciążenia** → rotacje pracy/odpoczynku + chłodzenie i nawodnienie wg WBGT.



# Wizja zero



**Zasada 1:** Przejmij inicjatywę – wykaż zaangażowanie.

**Zasada 2:** Zidentyfikuj zagrożenia – kontroluj ryzyko.

**Zasada 3:** Zdefiniuj cele – stwórz program.

**Zasada 4:** Zapewnij zdrowy i bezpieczny system pracy – bądź dobrze zorganizowany.

**Zasada 5:** Zadbaj o bezpieczne otoczenie: maszyny, narzędzia i stanowisko pracy.

**Zasada 6:** Podnoś kwalifikacje – rozwijaj kompetencje

**Zasada 7:** Inwestuj w ludzi - motywuj poprzez uczestnictwo



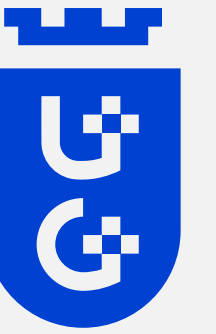


# VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.



# Partner Wizji Zero




visionzero.global/companies-and-partners

English **JOIN US / LOG IN**

ABOUT ▾ PEOPLE ▾ RESOURCES ▾ TRAINING ▾ COMPANIES & PARTNERS NEWS EVENTS AND TRAININGS


Showing 10 of 162 results Sort by: A-Z ▾



**FUNDACJA CFBT.PL**

**Location:** Poland  
**Sector:** Fire and fire related risks

<https://cfbt.pl/>



**ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I POLAND**

**Location:** Poland  
**Sector:** Social security Institution

11557 supporters have already joined us.

**SEARCH**

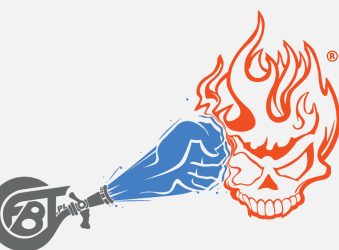
Enter company name

**FILTER BY COUNTRY**

Poland ▾

**FILTER BY SECTOR**

- Any - ▾

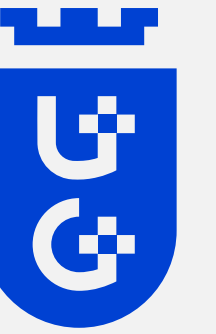
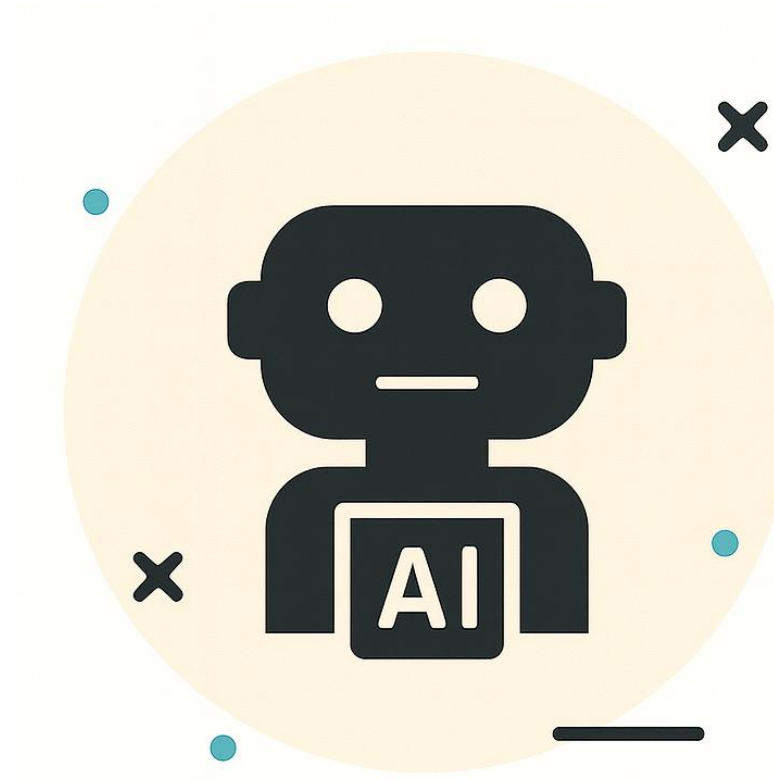


# AI – nowe szanse, nowe zagrożenia?

1. Nadzór totalny – wzrost presji
2. Mikroanaliza parametrów pracy – ryzyko patologii
3. Błędy poznawcze i brak kontekstu
4. Utrata sprawczości i pewności – rosnący stres
5. Długofalowa niepewność – „czy mnie zastąpią?”

Dlatego AI może być wsparciem, ale nigdy nie może zastąpić:

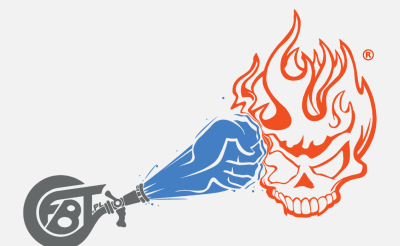
- relacji,
- kultury feedbacku,
- zaufania w zespole,
- prawa do błędu i refleksji,
- ludzkiego osądu.



**Uczmy się tworzyć kulturę pracy na wszystkich szczeblach!**



**„Lepiej mieć 100 błędów  
opisanych na tablicy  
niż 1 na nagrobku.”**



Dziękuję za uwagę.  
Zapraszam do kontaktu.



Szymon Kokot

[info@cfbt.pl](mailto:info@cfbt.pl)

Mniej słów, więcej czynów!



**Igramy z ogniem!**

**Fundacja cfbt.pl**<sup>®</sup> | ul. Poranna 12, 11-041 Olsztyn  
KRS: 0000894863 | REGON: 388779994 | NIP: 739 39 530 30  
Numer konta: 35 1090 2590 0000 0001 4803 1552  
[info@cfbt.pl](mailto:info@cfbt.pl) | [www.cfbt.pl](http://www.cfbt.pl) | [www.facebook.com/cfbtpl/](https://www.facebook.com/cfbtpl/)