

Czas na... rebranding Instytutu



Wywiad z Agnieszką Szczygielską, dyrektorką Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-PIB)

Na początku naszej rozmowy chciałabym Pani serdecznie pogratulować objęcia stanowiska dyrektorki Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-PIB). To niewątpliwie duże wyróżnienie. Co ono oznacza dla Pani?

Dziękuję bardzo za gratulacje. Przyznaję, że objęcie funkcji dyrektorki Instytutu jest dla mnie zaszczytem i ogromnym wyróżnieniem. CIOP-PIB to instytucja o nieocenionym znaczeniu w zakresie badań nad bezpieczeństwem pracowników, której dorobek i tradycja są wynikiem pracy wielu osób. Kiedy okazało się, że to właśnie mnie powierzono kierowanie tą instytucją, poczułam nie tylko radość i dumę, lecz także dużą odpowiedzialność. Instytut, którym mam teraz zaszczyt kierować, jest miejscem wymagającym rozważnych i przemyślanych działań, aby efektywnie się rozwijał i odpowiadał na potrzeby zmieniającego się rynku pracy. Wierzę, że pod moim przewodnictwem CIOP-PIB zachowa swoje wysokie standardy, a także wykorzysta nowe możliwości, aby wyznaczać kierunki w budowaniu kultury bezpieczeństwa w Polsce.

Pani przygoda z Instytutem zaczęła się ponad 20 lat temu...

Tak, przez prawie 25 lat zajmowałam się promowaniem tematyki bezpieczeństwa pracy i upowszechnianiem wyników prac Instytutu. Moja droga zawodowa zaczęła się w 2000 r., gdy dołączyłam do zespołu Ośrodka Promocji i Współpracy Naukowej z Zagranicą CIOP-PIB, który z czasem przekształcił się w Ośrodek Promocji i Wdrażania. Przez ostatnie lata miałam przyjemność kierować pracami tego ośrodka, co umożliwiło mi jeszcze większe zaangażowanie się w rozwój Instytutu i promocję jego dorobku na szerszą skalę.

Jak na przestrzeni tego czasu zmieniła się świadomość w zakresie bhp?

Świadomość w zakresie bhp ewoluowała razem z rynkiem pracy i nowymi wyzwaniem, które przed nim stają. To, co kiedyś było traktowane jak marginalny dodatek, dziś jest integralną częścią strategii wielu firm. Znacząco wzrosło zapotrzebowanie na działania promujące kulturę bezpieczeństwa, a techniczno-organizacyjne środki służące poprawie bhp coraz częściej idą w parze z komunikacją i edukacją w tym zakresie. Pracodawcy, dostrzegając wagę tego obszaru, poszukują skutecznych form przekazu, co z kolei otwiera nowe możliwości dla naszego Instytutu.

Jeśli chodzi o informowanie, edukowanie czy zwiększanie świadomości odbiorców, nieocenione okazują się kampanie angażujące różne społeczności. Pani była „twarzą” wielu takich przedsięwzięć

promujących tematykę bhp (a przy okazji również działalność Instytutu), które miały wywołać pozytywne zmiany w środowisku pracy.

Komunikacja społeczna zawsze była mi bliska, a moje wykształcenie w tej dziedzinie pomogło mi wprowadzać do działalności Instytutu różne, czasem nietypowe działania komunikacyjne. Starłam się, by CIOP-PIB był postrzegany nie tylko jako instytut naukowy, lecz także jako inicjator projektów ważnych i ciekawych dla służby bhp. Widząc ogromne zapotrzebowanie na takie inicjatywy, od 2008 r. byłam zaangażowana w organizowanie ogólnopolskich kampanii społecznych, które edukowały, ale też inspirowały do działań. Kampanie te okazały się dla wielu osób pierwszym kontaktem z Instytutem, a jednocześnie początkiem naszej współpracy, która rozwijała się przy kolejnych projektach.

Takimi sztandarowymi projektami Instytutu były i są kreatywne konkursy, np. konkurs na plakat bezpieczeństwa pracy.

To prawda, konkurs na plakat bezpieczeństwa pracy jest jednym z takich projektów, które przyciągają uwagę szerokiego grona odbiorców. Miałam zaszczyt kontynuować dzieło Marty Derlickiej¹ jako kuratorka konkursu, a także przyglądać się z bliska twórczości jego uczestników. Z czasem pojawił się drugi projekt łączący światy nauki i sztuki – konkurs O!ZNAKI PRACY. To był wspólny projekt z Radosławem Mleczko², zachęcający twórców filmów i fotografii do ukazywania pracy w jej różnych aspektach.

Ale konkursy artystyczne to nie wszystko. Równie ważnym dla mnie projektem było i jest Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, zrzeszające firmy stawiające bezpieczeństwo pracy na pierwszym miejscu. Członkostwo w Forum Liderów jest symbolem najwyższych standardów oraz wyrazem nieustannego zaangażowania w tworzenie środowiska pracy, które szanuje zarówno potrzeby pracowników, jak i wymogi współczesnego rynku pracy. W połowie listopada tego roku w Oświęcimiu po raz kolejny wręczaliśmy Złote, Srebrne i Zielone Karty Bezpiecznej Pracy, a honorową gością tegorocznej gali była Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pani dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk.

Wspomniała Pani o konkursie fotograficzno-filmowym O!ZNAKI PRACY. Muszę przyznać, że kojarzy mi się Pani z wieloma bohaterami

¹ Marta Derlicka – pierwsza, wieloletnia kuratorka konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy CIOP-PIB.

² Radosław Mleczeko – polski historyk sztuki, menedżer, w latach 2008–2015 podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

sportretowanymi przez autorów prac konkursowych – osobami, dla których praca jest pasją. Czy mam rację?

Tak, praca jest dla mnie pasją. Praca w CIOP-PIB jest dla mnie szczególnie nie tylko ze względu na jej wyjątkowy charakter, ale także ze względu na wszystkie osoby tworzące Instytut. Wspólnie realizujemy misję, jaką jest wspieranie pracodawców w zapewnianiu zdrowych i bezpiecznych warunków pracy, a wzajemne wsparcie i współpraca czynią z nas silny zespół. Myślę, że lubimy się, potrafimy ze sobą współpracować, pozytywnie na siebie oddziałujemy i mamy wolę robienia czegoś wspólnie. Oczywiście lubię moją pracę, bo jest ciekawa sama w sobie i pozwala spojrzeć na człowieka w pracy z bardzo różnych perspektyw.

Moim zdaniem to właśnie dzięki ludziom Instytut tak dobrze funkcjonuje i chciałabym – i będzie to dla mnie jako dla dyrektorki największym wyzwaniem – żeby wszyscy mieli przekonanie, że pracują w fantastycznym miejscu. Aby każdy wracał po urlopie z poczuciem, że za chwilę spotka się z ludźmi, których bardzo lubi.

Dyrektorka (nie dyrektor) – dlaczego wybrała Pani tę formę, mimo że w środowisku naukowym feminatywy nie są jeszcze czymś naturalnym?

Chciałam podkreślić, że najwyższe stanowiska są dostępne i odpowiednie zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Określenie „dyrektorka” nie tylko zaznacza moją płeć, ale i wprowadza normalność form żeńskich, które mają prawo funkcjonować w oficjalnych kontekstach. Używanie feminatywów przyczynia się do zmiany kulturowej, która jest ważnym elementem równości zawodowej.

Za Panią już pierwsze dni i tygodnie od objęcia stanowiska dyrektorki. Jak upłynął Pani ten okres i jak odnajduje się Pani w nowej roli?

Niewątpliwie był to okres wymagający i bardzo pracowity. Musiałam szybko się wdrożyć w nowe obowiązki i spojrzeć na Instytut całościowo. Na szczęście mogłam liczyć na wsparcie zastępców, sekretarz naukowej, głównej księgowej oraz kierowniczek i kierowników działów. Moje dni upływały na spotkaniach, rozmowach, pogłębianiu wiedzy o wszystkich obszarach działalności Instytutu. Również partnerzy zewnętrzni okazali mi wiele serdeczności, oferując współpracę, co daje nadzieję na intensywny rozwój Instytutu w nowych obszarach.

Zmiana na najwyższym stanowisku w firmie czy instytucji zazwyczaj pociąga za sobą kolejne zmiany. Czy tak też będzie w tym przypadku? Czy czeka nas rewolucja, czy raczej ewolucja?

Z pewnością nie jestem zwolenniczką rewolucyjnych zmian, które – jak pokazuje historia – często wiążą się z niepotrzebnymi napięciami i destabilizacją. Nie możemy jednak pozwolić sobie na powolne zmiany ewolucyjne, ponieważ tempo, w jakim zmienia się świat pracy, wymaga od nas szybkiego reagowania i skutecznego dostosowania się do nowych wyzwań. Kluczem będzie więc znalezienie równowagi – działanie dynamiczne, ale jednocześnie przemyślane, które pozwoli rozwinąć Instytut, nie naruszając tego, co już funkcjonuje bardzo dobrze.

CIOP-PIB od lat prowadzi badania naukowe na najwyższym poziomie, a moim zadaniem jest zadbanie, by ich efekty były szerzej dostępne i skutecznie wykorzystywane w praktyce. Chciałabym, aby przynosiły realne korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom w całym kraju. To wymaga zmiany podejścia, zwłaszcza w obszarze komunikacji. Największym wyzwaniem będzie pokazanie, że Instytut jest nie tylko ośrodkiem badawczym, ale również silnym partnerem dla firm, instytucji i organizacji, gotowym do współpracy i wspólnego działania.

Disponujemy ogromnym kapitałem w postaci kompetentnej i doświadczonej kadry, której wiedza i zaangażowanie są naszą największą siłą. Wierzę, że dzięki temu możemy skutecznie wspierać naszych partnerów w rozwoju zgodnym z zasadami zrównoważonego rozwoju, opartym na poszanowaniu ludzi i środowiska.

Skoro już mowa o ekspertach... Jak zamierza Pani wzmacniać potencjał kadry naukowej Instytutu? Co Pani zrobi, żeby przyciągnąć do Instytutu młode talenty?

Rzeczywiście, wzmacnianie potencjału kadrowego wymaga pozyskiwania młodych pracowników naukowych, dlatego myślę o zacieśnieniu współpracy z uczelniami – żeby zainteresować studentów Instytutem i prowadzonymi tu badaniami. Pokazać im, jak dużo mamy do zaoferowania. Nasza nowoczesna, nierzadko unikatowa aparatura badawcza, zaplecze techniczne, ciekawe projekty, które realizujemy, różnorodne inicjatywy, w których uczestniczymy. Życzyłabym sobie, żeby w Instytucie było więcej studentów na stażach, którzy po studiach wrócą do nas jako kadra naukowa.

Oczywiście całej kadrze Instytutu, niezależnie od wieku, należy zapewnić odpowiednie wsparcie i możliwość poszerzania horyzontów naukowych – m.in. przez udział w konferencjach, wykładach, seminariach czy stażach naukowych w kraju i za granicą. Chciałabym organizować w Instytucie cykliczne gościnne wykłady przedstawicieli innych jednostek naukowych, a także zachęcać do organizowania wewnętrznych seminariów naukowych, aby skłonić pracowników naukowych Instytutu do otwartej rozmowy oraz dzielenia się wiedzą. W końcu wiele ciekawych pomysłów zrodziło się w efekcie spojrzenia na problem z innej perspektywy.

Wcześniej wspomniała Pani o tym, jak dynamicznie zmienia się świat pracy, a planowane (z niemałym wyprzedzeniem) prace naukowo-badawcze muszą odpowiadać na pojawiające się wciąż nowe wyzwania...

Świat pracy rzeczywiście zmienia się w tempie, które wymaga od nas szybkiej adaptacji, a nawet przewidywania przyszłych trendów. Dlatego projekty badawcze i zadania z zakresu służb państwowych zaproponowane w VII etapie programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, który chcielibyśmy realizować od 2026 r., odnoszą się do współczesnych i przyszłych wyzwań. Uwzględniłiśmy takie obszary, jak choćby transformacja cyfrowa środowiska pracy (w tym wpływ rozwoju technologii cyfrowych na zdrowie osób pracujących), zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w warunkach zmian klimatycznych i transformacji ekologicznej czy wykorzystanie innowacyjnych materiałów i technologii w środkach ochrony indywidualnej i zbiorowej, z uwzględnieniem zasad gospodarki o obiegu zamkniętym. Zaplanowane działania obejmują także rozwój edukacji oraz budowanie kultury bezpieczeństwa i świadomości w obszarze bhp w zmieniającym się świecie pracy.

Obserwacja światowych trendów i naszych krajowych doświadczeń pozwalała mi z pełnym przekonaniem powiedzieć, że nasz zespół jest doskonale przygotowany do podejmowania tych wyzwań oraz do dalszego umacniania pozycji CIOP-PIB jako lidera w zakresie badań i wdrażania rozwiązań wspierających pracodawców w budowaniu zdrowych i bezpiecznych warunków pracy.

Zbliża się kolejny jubileusz działalności Instytutu. Jaką twarz pokaże światu ten 75-latek?

Instytut ma w zasadzie dwie twarze – mędrca i innowatora. Z jednej strony jest instytucją stabilną, godną zaufania, z wielkim doświadczeniem i dogłębną znajomością materii, którą się zajmuje. Z drugiej strony – instytucją z młodzieńczą energią i odwagą do eksperymentowania, co pozwala wprowadzać nowe, niestandardowe rozwiązania. Jest więc kimś dojrzałym, ale wciąż w skarpetkach w paski, mającym ogromną wiedzę, ale i dystans do siebie, bo wie, że nie wie wszystkiego...

Na koniec jeszcze zapytam, czego Pani życzy?

Życzę sobie, aby spełniły się wszystkie życzenia, które otrzymałam zaraz po objęciu stanowiska dyrektorki Instytutu. Żeby wystarczyło mi wytrwałości i energii do zmiany tego, co zmiany wymaga. I żeby to ogromne grono partnerów i przyjaciół Instytutu nadal z radością wspierało jego działalność oraz widziało w nim miejsce otwarte na dialog, współpracę i rozwój. Instytucję, która pomoże znaleźć rozwiązanie i doradzi, a czasami sama zapyta o radę i weźmie ją do „CIOP-owego serca”. Bo Instytut wciąż się rozwija i uczy (czasami na własnych błędach, co też jest ważną lekcją). I ma rzeczywiście zespół fantastycznych ludzi, którzy – jak to się mówi – „nie noszą cegieł, lecz budują katedrę”.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała: Małgorzata Pilewicz