



## Współczesne zagrożenia w środowisku pracy



## W NUMERZE

### **Współczesne zagrożenia w środowisku pracy**

tekst Małgorzata Kochańska  
doradca prezesa SEKA S.A.

STRONA: 4

### **Wypalenie zawodowe**

tekst Sebastian Fagasiński

STRONA: 8

### **Co tworzy atmosferę odpowiednią dla pracowników?**

tekst Małgorzata Kwiatkowska

STRONA: 10

### **Rośliny na ratunek**

tekst Jarosław Musiał

STRONA: 12

### **Media społecznościowe w rękach Twoich pracowników – szansa czy zagrożenie?**

tekst Kamila Kierzek

STRONA: 16

### **Hybryda usług**

tekst Małgorzata Copija

STRONA: 24

### **„Zielony zwrot” wyznaczył nowy kierunek rozwoju LPP**

tekst Przemysław Mitraszewski,  
pełnomocnik zarządu LPP S.A.

STRONA: 28

### **Obciążenie psychiczne pracownika przyczyną wypadków przy pracy**

tekst Koalicja Bezpieczni w Pracy

STRONA: 38

#### **STOPKA REDAKCYJNA**

Wydawca: SEKA S.A.

ul. Paca 37, 04-386 Warszawa

tel.: 22 517 88 50 / fax: 22 517 88 87

www.seka.pl, seka@seka.pl

www.facebook.com/SEKAszkolenia

Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

Redaktor prowadzący: Maciej Mazerant

Współpraca: Konrad Mroczek, SEKA S.A.

Korekta: Piotr Drozdowicz

Okładka: zdjęcie Samantha Gades / Unsplash.com

Realizacja: www.pcontent.pl



## Szanowni Państwo!

Wydawać by się mogło, że zagrożenia w miejscu pracy to domena zawodów typowo niebezpiecznych, w których pracownik – wykonując swoje obowiązki – naraża zdrowie i życie. Można uznać za groźne prace fizyczne i te, w których wykorzystuje się różnorakie urządzenia mechaniczne. To wszystko prawda. Ale zagrożenia w miejscu pracy czyhają również na pracowników biurowych, i to tam, gdzie najmniej można się ich spodziewać – również w samym organizmie pracownika. Wszelkiego typu niebezpieczeństwa generowane są przez czynniki zewnętrzne. To właśnie na pracodawcy spoczywa wielka odpowiedzialność, aby minimalizować ich negatywne oddziaływanie na zatrudnionych ludzi.

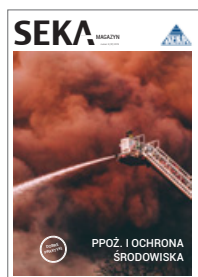
W magazynie SEKA znajdują się między innymi praktyczne porady związane z organizacją miejsca pracy oraz przestrzeni firmowych, które odpowiednio zaaranżowane (m.in. zazielenione) pozytywnie wpływają na pracowników. W nurcie odpowiedzialności za nich i otoczenie prezentujemy firmy, które tworzą strategię oraz wykorzystują do tego celu nowoczesne technologie. Przestrzegamy również przed zagrożeniami cyfrowymi, które niesie rozwój pracy z wykorzystaniem internetu i mediów społecznościowych. Dużą część czasopisma poświęcamy zagadnieniom stresu i wypalenia zawodowego. To zagrożenia mające ogromny wpływ na ryzyko nie tylko występowania poważnych wypadków, ale również zmniejszenia efektywności pracowników i ich zadowolenia z pracy.

Aby eliminować niebezpieczeństwa, należy je najpierw zidentyfikować. Dlatego w tym numerze magazynu nasi eksperci podpowiadają również, jak typować współczesne zagrożenia w miejscu pracy. Jesteśmy przekonani, że po przeczytaniu naszego czasopisma pracownicy, właściciele czy osoby zarządzające firmą będą z większą uważnością funkcjonowali w firmowej rzeczywistości.

Zapraszam do lektury najnowszego wydania magazynu SEKA!

*Maszewski*

Marek Maszewski  
Dyrektor Działu Nadzoru SEKA S.A.



Wcześniejsze numery magazynu SEKA  
dostępne są pod linkiem:  
[www.issuu.com/sekamagazyn](http://www.issuu.com/sekamagazyn)

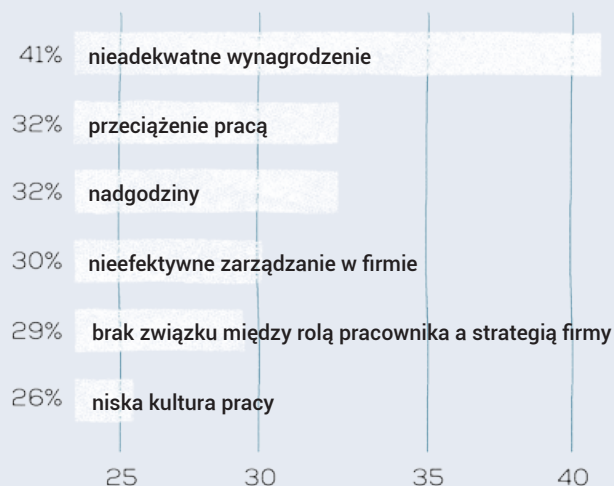
# Współczesne zagrożenia w środowisku pracy

Identyfikacja źródeł zagrożeń występujących w środowisku pracy jest bardzo istotnym zagadnieniem dla wszystkich osób zainteresowanych poprawą sytuacji. Celem takiego rozpoznania powinno być określenie skutków oddziaływania negatywnych czynników na człowieka i środowisko. Dlatego też do obowiązków pracodawcy należy wprowadzenie barier eliminujących lub ograniczających oddziaływanie tych zagrożeń.

TEKST: Małgorzata Kochańska

Mimo odpowiednich działań dochodzi jednak do niebezpiecznych zdarzeń – wypadków przy pracy. Według GUS nieprawidłowe zachowanie się pracownika było w 2019 r. (styczeń-wrzesień) przyczyną 60,4% wypadków przy pracy, w 2018 r. – 60,8%, a w 2017 r. – 60,5%. Dane te pozwalają na stwierdzenie, że ludzkie przyczyny zdarzeń wypadkowych utrzymują się na tym samym poziomie. Często ich przyczyną jest stres związany z wykonywaną pracą. Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy około 50% osób zatrudnionych w Europie uważa, że w ich miejscu pracy stres jest powszechnym problemem. Jeśli trwa długo, może prowadzić do wypalenia zawodowego. Z badań Fundacji Slowlajf wynika, że aż 70% pracowników w Polsce skarży się na ten stan. Cierpi na niego nawet co czwarty Polak, pracujący za dużo i w ogromnym stresie, niecierpiący satysfakcji z wykonywanych zadań i poczucia misji zawodowej<sup>1</sup>. Organizacja Zdrowia w ubiegłym roku uznała wypalenie zawodowe za jednostkę chorobową i umieściła je w Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób (ICD-11), co oznacza, że od 2022 r. będzie można otrzymać na nie zwolnienie.

W 2017 r. firmy Kronos Incorporated i Future Workplace na podstawie swoich badań wskazały na kilka powodów, które zdaniem badanych odgrywają znaczącą rolę w zjawisku wypalenia:

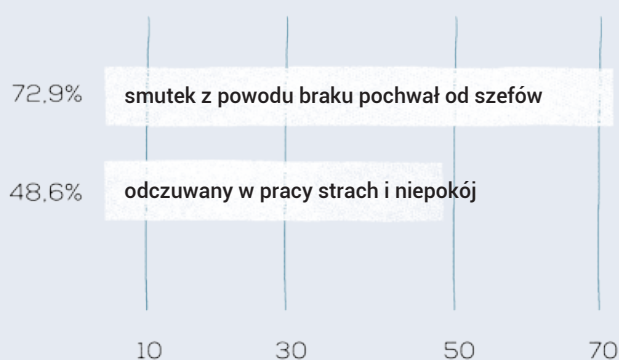


Osoba dotknięta zjawiskiem wypalenia zawodowego nie odczuwa radości i satysfakcji z wykonywanych zadań w pracy (stwierdziło tak 79,2% uczestników ankiety) oraz ma poczucie, że w pracy traci dużo czasu na rzeczy dla niej zupełnie nieistotne (69,6%). Aż 83,1% badanych odczuwa niechęć do swoich obowiązków zawodowych. Takie zachowania wpływają negatywnie na przedsiębiorstwa. Wzrasta absencja pracownicza, pojawia się

## WSPÓŁCZESNE ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU PRACY

zjawisko bezproduktywności (tzw. *presenteeism*, czyli przychodzenie do pracy osób chorych lub niezdolnych do efektywnego działania). To wszystko może skutkować właśnie wypadkami lub zdarzeniami quasiwypadkowymi. Często długotrwały stres jest przyczyną wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Przedsiębiorstwo traci doświadczonych pracowników.

Jakie negatywne emocje towarzyszą osobie wypalanej zawodowo wg Kronos Incorporated i Future Workplace? Pracownicy wskazują na:



Ponadto respondenci twierdzą, że ich praca wpływa negatywnie na relacje z bliskimi (47,7%).

Permanenty stres odbija się na zdrowiu fizycznym, przyczyniając się do chorób układu krążenia i dolegliwości ze strony układu mięśniowo-szkieletowego. Innymi słowy: **zmęczone ciało to zmęczony umysł**, który kieruje ku działaniom bezproduktywnym. Pracownik nie myśli wówczas koncepcyjnie (nie tworzy nowych pomysłów, nie rozwiązuje problemów). 71,2% respondentów unika rozpoczęcia zadań wymagających skupienia lub ociąga się z ich inicjowaniem (68,3%). Z kolei 47,2% ankietowanych nie potrafi pracować bez konieczności ciągłego sprawdzania poczty mailowej lub telefonu<sup>2</sup>. Statystyczny posiadacz telefonu komórkowego codziennie używa go przez 2 godziny i 52 minuty, spoglądając na jego ekran 221 razy i dotykając go ponad 2 600 razy!<sup>3</sup> Z badań, jakie Instytut Transportu Samochodowego przeprowadził w 2014 roku na grupie ponad 100 tys. kierowców, wynika, że z telefonów komórkowych w czasie jazdy korzystało 4,1% badanych<sup>4</sup>. Nie lepiej jest z pieszymi – określono ich terminem „smartfonowi zombie”, a także powstają społeczne kampanie poruszające ten problem.

Do 2025 roku osoby urodzone w nowym tysiącleciu, tzw. mileniałsi będą stanowić 75% rynku pracy. To pokolenie, aby przetrwać w przedsiębiorstwach, potrzebuje ciągłego rozwoju i uczenia się przez całe życie. Tego właśnie będzie oczekiwać od swoich pracodawców<sup>5</sup>.

Zmiany, które zostały wprowadzone do ustawy Kodeksu pracy w art. 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup>, art. 47, art. 50 §5, 57 §2, art. 94<sup>3</sup> §4, art. 163 §3, art. 177 §5, dotyczące dyskryminacji w pracy oraz mobbingu, są wyrazem spełnienia wymogu prawnego określonego w dyrektywie ramowej 89/391/EWG oraz działaniami pracodawców na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego, bowiem zauważono zmieniające się wymagania i coraz większą presję w miejscu pracy.

Dodatkowym wyzwaniem dla pracowników jest postępująca automatyzacja i robotyzacja procesów w środowisku pracy. Dla zachowania bezpieczeństwa istotne będą interakcje człowiek – robot, czyli zbytne zaufanie do nieomylności robotów i sztucznej inteligencji, które może skutkować zwiększeniem liczby wypadków. Zintensyfikuje się subiektywne poczucie konieczności bycia nieustannie „dostępny”. Zaburzona zostanie równowaga na linii praca zawodowa – życie prywatne. Wzrośnie izolacja (praca zdalna), co ograniczy interakcje społeczne. Zwiększy się ryzyko dla bezpieczeństwa i zachowania, wynikające z nieergonomiczności pracy (praca z urządzeniami mobilnymi i w pozycji siedzącej)<sup>6</sup>.

Zdaniem EU-OSHA, można zapobiegać zagrożeniom psychospołecznym i skutecznie nimi zarządzać, stosując odpowiednie podejście, niezależnie od wielkości bądź rodzaju przedsiębiorstwa. Można sobie z nimi radzić w taki sam logiczny i systematyczny sposób, jak z innymi zagrożeniami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy. I to jest wyzwanie na najbliższe lata.

### Przypisy

<sup>1</sup> Za <https://marketingibiznes.pl>.

<sup>2</sup> Wiktoria Garczewska, <https://www.karierawfinansach.pl/artukul/raporty/wypalenie-zawodowe>.

<sup>3</sup> Raport 2019 Nauka i Rozwój w Pracy, SeeWidely, s. 14.

<sup>4</sup> [https://motoryzacja.interia.pl/wiadomosci/bezpieczenstwo/news-szokujace-dane-ile-wypadkow-powoduja-smartfony,nId,2600387#utm\\_source=paste&utm\\_medium=paste&utm\\_campaign=firefox](https://motoryzacja.interia.pl/wiadomosci/bezpieczenstwo/news-szokujace-dane-ile-wypadkow-powoduja-smartfony,nId,2600387#utm_source=paste&utm_medium=paste&utm_campaign=firefox)

<sup>5</sup> Raport, jak wyżej, s. 8.

<sup>6</sup> Bezpieczeństwo i zdrowie w centrum przyszłości pracy na podstawie 100 lat doświadczeń – raport CIOP-PIB.



**Małgorzata Kochańska**

doradca prezesa SEKA S.A.



# Stres jest wszędzie

*Stres jest zjawiskiem, które towarzyszy nam od zarania dziejów. Jako reakcja organizmu, która pozwala nam się zmobilizować, bywa w niektórych momentach potrzebny i sprawia, że działamy efektywniej. Jednakże jeżeli trwa długo albo pojawia się często, nie służy nam. Wręcz przeciwnie – staje się zagrożeniem dla naszego zdrowia. Może prowadzić do poważnych chorób takich jak arytmia, schorzenia skóry, zakrzepica czy depresja, a także do wypalenia zawodowego, które nie jest diagnozowane jako choroba, ale jako proces, który się nią kończy.*

TEKST: Magdalena Teterycz, ZDJĘCIE: Proxyclick / Unsplash.com

Skąd się bierze stres we współczesnych miejscach pracy? W jaki sposób organizacje mogą zredukować jego poziom wśród pracowników? Na jakie zjawiska pracownicy działów personalnych i bhp powinni zwrócić szczególną uwagę?

Przyczyny stresu w miejscu pracy mogą być różnorakie. Wiele z nich jest nam znanych od lat, np. przeciążenie lub niedociążenie pracą albo jej złe warunki fizyczne, konflikty, brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników czy tendencje do ignorowania własnych, długotermini-

nowych potrzeb. Pojawiły się również zjawiska, które są relatywnie nowymi źródłami stresu bądź też występują obecnie w dużo wyższym natężeniu niż kiedyś.

**Przeciążenie informacjami** – codziennie dociera ich do nas tysiące. Część z nich wymaga podjęcia decyzji i działań. Dowiadujemy się nowych rzeczy i musimy zmienić nasze plany. Ciągłe się uczymy. I choć to prawda, że nasz umysł jest w stanie w efektywny sposób radzić sobie z olbrzymią ilością danych, to nieustanne bycie „on-line”, telefony, wiadomości, e-maile mogą powodować stres:

krótkotrwały (związany konkretnie z daną informacją) lub długotrwały (związany z ogólnym nadmiarem informacji).

Ostatnio coraz większą popularność zdobywa **praca zdalna**. Jest to rozwiązanie pod wieloma względami korzystne zarówno dla firm, jak i pracowników – zwłaszcza tych wykonujących zajęcia, które nie wymagają przebywania w biurze. Takie rozwiązanie ceni sobie wiele osób. Jednakże dla pewnej grupy brak regularnego kontaktu „twarzą w twarz” ze współpracownikami, konieczność załatwiania wszystkich spraw zdalnie (często jedynie za pośrednictwem systemów informatycznych) może być wyzwaniem, które w dłuższej perspektywie powoduje poczucie osamotnienia i wyobcowania, a w konsekwencji stres.

Biznesy stają się obecnie coraz bardziej globalne. Spada liczba firm, które w swojej codziennej działalności skupiają się jedynie na pracy w Polsce i z Polakami. Stwarza to fantastyczną możliwość rozwoju firmy i pracowników, ale z drugiej strony może być również potencjalnym źródłem stresu. Problemem mogą się okazać **różnice kulturowe**, których nieznajomość skutkuje utrudnioną komunikacją, nieporozumieniami i konfliktami.

Ostatnim zagadnieniem, o którym chcę wspomnieć, są relacje w miejscu pracy, a w szczególności zjawisko **mobbingu**. Polega ono na długotrwałym i uporczywym nękaniu, które wywołuje u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Mobber (przełożony lub współpracownik) ma na celu poniżanie, ośmieszanie lub wyizolowanie kogoś z zespołu.

Co zatem mogą robić organizacje, aby wymienione czynniki stresu zredukować? Kluczowym elementem jest budowanie właściwej kultury organizacyjnej, która będzie promowała otwartą komunikację i właściwe relacje przełożonych z pracownikami, jednocześnie jasno formułując cele i priorytety. HR może wdrażać dla pracowników i managerów programy rozwijające świadomość stresu i umiejętność radzenia sobie z nim. Wszędzie tam, gdzie występuje praca zdalna, warto zadbać o możliwość okazjonalnego kontaktu osobistego ze współpracownikami, a tam, gdzie pracujemy z obcokrajowcami, warto zainwestować w szkolenia z różnic międzykulturowych. Zapobieganie mobbingowi jest złożonym tematem. Wymaga wdrożenia właściwych procedur oraz polityki „zero tolerancji” dla tego rodzaju zjawisk. Dodatkowo pracodawca powinien również regularnie monitorować poziom satysfakcji i zaangażowania pracowników. Badania takie mogą być cennym źródłem informacji o psychospołecznych czynnikach stresu, pomagając w ich właściwej identyfikacji.

W budowanie prozdrowotnej kultury organizacyjnej warto od samego początku zaangażować pracowników, którzy

**HR może wdrażać dla pracowników i managerów programy rozwijające świadomość stresu i umiejętność radzenia sobie z nim.**

wiedzą, co ich stresuje, i mają pomysły, jak te czynniki wyeliminować bądź ograniczyć. Organizacje mogą wspierać kreatywność osób zatrudnionych na przykład poprzez tworzenie systemów premiujących zgłaszanie pomysłów na poprawę środowiska pracy.

Ostatnio coraz większą popularnością cieszą się również wszelkie inicjatywy z zakresu well-being. Mogą to być na przykład: ćwiczenia relaksacyjne, warsztaty zdrowego odżywiania czy też właśnie szkolenia z radzenia sobie ze stresem. Firmy mogą również organizować „dni dla bezpieczeństwa”, podczas których w sposób szczególny przyglądają się wybranemu zjawisku i zapraszają pracowników do udziału w szkoleniach, spotkaniach z ekspertami, dyskusjach dotyczących tworzenia bezpieczniejszego środowiska pracy. Na co dzień warto zadbać o mikroprzerwy w pracy, regularną aktywność fizyczną, sen i utrzymywanie osobistych kontaktów z innymi ludźmi.

Firmy i menadżerowie mogą zrobić wiele, aby stworzyć przyjazne miejsce pracy. Stresu jednak nie unikniemy. Dlatego tak ważne jest, aby każdy z nas miał jego świadomość – by wiedział, jakie sytuacje go wywołują i umiał sobie z nim radzić. W odpowiednich warunkach pewien poziom stresu będzie naszym sprzymierzeńcem i pozwoli nam efektywnie mierzyć się z codziennymi wyzwaniami.



**Magdalena Teterycz**

HR Manager, trener i coach. Doświadczenie zdobywała w branży produkcyjnej i informatycznej. Wielokrotnie współpracowała ze służbami BHP w zakresie szkoleń menadżerskich oraz innych inicjatyw wspierających kreowanie właściwej kultury pracy.



# Wypalenie zawodowe

*Wypalenie zawodowe, zwane też syndromem burnout, zyskało już miano choroby cywilizacyjnej. W ubiegłym roku WHO wpisała to zjawisko na listę jednostek chorobowych, a od 2022 r. pracownicy będą mogli uzyskać zwolnienie lekarskie, jeżeli lekarz zdiagnozuje omawiany stan u pracownika. W ciągu ostatnich kilku lat przeprowadzono liczne badania, które dobitnie pokazują, że wypalenie zawodowe przybiera postać epidemii – niestety, również w Polsce.*

TEKST: Sebastian Fagasiński  
ZDJĘCIE: Thought Catalog / Unsplash.com

## **Symptomy wypalenia zawodowego wśród pracowników**

Osoby cierpiące na syndrom burnout tracą entuzjazm i zaangażowanie do pracy. Coraz częściej chorują, mają kłopoty ze snem, w pracy trudniej im utrzymać odpowiedni poziom koncentracji (pojawiają się błędy i problemy z realizacją zadań w zaplanowanych terminach).

Wypalenie zawodowe zmienia ludzi – często widać to gołym okiem. Osoby, które wcześniej były pogodne i uśmiechnięte, stają się cichsze, przygaszone. Mniej chętnie wchodzi w interakcje z pozostałymi pracownikami, a czasami wręcz unikają kontaktu; stają się wyalienowane. Lunch jedzą w samotności, podczas przerw unikają towarzyskich pogawędek, a po zakończeniu pracy szybko opuszczają biuro.



## WSPÓŁCZESNE ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU PRACY

Następstwem powyższych zachowań jest spadek efektywności osoby dotkniętej tą chorobą, a często także całego zespołu. Musimy bowiem pamiętać, że w pracy opartej na relacjach międzyludzkich i współpracy czasami jeden pracownik cierpiący na wypalenie zawodowe może mieć kluczowy wpływ na spadek wyników całej organizacji (np. szef działu sprzedaży).

### Prewencja w walce z wypaleniem zawodowym

Badania pokazują, że najczęstszą przyczyną długotrwałego stresu w pracy prowadzącego do wypalenia zawodowego jest nadmiar obowiązków. Innymi słowy – pracownik ma tak dużo zadań, że coraz trudniej jest im sprostać w czasie przeznaczonym na pracę. W efekcie pojawiają się nadgodziny, a wraz z nimi chroniczne zmęczenie, frustracja i poczucie bezsilności.

Jest to czynnik, który najtrudniej wyeliminować w organizacji, ponieważ najczęściej bywa wypadkową błędnych działań czy też zaniechań ze strony osób decyzyjnych w firmie. Nadmiar obowiązków może wynikać np. z niewystarczającej wiedzy liderów nt. stopnia obciążenia pracą poszczególnych członków zespołu, z braku strategicznego planowania po stronie liderów, a także z wysokiego wskaźnika rotacji, która powoduje konieczność przejścia dodatkowych obowiązków przez pozostałych pracowników.

### Działania, jakie można wdrożyć, to np.:

- rozwój kompetencji kadry menadżerskiej w obszarze strategicznego planowania, zarządzania podległym zespołem oraz komunikacji;
- zadbanie o jak najniższy wskaźnik rotacji w firmie, m.in. poprzez wdrożenie działań *employer branding* (marki pracodawcy) wewnątrz organizacji;
- zapewnienie wysokiej jakości procesów rekrutacyjnych dzięki zbudowaniu zespołu kompetentnych rekruterów oraz dbanie o atrakcyjny wizerunek firmy jako pracodawcy poprzez zewnętrzne działania *employer branding*.

W firmach systematycznie rośnie rola działu HR, do którego zadań należy nie tylko rekrutacja kandydatów, ale także odpowiednia troska o obecnych pracowników. Dotyczy to już w zasadzie każdego aspektu pracy, począwszy od odpowiedniego wdrożenia (*onboarding*), po zapewnienie oferty atrakcyjnych benefitów, szkoleń rozwijających kompetencje czy eventów budujących motywację i zaangażowanie zespołu. O tym, jak ważne jest teraz zaangażowanie i zadowolenie pracowników, świadczy fakt, że coraz częściej w firmach pojawia się nowe stanowisko, tj. *Chief Happiness Officer*. Innymi słowy – osoba, której zadaniem jest dbanie o dobre samopoczucie i komfort pracy zespołu.

### Inne działania, które warto wdrożyć, aby minimalizować ryzyko wystąpienia syndromu burnout w zespole, to np.:

- okresowe badania satysfakcji pracowników, aby na bieżąco monitorować nastroje i postawy zespołu np. przy pomocy kwestionariusza LBQ (*Link Burnout Questionnaire*) stała współpraca zespołu HR z managerami celem obserwowania poziomu zaangażowania, postaw i motywacji pracowników;
- *exit interview* z osobami odchodzącymi z firmy, aby poznać powody ich decyzji;
- kreowanie atrakcyjnego środowiska pracy, np. poprzez odpowiedni standard biura, miejsca do wypoczynku (tzw. chillout roomy), funkcjonalne kuchnie, oświetlenie, roślinność itp.;
- udział w warsztatach rozwijających kompetencje przydatne w codziennej pracy (np. zarządzanie sobą w czasie, asertywność, komunikacja, radzenie sobie ze stresem);
- promowanie wśród pracowników zdrowego stylu życia, m.in. poprzez wspieranie udziału pracowników w inicjatywach sportowych, organizowanie eventów tematycznych poruszających zagadnienia zdrowego odżywiania, *work-life balance* itp.);
- angażowanie pracowników w działania CSR (*Corporate Social Responsibility*), np. wolontariat, akcje społeczne i charytatywne.

Walka z wypaleniem zawodowym w miejscu pracy z pewnością nie jest łatwa, jednak kluczowym czynnikiem na drodze do sukcesu jest świadomość osób decyzyjnych w firmie o istnieniu tego zagrożenia i chęć wdrożenia adekwatnych działań zapobiegawczych. Nie do przecenienia pozostaje również rola działu HR oraz menadżerów, a w szczególności ich ścisła współpraca w tworzeniu warunków pracy oraz atmosfery sprzyjającej dobrej komunikacji oraz budowaniu zaufania.



### Sebastian Fagasiński

specjalizuje się w usługach doradczych z obszaru HR, employer branding oraz szkoleń. Certyfikowany trener biznesu, współnik w Premium Trainings Sp. z o.o. [www.premiumtrainings.pl](http://www.premiumtrainings.pl)

# Co tworzy atmosferę odpowiednią dla pracowników?

*Miejsce pracy nie ogranicza się do zorganizowania odpowiednich narzędzi i minimalnych warunków potrzebnych do wykonywania określonych czynności. O jego wartości stanowi również jakość powietrza, zapach, a także – tak, jak w domu – tworzona przez dobrego gospodarza DOBRA, PEŁNA RADOŚCI ATMOSFERA.*

TEKST: Małgorzata Kwiatkowska, ZDJĘCIE: You X Ventures / Unsplash.com



**DOBRA ATMOSFERA** jest to zespół procesów zaprojektowanych przez gospodarza, wykonanych z dbałością i spójnością zgodną z agendą filozofii miejsca, w idei poczucia bezpieczeństwa gości. W „domu pracy” musi istnieć neutralizator emocji, złych nawyków, nudy, poczucia niemocy, lęków i wszelkich negacji. Dlatego potrzebny jest lider – przywódca stada, odpowiedzialny i odważny, fantastyczny gospodarz. Jeśli go nie ma w środowisku pracy, wówczas każdy pracownik wytwarza swoją własną, wrogą atmosferę, nie tworząc wspólnej.

Na pewno wspianały klimat rodzi się z dbałości o płynną, stale utrzymującą się, właściwą dla danego otoczenia najlepszą jakość. To prowadzi do utrzymania stałego, dobrego rytmu, dającego poczucie bezpieczeństwa, w którym pracuje się z lekkością, kreatywnością i dbałością o jakość pracy. Natomiast kultura pracy, jej wydajność wyraża się w doborze i zasobach organizacji, efektywnej pracy, oddaniu i zaangażowaniu. Tego wszystkiego uczymy się od siebie nawzajem, ale kluczową osobą jest lider. To nie nakaz pracy według standardów pod groźbą kar i odebrania przywilejów (lub nawet wynagrodzenia) powinien być motorem działalności zawodowej. Chodzi przede wszystkim

o pokazanie ludziom, że taka praca ma sens; o stworzenie takiego klimatu, dzięki któremu standardy staną się rytmem dnia, dobrą pogodą na trudności w pracy, a także możliwością pokazania się z jak najlepszej strony i rozwinięcia swoich skrzydeł.

Wytworzenie dobrego klimatu w środowisku pracy i utrzymanie jej na najlepszym, nieskażonym poziomie jest wyczynem na miarę zdobycia mistrzostwa w olimpijskiej dyscyplinie. Wymaga studiowania przypadków każdego pracownika, uważnej i cichej obserwacji, wypowiedziania się z niezwykłym pietyzmem, ważąc każde słowo.

Taka atmosfera składa się z wartości wszystkich zatrudnionych osób oraz celu zespołowego i celów indywidualnych. Ważną rolę odgrywa również przekazywanie odpowiednich informacji pracownikom, aby nikt nie poczuł się pomijany, wykluczony czy zagrożony.

Lider musi swoją postawą pokazywać sens pracy. Można budować małe zespoły odpowiedzialne za wykonywanie wybranych czynności, zadań, planów, ale zawsze musi być ktoś, kto stworzy standardy działania. Tak naprawdę sta-



rania o jak najlepszy klimat zaczynają się od lidera – jeśli on ją psuje, to na nic nie zdadzą się wysiłki współpracowników. Jeśli natomiast stworzy unikat, to wówczas będzie się pracować wybitnie, kreatywnie, w poczuciu wolności.

Ile razy byliśmy w banku, urzędzie, sklepie, w którym panowała straszna atmosfera? Wielokrotnie. Nie pomagają nawet bardzo drogie szkolenia. Można bowiem posiadać wiedzę teoretyczną i praktyczną w zakresie wykonywanej pracy, ale bez dobrego lidera pracownicy są jak lunatycy, dzieci pozostawione same sobie w ciemnej ulicy miasta. Jest to zagrożenie dla organizacji, a także ludzi, którzy nabywają złych nawyków.

#### **Dlaczego ludzie boją się pracować?**

Ponieważ nie mogą znaleźć sprzyjającej pracy, czyli takiej z dobrym klimatem, dzięki której wykazywaliby się kreatywnością, a nawet wybitnością. Lider powinien i musi budować atmosferę na wartościach indywidualnych każdego pracownika. Nie jesteśmy jedną całością, niebieskim tłem organizacji, gdyż każdy pracownik jest innym ptakiem – każdy ma wspaniałe skrzydła, i to bez względu na charakter działalności zawodowej. Odnosi się to zarówno

do sprzedawczynie w sklepie, jak i pracownika biura czy zespołu. Lider skupia w atmosferze „domu pracy” wszystkie te cechy, które pozwalają jak najlepiej zrealizować zadania, osiągnąć cele i plany. Bez dobrego lidera skupiamy się tylko na wykonywaniu podstawowych czynności w wyznaczonych godzinach, po czym wychodzimy z pracy i jesteśmy szczęśliwi, że to koniec. Lider to wyśmienity psycholog, potrafiący docenić wszystkich, a przede wszystkim siebie. To ktoś, kto urządza „dom pracy” i dba, by działalność zawodowa przebiegała we wspaniałych warunkach. Brak takiej osoby jest zagrożeniem w środowisku pracy.



#### **Małgorzata Kwiatkowska**

SOLOPRENEUR, wieloletnia Prezes Zarządu, twórczyni solidnych zespołów sprzedażowych.

# Rośliny na ratunek

90% życia spędzamy w pomieszczeniach, z czego około 30% – w miejscu pracy. Warto pamiętać, że otoczenie, w którym działamy zawodowo, ma niebagatelny wpływ na nasze zdrowie i samopoczucie. Latem powietrze wysuszają klimatyzatory, a zimą – kaloryfery. Wszelkiego rodzaju sprzęty biurowe wydzielają aceton i trójchloroetyl. Do tego dochodzą substancje chemiczne wydzielane przez farby, lakiery i środki chemiczne wykorzystywane do utrzymania porządku.

TEKST: Jarosław Musiał,  
ILUSTRACJE: Tomasz Kaczkowski  
ZDJĘCIA: Unsplash.com

**ROŚLINY DO BIURA  
OCZYSZCZAJĄCE  
POWIETRZE!**



Aloes  
*Aloe vera*



Sansewieria gwinejska  
*Sansevieria trifasciata*



Paprotka  
*Nephrolepis*



Anturium Andrego  
*Anthurium andreaeanum*

Wybawieniem od wszystkich powyższych problemów są rośliny, zwiększają bowiem wilgotność oraz pełnią funkcję fitoremediantów – naturalnych pochłaniaczy szkodliwych substancji. Dodatkowo, jak dowiodły badania prowadzone w trzech akademickich ośrodkach na przestrzeni dziesięciu lat, rośliny oddziałują również w zakresie psychologicznym, zwiększając produktywność pracowników o 10–15% w stosunku do biur pozbawionych roślinności. Wzmacniają poczucie bezpieczeństwa, uspokajają, dają wytchnienie zmęczonym monitorami oczom oraz tłumią hałas.

Skrzydłokwiat  
*Spathiphyllum*

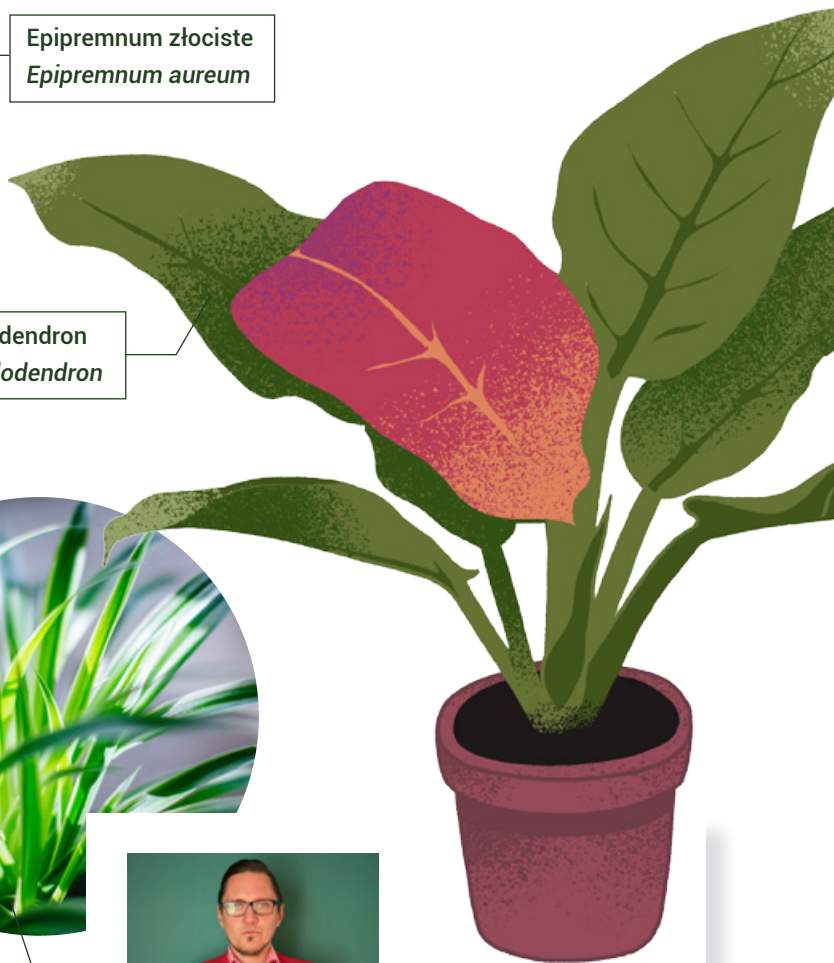


Epipremnum złociste  
*Epipremnum aureum*

## Rośliny a wizerunek

Wykorzystanie roślin w przestrzeni pracy – zarówno w pomieszczeniach wspólnych, jak i tych przeznaczonych dla klientów oraz kontrahentów – ma znaczący wpływ na postrzeganie firmy. Zwiększają one estetykę wnętrza, podkreślają proekologiczną postawę przedsiębiorstwa oraz zachęcają, aby dłużej w nim przebywać.

Filodendron  
*Philodendron*



Zielistka  
Sternberga  
*Chlorophytum  
comosum*

## Rośliny w biurze

Nie wszystkie rośliny poradzą sobie w skrajnych warunkach przestrzeni biurowej. Decydując się na ich wykorzystanie, należy wybierać gatunki najodporniejsze i najwytrzymalsze. Równie ważne jest zapewnienie im odpowiedniego podłoża oraz pojemników, w których będą mogły prawidłowo się rozwijać. Jeśli nie dysponujemy przestrzenią odpowiednią dla dużych roślin, można pomyśleć o niewielkich doniczkach ustawionych na stanowiskach pracy. Nawet takie małe zmiany w znacznym stopniu poprawią warunki pracy i samopoczucie pracowników. W przypadku gdy przestrzeni jest więcej, warto rozważyć zaaranżowanie całych kompozycji roślinnych czy zielonych ścian.



Jarosław Musiał

W Warszawie projektował parki i historyczne założenia ogrodowe. Od dziesięciu lat w Łodzi opracowuje koncepcje nowoczesnych ogrodów przydomowych. Współpracuje z deweloperami nie tylko przy tradycyjnych pomysłach na zagospodarowanie zieleni, ale również przy tworzeniu ogrodów specjalnych, takich jak ogród ruderalny w przestrzeni pofabrycznej. Zwolennik rodzimych gatunków roślin. Zbieracz, kolekcjoner, miłośnik dobrego designu, twórca sklepu z wyposażeniem wnętrz *Na Łubinowej*.



# Mental Health at Work, czyli o zdrowiu psychicznym w pracy

TEKST: Anna Leśnikowska-Jaros i Olga Mec, ZDJĘCIE: Toa Heftiba / Unsplash.com

## Z doświadczeń własnych ekspertów:

Do pracownika HR przychodzą dwie panie. Proszą o rozmowę na osobności. Nieśmiało zwierają się z problemu i frustracji. Opowiadają, że szefowa ma zmienne nastroje, więc nigdy nie wiadomo, czego się po niej spodziewać. Często jest „nie w sosie”: złośliwie komentuje pracę zespołu, potrafi się obrazić i w konsekwencji milczeć przez kilka dni. Pracownicy boją się dopytać o zadania, a to rodzi błędy i kolejne uwagi. Pracownicy reagują płaczem i czują

bezsilność. Myślą o pójściu na zwolnienie. Emocje w pracy przy maszynie mogą się skończyć osłabieniem uwagi i wypadkiem. Osoby zatrudnione boją się prosić o przeniesienie, żeby w razie odmowy nie spotkać się z szykanami. Pracownik HR wie o ostatnich problemach osobistych liderki, z niepokojem obserwuje jej podejście do ludzi. Z kolei kierownik nie chce się wtrącać do jej pracy, dopóki zespół odnotowuje dobre wyniki.

## WSPÓŁCZESNE ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU PRACY

Powyższy przykład ilustruje sytuację, która wiąże się z dbaniem o zdrowie psychiczne w miejscu pracy. Poza tematami zarządzania zespołem i relacji podwładny – przełożony zdrowie psychiczne ważne jest też w innych obszarach firmy, np. w związku z zagadnieniami radzenia sobie z zadaniami po zmianach organizacyjnych i awansach, a także w kontekście efektywności pracowników przeżywających problemy osobiste, współpracy z osobami „wybuchowymi” czy aktywności specjalistów borykających się z nieśmiałością, wrażliwością i deficytami umiejętności społecznych.

Widać tu istotną zależność: zdrowie psychiczne pracowników wpływa na efektywność procesów w przedsiębiorstwie, a procesy firm wpływają na zdrowie psychiczne pracowników.

### Zdrowie w pracy

Temat zdrowia w pracy pojawia się w kontekście zdrowia fizycznego – działań BHP oraz korzystania z opieki medycznej i świadczeń rekreacyjnych. Dzięki trosce o stan organizmu pracowników zwiększa się ich bezpieczeństwo, a także ogranicza koszty absencji i rotacji. Biznes zauważa potrzeby młodszych pokoleń i wspiera trend *Employee Wellbeing* – dbania o dobrostan pracowników, także poprzez przyjazne przestrzenie w pracy, pokoje odpoczynku i zabaw, dostęp do zdrowej żywności.

Tymczasem Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) już od 1946 roku definiuje zdrowie jako „stan pełnego dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego i społecznego, a nie tylko brak choroby lub niepełnosprawności”.

### Zdrowie psychiczne w pracy

Poszerzeniem pojęcia zdrowia w pracy o elementy psychologiczne było przełożenie koncepcji work-life balance na warsztaty zarządzania stresem, coaching kariery i *life, mindfulness*. W aspekcie systemowym pojawiły się regulacje antymobbingsowe, programy wspierające zwolnienia pracowników (*outplacement*) i adaptacji do pracy (*onboarding*).

Na tym tle nadal blado wychodzi dbałość o zdrowie psychiczne w miejscu pracy.

WHO definiuje zdrowie psychiczne jako dobrostan, w którym jednostka realizuje swoje możliwości, potrafi poradzić sobie z różnorodnymi sytuacjami życiowymi, jest w stanie uczestniczyć w życiu społecznym oraz produktywnie pracować. Zdrowie psychiczne jest fundamentem dobrego samopoczucia i efektywnego funkcjonowania osoby w społeczeństwie.

Mental Health at Work Commitment z Anglii podaje, że w ostatnim roku 39% pracowników doświadczyło złego stanu zdrowia psychicznego, do którego przyczyniła się praca. Badania Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi<sup>1</sup> pokazują, że stres zawodowy odczuwa 59% pracowników w Polsce, w tym 15% w sposób silny. Rodzina jest przyczyną stresu dla 31% pracujących. Aż 12% badanych uży-

skoło wynik wskazujący na ryzyko poważnych zaburzeń psychicznych.

### Co można zrobić?

Kierunkiem działań powinna być promocja zdrowia psychicznego w pracy, nauka redukcji stresu, rozpoznawania symptomów trudności psychologicznych u siebie i innych oraz rozmawiania o nich w pracy. Bardzo ważne jest zwiększanie dostępności pomocy psychologicznej i aktywne zachęcanie do korzystania z niej. Wyzwaniem jest zmiana mentalna – oswojenie tematu zdrowia psychicznego i niestygmatyzowanie osób cierpiących z tego powodu. Dlatego zdrowie psychiczne powinno się stać jawnym elementem w komunikacji firmy.

Należy pamiętać, że praca jest też ważnym czynnikiem zdrowienia, dlatego trzeba wypracowywać rozwiązania pozwalające korzystać z jej dobroczynnego wpływu na psychikę, np. dostosowywanie zadań czy czasu pracy do możliwości pracowników przeżywających okresowe problemy psychiczne.

Zdrowie psychiczne w pracy (*Mental Health at Work*) to integralna część strategii dbania o dobrostan pracowników (*Weellbeing*), ważny obszar społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), cenny wyróżnik firmy (*Employer Branding*) i brakujący element zwiększania efektywności biznesowej firmy.

Przypisy

<sup>1</sup> Merecz-Kot D., Andysz A. (2014). Kondycja zawodowa, rodzinna i zdrowotna pracujących Polaków żyjących w miastach. *Medycyna Pracy*, 65(6), 785–797. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00109>



**Anna Leśnikowska-Jaros**

Absolwentka Psychologii na UŁ. Wspiera firmy w dbaniu o zdrową efektywność managerów i specjalistów oraz w rozwoju strategii ZZL. Udziela indywidualnej pomocy psychologicznej. W Mental Health at work odpowiada za przygotowanie i włączanie ochrony zdrowia psychicznego w strategię HR firmy.



**Olga Mec**

Absolwentka Psychologii na UW. Zajmuje się psychoterapią, psychologią sportu i przygotowaniem mentalnym osób do realizacji celów, pełnego wykorzystania potencjału i wdrażania zmian. W Mental Health at work odpowiada za wdrażanie dopasowanych rozwiązań pomocy psychologicznej dla firmy i kadry.

# Media społecznościowe w rękach Twoich pracowników – szansa czy zagrożenie?

TEKST: Kamila Kierzek, ZDJĘCIA: Neonbrand, Nordwood Themes / Unsplash.com



*Codziennie korzystanie z mediów społecznościowych to już standard, do którego zachęca pracowników coraz więcej przedsiębiorstw. Powszechne stało się również używanie tego rodzaju portali do budowania swojej marki. Skutecznie przyczyniają się one do wzmacniania wizerunku firmy. Jednym z najpopularniejszych portali staje się obecnie LinkedIn. Wzrasta liczba pracodawców, którzy decydują się na zaangażowanie pracowników w tworzenie swojej marki właśnie za pośrednictwem tego medium. Czy firmy wiedzą, jak to robić, by uniknąć kryzysu wizerunkowego?*



### Moc mediów społecznościowych

Przeciętny polski konsument spędza w mediach społecznościowych około 1 godziny i 37 minut dziennie. Liczba użytkowników portalu LinkedIn stale rośnie. W Polsce jest ich już 2 898 477 (źródło: Sales Navigator, luty 2020), co stanowi ok. 15% pracującej populacji naszego kraju. Oznacza to również, że zasięg portalu wśród polskich pracowników ciągle się zwiększa, a co za tym idzie coraz więcej firm może za pośrednictwem LinkedIn aktywnie docierać zarówno do potencjalnych klientów, jak i potencjalnych pracowników.

Rośnie popularność działań z obszarów *social selling* (sprzedaż z użyciem mediów społecznościowych) oraz programów typu *Employee Advocacy*. Firmy widzą w LinkedIn ogromny potencjał i chcą, by również ich organizacja dołączyła do grona, które sprzedaje dzięki obecności na portalu. Przedsiębiorstwa tworzą firmowe konta (tzw. *Company Page*) i zachęcają swoich pracowników do tego, by aktywnie wypowiadali się na portalu, zachwalając tym samym działania firmy. Pomysł dobry, jednak w praktyce uwidacznia się szara rzeczywistość. Konta firmowe są zaniedbane, brakuje na nie pomysłu i chętnych do ich prowadzenia, a pracownicy skupiają się na sobie. Dlaczego?

### Główne zagrożenia z „bycia” na LinkedIn

Założenie konta (zarówno firmowego, jak i osobistego) daje wielkie możliwości. Żeby jednak czerpać jak najwięcej korzyści, niezbędne są trzy kryteria: pomysł, strategia i wizja. Brak odpowiedniego przygotowania niesie za sobą ogromne ryzyko kryzysu wizerunkowego.

### Co widzi odbiorca na LinkedIn?

Każdy, kto zdecyduje się w swoim profilu dodać informacje o aktualnym miejscu zatrudnienia, musi mieć na uwadze, co widzi jego odbiorca. Zdecydowana większość użytkowników portalu jako nagłówek wpisuje swoje stanowisko lub specjalizację oraz nazwę pracodawcy. Warto bowiem pamiętać, że portal zyskał na popularności głównie jako miejsce do tworzenia wirtualnego CV i szukania ofert pracy dla menadżerów. Przeznaczenie tej strony dawno się zmieniło, jednak przyzwyczajenia pozostają. W większości przypadków wygląda to zatem tak:

W przypadku wprowadzenia aktualnego stanowiska i miejsca zatrudnienia Twój odbiorca na LinkedIn przy każdej wypowiedzi widzi, jaką firmę reprezentujesz. To ważne – pamiętaj o tym, co piszesz.



#### Imię i nazwisko

Stanowisko w firmie, nazwa firmy

Treść

komentarza.....

**Treści publikacji na LinkedIn zwykle jednak dotyczą obszarów biznesowych i rozwojowych, a to, co piszesz, może zostać uznane przez odbiorców jako stanowisko Twojego pracodawcy, a nie tylko Twoje prywatne.**

### Wypowiedzi w imieniu firmy?

Profil osobisty na LinkedIn ma charakter prywatny, a firma nie ma możliwości nakazania lub zabronienia swoim pracownikom wprowadzania informacji, gdzie i na jakim stanowisku pracują. Wiele osób, tworząc własne posty lub komentując posty innych, nie przywiązuje większej uwagi do tego, co piszą. Często zapominają też, że treści opublikowane w internecie nie znikają. LinkedIn swoją specyfiką wymusza nieco inny rodzaj poruszanych tematów, mimo to coraz częściej można zaobserwować rozluźnienie komunikacji, a nawet większą ilość hejtu na portalu.

Treści publikacji na LinkedIn zwykle jednak dotyczą obszarów biznesowych i rozwojowych, a to, co piszesz, może zostać uznane przez odbiorców jako stanowisko Twojego pracodawcy, a nie tylko Twoje prywatne.

### Utożsamianie tego, o czym się mówi w internecie, z Twoją firmą/marką

LinkedIn jako medium typowo biznesowe jest uważane za wiarygodne. Użytkownicy odbierają publikowane treści jako wartościowe, prawdziwe i ufają osobom, które je tworzą. Dlatego ważne jest, by pamiętać, że każda prywatna wypowiedź, np. o swoim pracodawcy, polityce wynagradzania, produktach czy obsłudze klienta może zostać odebrana jako treść firmowa, a nie prywatna opinia. Podpis pod komentarzem przy Twoim nazwisku, np. „Szef Sprzedaży w firmie ABC” jedynie ten przekaz spotęguje. Jako menadżer zastanów się zatem, czy Twoi pracownicy są zadowoleni i wierzą w rozwój firmy. Ich prywatne opinie i komentarze mogą mieć duży wpływ na to, jak odbierana jest Twoja marka.

**Warto przeszkolić wszystkich zarówno z możliwości, jak i zagrożeń, jakie niosą za sobą media społecznościowe. Trzeba wyjaśnić, w jaki sposób nieprzemyślany komentarz może wpłynąć na wizerunek marki pracodawcy, a także jakie konsekwencje dla całej firmy może to nieść.**

#### **Czy dobrze się bzyka?**

Żeby lepiej zobrazować, w jaki sposób prywatne wypowiedzi mogą wpłynąć na wizerunek (czasem też kryzys) marki, przytoczę pewien przykład sprzed około 1,5 roku, o którym w mediach społecznościowych wspomina się do dziś, by zrozumieć konsekwencje korzystania z tych portali..

„Jestem zmuszony oddać a zarazem polecić asystentkę. Studentka germanistyki z płynnym niemieckim i angielskim, odpowiedzialna i sumienna” – napisał dyrektor finansowy pewnej firmy. Pod jego postem szybko pojawiły się komentarze, które pociągnęły za sobą całą lawinę. Jeden z nich zwałił wręcz z nóg. Przedstawiciel dużej, bardzo rozpoznawalnej, międzynarodowej korporacji odpisał pytaniem: „a czy dobrze się bzyka?”.

W sieci zawrzało. Rozpoczęły się dyskusje, a temat został szybko podchwycony przez media. Pracodawca pana, który opublikował ten komentarz, został zapytany, czy to standardowy sposób komunikacji pracowników tej firmy.

To idealny przykład obrazujący, jak nieprzemyślana, prywatna wypowiedź może zaważyć na wizerunku dużej, międzynarodowej korporacji. Autor komentarza z podpisem, jaką firmę reprezentuje... W internecie nic nie ginie! Nawet skasowanie głupiej wypowiedzi nie gwarantuje zażegnania problematycznej sytuacji. Ktoś mógł przecież zobaczyć wpis, a nawet zrobić zdjęcia czy zrzut ekranu.

#### **Jak temu zaradzić?**

Firmy nie mają dużego wpływu na to, co i w jaki sposób publikują ich pracownicy w internecie – zwłaszcza na swoich prywatnych kontach. Co w związku z tym może zrobić firma, by uniknąć kryzysu wizerunkowego w mediach społecznościowych, zapoczątkowanego przez swoich pracowników?

#### **Spójna polityka korzystania z mediów społecznościowych w firmie**

Media społecznościowe towarzyszą nam na co dzień – zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Nie unikniemy tego, więc – zamiast walczyć – warto wyjść naprzeciw. Na początek dobrze jest wypracować spójną politykę korzystania z tego rodzaju portali w firmie. Przede wszystkim taki dokument reguluje konta firmowe, sposób komunikacji, treści i zaangażowanie pracowników. Zaleca się również dodanie informacji o tym, w jaki sposób można się wypowiadać o firmie na swoich prywatnych kontach. Oczywiście nikt nie może narzucić pracownikowi, co, jak i kiedy pisać. Warto jednak przygotować zbiór norm i dobrych zasad. Pracownik powinien mieć takie dokumenty przy sobie, żeby mógł wrócić do nich w chwilach zwątpienia. Nowo zatrudnione osoby mogą zostać przeszkolone z zasad korzystania z mediów społecznościowych podczas szkoleń wstępnych. Podkreślmy – nie chodzi tu o zakaz, ale o wsparcie. Spisanie tego ułatwi działania, dzięki czemu unikniesz nieporozumień.

#### **Szkolenia dla pracowników**

Spisanie polityki to jedno, ale jednym z lepszych rozwiązań jest pokazanie pracownikom, jak z nowych narzędzi korzystać. Warto przeszkolić wszystkich zarówno z możliwości, jak i zagrożeń, jakie niosą za sobą media społecznościowe. Trzeba wyjaśnić, w jaki sposób nieprzemyślany komentarz może wpłynąć na wizerunek marki pracodawcy, a także jakie konsekwencje dla całej firmy może to nieść. Przy okazji jest to dodatkowe szkolenie podnoszące kwalifikacje Twojego zespołu.

#### **Pokazanie wizji**

Kiedy pracownicy nie znają wizji, planów i pomysłów na dalszy rozwój firmy, bardzo często dochodzi do wielu domysłów i plotek. Warto więc regularnie dzielić się z pracownikami planami rozwoju firmy. Zarząd nie ma monopolu na dobre pomysły, a duży wpływ na kształtowanie polityki firmy powinni mieć jej pracownicy. Jako szef przedstaw swoją wizję, zapytaj o opinie. Unikniesz wielu niedomówień i plotek, które negatywnie wpływają na komunikację wewnętrzną i zewnętrzną. Pracownicy znający plan i rozumiejący wizję firmy chętniej je wspierają.



### WYTYPOWANIE AMBASADORÓW I PROGRAM EMPLOYEE ADVOCACY

Wielu klientów, zanim podejmie finalną decyzję o zakupie, szuka informacji o firmie czy produkcie w internecie, również w mediach społecznościowych. Często zdarza się też, że ktoś kogoś zna lub „ma w gronie znajomych” w sieci społecznościowej. Programy *Employee Advocacy* polegają na wytypowaniu ambasadorów wśród pracowników. Sprawne przygotowanie takiego programu nie wiąże się jednak z wykorzystywaniem pracowników jako słupów ogłoszeniowych w tego rodzaju portalach, tylko z budowaniem zaufania do firmy poprzez rzecznictwo pracowników, którzy wspierają siłę marki. Na to, jak czują się w firmie osoby zatrudnione, zwracają uwagę także kandydaci do pracy, o których w obecnych czasach trzeba zabiegać. Również potencjalni klienci nie szukają już jedynie dobrego produktu. Zależy im, by kupować od odpowiedzialnego przedsiębiorcy.

Media społecznościowe goszczą w życiu codziennym. Nie warto się przed tym bronić. Firmy, które stawiają na rozwój

swojej marki, powinny więc postawić na edukację swoich pracowników, by ich korzystanie z omawianych portali było świadome i wpływało pozytywnie na markę, nie stanowiąc ryzyka kryzysu wizerunkowego.

Drogi managerze, daj wsparcie swoim pracownikom i wspólnie budujcie profesjonalną markę!



#### Kamila Kierzek

Ekspert marketingu i komunikacji, z ponad 15 letnim stażem w polskich i międzynarodowych organizacjach: Euromaster (Grupa Michelin), Schneider Electric, AVIVA.

Niezależny ekspert marketingu i komunikacji w firmie BUZZcenter, prowadzi szkolenia z obszarów marketingu B2B, komunikacji oraz doradza firmom, jak prowadzić skuteczne działania marketingowe w obszarach online i offline. Entuzjastka rozwiązań z obszaru relacji z klientem i ich lojalizacji oraz jakości obsługi klienta. Fanka wykorzystania LinkedIn i nowoczesnych kanałów komunikacji, specjalistka w działaniach marketingowych dla B2B.  
<https://pl.linkedin.com/in/kamilakierzek>



*Mobbing definiowany jest zazwyczaj jako wrogie i nieetyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie, skierowane wobec konkretnej osoby lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, somatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika.*

TEKST: Katarzyna Bratek  
ZDJĘCIE: Sydney Sims / Unsplash.com

Zgodnie natomiast z definicją obowiązująca w prawodawstwie polskim (art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu Pracy), mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Niezależnie od brzmienia definicji, których jest bardzo wiele, aby mówić o mobbingu, muszą wystąpić cechy charakterystyczne dla tego zjawiska, takie jak długotrwałość i powtarzalność działań. Innymi słowy, niepożądane zachowania względem pracownika powinny się powtarzać przez dłuższy czas. Przepisy Kodeksu pracy nie określają, jak długo mają trwać takie zachowania i z jaką częstotliwością musiałyby one występować, aby można było mówić o zjawisku mobbingu.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego (sygn. akt I PK 176/06), „długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i powinna uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (...)”.

Zatem z formalnego punktu widzenia nie ma w przepisach określonego wymaganego czasu trwania zjawiska. Pewne jest jednak, że jeżeli ma ono charakter jednorazowy, to nie może zostać potraktowane jako mobbing.

Trudności w jego zdefiniowaniu są spowodowane m.in. tym, że w przepisach brakuje wskazania konkretnych działań uznawanych za nękanie.



**„długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 943 § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i powinna uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (...)”.**

Wyrok Sądu Najwyższego (sygn. akt I PK 176/06)

W publikacjach dotyczących tego zagadnienia można spotkać katalog przykładowych zachowań, które zostały podzielone na pięć grup przez H. Leymanna. Pierwszą grupę stanowią działania utrudniające proces komunikowania się, takie jak np. ograniczanie lub utrudnianie ofierze możliwości wypowiedzenia się, ciągłe przerywanie jej wypowiedzi lub reagowanie na nie krzykiem i wyzwiskami. Kolejna grupa to działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, przejawiające się między innymi unikaniem przez przełożonego kontaktu z ofiarą, rozmów z nią, a także fizycznym i społecznym izolowaniem ofiary (np. poprzez umieszczenie jej w osobnym pokoju z zakazem komunikowania się z innymi osobami, ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie). Trzecią grupę działań mobbingowych stanowią zachowania naruszające wizerunek ofiary, takie jak m.in. obmawianie, rozsiewanie plotek, ośmieszenie, sugerowanie zaburzeń psychicznych, obrażanie słowne w postaci wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających wyrażań. Kolejna kategoria to działania uderzające w pozycję zawodową ofiary, np. wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą lub przydzielanie zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości ofiary, z nierealnym terminem realizacji. Innym przykładem takich działań będzie np. wydawanie absurdalnych i sprzecznych ze sobą poleceń.

Przejawem mobbingu wg. H. Leymanna będą również działania uderzające w zdrowie ofiary, takie jak zlecenie prac szkodliwych dla jej stanu psychicznego i fizycznego, niedostosowanych do możliwości ofiary, bez zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń, a także groźby użycia siły fizycznej, przyczynianie się do powstawania strat materialnych powodowanych przez osobę mobbingowaną, wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub miejscu zamieszkania osoby nękaną.

Dla uznania określonego działania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był przez dłuższy czas obiektem oddziaływania zachowań, które obiektywnie zostałyby uznane za działania mobbingowe, co znajduje

**Zapytaj nas  
o nowoczesne szkolenie  
„Przeciwdziałanie mobbingowi”**

**[dziaskolenia@seka.pl](mailto:dziaskolenia@seka.pl)**

potwierdzenie w wyroku sądu apelacyjnego w Poznaniu (III APa60/05).

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. W przeciwnym wypadku ponosi odpowiedzialność, również w sytuacji, gdy nie jest on osobiście zaangażowany w stosowanie mobbingu lub też nie interesował się, czy nękanie jest stosowane wobec zatrudnianych przez niego pracowników. W przypadku braku odpowiednich działań w zakresie przeciwdziałania temu zjawisku odpowiedzialność pracodawcy kształtuje się w postaci wypłaty zadośćuczynienia pracownikowi, u którego nastąpił rozstrój zdrowia w wyniku mobbingu. Jeżeli natomiast pracownik doznał go lub w związku z tym rozwiązał umowę o pracę, może się ubiegać o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

#### Przypisy

Hans Leymann – szwedzki psycholog, prowadził badania nad zjawiskiem mobbingu.



**Katarzyna Bratek**  
prawnik SEKA S.A.

Specjalista z zakresu prawa pracy posiadający wieloletnie doświadczenie w doradztwie dla firm. Zajmuje się analizą i przygotowaniem opinii, regulaminów pracy, wynagradzania oraz zakładowego

funduszu świadczeń socjalnych. Posiada kilkuletnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu prawa pracy dla kadry zarządzającej oraz pracowników działów personalnych i działów kadr. Regularnie prowadzi szkolenia dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nawiązywania stosunku pracy, zawierania umów cywilnoprawnych oraz uprawnień rodzicielskich.

# Fizyczne zagrożenia bezpieczeństwa danych

Według ostatniego raportu przygotowanego na zlecenie Światowego Forum Ekonomicznego (*Global Risk Report 2019*) drugi pod względem ważności typ zagrożeń o największym wpływie i prawdopodobieństwie (po środowiskowych i klimatycznych) to zagrożenia bezpieczeństwa danych.

TEKST: Kamil Kołodziński, Business Development Manager

Na ogół o ochronie danych przedsiębiorstwa mówi się wyłącznie od strony prawnej bądź też informatycznej. Tymczasem należy zadbać o oba obszary. Typy zagrożeń można podzielić prawie analogicznie na fizyczne i wirtualne. Warto znać parę zasad dotyczących wspomnianego aspektu fizyczności.

Każde biuro powinno posiadać niszczarkę. W większych organizacjach jest to już oczywisty element wyposażenia. Dawniej grupy przestępcze żerowały na dokumentach wyrzucanych do śmieci bez uprzedniego ich zniszczenia.

**Zasada czystego biurka.** Firma sprzątająca za nas tego nie zrobi. Dokumenty należy schować na koniec dnia pracy.

**Ograniczenie uprawnień dostępu do określonych zbiorów danych.** Ta zasada może odnosić się również do środowiska IT: dostęp do dysku, folderu może być przydzielony konkretnym kontom użytkownika za pomocą programu administrującego bądź chroniony hasłem. Jednak w przypadku świata obiektów materialnych jest to po prostu szafka zamykana na klucz, do której dostęp mają tylko wyznaczone osoby.

Infrastruktura PKI – jest to zaawansowane rozwiązanie z zakresu cyberbezpieczeństwa, którego elementem jest token, czyli małe urządzenie nieróżniące się wyglądem od pendrive'a, również podłączane do komputera, które jest osobistym kluczem identyfikacji sieciowej każdego pracownika. Urządzenie może mieć wiele wgranych funkcji autoryzujących (tzw. certyfikaty); jedną z nich jest włączenie komputera. Przeciwdziała to kradzieży danych, której może dokonać pracownik siedzący obok (token wyjmując się przy każdym odejściu od stanowiska pracy – wtedy komputer gaśnie). Rozwiązanie jest używane w organizacjach o dużym kapitale lub przetwarzających dane szczególnie tajne (rząd francuski, linie Emiratów Arabskich).



Jak widać, trudno mówić o jednym typie zagrożeń – fizyczne często są powiązane z cybernetycznymi. Rozwiązania na ogół są analogiczne lub komplementarne. Odpowiednikiem zasady czystego biurka byłaby zasada czystego pulpitu, a usuwanie niepotrzebnych dokumentów jest również konieczne na komputerze (w RODO nazywane jest to zasadą celowości przetwarzania).

Jako firma M3M kompleksowo adresujemy temat bezpieczeństwa danych, zapewniając maksymalny stopień skuteczności procedur z uwzględnieniem potrzeby elastyczności biznesu.

Nie wspominałem jeszcze o jednym fizycznym zagrożeniu danych. Należy uważnie pić kawę, jeśli robi się to przy biurku [uśmiech]. Konkluzja niech będzie taka: bezpieczeństwo danych zależy przede wszystkim od ludzi. ■

M3M ([www.m3mcom.pl](http://www.m3mcom.pl))

Firma z branży legal-tech oferująca innowacyjną usługę skanowania zasobów IT przedsiębiorstwa w celu znalezienia krytycznych danych znajdujących się poza kontrolą i świadomością administratora. M3M świadczy kompleksowe usługi związane z ochroną danych osobowych i cyberbezpieczeństwem. Pełnimy rolę Inspektora Ochrony Danych lub współpracujemy z Inspektorem w organizacji klienta.

# Przybranie maski jako strategia kradzieży danych

*Oszustwem starym jak świat, sprytnie wykorzystującym ludzką psychikę jest podszywanie się. Czytamy o tym już w greckiej tragedii Eurypidesa, kiedy król Penteusz za namową Dionizosa przebiera się za kobietę, żeby wmieszać się w tłum bachantek i przyjrzeć się ich rytuałom (historia nie skończyła się dobrze).*

TEKST: Paweł Markiewicz, CEO

Można powiedzieć, że dziś – podobnie – stosuje się podstęp, żeby uzyskać nieuprawniony dostęp do informacji.

Najczęstszym atakiem jest tzw. *phishing – mail*, którym jesteśmy „łowieni” za pośrednictwem linku lub załącznika ze złośliwym oprogramowaniem (np. „faktura do zapłacenia”). Spamerzy (autorzy maili) udają np. bank, prosząc o podanie danych do logowania. Wiadomości pocztowe przenoszą na stronę, która imituje bank lub aplikację płatniczą przy pomocy oprawy graficznej lub adresu strony, zmieniając w nim jedną literę lub domenę – tak, że jest to niedostrzegalne dla mniej biegłych użytkowników. Wprowadzone dane zostają zebrane i użyte później do włamania.

Podszywanie się pod instytucje czy autorytet to znana praktyka. Nowym pomysłem, możliwym do zrealizowania w świecie wirtualnym, jest przedstawienie się jako znajomy. Włamanie na konto mediów społecznościowych nie stanowi szczególnego wyzwania dla hakera. Możemy więc otrzymać wiadomość na Messengerze od bliskiego znajomego z prośbą o pożyczkę pieniędzy. Na szczęście BLIK posługuje się parustopniową autoryzacją. Złodziej musiałby posiadać nasz telefon, na który dostajemy jednorazowy kod, a także nasz PIN do aplikacji bankowej. Ale może się posłużyć maską również w świecie fizycznym – i nie mówię tu o sposobie „na wnuczka” i „na policjanta”, przed którymi przestrzega się osoby starsze. Człowiek może wejść do biura i, podając się za pracownika firmy zewnętrznej, wynieść dokumenty. W celu sprawdzenia odporności organizacji na tą strategię, powołano osobę, która miała ją zastosować...

Do pokoju administracji wchodzi mężczyzna. Siada przy jednym z wolnych komputerów i zaczyna klikać. Po drugiej stronie biurka odzywa się zza swojego monitora pracowniczka:



- Kim pan jest?
- Z IT – odpowiada mężczyzna, nie przerywając swoich czynności.
- Z firmy zewnętrznej?
- Tak.

Wyciąga z szuflady plik dokumentów. Przegląda. Podchodzi do ksera, kopiuje dokumenty. Staje za nim pracowniczka, dopytując:

- A gdzie Pana identyfikator?
- Zapomniałem. W samochodzie. Przyniosę.
- Aha.

Pracowniczka okazała się wystarczająco czujna, jednak niewyposażona w odpowiednią procedurę. Pan z IT poszedł do samochodu z plikiem skserowanych dokumentów – niby po identyfikator. I nigdy nie wrócił.

Trzy obszary, na które można podzielić organizację ze względu na konieczność ochrony danych osobowych i tajemnicy przedsiębiorstwa, to ludzie, technologia i procesy. Czy masz pomysł, który z nich jest najbardziej podatny na wyciek? Proszę to chwilę rozważyć. Z badań wynika, że pierwszy. Można wymienić środki zabezpieczające przed konkretnymi zagrożeniami, ale bez świadomości powagi ryzyka i sensu tych środków wśród pracowników nie zostaną one skutecznie wdrożone. Stąd potrzeba regularnego szkolenia kadr w temacie ochrony danych osobowych i cyberbezpieczeństwa.

Discover  
the world's  
smallest social  
network  
Odkryj najmniejszą na świecie  
sieć społecznościową

# Hybryda usług



*Termin „środowisko pracy” jest coraz popularniejszy i pojawia się już od dawna w literaturze różnych branż. Definiujemy go jako ogół czynników materialnych i niematerialnych, napotykanych przez pracownika, podczas gdy ten wykonuje swoją pracę, mogą one powodować zagrożenia dla jego zdrowia, a nawet życia. W tym wypadku mówimy nie tylko o chęci tworzenia wymaganej przez rynek jakości, ale również o konieczności spełniania wymogów narzucanych przez prawo.*

TEKST: Małgorzata Copija

ZDJĘCIA: materiały promocyjne Hotel Golden Tulip Magnus

Warto jednak zauważyć, że na przestrzeni lat zagrożenia, które możemy zaobserwować, zmieniają się. Rozwój systemów zarządzania, produkcji czy usług sprawia, że chcąc zapewnić bezpieczeństwo i higienę pracy, musimy cyklicznie badać to środowisko w celu identyfikacji istniejących zagrożeń i ich późniejszej eliminacji.

## **Hotelarstwo – hybryda usług**

Hotelarstwo, prowadząc swoją działalność, zawiera trzy nierozłączne przestrzennie działania: produkcję, konsumpcję oraz sprzedaż. Ogromnym zadaniem dla kadry zarządzającej jest skoordynowanie każdej z przestrzeni wraz z optymalizacją procesów tak, aby uzyskać zamierzone cele bezpieczeństwa i jakościowe. Każdy dział w hotelu mierzy się z nieco innymi zagrożeniami, w związku z tym należy indywidualnie traktować każdą z profesji. Recepcja, housekeeping, gastronomia (kucharze, cukiernicy, kelnerzy), marketing, dział techniczny – to podstawowe komórki większości obiektów noclegowych.

## **Primo**

Gość na samym początku ma przyjemność „spotkać się” z działem marketingu – niezależnie od tego, czy mówimy tutaj o reklamie na billboardzie napotkanej podczas przejazdu drogą do pracy, czy o codziennym porannym przeglądaniu przy kawie mediów społecznościowych. Klienci, którzy indywidualnie korzystają z usług obiektu, widzą je-





dy nie wynik pracy tego działu. Natomiast każdy klient, który organizuje w hotelu wydarzenie czy noclegi dla większej ilości osób lub/i związane z sektorem MICE, może liczyć na opiekę pracownika tego działu „od A do Z”. Rodzaj pracy działu marketingu sprawia, że zagrożenia mają charakter bardzo zróżnicowany. Czasami jest to praca powyżej 4 godz. przy komputerze, a czasami – delegacje i związana z nimi wielogodzinna jazda samochodem, a przede wszystkim stres towarzyszący m.in. logistyce organizacji imprez. Tak naprawdę zakres obowiązków pracownika tego działu polega na koordynacji działań wszystkich innych działów, byciu w ciągłej gotowości i na sprzedaży. Innymi słowy – chodzi o pilnowanie i tak zwane dopinanie wszystkiego na ostatni guzik.

#### **Gość w dom...**

Pierwszym miejscem, które odwiedzimy, czyli zarazem pierwszymi osobami, które spotkamy już w samym obiekcie, jest recepcja i jej pracownicy. Dział ten jest odpowiedzialny przede wszystkim za zapewnienie komfortu pobytu gościom indywidualnym. Zajmuje się sprawami dotyczącymi zameldowania, wymeldowania, jak również wszelkimi działaniami informującymi czy rozliczeniowymi. Miłe i uśmiechnięte panie albo panowie to widok, jakiego każdy z nas oczekuje. Recepcja jest swego rodzaju łącznikiem między działami, który otrzymuje pochwały czy też skargi gości, dotyczące działań całego obiektu.

#### **Przez żołądek do serca**

Smaczny i dobrze podany posiłek jest w stanie zdziałać cuda. Wszystkie działania kuchni są niezbędne, aby zadowolić klienta i tym samym zachęcić do ponownej wizyty w hotelu. Mówimy tutaj o pracy, która jest wykonywana przez wiele godzin w pozycji stojącej, nieraz w wysokiej temperaturze z substancjami, których ewentualny kontakt z ciałem jest szkodliwy. Pracownikom kuchni grożą choroby układu krążenia czy kręgosłupa oraz poparzenia. Nie wolno zapominać o infrastrukturze i stanowiskach pracy. Dlatego też oprócz spełnienia zasad BHP, w kuchni należy zastosować 5S – narzędzie jakościowe, dzięki któremu można utrzymać dobrze zorganizowane i usystematyzowane stanowisko pracy, które jest niezbędne do prawidłowego wdrażania i realizowania HACCP- systemu odpowiedzialnego za bezpieczeństwo żywności.

#### **Kuchnia łagodzi obyczaje**

Uśmiech jest dobry na wszystko. Profesjonalnie podany posiłek wraz z kompetentnymi poradami odgrywa kluczową rolę. Tak naprawdę kelner pełni funkcję sprzedawcy pracy kuchni. To od niego zależy, czy klient będzie zadowolony ze smacznego dania. Obsłudze restauracji grożą oparzenia, choroby układu krążenia czy kręgosłupa. Co więcej, kelnerzy stanowią pierwsze ogniwo, które może otrzymać pochwałę albo naganę nie tylko za wykonaną usługę czy przyrządzone danie, ale również nieraz pod wpływem subiektywnych odczuć gościa.

#### **„Najważniejsze jest niewidoczne dla oczu”**

Na koniec nie sposób nie wspomnieć o „dobrych dusz-

## DOBRA PRAKTYKA



| Zagrożenia w środowisku pracy hotelu: | R  | Z  | W  | L(RxZxW) |
|---------------------------------------|----|----|----|----------|
| stres                                 | 10 | 10 | 9  | 900      |
| nieergonomiczne miejsca pracy         | 8  | 10 | 1  | 80       |
| złe oświetlenie                       | 3  | 2  | 1  | 6        |
| częste zmiany temperatury             | 2  | 1  | 2  | 4        |
| hałas                                 | 2  | 2  | 2  | 8        |
| nieprzewidywalne zachowanie klienta   | 10 | 10 | 10 | 1000     |
| zmiennie warunki atmosferyczne        | 3  | 2  | 5  | 30       |
| podnoszenie ciężkich przedmiotów      | 8  | 7  | 2  | 112      |
| praca na wysokości                    | 2  | 1  | 1  | 2        |
| praca przy komputerze powyżej 4 godz. | 10 | 3  | 1  | 30       |
| praca stojąca                         | 10 | 4  | 1  | 40       |
| praca powyżej 8 godz.                 | 10 | 3  | 1  | 30       |

kach”, dzięki którym cały hotel może funkcjonować. Mówi się, że właściwy *housekeeping* to klucz do sukcesu hotelu. Ten dział teoretycznie pozostaje niewidoczny – tak naprawdę dopiero jego brak staje się zauważalny. Czyszczenie powierzchni i obiektów środkami chemicznymi, podnoszenie ciężkich przedmiotów, praca w zmiennych warunkach termicznych i presja czasu to główne zagrożenia w tym środowisku pracy.

Kolejną, niewidoczną na pozór komórką organizacyjną jest dział techniczny. Praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, używanie różnego rodzaju maszyn, interwencje w wyjątkowych sytuacjach pogodowych – to wszystko sprawia, że zagrożenia stają się bardzo realne i materialne.

Można odnieść wrażenie, że hotel nie różni się niczym od restauracji, firmy sprzątającej czy też agencji eventowej. Wyjątkowość natomiast stanowi integralność działań, która wymusza zbudowanie zintegrowanego systemu zarządzania zorientowanego na klienta.

Pierwszym i najważniejszym zadaniem jest zidentyfikowanie niebezpieczeństw, jakie mogą się pojawić w danym dziale czy na stanowisku pracy. Najłatwiej zdobyć takie informacje poprzez wywiad z osobą zajmującą dane stanowisko, np. przeprowadzając audyt (łac. *audire* – słuchać). Każdy z działów hotelu może wtedy wskazać na najważniejsze ze swojej perspektywy zagrożenia.

Znając już potencjalne zagrożenia, możemy sprawdzić, na którym z nich powinniśmy się skupić w pierwszej kolejności. Pomoże nam w tym **analiza FMEA** (ang. *Failure Mode and Effects Analysis*), badająca przyczyny wadliwości i krytyczności procesów. To idealne narzędzie, które po-

zwala odpowiedzieć na pytanie, co jest dla nas priorytetem – czyli na czym w pierwszej kolejności mamy się skupić, aby poprawić bezpieczeństwo w środowisku pracy. Po wybraniu celu i zakresu naszych badań kolejno nadajemy pierwszeństwo danemu zagrożeniu poprzez określenie, co może najprawdopodobniej wystąpić. Najniższa wartość liczby R (1) oznacza małe prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia, a najwyższa (10) – niemal pewność, że zagrożenie będzie miało miejsce. Następnie charakteryzujemy, jak zagrożenie wpływa na pracę całego hotelu oraz jakie ma znaczenie (Z). W tym przypadku 1 to brak wpływu na środowisko pracy, a 10 – bardzo duże znaczenie. Na końcu określamy stopień, możliwość wykrycia zagrożenia. Metoda zakłada, że to, co najtrudniej wykryć, jest najważniejsze z perspektywy ryzyka. Przyjmujemy liczbę W wg zasad: od 1 (bardzo wysoka wykrywalność) do 10 (brak możliwości wykrycia zagrożenia). Mnożąc wszystkie czynniki, otrzymujemy współczynnik (L) i wiemy wtedy, co jest najistotniejsze, a zarazem najtrudniejsze do naprawy.

Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami największą uwagę w hotelu należy zwrócić na zagrożenia takie jak stres i nieprzewidywalne zachowania klienta, ponieważ współczynnik (L) ma najwyższą wartość. Mając taki zasób informacji, możemy określać i podejmować działania zapobiegawcze.

### Małgorzata Copija

Specjalista ds. marketingu, Audytor wewnętrzny systemu zarządzania jakością ISO 9001:2015.

# Polubisz **innogy go!**

Wypróbuj jedyny w 100% elektryczny car sharing w Warszawie.

Pobierz aplikację **innogy go!** i omijaj korki bus pasem!



innogy



jest cichy



jest ekologiczny



jeździ bus pasem

# „Zielony zwrot” wyznaczył nowy kierunek rozwoju LPP

*Jako firma rodzinna czujemy szczególną odpowiedzialność za przyszłe pokolenia i warunki, w jakich przyjdzie im żyć. Chcemy ograniczyć swój wpływ na środowisko; chcemy brać odpowiedzialność za pracujących dla nas ludzi.*

TEKST: Przemysław Mitraszewski

W ostatnim czasie o kwestiach ekologicznych mówi się więcej, głośniejszy i odważniejszy. Widmo katastrofy klimatycznej sprawiło, że media zaczęły nazywać sprawy po imieniu, a zatrważający przekaz o zagrożonej planecie padł w końcu na podatny grunt.

Naukowcy alarmują, że być może bezpowrotnie utraciliśmy kontrolę nad procesem zmian klimatycznych, a ludzie w końcu usłyszeli to ostrzegawcze bicie dzwonów. Otworzyliśmy się na informację, że coś z tym trzeba zrobić; że nie możemy pozostać bierni, bo to oznaczałoby stopniową, ale pewną samozagładę naszej planety.

Ta świadomość realnego zagrożenia to fundament do podjęcia działań. Wiemy, że czas nam się kurczy; że o jakość życia przyszłych pokoleń musimy zacząć walczyć już dzisiaj. Z tym że słowo „walka” może nie jest tu do końca właściwe. Bardziej chodzi w tym przypadku o budowanie świadomości społecznej, edukację, szerzenie wiedzy czy promowanie zachowań proekologicznych.

Wierzymy, że sukces w procesie ratowania Ziemi można uzyskać nie metodą nakładania zakazów, nakazów, kar i mandatów, ale dzięki uświadamianiu ludzi, że dbamy o swoją planetę dla siebie i dla następnych pokoleń. Z własnego wyboru, z rozsądku, z mądrości, która płynie z naszych doświadczeń.

Jeśli w staraniach na rzecz ocalenia Ziemi chcemy być skuteczni, działania proekologiczne muszą mieć możliwie szeroki charakter i dotyczyć wszystkich aspektów naszego życia. Rola dużych firm przemysłowych jest szczególna. Branża modowa, w której działamy, staje przed konkretnym wyzwaniem: producenci muszą wziąć na siebie większą odpowiedzialność za ludzi i otoczenie.

W LPP jesteśmy przekonani, że – na obecnym poziomie cywilizacyjnym – możliwy jest rozwój zrównoważony, czyli taki, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie. Żyjemy więc tak, by nie zaciągać „kredytu” u naszych dzieci, wnuków i prawnuków, rujnując im środowisko naturalne w niekończącym się wyścigu po kolejne dobra konsumpcyjne.

Jako firma rodzinna czujemy szczególną odpowiedzialność za przyszłe pokolenia i warunki, w jakich przyjdzie im żyć. Chcemy ograniczyć swój wpływ na środowisko; chcemy brać odpowiedzialność za pracujących dla nas ludzi.

Od 2017 roku realizujemy Strategię Zrównoważonego Rozwoju – LPP More. Program ten dotyczy wszystkich procesów w firmie i opiera się na czterech filarach: produkt, pracownicy, otoczenie i nasze zasady.

Obecnie dokonujemy fundamentalnej zmiany w naszym podejściu do biznesu. Przyjęliśmy drugą strategię zrównoważonego rozwoju – „For People, For Our Planet”. Zrobiliśmy zielony, proekologiczny zwrot i wybraliśmy się w pięcioletnią „podróż”, gdzie na końcu naszej drogi, w 2025 roku, chcemy osiągnąć konkretne cele, m.in. 100% opakowań przyjaznych środowisku, 50% udziału kolekcji ekologicznych we flagowej marce Reserved oraz zmniejszenie tzw. śladu węglowego.

Najbardziej znaczące i szeroko zakrojone działania będą obejmowały produkcję przyjazną środowisku. W 2021 roku co czwarty produkt naszej firmy będzie oznaczony metką Eco Aware, a już rok później w salonie każdej z pięciu

LPP

# For People For Our Planet



Fundament strategii // Na obecnym poziomie cywilizacyjnym możliwy jest rozwój zrównowazono, to jest taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie.

Cel strategii // Znaczące ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko.



marki LPP wprowadzony zostanie system zbiórki odzieży używanej. Inwestujemy w technologie, które w przyszłości pozwolą utylizować odpady tekstylne. Ograniczamy emisję dwutlenku węgla. Zobowiązaliśmy się do przestrzegania rygorystycznych standardów w zakresie eliminacji niebezpiecznych chemikaliów w tekstylnym łańcuchu dostaw. Wdrożymy też działania proekologiczne w budynkach naszej centrali i w sieci sklepów. Strategia Zrównoważonego Rozwoju to program kompleksowy, bardzo złożony. To nie tylko kwestie ekologii, ale także kultury organizacyjnej LPP (np. intensywnie pracujemy na rzecz poprawy warunków pracy u naszych dostawców).

Odpowiedzialność za ludzi oraz środowisko stała się integralnym elementem naszej strategii rozwojowej. LPP zamierza konsekwentnie podążać w kierunku eko. Nie ma odwrotu z tej drogi.



## Przemysław Mitraszewski

Pełnomocnik zarządu LPP S.A. Współzałożyciel i prezes zarządu Lighthouse, firmy z polskim kapitałem działającej w międzynarodowej strukturze jednej z największych firm komunikacyjnych na świecie – Edelman. Przewodniczący Rady Związku Firm PR, członek Rady Etyki PR.

# Siedzenie jako jedna z przyczyn przedwczesnej śmierci

*Ciało człowieka stworzone jest do ruchu. Ewolucyjnie nie zostaliśmy przygotowani do tak szybkiej zmiany stylu życia, jakiej dokonaliśmy. Obecnie większość z nas w pozycji siedzącej spędza sporą część dnia, głównie w pracy. Warto się jednak również zastanowić nad innymi zajęciami. Dojazd do pracy, oglądanie telewizji lub spotkania towarzyskie to kolejne godziny siedzenia.*

TEKST: dr n. med. Tomasz Chomiuk  
ZDJĘCIE: Bench Accounting / Unsplash.com

Badania jednoznacznie wskazują na to, że długotrwałe spędzanie czasu w tej pozycji znacząco zwiększa ryzyko przedwczesnej śmierci. Jedna z analiz – obejmująca aż 54 kraje – opublikowana w 2016 roku przez American Journal of Preventive Medicine, pokazała, że siedzenie ponad trzy godziny dziennie odpowiedzialne było za wystąpienie przedwczesnych zgonów u 3,8% (430 000 osób) badanego społeczeństwa.

Wieloletnie badania świadczą o tym, że długotrwałe siedzenie negatywnie wpływa na zdrowie i zwiększa ryzyko zachorowań na choroby sercowo-naczyniowe, cukrzycę typu 2 czy nowotwory.

Warto się zastanowić, dlaczego ta pozycja tak destrukcyjnie wpływa na nasz organizm. Pierwszy fakt jest oczywisty – kiedy siedzimy, spalamy bardzo mało kalorii. Spokojne ułożenie ciała w ten sposób jest mniej wymagające energetycznie niż leżenie lub stanie. Nasz układ krążenia i układ oddechowy nie są odpowiednio stymulowane, a wielogodzinna praca siedząca sprzyja tyciu, co w konsekwencji zwiększa ryzyko wystąpienia niektórych chorób. Badania pokazują, że siedzący tryb życia jest odpowiedzialny za 6% wszystkich chorób serca, 7% przypadków cukrzycy typu 2 oraz może być przyczyną rozwoju nowotworów (najczęściej jelita grubego), co w konsekwencji grozi wystąpieniem przedwczesnego zgonu. Autorzy badań opublikowanych w British Journal of Sports Medicine

1

Zrób przerwę od siedzenia co najmniej raz na 30 minut.

2

Rozmawiając przez telefon, wstań od biurka.

3

Umawiaj się na spotkania tzw. *walk and talk*.

sugerują nawet, że powinniśmy unikać pracy siedzącej, dzięki czemu możemy zmniejszyć objawy starzenia się organizmu na poziomie komórkowym.

### **Siedzenie zwiększa ryzyko przedwczesnej śmierci, więc... Co mogę zrobić, aby żyć dłużej?**

Oczywiście dużo łatwiej jest ograniczyć siedzenie na kanapie czy przed telewizorem – wystarczy zamienić je na inną aktywność. Co jednak zrobić, kiedy pracujemy w biurze? Należy szukać innych sposobów na zwiększanie wydatku energetycznego czy zmianę pozycji. Nie chodzi tutaj tylko o trening, który możemy wykonać po pracy, ponieważ niestety nie zniweluje on wszystkich negatywnych skutków omawianego problemu.

Jest kilka sposobów na poprawę sytuacji. A właściwie dlaczego nie możesz na chwilę wstać z swojego biurka, kiedy odbierasz telefon? Jesteśmy przyzwyczajeni do tego, że rozmawiamy na siedząco, a może to jest dobry sposób na chwilę odpoczynku dla Twojego kręgosłupa i zwiększenie wydatku energetycznego? Nawet jeśli rozmawiamy w pozycji stojącej, to i tak spalamy więcej kalorii. Współpracownicy mogą się dziwić, ale zapewne tylko przez chwilę. Poza tym jesteśmy przyzwyczajeni do zwykłych rozmów, które prowadzimy na siedząco, nawet jeśli odbywają się one pomiędzy dwoma osobami. Czasami warto się wybrać na spotkanie, podczas którego spacerujemy – tzw. *walk and talk*. Dzięki temu nie tylko wpłyniemy na nasze układy krążenia i ruchu, ale także sprawimy, że nasz mózg będzie wydajniejszy, a spotkanie – bardziej owocne.

Naukowcy oraz fizjoterapeuci sugerują, że powinniśmy robić sobie krótką przerwę od siedzenia co najmniej raz na 30 minut. Każdy pretekst do zmiany ułożenia jest dobry dla naszego ciała, które stworzone zostało do ruchu, a nie do przebywania w pozycjach statycznych.



**Tomasz Chomiuk**

dyrektor medyczny  
Corporate Wellness by Mobilemed  
[www.corporate-wellness.pl](http://www.corporate-wellness.pl)

Fizjoterapeuta, założyciel  
Corporate Wellness – programów  
profilaktycznych tworzonych  
przez lekarzy, fizjoterapeutów,

dietetyków, psychologów, ekspertów medycyny zdrowego stylu życia popularyzujących profilaktykę i edukację zdrowotną w organizacjach. Wykładowca Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. Ekspert w zakresie regeneracji sportowej i ergonomii. Fizjoterapeuta Polskiej Misji Olimpijskiej. Propagator aktywności fizycznej jako metody profilaktyki i leczenia wielu chorób przewlekłych.

# Pierwsza pomoc... psychologiczna

*Jako wydawca materiałów pomocniczych z zakresu zagadnień BHP baczenie przyglądam się nowinkom technicznym związanym z tą tematyką – zarówno nowym technologiom, jak i, przede wszystkim, następującym po sobie trendom. Nasze czasy są o tyle ciekawe, że życie niesłychanie przyspieszyło, a w związku z tym nieustannie zmieniają się potrzeby i uwarunkowania w miejscach pracy.*

TEKST: Marek Szepietowski, ZDJĘCIE: Unsplash.com

Z powodu automatyzacji czy zmian technologicznych znikają zawody, które istniały od setek lat. Pojawiają się nowe, ale nierzadko również i one stają się ofiarą tego procesu zastępowania działalności ludzkiej przez maszyny.

Świat pędzi, a ludzie odczuwają coraz więcej niepewności i strachu przed najbliższą przyszłością.

Przykładową grupą dla omawianego zjawiska mogą być kierownicy zawodowi, którzy są świadkami dokonującej się na ich oczach rewolucji w transporcie. Podejrzewam, że nie mają raczej złudzeń, iż w większości staną się po prostu niepotrzebni.

Pogoń za efektywnością w pracy zbiera żniwo w postaci zdrowia pracowników – zarówno fizycznego, jak i psychicznego.

Trudno się oprzeć wrażeniu, że to jedna z przyczyn, która spowodowała w ostatnich latach skupienie uwagi zachodnich specjalistów ds. BHP na stresie. Jesteśmy świadkami niezliczonej ilości kampanii promujących zdrowy tryb życia. Pojawiają się nowe szkolenia, poruszające m.in. zagadnienia radzenia sobie ze stresem czy pierwszej pomocy psychologicznej. Pierwszy raz usłyszałem o niej trzy lata temu na targach SAFETY EXPO w Londynie. Właściciel firmy oferującej szkolenia spytał wtedy, czy mamy jakiegokolwiek materiały, których mógłby użyć podczas swoich warsztatów. Uznałem ich tematykę za bardzo niszową, a nawet za egzotykę niezwiązaną z bezpieczeństwem i higieną pracy. Poinformowałem instruktora, że, niestety, takich materiałów nie mamy. Rok później otrzymałem już kilka takich zapytań, a w zeszłym roku dowiadywało się o nie kilkaset osób.

Czego dowiemy się na kursach pierwszej pomocy psychologicznej? Kursanci uczą się rozpoznawać sytuacje kryzysowe u swoich bliskich, kolegów, współpracowników. Mówi się o umiejętności wykrycia stanów lękowych, napadów paniki, poczucia beznadziejności, apatii czy stanów tak poważnych, jak zagrożenie próbą samobójczą, zachowaniami autodestrukcyjnymi albo depresją. Uczestnicy kursu uczą się, jak postępować z osobą, u której podejrzewamy występowanie takich stanów. Otrzymują wskazówki, jak zrobić to z empatią i bez stygmatyzowania czy oceniania. Polskie społeczeństwo nie ma świadomości, że – tak jak w sytuacji tamowania krwi u ofiary wypadku – w przypadku osoby cierpiącej na depresję szybka interwencja i namówienie na wizytę u profesjonalisty może uratować komuś życie.

Na razie obserwuję coraz większą świadomość u naszych zachodnich sąsiadów, ale nie mam wątpliwości, że wywodzący się z Australii kurs zagości niedługo i w naszym kraju.



**Marek Szepietowski**

Absolwent studiów BHP na University College Cork w Irlandii, specjalista ds. BHP z ponad 10-letnim stażem. Od 2008 r. dyrektor zarządzający największego w Irlandii wydawnictwa BHP - Health

and Safety Publications Ltd. W Polsce właściciel drukarni Elfax Sp. z o.o., która jest przedstawicielem w/w wydawnictwa na rynek polski. [www.hspublications.ie](http://www.hspublications.ie), [www.elfax.pl](http://www.elfax.pl), [www.wydawnictwobhp.pl](http://www.wydawnictwobhp.pl).



WSPÓŁCZESNE ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU PRACY





# Słuch pod ochroną

*Hałas stanowi poważny czynnik ryzyka w wielu zakładach pracy. Tradycyjne metody ograniczania jego szkodliwego wpływu na zdrowie pracowników bywają jednak uciążliwe i niewygodne, co w oczywisty sposób może prowadzić do zaniedbań.*

TEKST: **Marta Klimek-Tokarczyk**  
ZDJĘCIE: **materiały promocyjne Pro Eers Stealth Elite 28**

Jednym z problemów, związanych z korzystaniem z typowych słuchawek lub zatyczek ochronnych jest konieczność każdorazowego zdejmowania ich np. w celu odebrania telefonu. Całkowite odcięcie od świata dźwięków może budzić frustrację, a w przypadku długotrwałych powtarzalnych czynności prowadzić do... nudy.

Sposób na przyjazną użytkownikom ochronę przed hałasem znaleźli twórcy Pro Eers Stealth Elite 28 – słuchawek, które – zapewniając najwyższą ochronę słuchu – pełnią funkcję standardowych słuchawek. Korzystając z nowoczesnego urządzenia, użytkownik może – bez obaw o swoje zdrowie – swobodnie odbierać połączenia telefoniczne, a nawet umilać sobie czas pracy słuchaniem muzyki, podcastów czy audiobooków. Kompletna cisza i spokój czy zanurzenie w dźwiękach ulubionych utworów? Wybór należy tylko do użytkownika.



Zaawansowana technologia słuchawek pozwala spersonalizować urządzenie w ten sposób, by do uszu użytkownika dochodziły dźwięki niezbędne do zachowania czujności i uważności w miejscu pracy. Pracownik nie jest więc całkowicie odcięty od otoczenia, co jest niezwykle istotne np. dla kierowców czy pracowników budowlanych.

A jeśli zagrożeniem dla słuchu jest właśnie... muzyka? Nowoczesna technologia również i na to znalazła sposób. Earos to słuchawki stworzone z myślą o tych, którzy chcą

chronić swoje uszy w czasie głośnych imprez i koncertów. To idealna propozycja nie tylko dla miłośników muzyki, ale i pracowników obsługi, dźwiękowców czy ochroniarzy, którzy narażeni są na ten szczególny typ hałasu. Dzięki odpowiedniej konstrukcji słuchawek, które umożliwiają redukcję decybeli bez szkody dla samej melodii i barwy dźwięku, użytkownik może cieszyć się pełnią muzycznych wrażeń bez obaw o zdrowie swoich uszu.



# Osobista ochrona w czasach smartfonów

*Potrzeba bezpieczeństwa to jeden z ważnych motorów rozwoju nowoczesnych technologii. To dzięki niej powstają zaawansowane systemy ochrony osobistej, coraz bliższe człowiekowi i jego codziennej rzeczywistości.*

TEKST: **Marta Klimek-Tokarczyk**  
ZDJĘCIE: **materiały promocyjne QTemp**

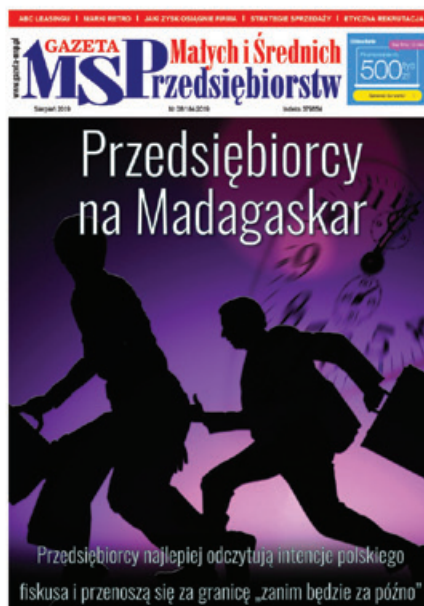
Przykładem rozwiązań, które mogą mieć swoje zastosowanie zarówno w życiu codziennym, jak i środowisku pracy jest QTemp – personalizowana stacja pomiarowa, której zadaniem jest kontrola i ochrona przed szkodliwym promieniowaniem UV.

System QTemp pozwala określić efekty promieniowania UV dla naszego zdrowia i stanowi prosty sposób na zmierzenie temperatury, panującej w najbliższym otoczeniu użytkownika. Szacuje bezpieczny czas przebywania na słońcu na podstawie lokalizacji, ostrości lokalnego promieniowania UV oraz typu skóry, pomagając bezpiecznie spędzać czas na świeżym powietrzu.

Czujnik QTemp mierzy promieniowanie UV oraz temperaturę i przekazuje dane do smartfona poprzez *Bluetooth Low Energy* (BLE) lub technologię *NFC* (*Near Field Communication*). Zebrane w ten sposób dane pozwalają określić, jak długo użytkownik – np. pracownik wykonujący swe obowiązki na świeżym powietrzu – może pozostać na słońcu, zanim zostanie poparzony lub zanim nastąpią poważne szkody skórne.

W przypadku wielu zawodów, prac w terenie czy dalekich delegacji, bardziej istotna może okazać się jednak ochrona osobista pracownika, narażonego np. na wypadki przy pracy czy kradzieże. Revolar to wielofunkcyjne urządzenie, które pozwala w szybki i niezwykle prosty sposób powiadomić bliskich lub współpracowników o niebezpieczeństwie lub po prostu zameldować się w danej lokalizacji.

System składa się z aplikacji mobilnej oraz niewielkiego modułu z przyciskiem alarmującym. Moduł wielkości dużej monety można przypiąć bezpiecznie pod ubraniem lub przyczepić do breloka z kluczami. System posiada trzy funkcjonalności: pojedyncze kliknięcie w przycisk alarmujący to meldunek bezpieczeństwa, dzięki któremu do wybranych kontaktów wysyłane zostają dane dotyczące lokalizacji użytkownika; podwójne kliknięcie wysyła do nich żółty alarm, przydatny np. w niezręcznych sytuacjach czy podczas przedłużających się spotkań; potrójne kliknięcie, czyli czerwony alarm, informuje kontakty o niebezpieczeństwie i (opcjonalnie) pozwala wezwać pomoc.



# Chroń ręce przed przecięciem!

Wypadki przy pracy powodujące obrażenia rąk to 43,8% wszystkich występujących urazów według statystyk Głównego Urzędu Statystycznego w 2018 roku. Dane urzędowe wskazują, że liczba wypadków podczas pracy się zmniejsza, natomiast w dalszym ciągu należy zwracać szczególną uwagę na bezpieczeństwo podczas pracy. Ponad 45,3% wykonywanych czynności tuż przed wypadkiem było wykonywane rękoma.

ZDJĘCIE: [prosave.pl](http://prosave.pl)

Praca z ostrymi przedmiotami i ciężkim sprzętem wymaga szczególnej ochrony rąk. Nawet najmniejsze zadrapanie może skutkować powstaniem poważnego problemu zdrowotnego, który zdecydowanie obniży wydajność pracy pracownika, a pracodawcę narazi na absencję kadry. Przed doбором rękawic ochronnych należy przeprowadzić dokładną analizę zagrożeń, które występują na danym stanowisku pracy. Ważne czynniki, które powinno się wziąć pod uwagę to: stopień narażenia rąk pracownika na

**1. Czy jeśli pracownik zastosowałby odpowiednią ochronę rąk, to nie doszłoby do wypadku?**

**2. Czy używane rękawice ochronne posiadały odpowiednie normy i certyfikaty?**

**3. Czy gdyby rękawice ochronne były używane zgodnie z ich przeznaczeniem, dochodziłoby do mniejszej liczby wypadków?**

**4. W jaki sposób należy dobierać rękawice ochronne, aby zabezpieczyły przed urazami mechanicznymi?**

działanie czynnika szkodliwego, rodzaj wykonywanej pracy, rodzaj zagrożeń występujących na danym stanowisku pracy oraz intensywność danego czynnika szkodliwego. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku, na którym występuje niski stopień narażenia rąk, wówczas zaleca się używanie rękawic I kategorii. Przy czynnikach bardziej szkodliwych powinno się używać rękawic II kategorii. III kategoria ochrony dotyczy rękawic stosowanych w sytuacjach wysokiego ryzyka wystąpienia poważnego urazu.



## WSPÓŁCZESNE ZAGROŻENIA W ŚRODOWISKU PRACY

### Nowa norma EN 388:2016

Norma ta określa, w jakim stopniu dłonie pracownika są chronione przed przecięciem, ścieraniem czy przekłuciem. Im wyższy poziom odporności na dane zdarzenie, tym ochrona przed ww. czynnikami niebezpiecznymi jest skuteczniejsza.

EN 388:2016 dotyczy rękawic ochronnych, a przede wszystkim ich odporności mechanicznych na ścieranie, przecięcie, rozdarcie i przekłucie. Zmiana standardu nastąpiła na skutek braku możliwości precyzyjnego badania i klasyfikacji rękawic pod kątem odporności na przecięcie. Test Couptest został doprecyzowany poprzez lepszą kontrolę ostrza testowego, w szczególności jeśli materiał rękawicy tępi ostrze. W takiej sytuacji testem odniesienia staje się EN ISO 13997. Dodano piątą cyfrę pod piktogramem, aby określić poziom ochrony przed przecięciem zgodnie z metodą ISO 13997.

## RĘKAWICE ANTYPRZECIĘCIOWE job safe

| ANTI-CUT B   | ANTI-CUT C   | ANTI-CUT B MFN   | ANTI-CUT C MFN   |
|--|--|--|--|
|   |    |   |   |
| Wykonane z włókna antyprzecięciowego HDPE powlekane poliuretanem w części dionicowej   |  | Wykonane z włókna antyprzecięciowego powlekane specjalną pianką nitylową   |  |
| <p>wykazują dużą odporność na ścieranie i rozdarcie</p> <p><b>ODPORNOŚĆ NA CZYNNIKI</b></p> <p>PRZETARCIE ●●●●</p> <p>PRZECIĘCIE COUPTEST ●●○○○</p> <p>ROZERWANIE ●●●●</p> <p>PRZEKŁUCIE ●●○○○</p> <p>PRZECIĘCIE WG ISO B</p> <p>EN 388:2016 (4242B)</p> | <p>jeszcze wyższa odporność na przecięcie wg. ISO</p> <p><b>ODPORNOŚĆ NA CZYNNIKI</b></p> <p>PRZETARCIE ●●●●</p> <p>PRZECIĘCIE COUPTEST ●●●○○</p> <p>ROZERWANIE ●●●●</p> <p>PRZEKŁUCIE ●●○○○</p> <p>PRZECIĘCIE WG ISO C</p> <p>EN 388:2016 (4442C)</p> | <p>wykazują dużą odporność na ścieranie i rozdarcie</p> <p><b>ODPORNOŚĆ NA CZYNNIKI</b></p> <p>PRZETARCIE ●●●●</p> <p>PRZECIĘCIE COUPTEST ●●○○○</p> <p>ROZERWANIE ●●●●</p> <p>PRZEKŁUCIE ●●○○○</p> <p>PRZECIĘCIE WG ISO B</p> <p>EN 388:2016 (4232B)</p> | <p>jeszcze wyższa odporność na przecięcie wg. ISO</p> <p><b>ODPORNOŚĆ NA CZYNNIKI</b></p> <p>PRZETARCIE ●●●●</p> <p>PRZECIĘCIE COUPTEST ●●●○○</p> <p>ROZERWANIE ●●●●</p> <p>PRZEKŁUCIE ●●○○○</p> <p>PRZECIĘCIE WG ISO C</p> <p>EN 388:2016 (4442C)</p> |

### EN 388:2016



4 2 1 4 D

Odporność na przecięcie wg ISO  
 Odporność na przekłucie (0-4)  
 Odporność na rozerwanie (0-4)  
 Odporność na przecięcie Couptest (0-5)  
 Odporność na przetarcie (0-4)

Prosave.pl – Kompleksowy dostawca artykułów BHP oferuje m.in. szeroką gamę rękawic ochronnych, które doskonale się sprawdzą w każdej pracy.

Pragniemy przedstawić najnowsze modele rękawic antyprzecięciowych JobSafe.

Marką JobSafe sygnowujemy również rękawice antyprzecięciowe, które doskonale sprawdzą się w codziennej pracy, w której pracownik ma styczność z ostrymi przedmiotami i ciężkim sprzętem. Idealne do prac w przemyśle metalowym, szklarskim, motoryzacyjnym, przy obróbce skrawaniem i wielu innych – wszędzie tam, gdzie istnieje ryzyko przecięcia, a także występuje wilgoć i zaolejone powierzchnie.

Łącząc doskonałą jakość i niską cenę, oferujemy rękawice antyprzecięciowe powlekane poliuretanem (PU) - JobSafe Anti-cut B oraz JobSafe Anti-cut C, a także powlekane pianką nitylową - JobSafe Anti-cut B MFN i JobSafe Anti-cut C MFN.

Prosave.pl stale poszerza swoją ofertę o ŚOI wysokiej jakości, spełniające najważniejsze normy. Dzięki nim praca jest bezpieczna, komfortowa i bardziej wydajna.

Zapraszamy do współpracy: [www.prosave.pl](http://www.prosave.pl)

### POZIOMY ODPORNOŚCI

| Test  | Poziom 1 | Poziom 2 | Poziom 3 | Poziom 4 | Poziom 5 |          |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Odporność na przetarcie (cykle)                         | 100      | 500      | 2000     | 8000     | –        |          |
| Odporność na przecięcie Couptest (wskaźnik)             | 1,2      | 2,5      | 5,0      | 10,0     | 20,0     |          |
| Odporność na rozerwanie (Newton)                        | 10       | 25       | 50       | 75       | –        |          |
| Odporność na przebicie (Newton)                         | 20       | 60       | 2        | 1        | 2        |          |
|   | Poziom A | Poziom B | Poziom C | Poziom D | Poziom E | Poziom F |
| Odporność na przecięcie zgodnie z EN ISO 13977 (Newton) | 2        | 5        | 10       | 15       | 22       | 30       |

# Zyskaj czas i nie trać pieniędzy Nowe technologie w służbie sprzedaży



*Czy niewykorzystane szanse możemy określić jako zagrożenia? Najbezpieczniejsza odpowiedź brzmi: to zależy. A jeżeli te niewykorzystane szanse dotyczą przychodów w firmie? No właśnie... Trudno jest wskazać osobę, która na tak postawione pytanie również odpowie „to zależy”. Pieniądze, stabilny strumień przychodów, wzrost sprzedaży, maksymalizacja zysków – dla każdego menadżera te terminy są kluczowe.*

TEKST: Patrycja Olchowska, BAZO

Nikt nie lubi tracić pieniędzy. Niestety zdarzają się przypadki, kiedy nawet nie wiesz, że je tracisz. Tak właśnie jest w przypadku niewykorzystanego potencjału sprzedażowego, jaki niesie ze sobą strona internetowa. Każdego dnia odwiedza ją, w zależności od zbudowanej rozpoznawalności marki, od kilku do kilkudziesięciu tysięcy użytkowników. Niestety wchodzą i... wychodzą, a bezradni sprzedawcy i marketingowcy nie zdają sobie sprawy, że witrynę ich firmy właśnie odwiedził potencjalny klient – na dodatek nie byle jaki, ponieważ zainteresowany ich ofertą. Badania jasno wskazują, że 93% przedsiębiorców w B2B rozpoczyna swoją zakupową przygodę od poszukiwań w sieci. Czy istnieje zatem rozwiązanie, które pozwoli na zwiększanie przychodu i minimalizację utraconych szans sprzedaży? Tak! Tym rozwiązaniem jest BAZO – aplikacja wspierająca pracę sprzedawców i marketerów, która świetnie sprawdza się w obszarze B2B.

Wykorzystujące najnowsze technologie BAZO składa się z trzech funkcjonalności:

- **Identyfikacja firm** – dzięki autorskiemu algorytmowi aplikacja pozyskuje dane firmy, która odwiedziła Twoją stronę: nazwę, adres, stronę internetową, a nawet numer telefonu;
- **Quick marketing** – to zestaw skutecznych narzędzi, z których najważniejsze to spersonalizowane komunikaty (pop-upy) zawierające nazwę rozpoznanej firmy. Ich celem jest zachęcenie do kontaktu. W formularzach swoje dane zostawia tylko 3% odwiedzających, natomiast w pop-upach – nawet 30%;

- **Analityka** – panel pokazuje statystyki dotyczące tego, co oglądają Twoi klienci, jak często Cię odwiedzają, które zakładki klikali najchętniej, ile wejść odnotowała Twoja strona w danym okresie. Aplikacja bada i zapisuje całą ścieżkę od momentu wejścia na stronę aż do wyjścia. Ta funkcjonalność jest podobna do działania Google Analytics – tylko że w BAZO nie trzeba się przedzierać przez dziesiątki stron raportów.

## Do czego w praktyce przedsiębiorcy wykorzystują BAZO?

Przede wszystkim do generowania leadów sprzedażowych na podstawie tzw. listy leadów, czyli zidentyfikowanych przez BAZO firm. Aplikacja sprawdza się również w:

- procesie budowania person i analizy zachowań użytkowników;
- pozyskiwaniu bezpośrednich kontaktów dzięki spersonalizowanym komunikatom, w których użytkownik może zostawić numer telefonu/mail/pytanie. Ta forma ma niezwykłą skuteczność;
- pozyskiwaniu informacji na temat konkurencji wchodzącej na stronę;
- zbieraniu informacji o instytucjach państwowych odwiedzających stronę.

Jak zaoszczędzić czas handlowców i zwiększyć efektywność sprzedaży? Wystarczy dać im BAZO – prostą i tanią aplikację do generowania kontaktów biznesowych ze stron internetowych. Przetestuj za darmo na [www.bazo.pl](http://www.bazo.pl). Znasz kogoś, kto nie chce sprzedawać coraz więcej?





Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

# Obsługa kadrowo-płacowa



Dokumentacja  
pracownicza

Naliczanie płac

Konsultacje  
prawne

Reprezentacja  
przed:  
ZUS, PIP, US



SEKA.pl

# Obciążenie psychiczne pracownika przyczyną wypadków przy pracy

*Liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy spadła o 4,4% w stosunku do ubiegłego roku – podaje najnowszy raport GUS za okres styczeń-wrzesień 2019 r. 15% z ok. 53 tys. zgłoszeń wynikało z obciążenia fizycznego lub psychicznego pracownika.*

TEKST: Koalicja Bezpieczni w Pracy

## **42% pracowników przyznaje: czynniki psychospołeczne są przyczyną wypadków przy pracy**

Zgodnie z najnowszym raportem GUS, w 2019 r. liczba osób poszkodowanych w wypadkach ciężkich spadła o 24,3%. Jednocześnie odsetek wypadków śmiertelnych utrzymuje się na takim samym poziomie jak w zeszłym roku (0,2%). Analogicznie do poprzednich lat, główną przyczyną wypadków było nieprawidłowe zachowanie się pracownika (60%). Najczęściej wypadek następował na skutek zderzenia z nieruchomym obiektem albo uderzenia w niego (31%), uderzenia przez obiekt w ruchu (21%), kontaktu z przedmiotem ostrym/szorstkim/chropowatym (17%). Na czwartym miejscu wśród przyczyn wypadków uplasowało się obciążenie fizyczne lub psychiczne (15%). W badaniu do raportu „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2019”, przygotowanego na zlecenie Koalicji Bezpieczni w Pracy wśród pracowników biurowych i fizyczno-umysłowych, 42% respondentów przyznało, że w ich miejscu pracy zdarzył się wypadek spowodowany czynnikiem psychospołecznym, takim jak stres, nadmiar obowiązków czy presja czasu. Aż 9% odpowiedziało, że takie wypadki zdarzały się wielokrotnie.

## **21% pracowników przyznaje: czynnikiem psychospołecznym poświęca się za mało uwagi**

69% pracowników ocenia wpływ czynników psychospołecznych na zdolność do poprawnego wykonywania obowiązków zawodowych jako wysoki – podaje wspomniany powyżej raport. Jednocześnie 43% uważa, że w miejscu pracy wystarczająco dużo uwagi poświęca się czynnikom psychospołecznym, takim jak stworzenie miłej atmosfery czy dobrych warunków pracy. Przeciwnego zdania jest 21% respondentów. – Wyniki przeprowadzonego badania pokazują, że pracodawcy powinni bardziej dbać o zapewnienie odpowiednich warunków psychospołecznych w miejscu pracy w trosce o komfort i bezpieczeństwo swoich pracowników, a także o właściwe wykonanie powierzanych im obowiązków – mówi Marta Tomaszewska,

Specjalista ds. bhp w CWS, ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy. – *Jednym z kroków, jakie pracodawca powinien podjąć w tym celu, jest zapewnienie pracownikom odpowiedniej odzieży roboczej i ochronnej oraz środków ochrony indywidualnej dostosowanych do danego stanowiska. Ich brak może negatywnie wpływać na stan bezpieczeństwa pracownika, a także potęgować jego stres podczas wykonywanych obowiązków. Warto zatem zacząć od rzeczy najprostszych, jednocześnie pamiętając o tym, że każdy z nas przez swoje zachowanie bezpośrednio wpływa na warunki psychospołeczne panujące w miejscu pracy* – dodaje Marta Tomaszewska.

## **Szkolenia bhp bez tematyki zagrożeń psychospołecznych?**

Badanie pokazuje, że choć 92% badanych przyznało, iż brało udział w szkoleniu bhp w obecnej pracy, to tylko w połowie przypadków obejmowało ono zagrożenia psychospołeczne. Wśród branż najbardziej niepokojąco wypadł pod tym względem sektor opieki zdrowotnej, gdzie 34% respondentów udzieliło odpowiedzi negatywnej. Dodatkowo, tylko 40% osób biorących udział w badaniu wskazało, że temat zagrożeń psychospołecznych był podejmowany bezpośrednio z przełożonym. Należy pamiętać, że w przypadku prac czasem szkolenie okresowe w ogóle nie jest wymagane. – *Nakładając wyniki raportu na najnowsze regulacje prawne dotyczące likwidacji szkoleń okresowych bhp dla stanowisk administracyjno-biurowych, przyszłość pracownika umysłowego jawi się w czarnych barwach. Ta grupa zatrudnionych zostanie pozbawiona jedyne źródła informacji o zagrożeniach (czytaj: czynnikach psychicznych), czyli szkoleń. Fakt ten oznacza minimalny wpływ na poprawę warunków dotychczasowej pracy (zwłaszcza tej zdalnej, wykonywanej z domu) – uważa Małgorzata Kochońska, doradca prezesa SEKA S.A., ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy.*

– Interesujące są także wyniki dotyczące oceny szkolenia bhp. Tylko 25% respondentów uznaje małą lub nikłą przydatność i użyteczność przekazywanej wiedzy. To kolejny obszar wymagający poprawy i wyzwanie przed pracownikami służby bhp – dodaje Małgorzata Kochońska.

Badanie zostało przeprowadzone w dniach 29.07–09.08.2019 r. na zlecenie Koalicji Bezpieczni w Pracy, w skład której wchodzi CWS Polska, PW Krystian, TenCate Protective Fabrics, Lafarge w Polsce, SEKA S.A., Inter Cars i DHL w Polsce, reprezentowany przez dwie dywizje: DHL Parcel i DHL Supply Chain. Cel Koalicji realizowany jest poprzez działalność edukacyjną na temat obowiązujących norm i procedur, a także pokazywanie dobrych praktyk oraz informowanie o korzyściach wynikających z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Cały raport oraz więcej informacji o Koalicji można znaleźć na stronie <http://bezpieczniwpracy.pl/>.



### BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2019

Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy



ZACHĘCAMY DO POBRANIA  
PEŁNEGO RAPORTU:  
[bit.ly/Raport\\_Bezpieczenstwo\\_Pracy\\_w\\_Polsce\\_2019](http://bit.ly/Raport_Bezpieczenstwo_Pracy_w_Polsce_2019)



## PRAWO PRACY FORMA ŚWIADCZENIA USŁUGI

Usługi z zakresu doradztwa prawnego świadczymy w ramach:

- umów stałych,
- umów na konkretne zadania.

Z największą starannością dopasowujemy zakres umowy do wymogów każdego Klienta. W ramach umowy stałej istnieje możliwość zawarcia dodatkowej umowy na pojedynczą usługę.

NASI KLIENTCI CENIĄ NAS ZA:

- doradztwo nakierowane przede wszystkim na zapobieganie sytuacjom spornym i zabezpieczanie interesów pracodawcy,
- wieloletnie doświadczenie w skutecznym doradztwie kilkudziesięciu firmom działającym na obszarze całego kraju (w tym firmom sieciowym),
- doświadczony, kreatywny zespół ekspertów,
- wąską specjalizację (prawo pracy, prawo cywilne w części dotyczącej zatrudnienia),
- szybkość w działaniu (udzielanie fachowych odpowiedzi i sporządzanie opinii w ciągu 48 godzin).

Eksperci z SEKA S.A. udzielają wsparcia w każdym aspekcie prawnym. Warto skorzystać z tej możliwości i zdecydować na nich przynajmniej część obowiązków wynikających z prawa pracy.

# SEKA S.A. Oddział Poznań

## Specjalizacja i obszar działania Oddziału

Poznański Oddział firmy SEKA S.A. od 1 kwietnia 2020 r. będzie realizował swoje zadania w nowej siedzibie w Poznaniu przy ul. Nieszawskiej 1. Specjalizujemy się w outsourcingu usług w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska. Organizujemy także szeroką gamę szkoleń z zakresu bhp, szkoleń zawodowych i szkoleń z pierwszej pomocy przedmedycznej.

## Współpraca

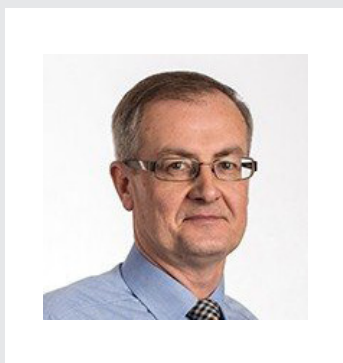
Oddział funkcjonuje na terenie województwa wielkopolskiego. Realizujemy szeroką gamę nadzorów oraz szkoleń bhp zarówno w Poznaniu, jak i w jego okolicach. W zakresie działań jednorazowych wykonujemy m.in. pomiary natężenia oświetlenia, oceny ryzyka zawodowego, audyty z zakresu bhp i ochrony środowiska, a także wiele innych zleceń.

## Z życia Oddziału

Oddział od stycznia 2020 r. do grudnia 2021 r. realizuje projekt unijny „Kompleksowe wsparcie osób dorosłych z podregionu miasto Poznań w zakresie kształcenia zawodowego”. Głównym celem projektu jest podniesienie kwalifikacji zawodowych osób dorosłych, w szczególności w wieku 25–64 lat.

## Zespół i podział obowiązków

W oddziale pracuje pięć osób, które zajmują się różnymi rodzajami szkoleń oraz dwie Specjalistki ds. bhp prowadzące nadzory w zakresie bhp, ochrony poż. oraz ochrony środowiska. Z oddziałem współpracuje także piętnastu Specjalistów ds. bhp oraz dwóch oficerów PSP, realizujących zadania długoterminowe i bieżące wynikające z toku realizowanych zleceń.



**Całość działań realizowanych w Oddziale Poznań koordynuje dyrektor – Jerzy Wójcik.  
Zapraszamy do dalszej współpracy.**

### DANE KONTAKTOWE

Od 1 kwietnia 2020 r. zmieniamy siedzibę na adres:  
ul. Nieszawska 1  
61-021 Poznań  
tel. 61 624-02-60  
poznan@seka.pl

facebook

# Bezpłatne Warsztaty BHP 2020 w ramach Prosave Academy.



Po wielkim sukcesie ubiegłorocznej edycji Warsztatów BHP, w których brało udział ponad pół tysiąca uczestników już teraz zapraszamy na 10. jubileuszową edycję Warsztatów BHP 2020.

Od 2001 roku organizujemy bezpłatny cykl szkoleń w ramach **Prosave Academy**, podczas których spotykamy się z pracownikami służb BHP, działów zakupów oraz zainteresowanymi, którzy chcą poznać nowinki z dziedziny BHP, wymienić się doświadczeniami oraz bezpośrednio porozmawiać z przedstawicielami wiodących firm, producentów z branży BHP. Celem warsztatów jest dzielenie się fachową wiedzą z uczestnikami, a także wsłuchanie się w ich potrzeby. Szkolenia będą mieć formę wykładów i prezentacji.

Firma **Prosave.pl** przedstawi nowoczesną koncepcję zarządzania BHP w zakładzie pracy w oparciu o autorskie rozwiązania systemowe Prosave.pl – Outsourcing BHP. W ubiegłorocznej edycji temat ten wzbudził duże zainteresowanie wszystkich uczestników, a po zakończonym wykładzie trwały jeszcze ożywione dyskusje.



Podczas warsztatów będzie możliwość zbadania stóp i wad postawy na podoskanerze i macie sensorycznej. Specjalista **Prosave.pl** będzie omawiał wyniki badań na miejscu oraz pomoże dobrać odpowiednie wkładki do obuwia.

## Warsztaty BHP 2020 – 10 edycja:

W 2020 roku spotkamy się w 8 miastach Polski:

- 14 maja ..... ▶ **Katowice**
- 15 maja ..... ▶ **Wrocław**
- 24 września ..... ▶ **Łódź**
- 25 września ..... ▶ **Poznań**
- 8 października ..... ▶ **Gdynia**
- 9 października ..... ▶ **Olsztyn**
- 22 października ..... ▶ **Bydgoszcz**
- 23 października ..... ▶ **Warszawa**



## PODCZAS WARSZTATÓW DOWIESZ SIĘ:

W jaki sposób obniżyć koszty zakupu ŚOI w zakładzie?

Jaki jest poziom wydatków na ŚOI w Twoim zakładzie?

Jak uprawnić proces wydawania ŚOI w zakładzie?

Jak podnieść komfort pracy swoich pracowników?

Jak płacić mniej, tylko za realną usługę prania odzieży pracowniczej w zakładzie?

Jakie są najnowsze rozwiązania w obszarze BHP na rynku?

outsourcing **BHP** program **mor**



**i Warsztaty BHP**  
to źródło wiedzy, miejsce interesujących rozmów i zdobywania użytecznych informacji!

# SEKA S.A. Oddział Katowice

## Specjalizacja i obszar działania Oddziału

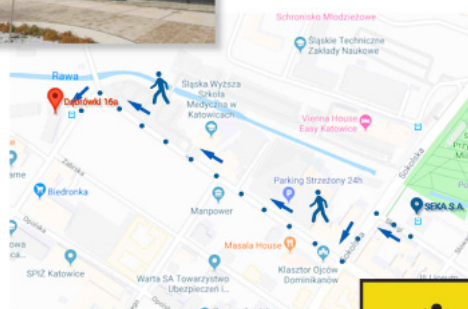
Oddział w Katowicach rozpoczął swoją działalność w 1997 roku i był jednym z pierwszych Oddziałów terenowych firmy SEKA. Od czterech lat w jego strukturach funkcjonuje Oddział w Bielsku-Białej, który działa na terenie południowej części Śląska.

Od początku funkcjonowania Oddziału specjalizujemy się w szeroko rozumianym outsourcingu usług z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska. Oferujemy również szeroką gamę szkoleń zawodowych z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, pierwszej pomocy przedmedycznej, pokazów działań przeciwpożarowych, RODO i szkoleń przygotowywanych na specjalne życzenie klienta. Ofertę szkoleniową rozszerzyliśmy o usługę koordynacji szkoleń. Z naszych usług mogą korzystać firmy i instytucje działające w całym województwie śląskim. Zajmujemy się również usługami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach i inwestycjach budowlanych. Realizujemy nadzory BHP i koordynację na budowach m.in. dla takich firm jak Amazon, Hochtief, Arcelor-Mittal, Sumitomo, MCKB. Dużym zainteresowaniem cieszą się również usługi związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i obsługą kadrowo-płacową.

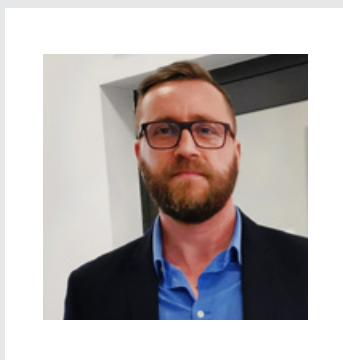
Od 2 grudnia 2019 roku Oddział Katowice działa w nowej, świetnie skomunikowanej lokalizacji w centrum Katowic przy ul. Dąbrówki 16A. Lokal posiada komfortowe i klimatyzowane sale wykładowe z pełnym wyposażeniem.



**SEKA S.A. KATOWICE**  
OD 2 GRUDNIA NOWA SIEDZIBA  
**UL. DĄBRÓWKI 16A**



**ZALEDWIE 500m  
OD DAWNEJ LOKALIZACJI**



**Całość działań realizowanych w Oddziale Katowice koordynuje dyrektor – Tomasz Boduszek. Zapraszamy do dalszej współpracy.**

**DANE KONTAKTOWE**  
ul. Dąbrówki 16 A  
40-081 Katowice  
tel.: 32 700 22 30  
katowice@seka.pl

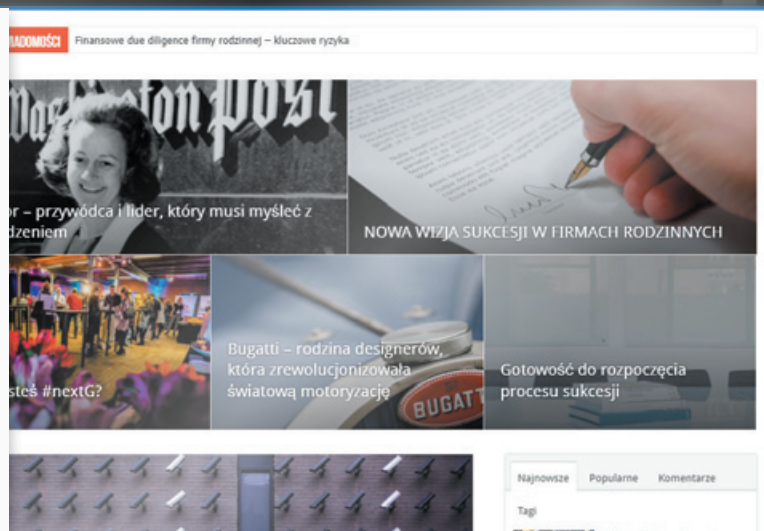
**Oddział Bielsko-Biała**  
ul. Podwale 45  
43-300 Bielsko-Biała  
tel.: 33 300 10 00  
bielsko@seka.pl



INSTYTUT  
BIZNESU  
RODZINNEGO

# FamilyBusiness

ZARZĄDZANIE FIRMĄ RODZINNĄ



TERAZ TAKŻE ONLINE!

www.*FamilyBusiness*.pl



## Orły Kształcenia dla SEKA S.A.

Już po raz drugi SEKA S.A. znalazła się w gronie laureatów plebiscytu Branżowego – ORŁY, który wyróżnia jedynie najlepsze firmy. W tym konkursie kapitułą oceniającą są klienci. Co za tym idzie, ich werdykt jest najlepszym potwierdzeniem profesjonalizmu wykonywanych usług. Nagroda przyznawana jest na podstawie ocen wystawionych przez klientów. Do grona Orłów mogą przystąpić tylko firmy o najwyższych ocenach.

Warto zwrócić uwagę, że wyróżnienie to jest efektem ciężkiej, systematycznej pracy SEKA S.A., co dostrzegają zadowoleni Klienci, wypowiadający się pozytywnie na temat firmy. W wyniku tak restrykcyjnej weryfikacji całej branży (aby otrzymać status Laureata, należy spełnić podstawowe kryterium – czyli uzyskać ocenę końcową w wysokości co najmniej 8 pkt przy odpowiedniej ich ilości) odpadło ponad 62,5 tysiąca firm. Stanowi to dowód wyróżniania się naszej działalności na tle konkurencji.

W założeniu jest to uczciwe zestawienie dla wszystkich – zarówno firm, jak i ich Klientów. Nie było konieczności wysyłania jakichkolwiek SMS-ów premium czy uiszczania wpisowego – porównano już istniejące oceny w internecie dla praktycznie wszystkich firm z branży. Z założenia kapitułą oceniającą byli tutaj sami Klienci, a zwycięzcami nie zostawały firmy, które mają największe budżety marketingowe, tylko te, od których Klienci wychodzą po prostu zadowoleni.

Analogicznie jak w pierwszej edycji plebiscytu pod uwagę wzięte zostały wszystkie firmy funkcjonujące na rynku z tej samej branży. Porównano oceny ponad 65 tysięcy firm, skanując ponad 3 miliony stron internetowych portali branżowych i społecznościowych takich jak Google Maps, Facebook, ZUMI, Nowoczesna Firma i wiele innych.

Finałnie przeanalizowano około 385 tysięcy ocen Klientów zamieszczonych w Internecie, by wyłonić Laureatów Plebiscytu Orły Kształcenia 2019. W tym elitarnym gronie znajduje się jedynie 4,3% badanych firm.



SEKA S.A.

W GRONIE NAJBARDZIEJ  
DYNAMICZNYCH  
PRZEDSIĘBIORSTW



20 edycja rankingu "Gazele Biznesu"

## SEKA S.A. zdobywcą tytułu Gazeli Biznesu w rankingu Pulsu Biznesu

30 grudnia 2019 roku w dzienniku „Puls Biznesu” ukazała się jubileuszowa, 20. edycja rankingu „Gazele Biznesu 2019”. Mamy przyjemność przekazać, że SEKA S.A. znalazła się w prestiżowym gronie najbardziej dynamicznych polskich przedsiębiorstw z sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw (MŚP). Laureaci od lat wykorzystują to wyróżnienie jako element budowy wizerunku firmy – wiarygodnej, dynamicznej i będącej w dobrym stanie finansowym.

### SEKA NEWS

Zapraszamy do śledzenia kanału wideo SEKA S.A.

Aktualne filmy dostępne są na kanale YouTube SEKA S.A.





WYRÓZNIAJĄCA SIĘ  
POSTAWA  
PRACOWNIKA  
WARSZAWSKIEGO  
ODDZIAŁU SEKA S.A.



## Wyróżniająca się postawa pracownika SEKA S.A.

Często w naszych publikacjach dotyczących pierwszej pomocy staraliśmy się podkreślać, że każdy z nas może się znaleźć w sytuacji, w której to właśnie od niego będzie zależał życie człowieka. Któż mógł przypuszczać, że stanie się tak w przypadku naszego kolegi.

Daniel Staszewski – Starszy Inspektor ds. bhp i szkoleń warszawskiego oddziału SEKA S.A. wziął udział w akcji reanimacyjnej podjętej przez przypadkowych przechodniów. Zdarzenie miało miejsce w centrum Warszawy w okolicach jednego z biurowców.

*...dostrzegłem, że w autobusie ma miejsce reanimacja człowieka, podjąłem decyzję o pobraniu defibrylatora należącego do firmy BSH z pomieszczenia ochrony i pobiegłem włączyć się z pomocą. Urządzenie okazało się w tej sytuacji bezcenne, ponieważ po jego uruchomieniu nastąpiły trzy wyładowania, w następstwie których udało się przywrócić oddech poszkodowanemu mężczyźnie. Miało to miejsce tuż przed przyjazdem na miejsce karetki pogotowia. Następnie oddychającego już poszkodowanego przejął zespół ratowników z karetki pogotowia. Z mojej wiedzy wynika, że cała akcja reanimacji trwała około 10 minut, natomiast użycie defibrylatora – około 7 minut. Natychmiast po zdarzeniu odniosłem defibrylator na miejsce, z którego go pobrałem.*

Tak opisał zdarzenie Daniel. Postawa naszego kolegi i innych biorących udział w akcji zasługuje na pochwałę. Jak już wiele razy wspominaliśmy, umiejętność udzielania pierwszej pomocy DECYDUJE O LUDZKIM ŻYCIU. W tym stwierdzeniu nie ma najmniejszej przesady.

### Przypominamy!

Defibrylacja wykonana za pomocą automatycznego defibrylatora zewnętrznego (AED) zwiększa szansę przeżycia w przypadku migotania komór serca do 75%. Dzięki dostępności tego urządzenia mamy możliwość udzielenia skutecznej pomocy osobie, u której nastąpiło to zaburzenie. Defibrylator potrafi rozpoznać rodzaj zaburzenia serca i krok po kroku przez głośnik lub zapis na ekranie instruuje ratującego o kolejnych czynnościach.

W pierwszej kolejności należy określić stan poszkodowanego, m.in. czy oddycha, jaki jest jego oddech. Następnie powinno się przynieść defibrylator i wezwać pogotowie, dzwoniąc pod 112 albo 999. W następnym kroku zapewniamy bezpieczeństwo sobie i poszkodowanemu, po czym wyjmujemy defibrylator, uruchamiamy go i postępujemy zgodnie z instrukcjami podawanymi przez urządzenie. Wyjmujemy elektrody, podłączamy je do urządzenia, odsłaniamy klatkę piersiową poszkodowanego, przykładamy elektrody do klatki piersiowej (jedną pod prawym obojczykiem, drugą na lewym boku poniżej serca chorego). AED automatycznie analizuje rytm serca poszkodowanego. W tym czasie należy zadbać, aby nikt nikt go nie dotykał. Jeżeli zostanie stwierdzona konieczność przeprowadzenia defibrylacji, urządzenie poinformuje o tym. Powinno się wtedy odsunąć od poszkodowanego na bezpieczną odległość i nacisnąć przycisk, który spowoduje wyładowanie. Po tych czynnościach AED dokona ponownej analizy stanu poszkodowanego. Może się okazać, że będzie konieczne powtórzenie czynności defibrylacji aż do przywrócenia prawidłowej akcji serca. W razie konieczności zgodnie z instrukcjami trzeba wykonać resuscytację krążeniowo-oddechową (trzydzieści uciśnień klatki piersiowej i cztery wdechy). Cały czas urządzenie będzie informować ratownika o czynnościach, jakie powinien wykonywać. Działania reanimacyjne wykonuje się do momentu przybycia pogotowia. Jeżeli zostanie przywrócona prawidłowa akcja serca, AED poinformuje o tym.



**SKOLENIE Pierwsza pomoc**  
Sprawdź na [www.seka.pl](http://www.seka.pl)



### Urządzenia transportu bliskiego (UTB)

Są to wózki jezdniowe z napędem silnikowym spalinywym, elektrycznym i spalinowo-elektrycznym, które mają zastosowanie w transporcie wewnętrznym i do obsługi których są niezbędne uprawnienia Urzędu Dozoru Technicznego (UDT). UTB to maszyny i pojazdy, które służą do przemieszczania ciężkich ładunków i/lub osób na niedużej powierzchni. Ze względu na możliwe zagrożenia dla bezpieczeństwa pracowników i innych osób, ich obsługa i eksploatacja wymaga szczególnego nadzoru.

Wśród najczęściej użytkowanych UTB możemy wymienić:

- wózki widłowe,
- suwnice,
- podnośniki,
- wciągarki i wciągarki,
- żurawie,
- dźwigniki (podnośniki),
- podesty ruchome,
- urządzenia dla osób niepełnosprawnych,
- schody i chodniki ruchome,
- wózki jezdniowe podnośnikowe z mechanicznym napędem podnoszenia,
- dźwigi do transportu osób lub ładunków, dźwigi budowlane i dźwigi towarowe małe,
- przenośniki kabinowe i krzeselkowe o ruchu obrotowym, przeznaczone do celów rekreacyjno-rozrywkowych,
- osobowe i towarowe koleje linowe,
- wyciągi do przemieszczania osób w celach turystyczno-sportowych.

### Kto może zostać operatorem UTB?

Zgodnie § 4 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym operatorem tych urządzeń może zostać osoba, która:

- ma ukończone 18 lat,
- posiada zaświadczenie ukończenia odpowiedniego szkolenia (opracowane lub zatwierdzone przez UDT),
- posiada zaświadczenie kwalifikacyjne potwierdzone

przez UDT (zaświadczenie o zdanym egzaminie przed komisją kwalifikacyjną).

### Szkolenia UTB

Zasady uzyskania kwalifikacji określa rozporządzenie Ministra przedsiębiorczości i technologii z dnia 21 maja 2019 r. w sprawie sposobu i trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych oraz sposobu i trybu przedłużania okresu ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych.

Egzamin przed komisją kwalifikacyjną jest sprawdzeniem:

- wiedzy teoretycznej w zakresie znajomości warunków technicznych dozoru technicznego, norm i przepisów prawnych w zakresie wykonywanych czynności,
- umiejętności praktycznych w zakresie obsługi urządzeń technicznych.

### W związku z tymi wymaganiami szkolenia odbywają się dwuetapowo.

Część teoretyczna, podczas której uczestnicy poznają następujące zagadnienia:

- przepisy dozorowe UTB,
- podstawowe definicje,
- podział, typy, rodzaje i odmiany wózków,
- zespoły mechaniczne oraz elektryczne,
- podstawowe zabezpieczenia, blokady oraz wskaźniki,
- czynności operatora przed pracą, w jej trakcie, oraz po zakończeniu pracy,
- wpływ otoczenia na bezpieczną obsługę wózka,
- instrukcja bezpieczeństwa prac zawodowych,
- zagrożenia oraz postępowanie w sytuacjach awaryjnych,
- przepisy bhp przy obsłudze UTB oraz zasady udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach.

Część praktyczna, gdzie uczestnicy nabędą umiejętności w zakresie obsługi urządzeń transportu bliskiego:

- czynności operatora,
- elementy sterowania i kierowania,
- przejazd bez przeciążenia,
- przejazd z ładunkiem,
- manewrowanie wózkiem,
- omijanie przeszkód.

Kursy i szkolenia z obsługi wózków jezdniowych oferowane przez SEKA S.A. są zgodne z wytycznymi UDT i kompleksowo przygotowują uczestnika do egzaminu przed komisją kwalifikacyjną.

**Bezpośredni kontakt w sprawie szkoleń:**  
**Tomasz Dąbrowski – Specjalista ds. szkoleń**  
**tel. 22 517 88 20 | kom. 509 686 939**  
**e-mail: t.dabrowski@seka.pl**

## KONKURS

### WYGRAJ QUIZ BHP I ZGARNIJ

*Samochodowy powerbank 4400 mAh  
z latarką, z funkcją do przecinania pasów  
i młotkiem bezpieczeństwa.*



## MOC w BHP quiz SEKA S.A.

Co miesiąc 10 osób, które uzyska najwięcej punktów w QUIZIE BHP, otrzyma samochodowy powerbank o pojemności 4400 mAh z latarką i funkcją do przecinania pasów oraz młotkiem bezpieczeństwa!

### Punkty możesz uzyskiwać codziennie

Odpowiedz na 3 pytania dziennie. Sumę punktów porównujemy na koniec każdego miesiąca. Pierwsze 10 osób z najwyższymi wynikami otrzymuje nagrodę. (Jedna osoba może wygrać tylko jeden raz.) **Kliknij w guzik QUIZ MOC W BHP na stronie <https://www.seka.pl/quiz-bhp/>**

Konkurs jest tak zbudowany, aby można było konkurować w zakresie jednej firmy lub określonego przedziału czasu. Dzięki takim opcjom firmy mogą dodatkowo regularnie nagradzać liderów wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to działanie edukacyjne, w wyniku którego mamy nadzieję podnieść świadomość istnienia ważnych przepisów i potrzebę stosowania zasad bezpieczeństwa. 1000 pytań konkursowych gwarantuje niską ich powtarzalność. Hasła pochodzą ze słownika pojęć bhp, który powstał dzięki bliskiemu partnerstwu ze Stowarzyszeniem Ochrony Pracy i zaangażowaniu kilkuset inspektorów bhp SEKA S.A. w ciągu ostatnich kilku lat.

W sumie 100 powerbanków do wygrania! Łączna wartość nagród to prawie 4000 PLN.

Na zestaw składa się:

- samochodowy powerbank 4400 mAh z latarką, z funkcją do przecinania pasów, młotkiem bezpieczeństwa,
- dane wyjściowe: DC5V / 1A,
- zawiera złącze typu C (prześciówka),
- kabel do ładowania USB 3.0 / Micro USB.



### PROJEKTY UNIJNE

Nasza oferta adresowana jest do wszystkich instytucji, które zamierzają pozyskać środki finansowe z Unii Europejskiej na szkolenia oraz które już realizują projekty szkoleniowe współfinansowane ze środków unijnych. Mogą to być zarówno przedsiębiorstwa, jak i organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego, uczelnie itp.

Od ponad 12 lat świadczymy usługi z zakresu pozyskiwania i realizacji funduszy unijnych.

W latach 2005-2015

zrealizowaliśmy 16 ogólnopolskich oraz 35 regionalnych projektów szkoleniowych i szkoleniowo-doradczych współfinansowanych ze środków UE. Do tej pory przeszkoliliśmy ponad 35 000 osób na terenie całej Polski.

Wartość zrealizowanych przez nas projektów szkoleniowych wynosi ponad 95 mln złotych.

Nasze usługi z zakresu pozyskiwania projektów unijnych opierają się przede wszystkim na:

- przygotowywaniu projektów szkoleniowych,
- doradztwie w zakresie pozyskiwania funduszy europejskich.

Zapraszamy do zapoznania się z pełnym zakresem naszych usług na:

[www.seka.pl/uslugi/  
projekty-unijne/](http://www.seka.pl/uslugi/projekty-unijne/)



## Health & Safety Excellence – trendy, inspiracje, rozwiązania, praktyka

MOVIDA zaprasza na spotkanie Health & Safety Excellence – trendy, inspiracje, rozwiązania, praktyka, które odbędzie się w dniach 3-5 marca 2020 roku. Zaproszeni eksperci przeanalizują osiągnięte wyniki, omówią korzyści, przedstawią problemy oraz sposoby ich rozwiązania i zainspirują do dalszych działań.

### W programie spotkania:

- interpretacja normy ISO:45001 – omówienie, problemy związane z wdrożeniem,
- bezpieczeństwo maszyn – obowiązujące normy, komponenty bezpieczeństwa, proces odbioru maszyn,
- działania wspierające bezpieczeństwo w zakładzie,
- nowoczesna ergonomia stanowisk pracy,
- nadzór nad substancjami chemicznie niebezpiecznymi,
- kształtowanie kultury bezpieczeństwa, metody rozwoju i poprawy,
- najlepsze praktyki zapewnienia właściwych standardów BHP (liczne dyskusje),
- promocja bezpieczeństwa i zdrowia w zakładzie produkcyjnym,
- innowacje i nowe technologie wspomagające BHP.

W ramach Health & Safety Session uczestnicy będą mieli możliwość odwiedzenia zakładów: Toyota Motor Manufacturing Poland Sp. z o.o. oraz WABCO Polska Sp. z o.o.

Więcej informacji: [www.movida.com.pl](http://www.movida.com.pl)



## Ósme Śniadanie Biznesowe

SEKA objęła swoim patronatem ósmą edycję Śniadania Biznesowego, które odbyło się 18 lutego w G2A Arena. Tym razem uwaga uczestników skierowana była na Bazę Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami.

Śniadania Biznesowe to cykl konferencji, których celem jest stworzenie przestrzeni do merytorycznej dyskusji dla środowiska biznesu. Impreza rozpoczyna się od półgocznego śniadania, po którym następuje seria prelekcji. Spotkania zamyka sesja networkingowa oraz konsultacje indywidualne.

W czasie poprzednich edycji poruszane były różnorakie zagadnienia, w tym z zakresu prawa, finansów podatków czy mediów społecznościowych. Jak już wspomniano, tematem najbliższej edycji była Baza Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami. Ta problematyka dotyka bardzo szerokich kręgów środowiska polskiego biznesu. Udział w konferencji to wyjątkowa okazja do pogłębiania swojej wiedzy o prawidłowym prowadzeniu gospodarki odpadami, uzyskiwaniu stosownych pozwoleń i decyzji środowiskowych. To także możliwość bezpośrednich konsultacji z ekspertami.

Prelegentami byli:

Andrzej Kulig – Dyrektor Departamentu Ochrony Środowiska Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego,

Monika Maziarz – Kierownik Oddziału Gospodarki Odpadami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego,

Krzysztof Hornicki – Wiceprezes Zarządu firmy Interseroh, światowego lidera branży gospodarki odpadami i recyklingu

# RODO w spółdzielniach mieszkaniowych

Spółdzielnie mieszkaniowe jako podmiot pozyskujący i przetwarzający dane osobowe osób fizycznych powinny je zabezpieczyć w sposób właściwy i zgodny z obowiązującym ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO). Za niedopełnienie obowiązków UODO może nałożyć karę w wysokości nawet do 20 mln euro.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE nakłada na spółdzielnie mieszkaniowe obowiązek wdrożenia szeregu zmian prawnych i informatycznych.

## RODO – obowiązki spółdzielni mieszkaniowej

Za przetwarzanie danych osobowych odpowiedzialny jest administrator. W tym przypadku rolę tę pełni spółdzielnia mieszkaniowa, która zgodnie z przepisami może przekazać przetwarzanie danych innemu podmiotowi w drodze umowy powierzenia.

Przetwarzanie danych zgodnie z definicją zawartą w art. 4 ust. 2 RODO oznacza „operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany”. Innymi słowy, administrator te dane:

zbiera, utrwała, organizuje, porządkuje, przechowuje, adaptuje lub modyfikuje, pobiera, przegląda, wykorzystuje, ujawnia poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowuje lub łączy, ogranicza, usuwa lub niszczy.

Ponadto spółdzielnia, jako administrator, podlega obowiązkowi informacyjnemu, w którym przekazuje zrozumiałe oraz sformułowane jasnym i prostym językiem informacje dotyczące m.in. tożsamości administratora, celów przetwarzania i zabezpieczenia danych, a także prawa osób, których dane są przetwarzane.

## Jak wdrożyć RODO w spółdzielni?

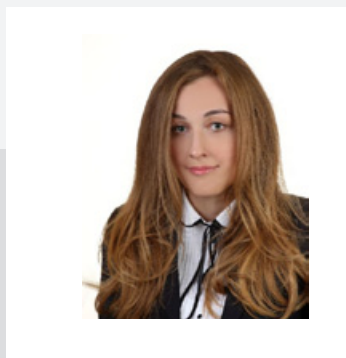
RODO obowiązuje w Polsce od maja 2018 r., w dalszym ciągu jednak powstaje wiele wątpliwości ze strony spółdzielni. Jedną z takich sytuacji jest m.in. problem z interpretacją i praktycznym zastosowaniem przepisów dotyczących udostępniania danych osobowych członkom spółdzielni czy też rzeczoznawcom.

Wdrożenie RODO wymaga obszernej i dokładnej znajomości nie tylko przepisów ww. rozporządzenia, ale też Ustawy z 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1285 ze zm.), Ustawy z 15 grudnia 2000 r. o spółdzielniach mieszkaniowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 845 ze zm.) oraz Ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1000). Złożoność przepisów, a także praktyczne ich zastosowanie niejednokrotnie stwarza problemy dla ludzi spoza branży prawniczej.

Pomocne przy wdrożeniu RODO w spółdzielni mieszkaniowej mogą więc być następujące działania:

- **audyt ochrony danych osobowych**, przeprowadzony przez wykwalifikowanych specjalistów, prawników. Celem audytu jest weryfikacja funkcjonowania zastosowanych rozwiązań technicznych i organizacyjnych.
- **szkolenie**, którego celem jest poszerzenie wiedzy z obszaru ochrony danych osobowych oraz nabycie praktycznych umiejętności zarządzania procesem przetwarzania danych w sposób bezpieczny i zgodny z obowiązującym prawem.
- powierzenie **funkcji Inspektora Ochrony Danych** profesjonalistom spoza jednostki organizacyjnej. Celem takiego działania jest przede wszystkim zapewnienie bezpieczeństwa informacji. IOD pełni ważną funkcję, jaką jest koordynacja procesów ochrony danych.

Dział zarządzania bezpieczeństwem SEKA S.A. posiada praktyczne doświadczenie w różnych obszarach zapewniania bezpieczeństwa, w tym też z zakresu wdrożenia RODO w spółdzielniach mieszkaniowych.



**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:**  
Aleksandra Lesińska  
506 279 187  
aleksandra.lesinska@seka.pl



## Kampania „Dobry Transport”

SEKA S.A. objęła swoim patronatem pierwszą edycję kampanii Dobry Transport. 17 września 2019 r. Zarząd Stowarzyszenia Producentów Betonu Towarowego (SPBT) w Polsce podjął decyzję o uruchomieniu kampanii skierowanej do wszystkich producentów betonu i firm świadczących usługi w zakresie transportu i podawania mieszanek betonowych. Inicjatywa ma na celu promowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Kampania

Przystąpienie do kampanii wiąże się z uzyskaniem certyfikacji BHP nadawanej przez SPBT wraz z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Porozumienie jest organizacją zrzeszającą 90% podmiotów generalnego wykonawstwa, w tym Budimex, ERBUD, Hochtief, Warbud, Unibep, Porr, Mostostal Warszawa, Mota-Engil, Karmar, Strabag, Skanska, Polimex Mostostal.

Certyfikat jest potwierdzeniem świadczenia usług transportu i podawania betonu wg najwyższych standardów BHP oraz dbałości o komfort i właściwy standard pracy. Certyfikowane firmy uzyskują prawo do wjazdu na teren budów realizowanych przez przedsiębiorstwa skupione w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie i ich podwykonawców bez konieczności każdorazowego prowadzenia prekwalfikacji i kontroli wstępnych z zakresu BHP. Certyfikat uprawnia również do wjazdu na teren wytwórni betonu towarowego należących do SPBT bez dodatkowych kontroli z zakresu BHP.

Więcej informacji: [splt.pl/o-nas/dobry-transport](http://splt.pl/o-nas/dobry-transport)



## Forum Nowoczesnej Produkcji

SEKA S.A. objęła patronatem medialnym odbywające się w dniach 11-12 maja 2020 r. IX Forum Nowoczesnej Produkcji IndustryTech. Kolejna edycja odbędzie się w Sheraton Warsaw Hotel. Celem Forum jest stworzenie przestrzeni dyskusyjnej, wymiana poglądów, know-how, zwiększenie konkurencyjności gospodarki i popularyzacja innowacyjnego podejścia do rozwoju przedsiębiorstw.

### O Forum

Jak co roku impreza będzie miejscem spotkania różnych gałęzi gospodarki, takich jak: automatyka, elektronika, FMCG, branża stolarska, budownictwo, transport i logistyka, motoryzacja, górnictwo i sektor wydobywczy, IT, administracja rządowa, producenci opakowań, energetyka, farmacja, chemia i przemysł tekstylny.

Swój sukces Forum Nowoczesnej Produkcji zawdzięcza radzie programowej czuwającej nad zakresem tematycznym imprezy. W jej skład wchodzi przedstawiciele rządów największych firm produkcyjnych, reprezentanci administracji centralnej oraz eksperci w zakresie produkcji i nowych technologii. Radzie przewodniczy Dariusz Piotrowski, VP i Dyrektor Generalny, Dell Technologies Polska.

Dlaczego warto wziąć udział? Tu można:

- spotkać kluczowych przedstawicieli przemysłu i dostawców technologii,
- nawiązać bezpośrednie kontakty z najlepszymi,
- wziąć udział w dyskusji na najwyższym merytorycznym poziomie,
- w krótkim czasie zapoznać się z zastosowaniem najnowszych technologii w przemyśle,
- porozmawiać na interesujące Cię tematy podczas sesji Round Tables.

Więcej informacji: [forumprodukcji.pl](http://forumprodukcji.pl)

PATRONAT  
MEDIALNY  
SEKA S.A.



16-17 marca 2020 r.  
The Westin Warsaw Hotel

#SmartCity2020

## Forum Smart City

Z wielką satysfakcją informujemy, że SEKA S.A. objęła patronatem medialnym XI edycję Smart City Forum. Impreza odbędzie się w dniach 16-17 marca 2020r w The Westin Warsaw Hotel (Al. Jana Pawła II 21). Forum to największy w Polsce kongres poświęcony funkcjonowaniu i rozwojowi inteligentnych miast.

### O Forum

Smart City Forum to wyjątkowa okazja do wymiany poglądów pomiędzy przedstawicielami administracji publicznej, prezesami i dyrektorami wiodących firm a ekspertami prezentującymi innowacyjne rozwiązania funkcjonujące w najnowocześniejszych metropoliach świata. To szansa implementacji na rodzimym gruncie tego, co doskonale sprawdzilo się w miastach takich jak Barcelona, Singapur czy Toronto. Forum stwarza szansę debaty na temat wyzwań stojących przed dziedzinami takimi jak: transport, energetyka, ekologia, budownictwo, medycyna, komunikacja międzyludzka, IT i wiele innymi. W trakcie spotkania dyskutować będą na temat najefektywniejszych metod realizacji inwestycji oraz pozyskiwania środków na realizację nowatorskich pomysłów.

Sesja round tables pozwoli na bezpośrednią wymianę doświadczeń i pogłębioną dyskusję na temat rozwoju inteligentnych miast między uczestnikami Forum. Każdemu stolikowi przewodniczyć będzie gospodarz będący ekspertem w danej dziedzinie. Przewidziane są dwie rundy sesji.

O wartość merytoryczną spotkania dba Rada Programowa pod przewodnictwem Macieja Bluja, Eksperta w dziedzinie rozwiązań smart city, Wiceprezydenta Miasta Wrocławia w latach 2007–2018.

Więcej informacji: [smartcityforum.pl](http://smartcityforum.pl)



## Targi GREENPOWER 7-9 maja 2019

Targi GREENPOWER gromadzą w jednym miejscu i czasie przedstawicieli wszystkich sektorów odnawialnych źródeł energii. GREENPOWER to dobra okazja, by poznać rynkowe tendencje, wymienić praktyczne spostrzeżenia, dowiedzieć się, przed jakimi wyzwaniami i możliwościami stoi branża.

Targi Expopower i GreenPOWER to jedno z najważniejszych w Polsce wydarzeń, od lat gromadzące w Poznaniu polską i zagraniczną branżę energetyczną. Zakres tematyczny obejmuje szeroką gamę zagadnień związanych z energetyką przemysłową, ale także systemami automatyki, sterowania oraz instalacji niskiego napięcia, fotowoltaiki i energii odnawialnej.

### ZAKRES TEMATYCZNY

1. Energia wiatrowa
2. Energia wodna
3. Energia słoneczna
4. Energia geotermalna
5. Biopaliwa
  - 5.1. Biopaliwa stałe (biomasa)
  - 5.2. Biopaliwa płynne
  - 5.3. Biogaz
6. Instytucje doradcze i finansujące
7. Technologie energooszczędne
8. Rozwiązania informatyczne
9. Instytuty, izby i stowarzyszenia branżowe
10. Usługi informacyjne – wydawnictwa, media

W targach uczestniczą firmy z wielu krajów świata. To dobra okazja, by poznać rynkowe trendy, także międzynarodowe, wymienić doświadczenia, dowiedzieć się, przed jakimi wyzwaniami i możliwościami stoi branża.

Więcej informacji: [greenpower.mtp.pl](http://greenpower.mtp.pl)



## DremaSilesia 2020

DremaSilesia to największe branżowe targi regionalne, skupiające liderów rynku z kompleksową ofertą dopasowaną do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw z branży obróbki drewna z regionu południowej Polski. Ekspozycja obejmuje maszyny, urządzenia i narzędzia do obróbki drewna, przeznaczone zarówno dla małych zakładów rzemieślniczych, jak i dużych fabryk mebli.

DremaSilesia – targi branży drzewnej i meblarskiej dla profesjonalistów i majsterkowiczów

Targi Maszyn i Narzędzi Do Obróbki Drewna DremaSilesia dają okazję do prezentacji najnowocześniejszych dokonań polskich i zagranicznych producentów maszyn, narzędzi i urządzeń dla przemysłu drzewnego i meblarskiego. Są idealną przestrzenią dla przedstawienia współczesnych technologii i rozwiązań przeznaczonych zarówno dla pasjonatów pracy z drewnem, jak i profesjonalistów z branży obróbki drewna.

Rok 2019 był dla Grupy MTP niezwykle intensywny i przełomowy. Zauważalne zmiany nastąpiły nie tylko w ramach wewnętrznej organizacji instytucji (rebranding Grupy MTP), ale również w kwestii organizacji wydarzeń przeznaczonych dla branży drzewnej i meblarskiej – czyli naszych wiodących targów DREMA oraz DremaSilesia.

W 2020 roku w ramach DREMA i DremaSilesia gwarantujemy prawdziwą eksplozję wiedzy i dobrych emocji towarzyszących wizytom na targach! Zapraszamy serdecznie!

Więcej informacji: [dremasilesia.pl](http://dremasilesia.pl)



## Targi POLECO

SEKA S.A. objęła patronatem medialnym odbywające się w dniach 21-23.10.2020 roku Międzynarodowe Targi Ochrony Środowiska POLECO. Tereny Międzynarodowych Targów Poznańskich po raz kolejny będą miejscem spotkania osób zainteresowanych szeroko pojętą problematyką ekologii.

Podczas POLECO przedstawiane są najnowsze programy i regulacje prawne, prezentowane są nowe rozwiązania systemowe, a także omawiane kierunki rozwoju branży. To w Poznaniu przedstawiciele biznesu, polityki i nauki dyskutują na najbardziej nurtujące problemy tego sektora. Kompleksowa oferta prezentowana przez wystawców z Polski i zagranicy to przegląd najnowszych ekologicznych trendów oraz technologicznych nowinek dla firm związanych z branżą, a także różnych gałęzi przemysłu i przedsiębiorstw uwzględniających w swojej działalności aspekty środowiskowe. W zakres tematyczny Targów wchodzi między innymi: technologie przetwarzania odpadów komunalnych, termiczne przetwarzanie odpadów, recykling odpadów (zero waste, GOZ), technologie energooszczędne, inteligentne budownictwo, systemy zarządzania oświetleniem, magazynowanie i dostarczanie energii, źródła energii odnawialnej i wiele innych zagadnień.

Na targi POLECO zaproszone są między innymi: samorządy i administracja publiczna, dysponenci funduszy, firmy działające w zakresie gospodarki komunalnej, przedstawiciele sektora wodno-ściekowego, energetyki i ciepłownictwa, przedsiębiorstwa i inwestorzy z branży OZE, budownictwa, instytuty naukowo-badawcze, parki naukowo-technologiczne, inkubatory przedsiębiorczości, firmy doradcze, instalatorzy, projektanci, architekci, zakłady przemysłowe, rolnicy i leśnicy, uczelnie wyższe.

Więcej informacji: [poleco.pl](http://poleco.pl)



PATRONAT  
SEKA S.A.



## IntraLog Poland

Międzynarodowe Targi Intralogistyki, Magazynowania i Łańcucha Dostaw – IntraLog Poland to nowe wydarzenie biznesowe poświęcone logistyce wewnętrznej, łańcuchowi dostaw, zarządzaniu magazynem. Osoby poszukujące nowych rozwiązań ułatwiających pracę w centrach magazynowych, dystrybucyjnych i logistycznych uzyskają możliwość zapoznania się z nowościami produktowymi, oprogramowaniem lub wyposażeniem przemysłowym. Udział w wydarzeniu to także szansa na nawiązanie nowych relacji biznesowych oraz uczestniczenie w tematycznych konferencjach.

Partnerem merytorycznym targów zostało Polskie Stowarzyszenie Techniki Magazynowej, które będzie współtworzyło z organizatorem część merytoryczną przedsięwzięcia, poruszając m.in. tematykę ADR czy bezpieczeństwa w magazynie. Stowarzyszenie skupia się w swojej działalności na promowaniu innowacyjności i dobrych praktyk oraz realizowaniu misji edukacyjno-szkoleniowej.

Patron Instytucjonalny – Urząd Dozoru Technicznego – jest nierozdzielnie związany ze strefą magazynową, promuje ideę bezpieczeństwa technicznego. Swoim doświadczeniem i wiedzą także będzie wspierać część konferencyjną wydarzenia.

IntraLog Poland to nie tylko impreza targowa. To również szansa na integrację środowiska, wymianę doświadczeń i pogłębienie praktycznej wiedzy. W trakcie targów odbędzie się szereg prelekcji dotyczących aktualnych problemów branży. Wśród prelegentów znalazł się Jakub Nowak – główny specjalista ds. BHP, Inspektor ochrony ppoż. oddziału SEKA S.A. w Toruniu.

Więcej informacji: [intraologpoland.pl](http://intraologpoland.pl)

SEKA S.A.  
KOLEJNY RAZ  
GRA  
Z ORKIESTRĄ

28  
2020 FINAL



Świąteczny  
pomoc

## SEKA S.A. wygrała licytację obrazu Jasmina Šoljanina „Nostalgia” wspierając Fundację WOŚP

W tym roku mottem zbiórki było hasło „Wiatr z żagle”. Orkiestra grała dla zapewnienia najwyższych standardów diagnostycznych i leczniczych w dziecięcej medycynie zabiegowej. Obraz zatytułowany „Nostalgia” to już drugie dzieło Jasmina Šoljanina zakupione przez naszą firmę. Obraz zawisł w nowej siedzibie warszawskiego oddziału SEKA S.A. znajdującej się na warszawskim Targówku Przemysłowym przy ulicy Zabranieckiej 80.

Autor obrazu to niezwykła postać – równie barwna jak jego obrazy. Z pochodzenia jest Serbem, ale już od lat dziewięćdziesiątych mieszka i tworzy w Warszawie. W jego dziełach wyraźnie widać pasję i otwartość, którą zawdzięcza swojemu południowemu pochodzeniu. Jego dzieła to głównie portrety, animalistyki i abstrakcja. Artysta nie unika również eksperymentów polegających na mieszaniu stylów i technik. Nie dziwi więc fakt, że jego prace są cenione i znajdują się w kolekcjach na całym świecie.

**Spółeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w SEKA S.A.** Zakup kolejnego obrazu w ramach charytatywnej aukcji wpisuje się w prowadzoną od wielu lat przez SEKA S.A. politykę społecznej odpowiedzialności. SEKA S.A. jako firm szkoleniowo-doradcza prowadzi szereg działań mających na celu promowanie bezpieczeństwa we wszystkich aspektach ludzkiej działalności.

## From the Editor

One might think that hazards in the workplace only concern jobs that are typically dangerous, those where a worker's life or health is at risk when performing his or her duties. Dangerous jobs include physical labour as well jobs involving the use of various mechanical devices. That is all true. Yet, hazards in the workplace also occur to office workers; even in areas where one would least expect them – including employees' very bodies. All kinds of dangers are generated by external factors. It is upon employers that the great responsibility rests for mitigating their negative impact on those they employ.

In the SEKA Magazine you will find, among other things, practical hints on how to organise the workplace and company spaces, which, when properly arranged (e.g. greened), can have a positive influence on employees. Considering the responsibility for both staff and environment, we present businesses that develop strategies employing cutting-edge technologies. We also warn against digital threats

entailed in the development of working methods involving the use of the Internet and social media. A considerable part of our Magazine is dedicated to stress and professional burnout. Not only do these threats carry considerable risk of serious accidents, but they also lead to a reduction in staff's work efficiency and morale.

In order to eliminate the threats, they must first be identified. Therefore, in the present issue of the Magazine our experts offer advice on how to identify hazards in a modern workplace. We firmly believe that on reading our magazine, employees, business owners and managers alike will become more alert in their respective work environments.

Enjoy reading the latest issue of the SEKA Magazine!

*Chairman of the Board SEKA S.A.  
Maciej Sekunda*



## Modern threats in the workplace

Identifying the sources of hazards occurring in the workplace is a very important issue for all those interested in improving the situation. Such identification should aim at determining the impact of negative factors upon both man and the environment. Consequently, employers' obligations include implementing barriers that eliminate or mitigate the adverse impact of such hazards.

According the GUS (Main Statistical Office), 60.4% accidents at work in 2019 (January-September) were attributable to improper employee conduct, with 60.8% in 2018 and 60.5% in 2017. Those data allow a conclusion that the human factor in accidents has remained on the same level. Workplace accidents are often brought about by stress involved in the work performed. According to the European Agency for Safety and Health at Work, approx. 50% of those employed in Europe think that stress is a common problem in their respective workplaces. When prolonged, it can lead

to professional burnout. The research carried out by the Slowlajf Foundation shows that as many as 70% employees in Poland report this condition.

A person suffering from professional burnout no longer derives any joy or satisfaction from the performance of his or her work tasks (79.2% respondents so reported) and feels to be losing considerable amounts of time doing irrelevant things (69.6%). As many as 83.1% of respondents said they disliked their work duties. Such attitudes adversely affect the business. Absenteeism is going up as well as is inefficiency (the so-called presenteeism, or employees that are either ill or otherwise incapable of efficient performance reporting to work). All this can lead to accidents or quasi-accident occurrences. Long-lasting stress often leads to employees taking early retirement. As a result, the business loses experienced employees.

According to EU-OSHA, one can prevent and effectively manage psycho-sociological threats by adopting a proper approach, regardless of the size or type of business in question. One can handle them in a logical and systematic way, similarly to other OHS-related threats. And this is the challenge for the upcoming years.

## The 'Green Turn' sets a new direction for LPP development

Recently, environmental issues have been enjoying an increased and bolder publicity. The spectre of a climatic disaster has caused the media to call a spade as spade, and the disturbing news of an endangered planet has eventually fallen on fertile ground.

We have been implementing the Sustainable Development Strategy - LPP More. The programme concerns all processes in the company and rests upon four pillars: product, staff, environment and our principles. We are currently undergoing a fundamental change in our business approach. We have adopted another sustainable development strategy, i.e. 'For People, For Our Planet'. We have taken a green, pro-environmental turn and set off on a five-year long 'trip' aiming at reaching tangible targets at the end of our journey in 2020, such as 100% environmentally friendly packaging, 50% share of ecological collections in our flagship brand Reserved as well as reducing our carbon footprint. Responsibility for both people and environment has become an integral element of our development strategy. LPP is determined to continue on its eco course. There is no going back.

## News from SEKA S.A.

It is the second time that SEKA S.A. has been among the laureates of the ORŁY contest recognising the best firms in the sector. The award is given based on clients' assessment. Only top-grade firms can rank among Eagles (Orły). SEKA S.A. has been recognised in the 20th edition of the 'Gazele Biznesu 2019' ranking in the category of 'The most dynamic Polish small and medium-sized enterprises (SMEs)'.

Our firm has also shown its social commitment. This year SEKA S.A. won an auction for a painting entitled 'Nostalgia' by Jasmin Šoljanin thereby supporting the WOŚP Foundation. 'Nostalgia' is the second work by Jasmin Šoljanin purchased by our company. The painting has been hung in SEKA's Warsaw Branch Office in the district of Targówek at 80 Zabraniecka street.

The SEKA Magazine provides an increasing media support to the most important events in OHS, safety and environmental protection. By providing media patronage, we promote proper attitudes and best practices in these areas.

## Psychological strain on the employee as a cause of workplace accidents

The number of those injured in accidents at work has fallen by 4.4 compared to the previous year according to the recent GUS report for January-September 2019. 15% of approx. 53,000 reported accidents resulted from physical or psychological strain on employees.

In a study for the 'Work Safety in Poland 2019' carried out for the Safe at Work Coalition among white and grey-collar workers, 42% respondents admitted that an accident occurred in their workplace caused by a psycho-sociological factor, such as stress, work overload or time pressure. As many as 9% said that such accidents had occurred repeatedly.

The findings of the study show that employers should exercise greater care in ensuring proper psycho-sociological conditions in the workplace having their employees' comfort and safety in mind in addition to ensuring proper performance of their respective duties.

One step to be taken in that direction is providing employees with adequate work and protective clothing as well as personal protective measures relevant to the work done. Their insufficiency could adversely affect the employees' safety as well as contributing to the overall stress involved in the performance of their work duties. Thus, it is worth beginning with the simplest things bearing in mind that each person's conduct directly affects the psycho-sociological conditions in the workplace.



'Nostalgia' by Jasmin Šoljanin



*Na rynku od 1988 r.*

SEKA S.A. | Dostarczamy uzupełniające się usługi w zakresie obowiązkowych zadań firm, w każdym mieście Polski.



19

ODDZIAŁÓW

260

SPECJALISTÓW

1317

STAŁYCH  
UMÓW

5400

ZAKŁADÓW PRACY  
W NADZORZE



**Usługi bhp i ppoż.**



**Ochrona  
środowiska**



**Szkolenia i uprawnienia  
zawodowe**



**Outsourcing  
szkoleń**



**Obsługa  
kadrowo-płacowa**



**Projekty  
unijne**



**Doradztwo  
z prawa pracy**



**Zarządzanie  
bezpieczeństwem**

**JESTE ŚMY BLISKO CIEBIE, ODDZIAŁY:**

Białystok, Bielsko-Biała, Bydgoszcz, Gdańsk, Gorzów Wielkopolski,  
Katowice, Kielce, Koszalin, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole,  
Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warszawa, Wrocław.