



**Ochrona zdrowia  
pracowników.  
Trudne wyzwania  
na rok 2021**



## Obowiązkowe badania lekarskie pracowników w okresie pandemii

tekst Małgorzata Szwed

STRONA: 4

## Jak pandemia COVID-19 zmieniła priorytetowe potrzeby pracowników i jak zmieniła się rola lidera?

Badania Luminy Learning

STRONA: 6

## Środowisko pracy – jedno z „pól zdrowia”

tekst Ewa Urbanek

STRONA: 8

## Decyzje

Firma Frumax, Jarosław Palewski

STRONA: 10

## AQUA SPEED na zdrowie

rozmowa z Grzegorzem Bieleckim

STRONA: 14

## Zielony HRM

rozmowa z dr Izabelą Różańską-Bińczyk

STRONA: 22

## L4 podczas pracy zdalnej

rozmowa z Katarzyną Plewką-Gembalską

STRONA: 32

## Jak zadbać o równowagę psychiczną i work-life balance?

tekst Filip Stratyński

STRONA: 36

### 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 Karolina Grabowska / Pexels

Realizacja: www.pcontent.pl



## Szanowni Państwo!

Zdrowie ludzi jest najważniejszym z funkcjonujących w przestrzeni publicznej tematów ostatniego roku. Eksperti dyskutują o skutkach pandemii zarówno w sferze zdrowotnej, społecznej, jak i ekonomicznej, tworząc modele i – potencjalnie – mniej lub bardziej optymistyczne scenariusze na przyszłość. Wszyscy jesteśmy zmęczeni obecną sytuacją, dlatego tak ważne jest odpowiednie przygotowanie psychofizyczne do funkcjonowania w tej dynamicznie zmieniającej się i stresującej rzeczywistości. Rok 2021 to kolejny okres, w którym pracodawcy oraz pracownicy muszą mierzyć się z ograniczeniami, jakie przynosi pandemia i wyzwaniami zdrowotnymi, jakie pojawią się w jej wyniku. Zaistniałe w ostatnich miesiącach pojęcie „długu zdrowotnego” nie bez przyczyny coraz bardziej niepokoi pracodawców.

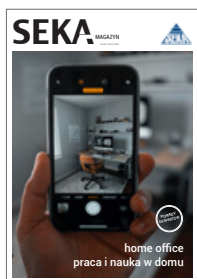
W najnowszym magazynie SEKA podjęliśmy temat ochrony zdrowia pracowników w 2021 roku. Zdrowi pracownicy to podstawowy warunek skutecznie działających przedsiębiorstw. Pozornie pracodawca nie ma wpływu na czynniki zewnętrzne decydujące o zdrowiu pracowników. Ma jednak wpływ na profilaktykę i kreowanie pozytywnych postaw prozdrowotnych, które mogą przyczynić się do większej odporności ludzi na to, co może ich spotkać. Zarówno w kwestii zdrowia fizycznego, jak i psychicznego pracodawca może odegrać kluczową rolę w przeciwdziałaniu skutkom pandemii. O tym właśnie piszemy w aktualnym numerze magazynu.

Obowiązkowe procedury dotyczące zachowań pracowników, budowanie odporności psychicznej, w tym także podczas pracy zdalnej, to baza dla prozdrowotnych działań firm. Sposób na działania w tym trudnym okresie oraz szereg praktycznych porad dotyczących aktywności pracowników – to w skrócie treść najnowszego wydania magazynu SEKA.

Jesteśmy przekonani, że optymizm, działanie, wychodzenie poza schematy i szukanie nowych pól aktywności, czyli proaktywne funkcjonowanie przedsiębiorców i pracowników są kluczem do poradzenia sobie z negatywnymi skutkami pandemii.

*Małgorzata Szwed*

Małgorzata Szwed  
Prawnik SEKA S.A.



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



## Obowiązkowe badania lekarskie pracowników w okresie pandemii

*W obecnej sytuacji epidemiologicznej wpływ na badania lekarskie pracowników mają przepisy tzw. tarczy antykryzysowej, czyli Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, którą kilkakrotnie już nowelizowano w celu jak najlepszego dopasowania do realiów rynku polskiej gospodarki i porządku prawnego.*



W ustawie przewidziane zostały rozwiązania mające na celu ułatwienie wykonywania badań lekarskich lub umożliwienie ich wykonania w innym trybie, jak też przedłużenie ich ważności. Rozwiązania mają na celu minimalizację narażenia na zakażenie pracownika w czasie badań lekarskich, jak też łatwiejszy dostęp do wykonywania badań w tym szczególnym okresie, gdy polska służba zdrowia boryka się z nowymi wyzwaniami i podlega znacznym obciążeniom.

Zgodnie z ustawą zawieszony jest obowiązek wykonywania badań okresowych pracowników od dnia ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawcy i pracownicy muszą podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, a zatem wykonać badania w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Przepisy przewidują także umożliwienie wykonywania badań kontrolnych i wstępnych w innym trybie. W przypadku braku dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego inny lekarz może przeprowadzić takie badanie i wydać orzeczenie lekarskie. Jeśli zostanie ono wydane przez innego lekarza, traci moc po upływie 180 dni od dnia odwołania danego stanu. Lekarz może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie także za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza należy dołączyć do akt osobowych pracownika.

W czasie trwania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby zatrudniane na stanowiskach pracy innych niż administracyjno-biurowe, jeśli są one przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą.

Analogicznie jest w przypadku osób przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko inne niż administracyjno-biurowe w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy (z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych). Takie osoby także nie podlegają wstępnym

**Od 20 marca 2020 r.  
do odwołania w Polsce  
obowiązuje stan epidemii.**

badaniom lekarskim w czasie trwania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

W trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii wstępnym badaniem lekarskim nie podlegają osoby zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

Pracodawca powinien pamiętać, że orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Od 20 marca 2020 r. do odwołania w Polsce obowiązuje stan epidemii, a co za tym idzie obowiązują opisane powyżej zasady przeprowadzania badań lekarskich pracowników. Mają one na celu ochronę zdrowia i życia pracownika poprzez ułatwienie wykonywania badań lekarskich lub umożliwienie ich wykonania w innym trybie, jak też przedłużenie ważności badań lekarskich.

W związku z dynamicznym rozwojem sytuacji niewykluczone, że zostanie wprowadzonych więcej rozwiązań w zakresie badań lekarskich pracowników w czasie trwania pandemii. Opisane powyżej rozwiązania odnoszą się do stanu prawnego obowiązującego na dzień 23 marca 2021 r.



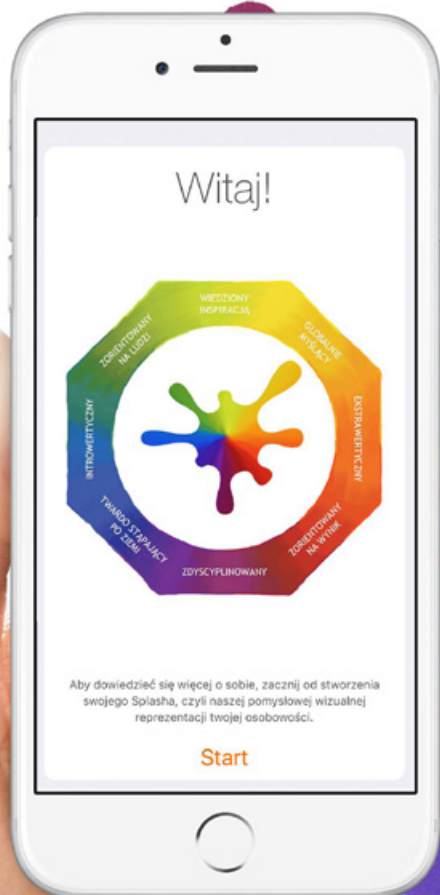
**Małgorzata Szwed**

Prawnik  
SEKA S.A.

# Jak pandemia COVID-19 zmieniła priorytetowe potrzeby pracowników i jak zmieniła się rola lidera?

## Najnowsze badania Luminy Learning

TEKST: Alicja Kubowicz  
ZDJĘCIE: Lumina Learning



*Kryzys, w którym dzisiaj się znaleźliśmy z powodu koronawirusa, jest bez wątpienia jednym z najpoważniejszych w XXI wieku. Wszyscy bardzo mocno odczuli jego skutki – zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Doświadczaliśmy bezprecedensowej zmiany: wirtualne zespoły, praca zdalna, mniej osobistych interakcji – to teraz nasza normalność.*

Podczas ostatnich miesięcy Lumina Learning, globalna organizacja dostarczająca rozwiązania L&D, przeprowadziła badania, żeby dowiedzieć się, czego w obecnej sytuacji potrzebują pracownicy. W badaniach wzięło udział około 5000 osób na całym świecie. Ankietowani pytani byli o obecne doświadczenia i priorytetowe potrzeby. Celem była pomoc liderom i działom HR w lepszym zrozumieniu wpływu pandemii i potrzeb pracowników, zespołów i organizacji, które wspierają.

### Najważniejsze wnioski z badań:

1. Kryzys COVID-19 zmienił kontekst, w jakim żyjemy i pracujemy; zmienił nasze myśli i emocje; zmienił nasze codzienne zachowania i reakcje na stres.
2. Praca zdalna stała się częścią naszej rzeczywistości. 90% osób chce nadal pracować zdalnie w różnym zakresie (12% – w pełni zdalnie, 30% – większość czasu zdalnie, 48% – część czasu zdalnie), nawet gdy pandemia się skończy.
3. Zmieniły się priorytetowe potrzeby pracowników. Aby skutecznie działać, potrzebujemy:
  - częstszych kontaktów,
  - większego wsparcia emocjonalnego,
  - narzędzi do zarządzania stresem i zmianami,
  - wsparcia technicznego.

Zmiany spowodowane pandemią mogą powodować stres, niepokój, złe emocje. Nasze lęki i obawy mogą wywoływać takie zachowania, których w zwykłych sytuacjach nie widzimy i nie potrafimy sobie z nimi radzić. Odporność psychiczna staje się w tym czasie jednym z kluczowych czynników naszego sukcesu. Liderzy powinni potrafić zbudować psychiczną, mentalną i emocjonalną odporność swoją i swoich zespołów.

Dużym wyzwaniem podczas pandemii okazało się także pozostawanie w kontakcie. Hybrydowe i zdalne miejsce pracy generuje bariery, które mogą utrudniać nawiązywanie kontaktów i budowanie zaangażowania. Do tego zwiększone emocje wynikające z niepewnej sytuacji ekonomicznej czy trudności osobistych powodują, że liderzy powinni się wykazać dużą dozą empatii. Potrzebujemy rozwiązań rozwojowych dostosowanych do nowej rzeczywistości, wbudowanych w zdalnie dostępne narzędzia i aplikacje, które dadzą nam natychmiastowy głęboki wgląd, umożliwiając lepszą współpracę i komunikację.

Jednym z przykładów organizacji, która wyszła naprzeciw tym wyzwaniom, jest Lumina Learning.

Cyfrowe narzędzia Luminy, które wzmacniają indywidualność, postrzegając ludzi jako jednostki o dynamicznych i złożonych osobowościach, mogą nam pomóc poruszać się w cyfrowym świecie. Rozwiązania Luminy rzucają wy-

zwanie status quo tradycyjnych ocen osobowości za pomocą dokładniejszych, bardziej trafnych i angażujących narzędzi, które pokazują ludzi takimi, jakimi naprawdę są. Bez stereotypów, bez etykietowania, bez szufladkowania. Gdy patrzymy na odporność przez pryzmat Luminy, rozumiemy, że każdy z nas jest wyjątkowy i postrzega świat zupełnie inaczej. Co więcej, te narzędzia pozwalają precyzyjnie określić cechy, z którymi przesadzamy pod wpływem presji. Możemy zobaczyć, gdzie najprawdopodobniej stracimy swoją odporność i co możemy zrobić, aby wrócić i odzyskać skuteczność.

Dzięki aplikacji mobilnej Lumina Splash porównamy siebie z innymi i zobaczymy, jak możemy lepiej współpracować. Pandemia zmieniła kontekst, w jakim żyjemy i pracujemy. Zmieniła się też rola lidera. Dziś pracownicy zamiast autorytarnych i kontrolujących szefów potrzebują troski i doceniają ją. Dbłość o innych stała się potrzebą naszych czasów. Liderzy natomiast potrzebują narzędzi, które wspierają ich w budowaniu autentycznego przywództwa, by pracownicy czuli, że mają wsparcie emocjonalne mimo braku codziennego kontaktu w biurze.

**Kiedy: 21.04.2021**  
**Jak: on-line**  
**Cena: Bezpłatnie**

## ZAPROSZENIE

**Wzmocnij odporność psychiczną  
(swoją i swoich zespołów)  
z wykorzystaniem Luminy Spark**

Mamy przyjemność zaprosić Cię na interaktywne warsztaty współorganizowane z LUMINĄ LEARNING. Dzięki nim zarówno Ty, jak i Twój zespół będziecie mogli zbudować odporność. Otrzymasz wsparcie w efektywniejszym zarządzaniu w niepewnych czasach.

W zmienionej rzeczywistości liderzy muszą sprostać wyzwaniom zdalnego zarządzania poprzez dbanie o relacje w zespole oraz o odporność swoją i innych. Warsztat koncentruje się na budowaniu odporności, bezpieczeństwa psychologicznego i zaufania przy pomocy metodologii Lumina Spark.

### Co zyskasz?

- Zrozumiesz znaczenie odporności i jej wpływ na efektywne działanie,
- Rozwiniesz umiejętności aktywowania fizycznej, emocjonalnej i mentalnej odporności;
- Poznasz swój poziom odporności, reakcje na stres i jego wpływ na skuteczność w działaniu,
- Otrzymasz najważniejsze strony portretu Lumina Spark, aby podnieść samoświadomość na temat tego, jak przetwarzasz informacje, jak podejmujesz decyzje, co Cię motywuje do działania,
- Nauczysz się korzystać z aplikacji mobilnej Lumina Splash, wspomagającej strategię komunikacji,
- Dowiesz się, jak rozpoznawać przesadzone cechy członków swojego zespołu i odpowiednio na nie reagować.

**Liczba miejsc ograniczona. Decyduje kolejność zgłoszeń.**  
**Więcej szczegółów i zapisy:**  
**alicja.kubowicz@seka.pl, tel. 786 813 649**

# Środowisko pracy – jedno z „pól zdrowia”

TEKST: Ewa Urbanek

## Każdy ma prawo do ochrony zdrowia<sup>1</sup>

To konstytucyjne prawo obywatela (art. 68) stanowi jednocześnie zobowiązanie państwa do zapewnienia określonych świadczeń opieki zdrowotnej. Są to nie tylko świadczenia zdrowotne w przypadku choroby czy wypadku, ale także profilaktyczna opieka zdrowotna, promocja zdrowia, edukacja w zakresie odpowiedzialności za własne zdrowie i kształtowanie świadomości prozdrowotnej.

Aspekt ochrony zdrowia pracujących pojawia się w przepisach prawa pracy, które także mają swoje źródło w Konstytucji (art. 66 ust. 1): „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”. Bezpieczne warunki pracy – znaczy warunki zdrowe, niepowodujące negatywnych skutków w postaci wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych schorzeń związanych ze środowiskiem pracy lub sposobem jej wykonywania. Nie ulega wątpliwości, że ochroną przewidzianą w omawianym przepisie ma być objęty każdy, kto wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, a nie tylko pracownik.

## Prawne aspekty profilaktycznej ochrony zdrowia w pracy

Obszar ochrony zdrowia pracujących został uregulowany w Kodeksie pracy<sup>2</sup> oraz przepisach wykonawczych. Przepisy obejmują wszystkich pracowników, w tym grupy szczególnie chronione z uwagi np. na wiek, stan zdrowia, okres ciąży i rodzicielstwa. Ustawodawca objął większością regulacji ze sfery bhp także osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, co zostało jasno wskazane w art. 304 i 3041 k.p. Ponadto te same wymagania obejmują przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne.

Niewątpliwie jest to podejście niedyskryminujące żadnej z grup pracujących, stanowiące wypełnienie konstytucyjnego prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jednak szczegółowa analiza przepisów Kodeksu pracy prowadzi do innych wniosków. Przykładem mogą tu być badania lekarskie, na które pracodawca ma bezwzględny obowiązek kierować pracowników, natomiast w świetle

art. 3041 k.p., pracodawca sam decyduje o obowiązkach zatrudnianych przez niego „niepracowników” w tym zakresie. Na podstawie powyższych regulacji można więc mylnie stwierdzić, że pracodawca nie ma bezwzględnego obowiązku takich czynności wobec osób zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy.<sup>3</sup>

Pracodawcy dostrzegają, że dopuszczenie do pracy bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, osoby zatrudnionej na podstawie innej niż stosunek pracy, może stanowić zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia tej osoby, z uwagi na stan zdrowia, który może tę osobę wykluczać z możliwości pracy określonego rodzaju i w określonych warunkach. W wielu organizacjach przedsiębiorcy nie różnicują pracujących ze względu na formę zatrudnienia i kierują na badania lekarskie zarówno pracowników, jak i „niepracowników”. Problemem pozostaje jednak finansowanie tego typu świadczeń, ale to już temat na odrębny artykuł.

Dosyć często profilaktyczna ochrona zdrowia w pracy kojarzy się wyłącznie z badaniami lekarskimi. Należy jednak pamiętać, że ochrona zdrowia rozpoczyna się od szczegółowego rozpoznania środowiska pracy, tj. identyfikacji zagrożeń, poprzez proces analizy i oceny ryzyka zawodowego aż po zastosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko. Dopiero wówczas można dopuścić do pracy zarówno pracowników, jak i inne osoby świadczące pracę, którym lekarz medycyny pracy wydał pozytywne orzeczenie w odniesieniu do tego konkretnego stanowiska.

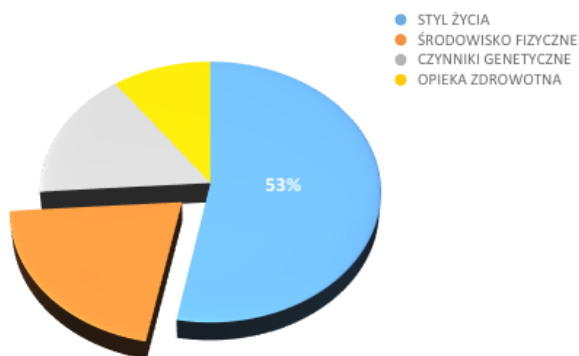
Kolejnym ważnym zadaniem organizatora pracy jest przekazanie pracującym informacji o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Proces szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, niezależnie od tego, czy szkoleniu podlega pracownik, czy zleceniobiorca, musi być efektywny – dający dobre wyniki. Oczekiwany wynikiem jest uzyskana dobra wiedza, ale dla bezpiecznej pracy potrzeba także odpowiedniego jej stosowania – bezpiecznych zachowań, rozpoznawania zagrożeń, umiejętności zwrócenia uwagi współpracownikowi, który wykonuje pracę niezgodnie z zasadami i przepisami i itp.



Zachowania ludzi są najbardziej krytycznym elementem w obszarach bezpieczeństwa, w tym bezpieczeństwa pracy, dlatego ochrona zdrowia w pracy to nie tylko działania podejmowane w ramach fizycznego środowiska pracy, ale budowanie szeroko pojętej kultury bezpieczeństwa.

### Środowisko pracy w modelu Marc Lalonde

Zdrowie człowieka i całego społeczeństwa zależy od wielu czynników nie tylko medycznych, ale i społecznych. Próby określenia tych czynników podjął się w latach 70. ubiegłego wieku Marc Lalonde, minister zdrowia i opieki społecznej Kanady. Lalond wyróżnił główne determinanty zdrowia oraz ich zakres (rys. 1). Było to opracowanie przełomowe w podejściu do polityki zdrowotnej na świecie, stanowiące podstawy dla później tworzonych modeli, a także strategii dotyczących zdrowia publicznego.



Rysunek 1. Pola zdrowotne Lalonde'a (na podstawie *Journal of Clinical Healthcare* 4/2015)

Na drugim miejscu w przedstawionym modelu plasuje się środowisko fizyczne, czyli wszystkie jego elementy zewnętrzne w stosunku do ciała ludzkiego, w których mieści się także środowisko pracy. Skoro praca zajmuje w okresie aktywności zawodowej tak istotną część życia, wydawać by się mogło, że pole określające środowisko pracy będzie zajmowało dużo większy obszar, a jest tylko częścią całego środowiska zewnętrznego. Nie można jednak pominąć lidera modelu, jakim jest styl życia, na który składają się wszelkie nasze decyzje i działania wpływające na zdrowie, które jesteśmy w stanie kontrolować.

Badania statystyczne potwierdzają, że nieprawidłowe zachowania człowieka są częstą przyczyną wypadków. Ponad połowę przyczyn powodujących wypadki przy pracy w ostatnich latach stanowiło nieprawidłowe zachowanie się pracownika (60,8% w 2018 i 2019 r.)<sup>4</sup>. Czy podobnie można powiedzieć o przyczynach chorób zawodowych i innych schorzeń związanych z pracą? Statystyki chorób

zawodowych nie uwzględniają przyczyn ludzkich. Statystyki dotyczące warunków pracy odnoszą się natomiast do środowiska materialnego, uwzględniają pracujących w warunkach zagrożenia, ale nie znajdziemy tam informacji na temat zachowań człowieka, które mogły wywołać czy też przyspieszyć powstanie określonego schorzenia.

A ile razy mama mówiła: „Założ czapkę, bo się przeziębisz”? Czy w pracy nie mówiono, że stosowanie środków ochronnych jest obowiązkowe i służy ochronie zdrowia? Czy siedzisz prawidłowo przy biurku?

### Szlachetne zdrowie w naszych rękach

Pracodawca, który realizuje obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określone przepisami prawa, wdrożył system zarządzania bhp, a także analizuje sytuacje potencjalnie wypadkowe, należycie wywiązuje się z obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników. Reszta zależy od naszych zachowań.

Styl życia, a zwłaszcza sposób zachowania, w znacznym stopniu są odpowiedzialne za zdrowie człowieka. Na styl życia, oprócz systemu zachowań zdrowotnych, składa się wiedza, uogólnione poglądy i przekonania na temat świata, życia i własnej osoby, kompetencje, system wartości i indywidualne doświadczenia w zakresie zdrowia oraz czynniki kulturowo-społeczne i ekonomiczne. Przychodząc do pracy z tym zasobem, tak jak w życiu prywatnym, podejmujemy zachowania prozdrowotne i niesłużące naszemu zdrowiu. Dlatego już dzisiaj sprawdź, czy siedzisz prawidłowo przy biurku, ponieważ:

*Ślachtetne zdrowie,  
Nikt się nie dowie,  
Jako smakujesz,  
Aż się zepsujesz.*  
(Jan Kochanowski, fraszka „Na zdrowie”)

#### PRZYPISY

<sup>1</sup> Konstytucja RP, Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2020 poz. 1320

<sup>3</sup> Mędrala M., Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym, e-czasopismo UMCS, Lublin 2015, VOL: LXII, 2, s. 7.

<sup>4</sup> Wypadki przy pracy w 2019 roku, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Gdańsk 2020, s. 19



**Ewa Urbanek**

Dyrektor Oddziału w Szczecinie  
SEKA S.A.



# Decyzje



FRUMAX  
EUROPEAN TIMBER

*Mają 18-letnie doświadczenie na rynku. Produkty drewniane to ich specjalność, a o podłogach dębowych wiedzą wszystko. Siedziba firmy FRUMAX jest najlepszą reklamą ich produktów, w tym marki flooro. Tu każdy klient może liczyć nie tylko na wyroby najwyższej jakości, w ogromnej gamie kolorów, ale również na fachową opiekę na poszczególnych etapach współpracy.*

WSPÓŁPRACA: Magdalena Joda  
ZDJĘCIA: materiały promocyjne FRUMAX







FRUMAX jest liderem eksportu polskich produktów z drewna liściastego oraz iglastego. Posiada własny park maszynowy, transport i duże doświadczenie w sprzedaży w całej Europie. Ta koszalińska firma, z całkowicie polskim kapitałem, do niedawna była mało rozpoznawalna lokalnie. W ubiegłym roku rozpoczęła budowanie sprzedaży indywidualnej i hurtowej na terenie całego kraju, koncentrując swoje początkowe działania głównie na Pomorzu Zachodnim. W lutym 2020 roku w Koszalinie na terenie Specjalnej Strefy Ekonomicznej powstała nowa

siedziba firmy. We wnętrzach nowoczesnego budynku znajdują się biura, wzorcownia oraz magazyn. W całym obiekcie utrzymywana jest stała wilgotność i temperatura powietrza, dzięki czemu jako jeden z nielicznych magazynów w Polsce mogą zagwarantować niezmiennie warunki przechowywania produktów. Jeśli materiał na podłogę będzie tu składowany przez pół roku czy rok, pod żadnym względem nie zmieni swoich parametrów. To bardzo istotne przy materiałach drewnianych, które są niezwykle wrażliwe na wszelkie zmiany.





**Zdrowie jest najważniejsze,  
dlatego w celu ochrony  
pracowników i naszych  
klientów nie stosujemy  
tzw. „półśrodków”.**

Z uwagi na charakter oferowanych usług eksportowych, od początku sytuacji związanej z epidemią mierzymy się z trudnościami, jakie przyniosła COVID-owa rzeczywistość. Już w lutym ubiegłego roku na pierwsze obostrzenia natrafili nasi kierownicy dostarczający podłogi do klientów w Wielkiej Brytanii. Bez odpowiednich maseczek, rękawiczek i środków do dezynfekcji rąk nie mogliby wjechać na teren tamtejszych firm i dokonać rozładunku. Nikt o tym nie informował. Nie było sprecyzowanego przekazu i jasno określonych zasad. Na bieżąco musieliśmy się odnajdywać w nowej sytuacji i odpowiednio do niej dostosować, ale dzięki temu od samego początku firma FRUMAX była przygotowana na obostrzenia, które wprowadzono również w naszym kraju. Dlatego jeszcze przed wydaniem zaleceń na wyposażeniu firmy posiadaliśmy wszystkie niezbędne środki ochrony, takie jak maseczki, rękawiczki, środki dezynfekujące itp. Wiele uwagi poświęciliśmy również na edukację naszych pracowników w tym zakresie oraz wspólne podnoszenie świadomości i odpowiedzialności, aby do minimum zmniejszyć ryzyko wystąpienia wśród nas zachorowań. Poruszaliśmy także tematykę dbałości o dobrą kondycję organizmu i zachowanie odporności oraz zdrowego trybu odżywiania. Dzięki dużej przestrzeni biurowej oraz usytuowaniu miejsc pracy w naszej siedzibie mogliśmy

bezbłędnie rozstrzygnąć kwestie zachowania dystansu społecznego. Nasi pracownicy znajdują się w dwukrotnie większych odległościach niż te zalecane, a podczas przemieszczania po obiekcie obowiązkowo stosujemy maseczki. Wszystkie podjęte w firmie działania, które dotyczą bezpieczeństwa w związku ze stanem epidemicznym, zostały wzorowo ocenione podczas kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Sanitarną. Kontrolujący byli pod wrażeniem naszego przygotowania zarówno pod względem stosowania się do zaleceń i wdrożonych zasad w firmie, jak również jakości środków ochronnych i dezynfekujących, których używaliśmy. A dla nas to norma, ponieważ – jak wiadomo – zdrowie jest najważniejsze, dlatego w celu ochrony pracowników i naszych klientów nie stosujemy tzw. „półśrodków”, czy produktów wątpliwej jakości.

Nasza bogata wzorcownia i duża przestrzeń ekspozycyjna pozwalają zachować odpowiedni dystans społeczny pomiędzy handlowcami a odwiedzającymi gośćmi. Każdy klient może liczyć nie tylko na wyroby najwyższej jakości, w ogromnej gamie kolorów, ale również na fachową opiekę na poszczególnych etapach współpracy (wybór materiałów, wsparcie przy projekcie, montaż i późniejsza konserwacja podłogi). Wspólnie z klientem, na podstawie projektu budowlanego, obliczamy ilość potrzebnych desek. Przeprowadzamy wizje na inwestycjach, mierzymy wilgotność i twardość wylewek, ustalamy miejsca dylatacji oraz obróbki korkiem. Kompleksowa obsługa to jeden z tych elementów, który nas wyróżnia i jest doceniany przez naszych Partnerów.

Dopiero co otworzyliśmy nową siedzibę firmy, a tu zaskoczyła nas pandemia COVID-19. Przyszło nieprzewidy-





walne, nastąpił bardzo trudny czas dla wszystkich. Mimo zaistniałej sytuacji cały czas rozwijamy naszą firmę oraz markę flooro, poszerzając ją o nowe produkty, zdobywając coraz większą część rynku krajowego oraz zagranicznego. Nowa siedziba firmy jest najlepszą reklamą jej wyrobów – w biurówcu na każdym kroku wykorzystane zostało drewno dębowe. Zapraszamy nie tylko inwestorów, ale również architektów, projektantów wnętrz i wykonawców. Chętnie zaprezentujemy każdemu możliwości, jakie stwarzają nasze produkty. Jesteśmy w stanie zrealizować bardzo zindywidualizowane zamówienia. Klient może u nas obejrzeć i dotknąć każdy z oferowanych produktów. Możemy zaprezentować także dokumentację fotograficzną naszych realizacji w Koszalinie i okolicach. Często bywa ona dla klientów inspirująca, a z drugiej strony pokazuje, jak wiele rozwiązań można uzyskać za pomocą warstwowej deski dębowej, która jest naszą specjalnością.

Czy 2021 rok niesie ze sobą trudne wyzwania w ochronie zdrowia pracowników? Z jednej strony chciałoby się powiedzieć, że nie i najtrudniejszy okres już za nami. Nasza firma zdała ten egzamin, pomimo iż rozpoczynaliśmy z wysoko podniesioną poprzeczką i dużo szybciej niż inne firmy. Bardzo nas to cieszy i oczywiście zamierzamy utrzymać wysoki poziom ochrony zarówno pracowników, jak i naszych klientów. Z drugiej strony, choć sytuacja nie jest nowa i nauczyliśmy się już w niej funkcjonować, to nadal jest kryzysowa. Statystyki zachorowalności i umieralności

z powodu wirusa COVID-19 w Europie wciąż powodują kolejne ograniczenia. Sytuacja jest bardzo dynamiczna, a dla ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa wprowadzane są nowe restrykcje. I tak wprowadzone obowiązkowe testowanie na obecność SARS CoV-2 dla pracowników, którzy dostarczają zamówienia naszym europejskim sąsiadom, może się okazać takim właśnie trudnym wyzwaniem. Dodatni wynik testu wiąże się wówczas z koniecznością pozostania za granicą na kwarantannie, dodatkowymi kosztami pobytu, przestoju i szeregiem innych wyników tych okoliczności. Jesteśmy oczywiście przygotowani na taką ewentualność, ale nie zwalnia nas to z odpowiedzialnego działania poprzez stosowanie się do zaleceń i obostrzeń. Jeśli dodamy do tego zdrowy tryb życia, odpowiednią dietę i czas na odpoczynek, zmniejszamy ryzyko zachorowania – nasz zespół ma tego pełną świadomość. Mijmy nadzieję, czego wszystkim życzę, że to będzie ostatni rok tego typu zmagania i wyzwań.

### Jarosław Palewski

Żołnierz firmy, z wykształcenia marketingowiec i specjalista od zarządzania. We FRUMAX odpowiada za strategię i rozwój. Prywatnie miłośnik koszenia trawy, ogrodnik oraz szczęśliwy ojciec trójki synów.



# AQUA SPEED na zdrowie

*Zabawa, trening i rywalizacja... Czy woda może być remedium na problemy zdrowotne Polaków w 2021 roku? Marka AQUA SPEED, mając świadomość prozdrowotnego oddziaływania aktywności w wodzie angażuje się mocniej niż do tej pory we wsparcie trenujących pływanie oraz organizację coraz popularniejszych zawodów pływackich na wodach otwartych. O misji firmy, wyzwaniach stojących przed marką opowiada właściciel firmy Grzegorz Bielecki.*

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant  
ZDJĘCIE: materiały promocyjne Aqua Speed

**Są Państwo jednym z największych w Polsce producentów i dystrybutorów sprzętu sportowego do uprawiania sportów pływackich oraz rekreacji w wodzie. Proszę opowiedzieć w skrócie o historii firmy.**

Początki firmy sięgają lat 90., kiedy z marki importującej i serwisującej silniki do motorówek przekształciliśmy się w firmę zajmującą się produkcją i dystrybucją sprzętu sportowego. W ten sposób faktycznie skupiliśmy się na szeroko rozumianym sprzęcie pływackim. Już wtedy poczyniliśmy obserwacje, na podstawie których stwierdziliśmy, że pływanie – zarówno amatorskie, jak i wyczynowe – będzie bar-

dzo perspektywiczną branżą, a rekreacja w wodzie będzie najpopularniejszą formą aktywności Polaków.

**Czy faktycznie pływanie to jeden z najpopularniejszych sportów wśród Polaków?**

Wtedy jeszcze nie wiedzieliśmy, że na stałe zagości w naszym kraju triathlon – którego częścią jest pływanie – i tysiące Polaków pokocha ten sport. Już ładnych kilka lat temu byliśmy przekonani, że powstające jak grzyby po deszczu aquaparki i baseny będą wypełnione ludźmi. Tak też się stało. Dzisiaj jesteśmy liderem, który dostarcza sprzęt do





**Sport może odegrać szczególną rolę w profilaktyce zdrowotnej pracowników, ale również jest częścią szeroko rozumianej profilaktyki społecznej.**

rekreacji w wodzie na terenie całej Polski, ale również do niektórych krajów w Europie i na świecie. Nasze stroje do pływania, okulary pływackie, czepki wykorzystują półprofesjonaliści do treningu pływackiego, podczas zawodów open water, zimowego pływania oraz oczywiście triathlonu.

**Sport a ochrona zdrowia. Czy twierdzenie, że pływanie może pomóc w ochronie zdrowia pracowników, nie jest na wyrost?**

Każda aktywność fizyczna jest na wagę złota, szczególnie w tym trudnym okresie, jakim jest pandemia. Sport może

odegrać szczególną rolę w profilaktyce zdrowotnej pracowników, ale również jest częścią szeroko rozumianej profilaktyki społecznej.

Zacznijmy od zdrowia. Każda aktywność w wodzie – czy to tradycyjny trening pływacki, aqua aerobik czy nawet nurkowanie – to aktywowanie mięśni całego ciała bez ryzyka znacznych obciążeń danej partii mięśni, jak to jest chociażby w przypadku biegania. Pływanie nie obciąża układu kostnego, wzmacnia mięśnie grzbietu i brzucha oraz obręczy barkowej; pomaga też dbać o układ oddechowy, krwionośny i nerwowy. Samo przebywanie w wodzie działa odprężająco, relaksacyjnie i regeneracyjnie. Pływanie pozwala zmniejszyć napięcie mięśniowe i odciąża układ krążenia. Jak podkreślają eksperci, skutkiem pandemii koronawirusa będzie kolejna pandemia, polegająca na znaczącym wzroście zapadalności na zaburzenia psychiczne. Główny wpływ na to będzie miała wymuszona społeczna izolacja oraz związany z nią przewlekły stres.

**W jaki sposób pływanie może przeciwdziałać problemom psychofizycznym wynikającym z obostrzeń, lockdownów etc.?**

Dochodzimy do zagadnienia profilaktyki społecznej. Pływanie to sport, który można uprawiać indywidualnie bądź w małych kameralnych grupach. Treningi pływania pozwalają na spotkanie ludzi o podobnych zainteresowaniach i dzielenie wspólnie tej pasji. Zajęcia pływania umożliwiają oderwanie się od monotonii dnia codziennego. Zachęcają do rywalizacji poprzez wyznaczanie krótko- i długoterminowych celów. Nawet w przypadku indywidualnego uczęszczania na pływalnię pojawia się chęć weryfikowania swoich postępów poprzez kontakt z innymi trenującymi. Stąd tak duża popularność aplikacji wspierających treningi czy grup w mediach społecznościowych, które skupiają pasjonatów danej dyscypliny sportu.





### **Baseny, siłownie zamykane są w pierwszej kolejności, gdy wzrasta liczba zachorowań. Co wtedy?**

Problem z aktywnością w wodzie pojawia się, gdy z powodu lockdownu działanie pływalni czy aquaparków jest ograniczone. Wiemy już, że Polacy poradzili sobie z nim bardzo kreatywnie.

Miłośnicy aktywności nad wodą wybrali akwenty otwarte, w tym jeziora, rzeki. Tej zimy – wiemy to z mediów, ale również ze statystyk sprzedaży naszego sprzętu – niezwykłą popularność zyskało morsowanie i bardziej ekstremalne zimowe pływanie. Buty do morsowania, ręczniki oraz inne akcesoria naszej firmy były tak zwanym „must have” każdego morsa w Polsce.

Baseny zostały otwarte dla „kadry narodowej”, do której należy obecnie znaczna część Polaków pływających dotychczas półprofesjonalnie. Pozytywnym, ubocznym efektem uzyskiwania licencji triathlonowych, pływackich była konieczność weryfikowania stanu zdrowia przez lekarzy sportowych. Dzięki temu wiele osób musiało się poddać rutynowym badaniom, co odbyło się tylko z korzyścią dla profilaktyki zdrowotnej.

O tym, że ludzie chcą być aktywni w wodzie, świadczy zainteresowanie dobrej jakości sprzętem do pływania, oferowanym przez naszą firmę w rozsądnej cenie. Taki sprzęt można wykorzystać podczas treningu, później – w rekre-

acji, a gdy trzeba odłożyć go na półkę w przypadku kolejnego lockdownu... po prostu nie jest żal.

### **Sprzęt pływacki czy sprzęt prozdrowotny?**

Nasz asortyment do aktywności w wodzie jest tworzony z myślą o szerokim spektrum użytkowników. W swojej ofercie posiadamy na przykład specjalistyczne okulary do pływania dla osób z wadą wzroku. Oferujemy też sprzęt do aqua fitnessu, w tym pas wypornościowy, dyski i hantle, które z powodzeniem sprawdzają się podczas zajęć regeneracyjnych dla pracowników po ciężkim dniu pracy zarówno fizycznej, jak i tej na home office.

### **W jaki sposób zachęcić osoby, które jeszcze nie pokochały pływania, do tej aktywności sportowej?**

Nasze czepki, okulary pływackie, wioselka treningowe, płetwy wykorzystują trenujący pływaniem półprofesjoniści, którzy przygotowują się do zawodów open water. Bardzo mocno i z dużym przekonaniem angażujemy się w sponsorowanie i organizację wydarzeń sportowych, w ramach których startują indywidualni zawodnicy, ale również drużyny firmowe. Jesteśmy sponsorem najbardziej znanego w Polsce cyklu triathlonowego Garmin Iron Triathlon, a od zeszłego roku organizujemy profesjonalne zawody AQUA SPEED Open Water Series.

### **Czy można powiedzieć, że pływanie jest narzędziem wspierania pracowników, a poprzez to również i pracodawcy?**

Wierzmy, że właśnie takie zaangażowanie, a wręcz misja naszej firmy, czyli popularyzowanie pływania w Polsce jest odpowiedzią na wyzwanie, którym będzie utrzymanie pracowników w dobrej kondycji psychofizycznej. Tworzenie okazji do aktywnego spędzania czasu, wyzwania sportowe, przygoda i zabawa ze sportem to klucz do poradzenia sobie ze skutkami zdrowotnymi pandemii, jakie będziemy obserwować w kolejnych latach.





Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

# Outsourcing szkoleń



Zarządzanie  
szkoleniami

Nadzór  
nad terminami

Prowadzenie  
dokumentacji

Raportowanie



SEKA.pl

# Krzesła ergonomiczne

*Wygodne krzesło biurowe kojarzy się z meblem o szerokim oparciu i miękkim siedzeniu. Obowiązkowo z podłokietnikami. Kółka to "must have". A jednak typowy „fotel prezesa” wcale nie jest najzdrowszym wyborem dla kręgosłupa. Oto trzy propozycje krzeseł do pracy, które wywrą zbawienny wpływ na Twoją postawę.*

TEKST: Weronika de Oliveira  
ZDJĘCIA: materiały promocyjne



## BeYou

Ekipa odpowiedzialna za projekt o nazwie BeYou wyszła z założenia, że w czasie pracy przed komputerem czasem po prostu trzeba zmienić pozycję. A fotel powinien to ułatwiać. Tak powstał rozkładany mebel, który z łatwością można dopasować do własnych potrzeb. BeYou oferuje możliwość niemal swobodnego rozkładania oparcia i podłokietników. W efekcie na fotelu można usiąść klasycznie, okrakiem, „po turecku” czy z nogą w górze. Nie mówiąc już o tym, że można się na nim położyć!

## Komentarz SEKA S.A.

Polskie przedmiotowe przepisy prawa nie przewidują tego typu rozwiązań, dla stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1.12.1998 r. w sprawie bhp ma stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Dz.U 1998 nr. 148 poz.973.





## CoreChair

Na pierwszy rzut oka produkt ten zaskakuje wyjątkowo niewielkim oparciem. Jak siedzenie na takim fotelu może być wygodne? Otóż zostało ono dobrane w taki sposób, by zapewniać miednicy podparcie i zachowywać wyprostowaną postawę. Ruchomy rdzeń oparcia pozwala zaś na wychylenie bioder, dzięki czemu nawet siedząc w biurze, można wykonać proste ćwiczenia.

## Muista

Na nieco podobny pomysł wpadli twórcy fotela Muista, który kształtem przypomina... siodło. Mebel posiada łukowate nogi kojarzące się z koniem na biegunach oraz wklęsłe siedzisko. Można na nim usiąść okrakiem – niczym na prawdziwym koniu – lub przodem tak jak na zwykłym krześle. Konieczność utrzymania równowagi wymusza zachowanie właściwej postawy oraz trening kręgosłupa.

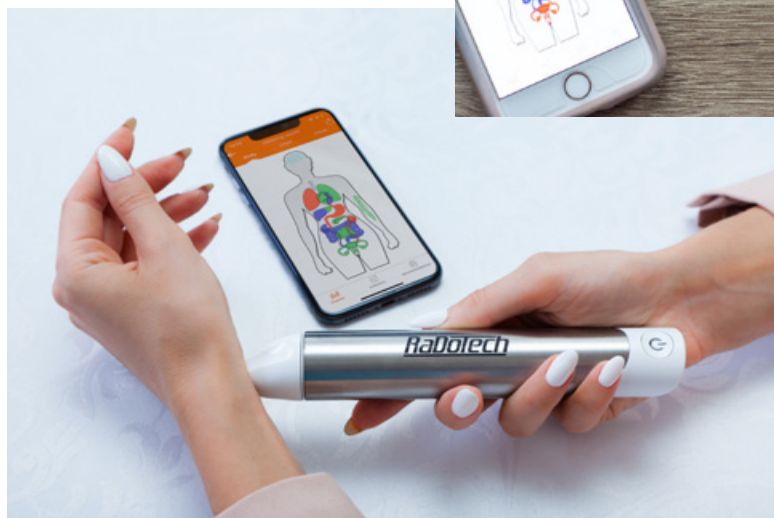
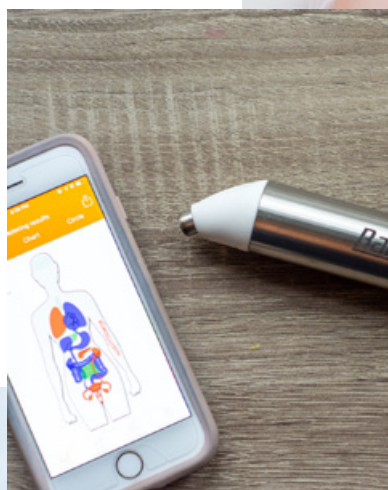




# Osobisty monitoring zdrowia

*Pandemia i trudności z dostaniem się do lekarza motywują do tego, by bardziej dbać o swoje zdrowie. Kluczem jest obserwacja kondycji ciała i przywiązywanie wagi do sposobu odżywiania. Wśród ciekawostek technologicznych ostatnich lat pojawiły się urządzenia, które mogą wspomóc w monitorowaniu stanu naszych organizmów.*

TEKST: Weronika de Oliveira  
ZDJĘCIA: materiały promocyjne



## Skaner zdrowia ciała

Wyobraź sobie, że za pomocą jednego małego urządzenia możesz samodzielnie sprawdzić stan swoich płuc, nerek, wątroby czy serca. Brzmi jak utopia? Propozycja rodem z filmu science-fiction? Być może, ale to właśnie proponuje firma RaDoTech, oferująca skaner zdrowia ciała.

Urządzenie ma postać metalowej różdżki ze specjalną końcówką, którą należy przyłożyć do punktu akupunkturowego na ciele, czyli miejsca, przez które według akupunktury przepływa energia. Odczyty urządzenia są przesyłane na aplikację, która pozwala sprawdzić stan poszczególnych narządów.



# Komfort pracy

*Odpowiednie skupienie i komfort to podstawy efektywnego działania.*

*W poprawie warunków pracy pomagają wynalazki stworzone przez projektantów czerpiących z osobistych doświadczeń.*

TEKST: Weronika de Oliveira  
ZDJĘCIA: materiały promocyjne



## Zatyczki do uszu nowej generacji

Współpracownik włączający irytującą muzykę, dziecko przeszkadzające na home office... Każdy pamięta sytuacje, w których miał ochotę po prostu zatkać uszy. Happy Ears to wynalazek, który ma zastąpić zwykłe, jednorazowe zatyczki do uszu. Powstał on jako odpowiedź na potrzebę odseparowania się od hałasu, którym wypełniony jest współczesny świat.

Zatyczki Happy Ears z powodzeniem można stosować w celu poprawy skupienia podczas pracy. Zostały wykonane z przetworzonego plastiku i zatwierdzone do użycia przez amerykańską Agencję Żywności i Leków. Co więcej, są przeznaczone do wielokrotnego stosowania, dzięki czemu ich użytkownicy generują odrobinę mniej śmieci.



Zielony

green

HRM

*Green HRM (green human resource management), czyli „zielone” zarządzanie zasobami ludzkimi to komponent zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi, uwzględniający kontekst ekologiczny jako podstawę podejmowanych decyzji kadrowych. Stanowi on istotny element wdrożenia koncepcji zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie.*

*Dąży do realizacji celów, jakie stawia „zielona” gospodarka.*

*Rozmowa z dr Izabelą Różańską-Bińczyk z Uniwersytetu Łódzkiego.*



**Przedsiębiorcy poszukują różnych sposobów na wyróżnienie się wśród pracowników (tych przyszłych, jak i obecnych), związanie ich z firmą, budowanie relacji. Jakimi działaniami powinni się zainteresować Pani zdaniem i jak powinni je wykorzystywać?**

Coraz więcej osób w wyborze pracodawcy nie kieruje się już tylko wysokością wynagrodzenia. Rośnie znaczenie tzw. kultury pracy, satysfakcji z wykonywanych obowiązków, dobrej atmosfery w pracy czy wartości, jakie reprezentuje firma.

Większość aktywnych pracowników to przedstawiciele pokolenia X oraz Y, zwanego także pokoleniem milenium. Przegląd wybranych badań wtórnych<sup>1</sup> wskazuje, że przy wyborze przyszłego pracodawcy przedstawiciele generacji X i Y biorą pod uwagę branżę działalności firmy oraz prestiż organizacji. Młodzi ludzie zwracają szczególną uwagę na to, czy firmy, do których aplikują, podejmują działania w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), m.in. czy dana organizacja troszczy się o środowisko naturalne. Milenialsi wolą pracować w proekologicznych firmach. Podkreślają że ich praca jest bardziej satysfakcjonująca, gdy mają możliwość wywierania pozytywnego wpływu na kwestie społeczne i środowiskowe. Szczególnie dla młodych ludzi kwestie ekologii są niesłychanie ważne. To pokolenie, które rzeczywiście zwraca uwagę na „zielony” wizerunek firmy – nie tylko podczas wyboru produktu czy usługi, lecz także w trakcie szukania pracy. O tym, jak ważne dla młodego pokolenia są sprawy związane z ekologią, świadczą chociażby Młodzieżowe Strajki Klimatyczne. Warto wziąć to pod uwagę, bo za parę lat będzie to pokolenie, które rozpocznie swoje zawodowe życie i można przypuszczać, że ekologiczna działalność firm będzie priorytetem przy wyborze pracodawcy.

Organizacjom, które chcą się wyróżnić na rynku pracy i zapewnić sobie przewagę konkurencyjną w obszarze pozyskiwania pracowników, rekomendowałabym wdrożenie działań wybranej praktyki green HRM, czyli „zielonego” motywowania pracowników.

Przede wszystkim warto tworzyć pracownikom możliwości do wykorzystania ich wiedzy i umiejętności w celu poprawienia efektywności ekologicznej firmy. Cenione jest także indywidualne podejście do pracownika oraz dbanie o balans między jakością życia zawodowego i wynikami organizacji. „Zielone” zachowania pracowników są nagradzane. W założeniu ma to pozytywnie oddziaływać na ich efektywność ekologiczną (będzie to jeden z motywatorów). Działania te obejmują m.in. monitorowanie kultury i postaw, a także promowanie:

- etyki prośrodowiskowej,
  - społecznej i moralnej odpowiedzialności za realizację celów zrównoważonego rozwoju,
  - dzielenia się wiedzą w odniesieniu do inicjatyw i programów środowiskowych oraz nagradzanie za ich realizację.
- Ciekawym rozwiązaniem są w tym obszarze działania

**Coraz więcej osób w wyborze pracodawcy nie kieruje się już tylko wysokością wynagrodzenia. Rośnie znaczenie tzw. kultury pracy, satysfakcji z wykonywanych obowiązków, dobrej atmosfery w pracy czy wartości, jakie reprezentuje firma.**

mające na celu poprawianie społecznej kondycji pracowników i promowanie zdrowego trybu życia prowadzącego do wzrostu ich dobrostanu (*wellbeing*). Sama koncepcja *wellbeing* polega na holistycznym podejściu do pracownika i zaspokajaniu jego różnorodnych potrzeb. Wyłoniono sześć kluczowych elementów wpływających na poczucie zadowolenia i spełnienia w pracy:

- sens (*purpose*) – czerpanie satysfakcji z tego, co się robi,
- poczucie wpływu i znaczenia swoich działań,
- relacje (*social*) – dobra atmosfera w pracy, życzliwe, szczerze i wspierające relacje z innymi ludźmi,
- finanse (*financial*) – bezpieczeństwo, stabilizacja finansowa,
- społeczność (*community*) – poczucie bycia częścią większej grupy, duma z pracy w danym miejscu,
- zdrowie fizyczne (*physical*) – dobre zdrowie, aktywność fizyczna.

Odwołując się do ostatniego elementu, czyli zdrowia pracowników okazuje się, że chociaż coraz więcej firm angażuje się w promowanie zdrowia, aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania się, to dużym wyzwaniem jest sprostanie oczekiwaniom pracowników w tym zakresie. Ciekawe wyniki badań przedstawione zostały przez Instytut Medycyny Pracy<sup>2</sup>. Pokazują one m.in., jakie są oczekiwania pracowników wobec firmy w zakresie promocji zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej.

- Aż 76% badanych pracowników chce dofinansowania karnetów do obiektów sportowo-rekreacyjnych poza firmą,
- 67% oczekuje udostępnienia w pracy pomieszczeń ze sprzętem kuchennym, gdzie można samemu przygotować prosty posiłek,
- 66% oczekuje bezpłatnych zdrowych przekąsek (np. owoców i warzyw),
- 66% chce mieć możliwość wyboru pory przerwy na posiłek i wydłużenia tej przerwy,

**Korzyści z podejmowania działań w obszarze promocji aktywności fizycznej w miejscu pracy są obustronne – zarówno dla pracowników, jak i pracodawcy. Należą do nich m.in. poprawa stanu zdrowia i samopoczucia pracowników, ale i poprawa jakości oraz efektywności pracy.**

- 63% chce organizacji imprez w plenerze dla personelu firmy (z ćwiczeniami, zabawami, grami sprawnościowymi oraz zdrowym jedzeniem),
- 62% oczekuje możliwości zakupu na terenie firmy zdrowych posiłków (np. w automacie, na stołówce albo za pośrednictwem cateringu),
- 61% chce dodatkowych udogodnień (np. stojaków, schowków, pryszniców dla osób przybywających do pracy rowerem, na rolkach, biegiem itp).

Co interesujące, to głównie wykształceni pracownicy z młodego pokolenia oczekują od pracodawców działań w zakresie wsparcia ich sprawności fizycznej. Oprócz wyżej opisanych oczekiwań pracownicy dodatkowo chcieliby: dofinansowania grupowych ćwiczeń pod okiem trenera, dofinansowania do uprawiania różnych sportów, sponsorowania udziału pracowników w turniejach sportowych oraz dofinansowania pracownikom zakupu, napraw czy konserwacji sprzętu sportowego. Ponadto częściej oczekują, by w prozdrowotnej ofercie firmy znajdowały się: spotkania z autorytetami w dziedzinie zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej, indywidualne konsultacje z dietetykiem/trenerem, aplikacje/urządzenia zachęcające do zdrowego trybu życia. Przedstawione wyniki badań wskazują, że oczekiwania pracowników wyraźnie przerastają to, co firmy rzeczywiście im oferują.

Korzyści z podejmowania działań w obszarze promocji aktywności fizycznej w miejscu pracy są obustronne – zarówno dla pracowników, jak i pracodawcy. Należą do nich m.in. poprawa stanu zdrowia i samopoczucia pracowników, ale i poprawa jakości oraz efektywności pracy, ograniczenie m.in. kosztów absencji chorobowej, zwiększenie poziomu satysfakcji zawodowej pracowników, poprawa wzajemnych relacji pomiędzy pracownikami – co przekłada się na integrację pracowników i lepszą atmosferę w pracy oraz poprawę wi-

zerunku firmy. Opisane działania w zakresie promocji zdrowego trybu życia wśród pracowników firmy pokazują, że pracodawcy dbają o swoich pracowników i słuchają ich, a także stosują nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi. To z pewnością jest element działalności firmy, który wyróżnia pracodawcę i może wpłynąć, jak potwierdzają przytoczone badania, na zachęcenie do aplikowania do tej firmy – szczególnie przez młode pokolenie pracowników. Co istotne, promocja zdrowego trybu życia jest jednym z podstawowych elementów wdrażania zrównoważonego rozwoju.

**Kryzysy nie sprzyjają myśleniu prośrodowiskowemu. Firma, gdy nie będzie miała interesu w określonym działaniu, nie podejmie wyzwania. Czy da się określić twardymi danymi, ile firma zaoszczędzi, zyska dzięki wdrożeniu idei green HR?**

Odpowiem tak: biznes już wie, że musi się zmienić, żeby mieć w przyszłości rynek, na którym będzie mógł działać. UE wprowadza obowiązki, regulacje prawne dotyczące zrównoważonego rozwoju, w tym dotyczące ochrony środowiska, np. regulacje dotyczące redukcji zanieczyszczeń powietrza czy segregacji odpadów. Firmy po prostu muszą się dostosować, wdrażać prawo i przestrzegać go ze względu na konsekwencje, nawet karne.

Wydarzenia związane z pandemią pokazały, że działalność firm w obszarze zrównoważonego rozwoju i GHRM („zielonego” zarządzania zasobami ludzkimi) powinna być powszechna. Rada Unii Europejskiej podkreśla wagę walki z pandemią oraz konieczność powrotu na ścieżkę zrównoważonego wzrostu, przy uwzględnieniu m.in. transformacji ekologicznej i transformacji cyfrowej, wyciągając wnioski z obecnego kryzysu. Również przedstawiciele organizacji biznesowych zaznaczają, że w perspektywie długoterminowej pandemia i wynikający z niej kryzys przyniosą korzyści dla firm rozwijających się w nurcie zrównoważonego rozwoju i GHRM.

Zrównoważony rozwój znajduje się również w centrum programów finansowych ogłoszonych przez rządy w celu ułatwienia odbudowy gospodarek. Np. pakiet od Komisji Europejskiej, dotyczący naprawy skutków pandemii, odnosi się do kluczowych tematów Europejskiego Zielonego Ładu i wzmacnia znaczną część jego strategii promujących neutralność węglową, gospodarkę o obiegu zamkniętym i zrównoważone finansowanie. Daje to szansę na odbudowę gospodarki według nowych zasad, z perspektywą na realne osiągnięcie założeń m.in. dotyczących neutralności klimatycznej (do 2050 roku).

Firmy obecnie są w decydującym momencie, aby zacząć działać na rzecz zrównoważonego rozwoju. Te organizacje, które działają zdecydowanie, mają szansę na stworzenie odporności i trwałej przewagi konkurencyjnej w perspektywie długoterminowej. Chciałabym zaznaczyć, jak istotne jest wdrożenie koncepcji GHRM w firmach i ściśle z tym związane działania w obszarze zrównoważonego rozwoju.





ju. Organizacje biznesowe mogą wówczas funkcjonować w taki sposób, by pozostawić po sobie świat dla następnych pokoleń. Mam przekonanie, że niezbędnym działaniem będzie w najbliższej przyszłości przekształcanie przedsiębiorstw w zrównoważone organizacje po to, aby zahamować degradację naszej planety. To jest główny powód, dla którego firmy powinny wdrażać te praktyki – to jest najważniejsza odpowiedź, ile firma zyska dzięki wdrożeniu koncepcji green HRM.

**Kto powinien szukać pracy bądź kto odnajdzie się zawodowo w obszarach związanych z green HR? Jakich ludzi, z jakich branż powinny szukać firmy, aby zrealizować skuteczne działania w tym obszarze?**

W mojej opinii pracownicy, którzy są specjalistami w swojej dziedzinie, rozumiejący i stosujący zasady zrównoważonego rozwoju w swojej pracy będą najbardziej pożądanym typem pracowników, których działalność przyczyni się nie tylko do osiągnięcia celów ekonomicznych, ale i do dalekosiężnego równoważenia potrzeb międzypokoleniowych, a także do zapobiegania w przyszłości istotnym problemom ekologicznym i społecznym. Stąd niezwykle ważne jest zastosowanie narzędzi green HRM, które kształtują postawy tzw. zrównoważonych pracowników. Według mnie w najbliższej przyszłości w każdym dziale kadr będzie zatrudniony specjalista od GHRM czy specjalista ds. zrównoważonego rozwoju. W Polsce wciąż istnieje nisza na takie rozwiązania. Niemniej w dużych firmach – najczęściej z kapitałem zagranicznym – takie stanowiska już funkcjonują.

Zgadzam się z J. Gontarkiem z Krajowego Ośrodka Zmian Klimatu (KOZK), który podkreśla, że w wielu firmach – szczególnie międzynarodowych korporacjach – zarządzający mają już świadomość, że proekologiczne podejście do gospodarki lada moment stanie się koniecznością. Tutaj pojawia się przestrzeń dla takich stanowisk jak m.in. climate officer i dla całego zespołu specjalistów w organizacjach w tym obszarze, którzy posiadają wiedzę

z najnowszych rozwiązań w zakresie ochrony środowiska, z obszaru funkcjonowania firmy, modeli biznesowych. Takie osoby powinny:

- znać regulacje prawne determinujące obowiązki sprawozdawcze,
  - rozumieć, jak zmiany klimatu będą wpływać na działalność firmy i jak jej działalność wpływa na środowisko,
  - być wrażliwe na sprawy środowiskowe,
  - posiadać wiedzę w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, gdyż ich rolą będzie m.in. kształtowanie postaw proekologicznych pracowników swojej organizacji.
- „Zieloni” pracownicy powinni też być elastyczni, empatyczni i komunikatywni.

#### PRZYPISY

<sup>1</sup> 3/4 of Millennials Would Take a Pay Cut to Work for a Socially Responsible Company, 2016, SUSTAINABLE BRANDS, <https://sustainablebrands.com/read/organizational-change/3-4-of-millennials-would-take-a-pay-cut-to-work-for-a-socially-responsible-company>; Gallup's Report „How Millennials Want to Work and Live” (<https://www.gallup.com/workplace/238073/millennials-work-live.aspx>); Most millennials would take a pay cut to work at an environmentally responsible company, <https://www.fastcompany.com/90306556/most-millennials-would-take-a-pay-cut-to-work-at-a-sustainable-company>.

<sup>2</sup> Korzeniowska E., Puchalski K., 2019, Co firmy powinny wiedzieć, by skutecznie promować zdrowe odżywianie i aktywność fizyczną pracowników? Raport z wyników reprezentatywnego badania 1000 pracowników średnich i dużych firm w Polsce, opracowany przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra J. Nofera, Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, w ramach umowy z Ministerstwem Zdrowia na realizację zadania publicznego określonego w Narodowym Programie Zdrowia na lata 2016-2020, <https://promocjazdrowiawpracy.pl/wp-content/uploads/2019/10/raport2019.pdf> [dostęp 28.02.2021].



**dr Izabela Różańska-Bińczyk**

Doktor nauk ekonomicznych. Jest też członkiem Rady Programowej Centrum Studiów Zrównoważonego Rozwoju na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz opiekunem Studenckiego Koła Naukowego Personalni.



# Dbaj o zdrowie, dbając o rośliny

*Epidemia koronawirusa sprawiła, że coraz więcej przedsiębiorstw decyduje się na wysyłanie pracowników do pracy zdalnej. Stanowisko do pracy w domu nie powinno być rozpraszające, jednak nie może zabraknąć wokół niego także roślin. Jak zadbać o własne zdrowie, dbając o rośliny?*

TEKST: Dominika Tomalak-Waślawska  
ZDJĘCIE: Valeria Ushakova / Pexels  
ZDJĘCIA ROŚLIN: Dominika Tomalak-Waślawska





## Wybierz rośliny oczyszczające powietrze

Rośliny to miły dla oka (i duszy) sposób na walkę z zanieczyszczeniami. Nie zastąpią one filtrów oczyszczających, ale są w stanie poprawić jakość powietrza w mieszkaniu. Jakie rośliny powinniśmy wybrać? Wśród wielu gatunków wyróżnione zostały te, które najlepiej wspomagają oczyszczanie atmosfery wokół nas. Na liście znalazły się między innymi: skrzydłokwiat, paproć, sansewieria, zielistka, fikus beniamina, dracena czy aglaonema. Gatunki te pochłaniają najwięcej toksycznych substancji. Warto mieć w mieszkaniu kilka roślin – wtedy radzą sobie najlepiej. Popularny skrzydłokwiat oraz fikus beniamina będą w stanie pochłoniąć dużo więcej szkodliwego formaldehydu. Jedna roślina będzie uzupełniała kolejną. Im jest ich więcej, tym zdrowiej.

## Dobierz gatunki do stanowiska

Zanim zdecydujesz się na zazielenienie swojego domowego stanowiska pracy, przeanalizuj warunki, jakie otrzymają Twoje rośliny. Warto zwrócić uwagę na dostęp do światła dziennego, natężenie słońca, temperaturę i bliskość źródła ciepła. Posiadając mniejsze pomieszczenie, warto skupić się na roślinach, które mają zwarty pokrój, natomiast jeśli dysponujemy większą ilością miejsca, możemy pozwolić sobie na gatunki rozrastające się szerzej. Bezpośrednio na biurku domowego biura lepiej postawić mniejsze rośliny, np. sansewierię, aglaonemę lub skrzydłokwiat. Będą one rosły stosunkowo wolno lub umiarkowanie i nie sprawią większego kłopotu. Okazy większe można ustawić przy meblach lub w niedalekiej odległości – tak, aby wzrok znad komputera mógł wyłapać zielone punkty, które odprężają nasze oczy.

Niezwykle istotne w doborze roślin jest także światło. W dobrze oświetlonych mieszkaniach nie będzie kłopotu z ustawieniem danej rośliny. Miejsca z mniejszym dostępem światła dziennego także nie powinny sprawiać kłopotu. W takich stanowiskach mogą bowiem zamieszkać oczyszczające powietrze paprocie, sansewierie czy zielone odmiany aglaonemy (np. aglaonema cutlass czy aglaonema maria).

## Zdecyduj, ile czasu chcesz poświęcić roślinom

Rośliny to organizmy żywe, które oprócz umilania nam stanowiska pracy potrzebują pielęgnacji. Wśród tych, które najlepiej oczyszczają powietrze, znajdują się gatunki mniej i bardziej wymagające. Podczas wyboru roślin odpowiednich do warunków, jakie posiadamy w domowym miejscu pracy, warto przeanalizować także ilość czasu, jaką możemy poświęcić na ich pielęgnację. Do roślin najmniej wymagających będą należały sansewierie i draceny. Nieco więcej uwagi potrzebują fikusy czy też paprocie. Do podstawowych czynności pielęgnacyjnych kolekcji roślinnych



paproć



aglaonema



**fiskus benjamina**



**sansewiera**



**skrzydłokwiat**

zalicza się podlewanie, nawożenie i analiza przyrostów. Te zajęcia pielęgnacyjne, które dla jednych z nas są niezwykle odprężające po czasie pracy, dla innych mogą mieć zupełnie przeciwny wydźwięk. Podlewanie, zraszanie, nawożenie roślin może wpłynąć niezwykle pozytywnie na nasze zdrowie psychiczne. Istotnym elementem pielęgnacji roślin jest także ich przesadzanie – takie prace powinny być wykonywane co roku w okresie wiosennym. Zabieg ten może być jednym ze sposobów na relaks po intensywnym dniu pracy, na przykład przed ekranem komputera.

Rośliny w naszym otoczeniu odgrywają niezwykle istotną rolę. Spełniają nie tylko funkcję estetyczną, lecz także wpływają realnie na nasze codzienne życie i zdrowie. Warto uzupełnić codzienne otoczenie o zielonych przyjaciół, by dzięki nim zadbać o swoją przestrzeń oraz o energię fizyczną i psychiczną.



**Dominika Tomalak-Wacławska**

Miłośniczka zielonych roślin doniczkowych. Założycielka łódzkiego roślinnika. Na co dzień udowadnia, że przysłowiowa „ręka do roślin” nie ma większego znaczenia w ich hodowaniu, najważniejsza jest bowiem miłość. Prowadzi w Łodzi „roślinnik”. [Facebook.com/roslinnik](https://www.facebook.com/roslinnik)





Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

# Ochrona środowiska



Eco-outsourcing

Pomiary

Opracowania

Sprawozdania

Audyty

środowiskowe

Szkolenia



SEKA.pl

# Poznaj naszą nową linię biznesową

## SEKA *Skills*

Nasi Klienci działają w bardzo dynamicznie zmieniającej się i turbulentnej rzeczywistości. Aby sprostać wyzwaniom dzisiejszego świata i odnieść sukces w biznesie, potrzebują właściwych kompetencji.

Szkolenia i dedykowane programy SEKA *Skills* wzmacniają odpowiednie umiejętności i postawy wpierające rozwój.

## Obszary ekspertyzy SEKA *Skills*

Dla HR,  
Działów  
Kadry i Płace

Dla Lidera

Dla Produkcji  
i Biznesu

Dla Sił  
Sprzedaży

Szukasz dedykowanego rozwiązania dla swojego zespołu?

Skontaktuj się z nami!

Projektujemy szkolenia zgodnie z celami biznesowymi naszych Klientów,  
co gwarantuje skuteczność.

Interesują Cię szkolenia otwarte?

Skontaktuj się z nami!

Największy wybór, bogata tematyka.

**Zapraszamy do współpracy**

**Alicja Kubowicz, [alicja.kubowicz@seka.pl](mailto:alicja.kubowicz@seka.pl), tel. 786 813 649**



## SEKA Skills zaprasza na warsztaty otwarte z cyklu „Poznaj nas”

### Zarządzanie wiedzą w organizacji

Celem spotkania jest zapoznanie uczestników z systemem zarządzania wiedzą w organizacji, a także połączenie rozwoju pracowników produkcyjnych i biurowych z procesami oraz potrzebami organizacji.

- Narzędzia do zarządzania wiedzą i rozwojem pracowników (matryce umiejętności, instrukcje stanowiskowe, karty rozwoju)
- Samoocena i ocena pracownika (wyznaczenie i zaplanowanie potrzeb rozwojowych)
- Łączenie szkoleń ze strategią organizacji
- Transfer wiedzy pomiędzy obszarami/działami
- Audyt organizacji samouczącej się (Tablica Kamishibai)
- Wizualizacja procesu zarządzania wiedzą (planowanie szkoleń)

### Budowanie matrycy umiejętności, czyli jak zarządzać rozwojem pracowników w organizacji

Celem spotkania jest zainspirowanie do budowy matryc umiejętności i zarządzania kompetencjami oraz zastępowalnością w organizacji.

- Definiowanie umiejętności i kompetencji
- KPI i cele firmy w matrycy
- Zarządzanie matrycą w organizacji (umiejętności ogólne i szczegółowe)
- Rozwój pracowników w oparciu o wdrożone matryce
- Mierniki i wizualizacja procesu zarządzania rozwojem pracowników

### Doskonałość operacyjna jako narzędzie tworzenia kultury opartej na wiedzy i zaangażowaniu pracowników

Celem spotkania jest zapoznanie się uczestników z narzędziami i metodami do realizacji ciągłego doskonalenia w organizacji.

- Narzędzia do rozwiązywania problemów oraz realizacji procesu doskonalenia procesów i przepływu
- Przyczyny źródłowe pojawiających się problemów
- Prezentacja narzędzi do weryfikacji i monitorowania zgłoszeń usprawniających procesy realizowane przez pracowników
- Angażowanie pracowników w ciągłe doskonalenie
- W jaki sposób wdrożyć spotkania, proces audytowania i wizualizacji ciągłego doskonalenia?
- Ciągłe doskonalenie jako DNA organizacji i jej kultury

**Kiedy: 13.04.2021**

**Jak: on-line**

**Cena: Bezpłatnie**

**Kiedy: 18.05.2021**

**Jak: on-line**

**Cena: Bezpłatnie**

**Kiedy: 15.06.2021**

**Jak: on-line**

**Cena: Bezpłatnie**

OCHRONA ZDROWIA PRACOWNIKÓW – TRUDNE WYZWANIA

# L4 podczas pracy zdalnej





*Jeśli pracodawca udowodni, że pracownik przebywa na fikcyjnym zwolnieniu lekarskim, wówczas może udzielić nagany takiemu pracownikowi, a nawet zwolnić pracownika w trybie dyscyplinarnym.*

TEKST: Katarzyna Plewka-Gembalska  
ZDJĘCIE: Karolina Grabowska / Pexels

#### **Czy jest sposób na weryfikację „prawdziwości” L4 ze strony pracodawcy?**

Pracodawca zawsze może dokonać weryfikacji formalnej prawidłowości wystawionego zwolnienia lekarskiego, a jeśli stwierdzi błędy, może wnioskować do pracownika o dokonanie zmian w treści L4.

Co do samej kontroli prawidłowości wystawiania i wykorzystywania zwolnień lekarskich, zagadnienie reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz.U. 1999 Nr 65, poz. 743).

Rozporządzenie przewiduje dwie możliwości kontroli pracowników korzystających z L4: przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych – zarówno z własnej inicjatywy (niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa), jak i na wniosek pracodawcy, a także przez pracodawcę jako płatnika składek na ubezpieczenie chorobowe, pod warunkiem, że pracodawca zgłasza do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych.

Pracodawca wykonuje kontrolę sam bądź przez upoważnionego pracownika. Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy z powodu choroby polega na sprawdzeniu, czy w okresie zwolnienia lekarskiego pracownik nie wykonuje pracy zarobkowej lub czy nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jego celem.

Należy pamiętać, iż niestosowanie zwolnień również ma swoją „ciemną stronę”, która widoczna jest zwłaszcza w dzisiejszych czasach. Łatwo wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik przychodzi do pracy pomimo choroby

***Należy pamiętać, iż niestosowanie zwolnień również ma swoją „ciemną stronę”, która widoczna jest zwłaszcza w dzisiejszych czasach. Łatwo wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik przychodzi do pracy pomimo choroby.***

– co w czasach COVID-19 może doprowadzić do tragedii. W tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. I PKN 44/00 sąd wskazał, że: „Przejawem troski pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy” (art. 211 pkt 5 k.p w związku z art. 100 § 2 pkt 3 k.p). Art. 211 pkt. 5 Ustawy z dnia 26 czerwca 1964 r., Kodeks pracy, dalej jako „k.p”, stanowi, że: „Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika”. Pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.

#### **Jeżeli udowodnimy pracownikowi, że L4 jest fikcyjne, to...?**

Jeśli pracodawca udowodni, że pracownik przebywa na fikcyjnym zwolnieniu lekarskim, wówczas może udzielić nagany takiemu pracownikowi, a nawet zwolnić go w trybie dyscyplinarnym. Typowym przykładem zachowania pracownika nadużywającego zwolnienia lekarskiego jest sytuacja, gdy pracownik wyjeżdża na wczasy podczas zwolnienia lekarskiego. Najczęściej ów pracownik ujawnia swoje wojaże w mediach społecznościowych, co spotyka się z uzasadnionym niezadowolaniem pracodawcy.

Warto jednakże pamiętać, że zdarzają się wyjątki. Znany jest przykład pana, który podczas zwolnienia lekarskiego wyjechał poza miejsce zamieszkania. Pracodawca zwolnił

*Pamiętać należy, iż w świetle przepisów to pracodawca ponosi całe ryzyko społeczno-gospodarcze prowadzenia działalności gospodarczej i to od pracodawcy oczekuje się takiej organizacji pracy, aby w przypadku choroby pracownika zapewnić dokończenie projektu przez inne osoby.*

takiego pracownika, jednak ten skutecznie odwołał się do sądu. Podczas sprawy tłumaczył się, że zwolnienie lekarskie było udzielone w związku z kłopotami psychicznymi, a wyjazd był realizacją lekarskiego zalecenia – konieczności zmiany środowiska.

Tak więc w każdej sytuacji należy indywidualnie i wyjątkowo starannie przeanalizować sytuację pracownika.

**W jaki sposób pracodawca może się zabezpieczyć przed nadużyciami w tym zakresie?**

Moim zdaniem pracodawca, aby zabezpieczyć się przed nadużyciami wynikającymi ze zwolnień, powinien przeprowadzić to dwutorowo. Po pierwsze – przeprowadzając kontrole, a po drugie – stosując profilaktykę, czyli organizując szczepienia przeciwko grypie albo zajęcia sportowe, a także dbając o dobrą atmosferę pracy. Choć powyższe rozwiązania w dzisiejszych czasach to altruizmy, jednakże stosunkowo często zdarza się pracodawcom zapominać, iż tylko praca w zgranym zespole pozwoli pracownikom na zachowanie „zdrowego ducha w zdrowym ciele”.

**Czy pracodawca może wymagać wykonywania obowiązków służbowych, kiedy pracownik pracuje w systemie home office i zachoruje (przechodzi na L4)? Czy pracodawca może oczekiwać od pracownika dokończenia np. pilnego projektu?**

Nie, pracodawca nie ma prawa wymagać od pracownika wykonywania obowiązków służbowych podczas zwolnienia lekarskiego. Takiego rozwiązania nie można oczekiwać zarówno podczas pracy w zakładzie, jak i podczas pracy zdalnej.

Pamiętać należy, iż w świetle przepisów to pracodawca ponosi całe ryzyko społeczno-gospodarcze prowadzenia działalności gospodarczej i to od pracodawcy oczekuje się takiej organizacji pracy, aby w przypadku choroby pracownika zapewnić dokończenie projektu przez inne osoby.

**Jestem programistą na home office, zatrudnionym na umowę o pracę. Spadłem z krzesła, ponieważ tak niefortunnie usiadłem. W wyniku upadku złamałem rękę. Czy to był wypadek w pracy, czy w domu? Co dalej?**

Bez wątplenia opisana sytuacja to przykład wypadku przy pracy. Spełnione zostały wszystkie przesłanki, które winny być stwierdzone łącznie, gdy mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy, a mianowicie nagłość, zdarzenie spowodowane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, a także związane z pracą.

Przesłanka związku zdarzenia z pracą niejednokrotnie sprawia pracodawcom problemy. W przypadku ustalania zewnętrzności przyczyny wypadku czy też wystąpienia urazu często konieczna i decydująca jest opinia lekarza. Do pracodawcy należy natomiast ocena związku z pracą i ustalenie, czy taki związek istniał w danym przypadku. Ocena ta bywa trudna, zwłaszcza w przypadku pracy zdalnej, gdzie bieżący nadzór pracodawcy nad pracownikiem jest mocno ograniczony.

**A jeżeli podczas pracy na home office ulegam wypadkowi przy użyciu służbowego sprzętu, to...?**

Dla oceny, czy przy wypadku w domu mieliśmy do czynienia z użyciem sprzętu służbowego, czy domowego ma to drugorzędne znaczenie. O wiele ważniejszą kwestię odgrywa związek przyczynowy samego zdarzenia z pracą. Ile przypadków, tyle przykładów można wskazywać. Jeśli bowiem używając laptopa, wkładamy do kontaktu wtyczkę podczas pracy i nastąpi „przepięcie”, podczas którego nastąpiłby uraz ręki, to wtedy na pewno będziemy mieć do czynienia z wypadkiem przy pracy, ale już jeśli powyższe nastąpiłoby w środku nocy, gdy korzystając ze służbowego laptopa, graliśmy w grę, to wówczas nie zostałyby to zakwalifikowane jako wypadek przy pracy.



**Katarzyna Plewka-Gembalska**

Radca prawny prowadzący Kancelarię Radcy Prawnego; od 20 lat zajmuje się prawem jako doradca i wykładowca, pomaga klientom indywidualnym i biznesowym.  
kpg@kancelariaradcyprawnego.info





Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

# Obsługa kadrowo-płacowa



Dokumentacja  
pracownicza

Naliczanie płac

Konsultacje  
prawne

Reprezentacja  
przed:  
ZUS, PIP, US



SEKA.pl

# Jak zadbać o równowagę psychiczną i work-life balance?

## Przewlekły stres nie jest Twoim przyjacielem

*Według dostępnych badań Polacy są najbardziej zestresowanym społeczeństwem Europy<sup>1</sup> – aż 80% pracowników deklaruje doświadczanie czynników powodujących stres. Ponad 25% pracowników uważa również, że pracodawca nie jest zainteresowany ich samopoczuciem psychicznym i nie przywiązuje do tego należytej wagi.<sup>2</sup>*

TEKST: Filip Stratyński

Powodów tego stanu można się doszukiwać w wielu płaszczyznach. Jako kraj jesteśmy w trakcie rozwijania naszego młodego kapitalistycznego ustroju i coś, z czym mamy dzisiaj do czynienia, w krajach z dłuższą historią miało miejsce kilkadziesiąt lat temu. Terminy wizji i misji firmy dzisiaj są powszechnie znane, mam jednak wrażenie – opierając je na wynikach wymienionych badań – że ich wdrażanie w życie i tym samym ich współrealizowanie z personelem nadal jest ewenementem na polskim rynku.

Z jednej strony stres jest doskonałym motywatorem do działania – pomaga w skupieniu się i realizacji nowych zadań. Jednak w sytuacji ciągłego oddziaływania zaczyna przynosić więcej szkody niż pożytku. Permanentny stres zacznie odbijać się na stanie zdrowia psychicznego, fizycznego, jakości pracy i przede wszystkim na relacjach rodzinnych i towarzyskich, a to z kolei przekłada się na jakość pracy – i w ten sposób koło się zamyka. Dlatego tak niezwykle ważne jest, aby znaleźć dla siebie indywidualny (zdrowy) sposób odreagowywania stresu.

Jednym z dostępnych rozwiązań jest aktywność fizyczna, a konkretnie bieganie. W mojej ocenie to najtańsza i najzdrowsza forma aktywności fizycznej. Wśród biegaczy jest takie powiedzenie, że jeżeli po 60 minutach biegu nie znajdziesz rozwiązania na jakikolwiek problem, to znaczy, że ten problem nie ma rozwiązania. I zadam Ci pytanie: czy widziałeś kiedyś smutnego biegacza? No właśnie.

Bieganie – jak każda forma aktywności fizycznej – powoduje wydzielanie hormonów szczęścia (endorfin), które skutecznie obniżają poziom hormonu stresu (kortyzolu). I – co ważne – nie musisz się ścigać, brać udziału w zawodach czy trenować dla poprawy wyników. Wystarczy, że założysz buty i wyjdiesz z domu potruchtać 30-40 minut. Jeżeli nigdy wcześniej nie uprawiałeś żadnej aktywności lub masz kilkuletnią przerwę, to oczywiście powinieneś przygotować swój organizm i stopniowo wydłużać czas trwania aktywności, zaczynając nawet od 15 minut marszobiegu. Jednak to, co najistotniejsze, czyli sam fakt rozpoczęcia pracy z własnym ciałem przynosi natychmiastowe efekty. Już po kilku razach zauważysz redukcję stresu, wyciszenie, pozbycie się „natłoku” myśli o sprawach zawodowych, poprawę przemiany materii, a także jakości i jędrności ciała, regulację wagi i w konsekwencji pozbycie się zbędnych kilogramów, a co najważniejsze – będzie to miało wpływ na Twoje relacje z najbliższymi i otoczeniem. Zależność jest prosta (i wcale nieprzypadkowa): mniej stresu po pracy to mniej stresu w domu, to lepsze relacje w domu, to lepsze emocje w pracy.

Regularne bieganie będzie miało również wpływ na Twoją mentalność. Wyobraź sobie, że jako osoba, która nigdy nie uprawiała żadnej aktywności, przebiegasz 5 km. Albo że po raz pierwszy udało Ci się schudnąć 5 kg bądź pozbyłeś się astmy, mimo że lekarze mówili Ci, że pozostanie z tobą do





końca życia. Podczas biegu można też poznać fantastyczną osobę. Są to wspaniałe efekty Twojej decyzji, a co na to Twój mózg? Pojawiają się myśli takie jak: „jestem super”, „dałem radę”, „jestem niesamowita”, „jestem wartościową osobą”. To z kolei przekłada się wprost na realizację Twoich codziennych zadań służbowych. Stawianie sobie nawet niewielkich celów sportowych pozytywnie wpływa na budowanie Twojej pewności siebie. Osiągając je, doświadczasz efektu sprawczości, wpływu na własne życie i na własne otoczenie. Te wszystkie – jak się wydaje z pozoru – drobne efekty są w istocie kamieniami milowymi w procesie Twojej przemiany w osobę zrelaksowaną, pewną siebie, mającą wspaniałe relacje w pracy i w domu. Realizacja celów sportowych z całą pewnością przekłada się na osiąganie celów zawodowych. Konsekwencja w działaniu, umiejętność zarządzania sobą w czasie, planowania zadań i poszczególnych etapów projektu to efekty uboczne uprawiania aktywności, którą przecież musisz zaplanować (kiedy i o której), określić, co robisz (cel) i jak chcesz to osiągnąć (etapy). Wykorzystanie i wdrożenie w życie tych „efektów ubocznych” przychodzi bezwiednie i – rzekłbym – prawie nieświadomie. Po prostu – mając poczucie sprawczości, robisz to.

Jest jeszcze jeden aspekt uprawiania sportu. Już przez sam fakt tej aktywności fizycznej staniesz się osobą bar-

dziej świadomą swojego ciała i organizmu jako całości. Z mojego doświadczenia wynika, że każda osoba regularnie uprawiająca bieganie z czasem znacznie więcej uwagi przywiązuje do profilaktyki zdrowotnej niż osoby, które aktywności nie uprawiają. Mam wrażenie, że działa tu efekt „społecznej odpowiedzialności” za siebie. Aby pokazać swoją postawą, że profilaktyka zdrowia jest ważna, sam też ją praktykuję<sup>3</sup>. Dbanie o ten aspekt, regularne obserwowanie organizmu i wykonywanie nawet podstawowych badań<sup>4</sup> przyczynia się do wzrostu własnej świadomości w zakresie zdrowia i jego profilaktyki, a co za tym idzie zyskujemy również wpływ na profilaktykę zdrowia osób z naszego najbliższego otoczenia.

Od 2013 roku ścigam się w biegach ulicznych i triathlonie na długich dystansach. Początkowo bieganie służyło jedynie zmniejszeniu stresu, poprawie sylwetki i redukcji zbędnych kilogramów. Z czasem ten rodzaj sportu stał się moją pasją, zastępując wszystkie inne dyscypliny, z którymi byłem związany. Obecnie trenuję na wyższym poziomie, nie zapominam jednak, czemu ma mi ta pasja służyć: zachowaniu równowagi emocjonalnej, relaksowi i praktykowaniu sprawności fizycznej.

Polecam tę formę aktywności każdej osobie, bez względu na wiek i doświadczenie sportowe.

Jako trener mentalny wykorzystuję ją bardzo często w pracy z klientami, którzy, spędziwszy wiele lat w siedzącej pracy, pragną zmian w swoim życiu – zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym.

#### PRZYPISY

<sup>1</sup> „Workforce View in Europe 2019” Automatic Data Processing

<sup>2</sup> Stres i satysfakcja 2018” Hays Poland

<sup>3</sup> Pomijam w tym miejscu fakt badań lekarskich w sytuacji, kiedy zamierzasz startować w zawodach. Mimo że nie są one wszędzie wymagane, to jednak dla własnego bezpieczeństwa warto je zrobić przynajmniej w podstawowym zakresie.

<sup>4</sup> Badanie krwi i EKG można wykonać w poradni POZ – często bez opłat.



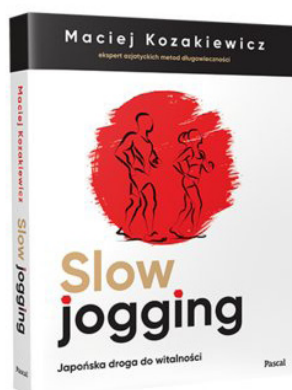
#### Filip Stratyński

ekspert w analizie finansów, budżetów i przepływów pieniędzy. Poprzez sport wyrobił w sobie nawyk planowania i konsekwentnego realizowania poszczególnych punktów planu. Wykorzystując posiadane cechy i predyspozycje, pomaga pozbyć się negatywnych nawyków zarówno w życiu, jak i w portfelu. [filipstratynski.com](http://filipstratynski.com)

# Truchtem po zdrowie czy biegiem po depresję?

TEKST: dr Maciej Kozakiewicz  
ZDJĘCIE: materiały autora

*Żyjemy w czasach, gdy większość ludzi stara się w jakiś sposób zaimponować innym i pokazać, że nie jest mięczakiem. Ma to również znaczenie w zespołach firmowych opartych o mniej lub bardziej akceptowaną rywalizację.*



Stąd rośnie wciąż popularność przygotowania i startu do zawodów biegowych jako prostej i dostępnej metody na uruchomienie adrenaliny. Byłem nieco skonfundowany, gdy uświadomiłem sobie, że brak świadomości zamienia tak cenne inicjatywy jak „Wings for Life World Run” w ryzykowne zdrowotnie przedsięwzięcie. Oczywiście każdy z uczestników ma wsparcie w bardziej doświadczonych kolegach i wynajmowanych profesjonalnie trenerach. Problem w tym, że nie da się z nikogo zrobić „biegacza bez kontuzji” w kilka tygodni.

Na poparcie tezy wyjściowej przytaczam fragment z książki Kelly’ego Starretta *Gotowy do biegu*: „Mając czterdziestkę na karku, zdążyłem nabawić się tyłu kontuzji, że wyglądałem, jakbym grał w filmie *Martwe zło*. Chroniczne klucie w kolanie i bóle pleców skutecznie niweczyły wszystkie moje niezdarne próby osiągnięcia kolejnych biegowych celów. Jakby tego było mało, każda następna kontuzja, wraz z nieodłącznym psychicznym dołkiem, powodowała u mnie wzrost wagi<sup>11</sup>. To nie jest fragment thrillera. Słowa te wypowiada o sobie jeden z najbardziej uznanych amerykańskich trenerów i fizjoterapeutów, uprawiający przez całe dorosłe życie różnorodne sporty.

Dlatego kluczową zasadą treningu powinna być przyjemność i jedynie lekkie zmęczenie. Jedną z najlepszych recept

na czasy pandemii jest rekomendowany przez światowe autorytety, m.in. lekarza i maratończyka prof. Marka Cucuzzellę slow jogging. Jest to truchtanie w bardzo wolnym tempie (może być znacznie wolniejsze niż zwykły marsz). Technika ta przybyła do nas z Japonii i jest określana mianem biegania w tempie niko niko (czyli biegania z uśmiechem). Twórcą tej techniki biegania jest Hiroaki Tanaka, profesor z Uniwersytetu Fukuoka, który pracował w Instytucie Badań nad Aktywnością Fizyczną. Kluczowe tematy badawcze, które podejmował na Wydziale Nauk o Sporcie, obejmowały między innymi opracowania programów aktywności fizycznej w celu zapobiegania chorobom związanym ze stylem życia i ich leczenia, minimalizacji potrzeby długoterminowej opieki medycznej i łagodzenia problemów związanych ze starzeniem się, a także opracowania systemu wspomagającego ludzi w wyrabianiu codziennego nawyku podejmowania aktywności fizycznej.

Slow jogging jest w zasadzie dla wszystkich ze względu na niską intensywność wysiłku, którą ustala się indywidualnie w zależności od stopnia zaawansowania. Jest szczególnie polecany osobom w wieku dojrzałym, seniorom oraz tym, którzy rozpoczynają przygodę z aktywnością po chorobie, bardzo długiej przerwie czy w ramach walki z nadwagą. Może być również wykorzystywany w treningu w konkurencjach wytrzymałościowych jako podbudowa do szyb-





*Slow jogging jest w zasadzie dla wszystkich, ze względu na niską intensywność wysiłku, którą ustala się indywidualnie w zależności od stopnia zaawansowania. Regularnie uprawiany slow jogging poprawia też funkcje poznawcze mózgu i stanowi ważny oręż w opóźnianiu procesów inwolucyjnych (starzenia się) oraz demencji starczej.*

kiego biegania. Jest to również fantastyczna forma ruchu dla biegaczy w okresie rekonwalescencji lub środek regeneracyjny pomiędzy intensywniejszymi treningami. Kluczem do slow joggingu jest tempo niko niko, tłumaczone jako tempo (bieg) z uśmiechem. Oznacza to coś więcej niż znane nam tempo konwersacyjne. Niko niko to tempo, przy którym mamy się dobrze czuć, być zadowolonym z życia, nie męczyć się. Te subiektywne odczucia wskazują, że dla każdego tempo niko niko będzie oznaczało poruszanie się z inną prędkością, w zależności od aktualnej kondycji. Uprawiając slow jogging, powinno się łądować na śródstopiu, miękko, wykorzystując naturalne amortyzatory w stopach.

Regularnie uprawiany slow jogging poprawia też funkcje poznawcze mózgu i stanowi ważny oręż w opóźnianiu procesów inwolucyjnych (starzenia się) oraz

demencji starczej. Ponadto zmniejsza ryzyko zachorowań na Alzheimera. Regularny ruch w wolnym tempie pobudza wszystkie funkcje organizmu, poprawia samopoczucie i sprawia, że stajemy się bardziej witalni i nastawieni optymistycznie do życia. Również zadania, które są nam powierzane, przychodzą nam z większą lekkością i poczuciem satysfakcji. Łatwiej się też regenerujemy po wysiłku i poprawiamy jakość snu. Czegoż nam potrzeba więcej?

PRZYPISY

<sup>1</sup> K. Starrett, *Gotowy do biegu*, Wydawnictwo Galaktyka 2015, s. 9



**dr Maciej Kozakiewicz**

mentor witalny, instruktor slow joggingu, instruktor nordic walking. Autor bestsellera „Slow Jogging. Japońska droga do witalności” oraz książki „Slow life. Japoński sposób na życie w zdrowiu i długowieczności”.  
Więcej informacji: [slowjogging.run](http://slowjogging.run)

# Odejdź od biurka na 15 minut

W czasach, kiedy ogromna część naszego życia rozgrywa się na siedząco – przy komputerze, za kierownicą czy też na kanapie – wiedza, jak zadbać o swoje ciało, aby nie cierpieć z powodu bólu pleców i innych typowo „cywilizacyjnych” dolegliwości, jest wręcz bezcenna.

Proponujemy Wam Office Yogę – zestaw kilku prostych ćwiczeń możliwych do wykonania w warunkach domowych lub biurowych, z wykorzystaniem jedynie krzesła i ewentualnie paska/ręcznika. Jeśli spędzacie dużo czasu w pozycji siedzącej i chcecie zadbać o prawidłową postawę ciała, zredukować zmęczenie głowy i ciała lub kreatywnie i zdrowo wykorzystać przerwę w pracy, to ta sekwencja jest właśnie dla Was.

**1.** Skłon w siadzie – siedząc na krześle, rozszerz nogi tak, aby kolana przekroczyły linię bioder, i pochyl tułów do głębokiego skłonu. Chwyć dłońmi za łokcie i pozwól głowie opadać w dół. Pozostań w pozycji przez kilka oddechów.

**2.** Z poprzedniej pozycji przejdź do skrętu – ustaw jedną dłoń pomiędzy stopami (jeśli nie sięgasz do podłogi, możesz podłożyć np. grubą książkę), pionowo pod barkiem. Drugą rękę unieś do sufitu i skręć całe ciało wokół osi kręgosłupa; możesz spojrzeć na górną rękę. Powtórz ćwiczenie na drugą stronę ciała.



1



2



3



4





**3.** Rozciąganie bioder – siedząc na krześle, załóż nogę na nogę tak, żeby kostka znalazła się powyżej kolana, a kość piszczelowa możliwie równolegle do podłogi. Oprzyj przedramiona na górnej nodze i pochyl tułów do lekkiego skłonu. Utrzymuj proste plecy i rozciągnięty tył szyi. Staraj się kierować kolano górnej nogi w dół – poczuć, jak podczas tego ćwiczenia rozciąga się biodro i pośladek.

**4.** „Otwieranie” klatki piersiowej – przesun się biodrami na sam brzeg krzesła, sięgnij rękami w tył i chwyć za krawędź siedziska. Wypnij klatkę piersiową do przodu i unieś mostek w górę. Ściągnij mocno łopatki w tył.



**5.** Siądź prosto na krześle, spleć dłonie i wyprostuj ręce przed sobą na wysokości barków. Odwiń wnętrza dłoni od siebie i „wypchnij” mocno do przodu, zaokrąglając górne plecy (koci grzbiet). Zostań w tej pozycji przez kilka oddechów, po czym z wdechem przenieś proste ręce ponad głowę, przeciągnij się i wyprostuj plecy. Spójrz w stronę dłoni.



**6.** Garudasana (pozycja orła) – siedząc, załóż nogę na nogę, dość głęboko; jeśli to możliwe, zahacz stopę o łydkę. Podobnie spleć ręce – przełóż jeden łokieć ponad drugi, skrzyżuj przedramiona i połącz wnętrza dłoni. Pozostając w siadzie, wyciągnij się w górę, unieś ręce, opuść barki i oddal dłonie od twarzy. Spójrz w górę.

**7.** Rozciąganie szyi – usiądź prosto. Chwyć lewą ręką za krawędź krzesła w linii z biodrem. Prawą ręką sięgnij nad głowę do przeciwnego ucha i odchyl głowę w stronę prawego barku. Jeśli czujesz spięcie w szyi, działaj z wyczuciem. Staraj się nie pochylać głowy w dół. Powtórz ćwiczenie na drugą stronę ciała.



**8.** Gomukhasana rąk (tzw. agrafka) – usiądź na krześle przodem do oparcia, ustaw nogi szeroko. Lewą rękę wyciągnij w górę, zegnij łokciec i sięgnij dłonią pomiędzy łopatki. Prawą ręką sięgnij najpierw w dół, zegnij łokciec i spróbuj chwycić za przeciwną dłoń za plecami. Jeśli wydaje ci się to niemożliwe, możesz użyć paska lub ręcznika jako przedłużenia chwytu. Kieruj górny i dolny łokciec w kierunku osi kręgosłupa. Utrzymuj proste plecy i odchyl lekko głowę w tył.

**9.** Skręt stojący – postaw prawą nogę na siedzisku krzesła. Upewnij się, że kolano znajduje się pionowo nad kostką. Zahacz lewą dłoń o prawe kolano i odpychając się od nogi, wykonaj skręt tułowia wokół osi kręgosłupa. Pilnuj, aby głowa i szyja również znajdowały się w osi, a biodra utrzymuj na tej samej wysokości. Prawą rękę wyciągnij w przestrzeń i spójrz na kciuk. Utrzymuj rękę na wysokości barku. Powtórz ćwiczenie na drugą stronę ciała.

**10.** Pies z głową w dół – stań przodem do krzesła i chwyć oparcie. Odejdź w tył tak, aby plecy i ramiona ustawiły się równolegle do podłogi, a stopy – pionowo pod biodrami. Naciśnij dłońmi na krzesło i rozciągnij plecy w tej pozycji. Utrzymuj proste kolana i łokcie, wypchnij biodra w tył.





**11.** Pies z głową w górę – stań przodem do krzesła. Oprzyj dłonie o siedzisko, utrzymując mniej więcej szerokość barków. Ustaw barki pionowo nad dłońmi, opuść biodra w dół, ale utrzymuj nogi proste w kolanach, a mięśnie ud napięte. Odpychając się rękami, skieruj klatkę piersiową ku górze, wydłuż szyję i wycofaj barki.

**12.** Purvottanasana – stań tyłem do krzesła. Chwyć za krawędzie siedziska i ustaw ciało w jednej linii od barków po stopy. Odepchnij się mocno rękami i wypchnij mostek do sufitu. Postaw całe stopy na podłodze, wyprostuj kolana, napnij pośladki i unieś biodra w górę.

**13.** Relaks – połóż się na podłodze nogami w kierunku krzesła. Oprzyj łydki na siedzisku tak, aby plecy w całości przylegały do podłogi. Ręce ułóż swobodnie wzdłuż boków tułowia. Zamknij oczy, rozluźnij się i zostań w tej pozycji przez kilka minut.



### Ita Warmińska i Kaja Matwij

Zgrany jogiczny tandem, dwuosobowy wulkan energii i niewyczerpana kopalnia pomysłów. Właścicielki łódzkiej szkoły Hello Yoga. Zajmujemy się nieszablonowo pojętą jogą, którą przekształcamy w miejski lifestyle i chętnie wyprowadzamy z sali w zielone parkowe plenery, nad wodę i w środek betonowej dżungli.

[web.facebook.com/helloyogawlodzi](https://www.facebook.com/helloyogawlodzi)  
[www.instagram.com/helloyoga.pl](https://www.instagram.com/helloyoga.pl)

# Jak poprawić samopoczucie?

*Początek 2020 r. zaskoczył nas wszystkich i nikt nie przypuszczał, że zmagania z koronawirusem będą trwały ponad rok. COVID-19 wpływa nie tylko na nasze zdrowie. Jego obecność jest odczuwalna na każdym kroku. Praca zawodowa, finanse czy relacje międzyludzkie to niejedynie aspekty, które ucierpiały. Nasze ulubione aktywności i możliwości przyjemnego spędzenia wolnego czasu zostały ograniczone praktycznie do minimum. Kolejne dni mijają, a sytuacja wydaje się nie mieć końca.*

*Prezentujemy 5 porad, jak poprawić swoje samopoczucie oraz zadbać o formę w tych trudnych realiach.*

TEKST: Dariusz Domagała  
ZDJĘCIA: Pexels



## 1 Złap rytm dnia

Pierwszy lockdown był dla wielu osób czasem złapania oddechu od pracy i nadmiaru obowiązków. Nagle cały świat spowolnił i trzeba było zostać w domu. Sytuacja zmusiła wiele firm do zmiany sposobu organizacji działalności. Okazało się, że możemy w wielu przypadkach swoją pracę wykonywać zdalnie. Dotyczy to zwłaszcza osób, które same zarządzają swoim czasem. Ma to oczywiście wiele plusów, jednak w dłuższej perspektywie może nie być wcale takie dobre. Nasz organizm lubi powtarzalność, więc warto się trzymać godzin pracy obowiązujących w modelu przed pandemią. Dzwoni budzik i w głowie pojawia się myśl: „Jeszcze 15 minut...”. Z pewnością znamy to wszyscy. Oczywiście kwadrans nikomu nie zaszkodził. Niedobrze, jeśli Twoja praca rozwleka się przez cały dzień, a jeszcze gorzej, gdy działasz w nocy. Zaburzasz tym samym swój rytm dobowy i wpływa to negatywnie na jakość snu. Ma to ogromne znaczenie dla Twojego organizmu, bowiem w nocy następuje regulacja hormonów i neuroprzekazników. Duże znaczenie ma szczególnie leptyna – hormon odpowiadający za sytość po jedzeniu. W tym samym momencie podwyższony jest poziom greliny, co sprawia, że bardziej odczuwamy głód. Jak widzicie, sen odgrywa ważną rolę i warto zadbać o ten aspekt życia. Przywracając rytm dobowy, nie tylko zyskacie więcej czasu dla siebie, ale także pozwolicie swojemu organizmowi na regulację hormonów. Ponadto zyskacie energię i dobre samopoczucie.



## 2 Lodówka jest wszędzie

Dostępność jedzenia podczas pracy zdalnej w domu sprawia, że często tworzymy złe nawyki. Tak naprawdę ciężko powiedzieć, kiedy się kończy, a kiedy zaczyna kolejny posiłek. Tu kanapka, tutaj jakaś drobna przekąska i tak naprawdę cały czas jesteśmy lekko głodni, a pod ręką wciąż mamy coś na ząb. Jeśli dotyczy Was ten problem, pierwszą rzeczą, jaką powinniście zrobić, powinno być zaplanowanie harmonogramu posiłków. Warto tutaj wspomnieć, że jeśli chodzi o godziny ich spożywania, to duża część osób stosuje regułę, aby nie jeść po godzinie 18. Nie ma to jednak większego uzasadnienia. Ostatni posiłek powinno się zjeść 2-3 godziny przed snem. Wydłużanie tego okresu może sprawić, że będziemy się kłaść z burczącym brzuchem, a to już ciężko wytrzymać, więc... Ostatecznie i tak otworzymy lodówkę.



## 3 To ile spożywać tych posiłków?

Liczba posiłków jest kwestią indywidualną. Z mojego doświadczenia wynika, że najlepiej jeść 4-6 razy dziennie. Zbyt duże posiłki stanowią obciążenie dla układu pokarmowego. Z kolei zbyt częste mogą powodować, że cały czas będziemy głodni. Jak w takim razie najlepiej rozłożyć posiłki? Załóżmy, że budzimy się o godzinie 7:30, a kładziemy spać o 23. Ostatni posiłek powinien być 2-3 godziny przed snem. Śniadanie jemy o godzinie 8, a kolację – o godzinie 20. Pomiedzy pierwszym a ostatnim posiłkiem mamy 12 godzin różnicy. Jeśli planujecie jeść 4 posiłki, to wychodzi nam wtedy, że jemy o godzinie 8, 12, 16, 20.

## 4 Odważ się ważyć

Przybieranie na wadze w czasie kwarantanny przypomina czasem efekt kuli śniegowej. Na początku jest to parę kilogramów, ale im dłużej mamy złe nawyki, tym większy efekt osiągamy. Oczywiście jesteśmy zaskoczeni pojawieniem się kolejnej cyferki na liczniku wagi. Takiej sytuacji można było jednak zapobiec i to w bardzo łatwy sposób. Po prostu trzeba się ważyć częściej. Im lepiej kontrolujemy swoją masę ciała, tym podświadomie bardziej zwracamy uwagę na to, co jemy. Nie chodzi oczywiście o to, aby skupiać się na każdym gramie, ale 3-4 pomiary w ciągu tygodnia zdecydowanie pomogą.



## 5 Czas na praktykę!

Wiemy już, że sen i odpowiedni harmonogram mają duże znaczenie. Co w takim razie zrobić, aby schudnąć? Podstawą wszystkich diet jest ujemny bilans kaloryczny. Każda osoba ma inne zapotrzebowanie na energię, więc nie będziemy się zagłębiać w ten temat. Z mojego doświadczenia wynika, że liczenie kalorii sprawia trudność wielu osobom, więc początkowo sugerowałbym zmianę nawyków. Np. często zapominamy o odpowiedniej ilości warzyw i owoców. Umówmy się, plasterki pomidora czy ogórka na kanapce to zbyt małe porcje, aby dostarczyć odpowiednią dawkę witamin. Dzielne zapotrzebowanie na warzywa i owoce powinno wynosić około 600-800 g. Dzięki temu dostarczymy nie tylko mnóstwo przydatnych mikroelementów, ale także warzywa zapełnią objętość naszego żołądka. Kolejnym punktem, od którego bym zaczął, jest spożywanie niskoprzetworzonej żywności. Kasze, ryże, pełnoziarniste pieczywo będą dużo lepszym zamiennikiem niż biała bułka. Do tego warto zadbać o odpowiednią podaż białka. Jego źródłem są między innymi ryby, jaja, nabiał i chude mięso. Nie możemy zapomnieć też o zdrowych tłuszczach, które poprawią pracę naszego mózgu. Znajdziemy je w orzechach, nasionach, oliwie czy tłustych rybach.

Niech wejście na wagę nie kończy się zaskoczeniem. Na początku zacznij od tych 5 kroków i pamiętaj: wszystko jest w Twoich rękach!



**Dariusz Domagała**

Doświadczony trener personalny oraz masażysta. Człowiek z żelaza. Szkoli trenerów, a także organizuje obozy Challenge Camp. [www.fitnesslider.pl](http://www.fitnesslider.pl)





Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

# Zarządzanie bezpieczeństwem



ZGODNOŚĆ  
Z RODO  
GRY DECYZYJNE  
WDROŻENIE  
PROCESÓW  
RODO



Łukasz Zaczkowski

Członek zarządu  
ds. operacyjnych SEKA S.A.  
tel. 22 517 88 88  
lukasz.zaczkowski@seka.pl

SEKA.pl



Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

# Efektywne

## zarządzanie procesami szkoleniowymi



## OUTSOURCING SZKOLEŃ

### KONTAKT

tel. 22 22 88 888

e-mail: [handlowy@seka.pl](mailto:handlowy@seka.pl)

Usługa dla firm i instytucji, które chcą m.in. usprawnić procesy szkoleniowe w organizacji, obniżyć koszty szkoleń obowiązkowych pracowników a także podnieść efektywność procesów edukacyjnych.

Zespół szkoleniowy SEKA S.A. zaprasza do współpracy



[www.seka.pl](http://www.seka.pl)



## OUTSOURCING SZKOLEŃ

Dzięki przejęciu odpowiedzialności przez SEKA S.A. za wszelkie czynności dotyczące organizacji szkoleń, firmy przestają skupiać się na zadaniach, które muszą być wykonane, ale są czasochłonne i generują koszty.

## PIĘĆ NAJWAŻNIEJSZYCH KORZYŚCI DLA FIRMY:

- Zapewnienie kontroli nad terminowością wykonywania szkoleń obligatoryjnych.
- Realizacja ciągłości procesu uzyskiwania uprawnień zawodowych pracowników zależnie od potrzeb Pracodawcy.
- Zwiększenie wydajności HR dzięki oddelegowaniu rutynowych i czasochłonnych działań na zewnątrz.
- Stabilność opieki i koordynacji nad szkoleniami obowiązkowymi (m.in. brak uzależnienia od urlopów czy chorób).
- Dostęp do unikatowego know-how SEKA S.A., zasobów trenerskich i lokalowych oraz nowoczesnych i sprawdzonych programów szkoleniowych.

## OUTSOURCING SZKOLEŃ TO:

- Kompleksowe wsparcie dla firmy w planowaniu, organizacji i koordynacji szkoleń,
- Uproszczenie procesu zarządzania szkoleniami – jeden opiekun firmy, jeden system zgłoszeń (platforma), jedna faktura.
- Dopasowana do potrzeb i procedur firmy archiwizacja danych o szkoleniach pracowników.

## MODELE WSPÓŁPRACY

W ramach usługi outsourcingu szkoleń oferujemy dwa modele (pakiety) współpracy oparte na jasno określonych zasadach:

- **Pakiet STANDARD**
- **Pakiet PREMIUM**

## ETAPY DZIAŁANIA

Outsourcing szkoleń wdrażany jest etapami, dzięki czemu przejęcie opieki nad polityką szkoleń obligatoryjnych przebiega sprawnie i zapewnia poczucie bezpieczeństwa.

- **Etap I** – określenie potrzeb firmy oraz dobór modelu outsourcingu szkoleń obligatoryjnych i zawodowych.
- **Etap II** – ustalenie zasad współpracy w oparciu o analizę potrzeb, możliwości i wymogi techniczne firmy. Ustalenie harmonogramu działań.
- **ETAP III** – realizacja i bieżące raportowanie oraz wymiana informacji pomiędzy firmą i SEKA S.A.



*Jesteśmy  
blisko Ciebie!*

[www.seka.pl](http://www.seka.pl)

### ODDZIAŁY:

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



# SEKA S.A. Oddział Bydgoszcz

## Specjalizacja i obszar działania Oddziału

Oddział Bydgoszcz rozpoczął swoją działalność w 2002 r. Funkcjonuje na terenie województwa kujawsko-pomorskiego i od ponad 18 lat kieruje swoje działania do klientów lokalnych oraz ogólnopolskich, mających siedziby w województwie kujawsko-pomorskim. Nasze główne obszary działania to outsourcing usług z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska. Oferujemy również naszym klientom szeroką gamę szkoleń z następujących obszarów: bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej, pierwszej pomocy przedmedycznej, ochrony środowiska, prawa pracy, rachunkowości i księgowości, szkoleń komputerowych, zawodowych (SEP, wózki jezdniowe, podesty, suwnice), kompetencji miękkich, szkoleń przygotowanych na życzenie klienta.

W zakresie działań jednorazowych wykonujemy m.in.;

- audyty z zakresu bhp, ochrony środowiska, prawa pracy,
- dokumenty ppoż: instrukcje bezpieczeństwa pożarowego, ocenę zagrożenia wybuchem oraz dokument zabezpieczenia przed wybuchem,
- opracowania środowiskowe niezbędne do uzyskania wymaganych prawem decyzji środowiskowych, np. raporty oddziaływania inwestycji na środowisko, karta informacyjna przedsięwzięcia, pozwolenia zintegrowane, pozwolenia na wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza lub zgłaszamy instalacje, operaty wodnoprawne,
- pomiary natężenia oświetlenia,
- oceny ryzyka zawodowego i wiele innych działań.

Od 2019 roku Oddział Bydgoszcz działa w nowej, bardzo dobrze skomunikowanej lokalizacji w Bydgoszczy, 8 minut pieszo od Dworca PKP, przy którym jest duża pętla komunikacji miejskiej. Położenie w centrum miasta, tuż przy głównych węzłach komunikacyjnych ułatwia dojazd osobom zarówno z Bydgoszczy, jak też spoza miasta. Oddział posiada komfortowe i klimatyzowane dwie sale wykładowe.

## DANE KONTAKTOWE

ul. Królowej Jadwigi 18 (3 piętro)  
85-231 Bydgoszcz  
tel. 52 522 57 50 / [bydgoszcz@seka.pl](mailto:bydgoszcz@seka.pl)  
Zapraszamy do dalszej współpracy!

## Z życia zespołu

Oddział od stycznia 2018 r. do czerwca 2023 roku realizuje projekt unijny „CERTYFIKOWANE SZKOLENIA KOMPUTEROWE dla osób dorosłych z województwa kujawsko-pomorskiego”. Celem projektu jest nabycie, podniesienie lub uzupełnienie kompetencji i kwalifikacji z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych. W ramach projektu SEKA S.A. przeszkoli 1650 osób.

Projekt „CERTYFIKOWANE SZKOLENIA KOMPUTEROWE dla osób dorosłych z województwa kujawsko-pomorskiego” skierowany jest do osób od 25. do 67. roku życia, które z własnej inicjatywy chcą nabywać, podnosić lub uzupełniać posiadane kompetencje i kwalifikacje, pracują lub uczą się na terenie województwa kujawsko-pomorskiego i należą do jednej z trzech grup osób:

- powyżej 25. roku życia i o niskich kwalifikacjach (tj. maksymalnie ze średnim wykształceniem),
- powyżej 25. roku życia i z niepełnosprawnościami (bez względu na poziom wykształcenia),
- osób powyżej 50. roku życia (bez względu na poziom wykształcenia).

Z udziału w projekcie wyłączone są osoby, które prowadzą działalność gospodarczą.

Ponadto SEKA S.A. Oddział w Bydgoszczy jest partnerem Polskiego Towarzystwa Informatycznego (jako krajowego operatora ECDL w Polsce) w procesie certyfikacji ECDL. Od października 2019 r. istnieje tu Centrum Egzaminacyjnym ECDL.



Całość działań realizowanych  
w Oddziale Bydgoszcz koordynuje dyrektor  
– Joanna Majewska





SEKA S.A. realizuje projekt dofinansowany z Funduszy Europejskich  
„Certyfikat dla wykwalifikowanego spawacza w województwie śląskim”

Wartość projektu: 467.537, 50 PLN

Dofinansowanie projektu z UE: 397.406, 87 PLN

## Zdobądź kwalifikacje! Bezpłatne szkolenia zawodowe!

Warunki podstawowe uczestnictwa w projekcie:

- ✓ wiek powyżej 18 lat;
- ✓ osoby fizyczne: zamieszkują, pracują lub uczą się na obszarze województwa śląskiego;
- ✓ zgłaszanie z własnej inicjatywy chęci kształcenia w zakresie nabycia, uzupełnienia kwalifikacji oraz ich formalnego potwierdzenia lub uczestnictwa z własnej inicjatywy w szkoleniach.



Miejsca realizacji szkoleń:  
Katowice i inne miejscowości w zależności  
od potrzeb szkoleniowych uczestników

INFORMACJE i ZAPISY: [www.efs.seka.pl](http://www.efs.seka.pl)

Zapraszamy również do kontaktu z biurem projektu SEKA S.A. Oddział Katowice



tel.: 32 700 22 32



kom. 505 055 392



e-mail: [spawacz.slaskie@seka.pl](mailto:spawacz.slaskie@seka.pl)

## Ochrona informacji i danych podczas pracy zdalnej

Przeniesienie pracy poza miejsce jej stałego wykonywania nie wpływa na zniesienie obowiązków pracownika, a także na konieczność przestrzegania przez niego przepisów i zasad panujących w przedsiębiorstwie.

Oznacza to, że pracownik korzystający ze swoich narzędzi do wykonywania pracy zobowiązany jest do poszanowania i ochrony informacji poufnych, innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Obowiązek przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych, w tym także przepisów RODO, spoczywa zarówno na pracodawcy, jak i pracownikach.

Pracodawca powinien:

- dostarczyć pracownikom sprzęt służbowy,
- zapewnić logowanie za pomocą VPN,
- zainstalować aktualny program antywirusowy z firewallem,
- uruchomić funkcję backup,
- udostępnić zaszyfrowany dysk twardy.

Pracownik powinien:

- blokować komputer przed odejściem od urządzenia,
- uaktywnić wygaszacza ekranu, który włączy się po dłuższej bezczynności,
- w przypadku WI-FI łączyć się wyłącznie przez sieci prywatne i domowe, np. poprzez udostępnienie internetu z telefonu komórkowego lub router domowy,
- unikać sieci publicznych takich jak np. dworce czy centra handlowe,
- zabezpieczyć dokumenty papierowe przed osobami trzecimi, przed zalaniem, zniszczeniem, utratą bądź kradzieżą,
- niszczyć dokumenty w miejscach do tego przeznaczonych, np. w niszczarce; zdecydowanie nie należy takich dokumentów wyrzucać do kosza,
- wyznaczyć miejsce na przechowanie dokumentów papierowych.

**Kontakt:**

**Aleksandra Kielbratowska – Menedżer działu zarządzania bezpieczeństwem SEKA S.A.**  
**tel.: 506 279 187**  
**e-mail: [aleksandra.kielbratowska@seka.pl](mailto:aleksandra.kielbratowska@seka.pl)**

## Nowa era szkoleń. Co się stało w 2020 r. i co nas czeka w 2021 r.?

Szkolenia są bardzo ważnym elementem rozwoju pracowników. Jedne są obowiązkowe, takie jak np. z zakresu bhp, inne dodatkowe, podnoszące kompetencje pracowników. Przeprowadzenie zarówno jednych, jak i drugich w czasie pandemii wywołanej COVID-19 ustanowiło nowe standardy w sektorze szkoleniowym. Możemy więc śmiało powiedzieć, że rok 2020 przyniósł nam szkolenia on-line.

Przed pandemią „królowały” szkolenia stacjonarne. Zналиśmy je, mieliśmy w tym doświadczenie, można by powiedzieć – było dużo prościej. Po ogłoszeniu pandemii i zamknięciu nas wszystkich w domach znaleźliśmy nowe rozwiązanie – szkolenia on-line. Postawiły one nam nowe wyzwania, ale dały też nowe możliwości.

Najważniejszą z zalet szkoleń on-line jest z pewnością dostęp do nich z każdego miejsca, gdzie jest internet. Dzięki temu oszczędzamy nie tylko czas, ale też pieniądze na dojazdy czy noclegi. Dostosowanie czasu do uczestników to kolejna zaleta tych szkoleń. Materiały wysyłamy przed szkoleniem i pracujemy na nich w trakcie szkolenia on-line – zarówno trener, jak i uczestnik mają to samo w tym samym czasie.

Szkolenia on-line to również wyzwanie dla trenera, który musi zainteresować tematem uczestników, by pozostali z nim do końca i czynnie w nim uczestniczyli. Ważny jest też sprzęt i odpowiednie oprogramowanie.

Podczas szkoleń on-line wykorzystywane są dane osobowe uczestników. Jest to konieczne, by zweryfikować osobę podczas logowania i wystawiania zaświadczenia. Każdy uczestnik powinien pamiętać, by zadbać o ochronę swoich danych osobowych. Co możesz zrobić?

- czytaj regulamin korzystania z danej platformy,
- zapoznaj się z polityką prywatności programu,
- sprawdź, czy rozmowy będą nagrywane i czy prowadzący będzie miał dostęp do twojego wizerunku,
- jeżeli szkolenie będzie nagrywane, dowiedz się, czy również Twoje dane zostaną udostępnione potencjalnym innym uczestnikom,
- zapoznaj się z obowiązkiem informacyjnym, który powinien być udostępniony przed zapisaniem się na szkolenie.

Co nas czeka w przyszłości? Szkolenia on-line nawet po zakończeniu pandemii na pewno z nami pozostaną.





## Prognoza rynku usług bhp do 2030 r.

W 2020 r. liczba firm świadczących usługi bhp w Polsce wynosiła ok. 5,6 tys., a pracowało w nich ok. 10 tys. specjalistów ds. bhp. Eksperti prognozują, że w najbliższych 10 latach popyt na usługi bhp będzie głównie wzrastał i w 2030 r. liczba takich podmiotów może kształtować się na poziomie nieco ponad 12 tys.

Wielkość popytu będzie prawdopodobnie uzależniona od:

- branży reprezentowanej przez zamawiających usługi,
- wielkości przedsiębiorstwa zamawiającego usługi bhp,
- sposobu zarządzania firmą,
- ogólnej koniunktury w kraju.

Duże znaczenie przy zlecaniu zadań specjalistom spoza zakładu pracy będzie mieć rosnąca świadomość pracodawców odnośnie do istotności bhp w firmie.

### Wysoki poziom popytu na usługi bhp

Popyt na usługi zewnętrzne utrzyma się na wysokim poziomie lub będzie rósł – szczególnie przy pracach wymagających stałego nadzoru, takich jak np. sektor budowlany, lub pracach szczególnie niebezpiecznych, np. w przemyśle chemicznym.

Z kolei branżą, w której istnieje prawdopodobieństwo zmniejszenia popytu na specjalistów bhp spoza zakładu pracy, jest administracja, ze względu na odejście od obowiązku regularnych szkoleń bhp dla pracowników biurowych (nowelizacja Kodeksu pracy z 2019 r.).

Eksperti rynkowi prognozują, że w najbliższej dekadzie usługi, które będą poszukiwane u specjalistów bhp spoza zakładu pracy, to:

- szkolenia, których organizacja jest coraz częściej nieprzypadkowa i odbywa się z wykorzystaniem dobrych praktyk, takich jak zlecenie szkoleń nowym wykonawcom celem rotowania szkoleniowców, co ma pozytywnie wpływać na poziom uwagi osób szkolonych.
- dokonywanie ekspertyz i sporządzanie dokumentacji.

### Deficytowe usługi BHP

Eksperti wskazują również, że wśród zadań służby bhp, określonych w rozporządzeniu, znajdują się takie, które można określić mianem deficytowych (ze względu na najniższe zapotrzebowanie na nie wśród zlecających usługi bhp – mimo ich obiektywnej istotności dla bezpieczeństwa i higieny pracy). Na podstawie wywiadów eksperckich zidentyfikowano 2 usługi deficytowe:

- ocena ryzyka zawodowego (w szczególności wśród mikro- i małych przedsiębiorstw, co w opinii ekspertów związane jest z postrzeganiem tej usługi jako kosztu, a dokonywane jest nierzadko po kontroli i zaleceniach Państwowej Inspekcji Pracy),
- doradztwo, które w opinii ekspertów wymaga zbudowania partnerskiej relacji pomiędzy zarządzającym przedsiębiorstwem a pracownikami służby bhp lub specjalistami bhp spoza zakładu pracy.

Źródło: CIOP-PIB raport „Diagnoza i prognoza rynku usług BHP oraz charakterystyka służby BHP w Polsce”

# Siedzenie szkodzi zdrowiu!



O szkodliwości siedzenia napisano już niejeden poradnik i praktycznie każdy fizjoterapeuta zwraca na to uwagę podczas wizyt, porad i rehabilitacji. Nie bez powodu zarówno w Kodeksie pracy, jak i w Rozporządzeniu bhp są zawarte przepisy o ergonomii stanowiska pracy. Obecne czasy poniekąd zmuszają każdego pracownika do spędzania wielu godzin w pozycji siedzącej. Jak więc temu zaradzić?

Tytuł tego tekstu jest przewrotny, bowiem siedzenie w rzeczywistości jest konieczne, czasami niezbędne i wymagane, np. w przypadku prac fizycznych. Jednakże biorąc pod uwagę prace biurowe i spędzanie wielu godzin, czasami całego dnia przy biurku w pozycji siedzącej – jest niekorzystne dla organizmu. Należy więc uczyć się siedzieć poprawnie i rozwijać tę naukę bezustannie.

## Trzy złote zasady siedzenia

Zawsze, bez względu na to, gdzie siadamy, należy postępować według tych trzech zasad:

1. Siedząc, utrzymywać kręgosłup w neutralnej pozycji. W tym celu najlepiej całkowicie zignorować oparcie oraz podłokietniki i siedzieć na krawędzi krzesła. Należy usiąść tak, by na siedzisku krzesła znajdowała się wyłącznie

krawędź pośladków. Rozstaw kolan powinien lekko wykraczać poza szerokość bioder, co tworzy trochę rotacji w biodrach i stabilizuje całą postawę. Ten sposób niesie ze sobą dwie niekwestionowane korzyści:

- sprawia, że mimowolnie usztywniamy tułów, dzięki czemu lepiej wspieramy kręgosłup,
- nie obciążamy kości udowych oraz położonych w tylnej części ud mięśni i ścięgien.

2. Co 20-30 min wstać i poruszać się. W tym celu można wykonać kilka ćwiczeń mobilizujących i rozluźniających mięśnie. Ciągłe zmiany pozycji podczas siedzenia to dobry sposób na poprawę krążenia krwi w zastępkach miejscach. Regularne wstawanie (najlepiej co 20 min) pomoże zniwelować skutki długotrwałego siedzenia. Jeżeli dodamy do tego jeszcze trochę ruchu, np. kilkuminutowy spacer wokół biura, korzyści staną się jeszcze większe.

3. Każdego dnia przez 10-15 min wykonywać ćwiczenia wzmacniające i mobilizujące całe ciało. To pomoże nie tylko wzmocnić kręgosłup, ale też pozytywnie wpłynie na cały organizm.

*Na podstawie książki „Skazany na biurko. Postaw się siedzącemu światu”, Kelly Starret*



# Zapobieganie nieprawidłowym postawom podczas pracy – lista kontrolna

## Zapobieganie nieprawidłowym postawom podczas pracy – lista kontrolna

Choroby układu mięśniowo-szkieletowego (MSD) najczęściej są związane z pracą – długotrwałe siedzenie lub stanie w jednej pozycji, wykonywanie czynności w sposób niepoprawny i niewygodny. Dlatego też prawidłowa postawa podczas pracy jest niezwykle istotna, by zapobiegać schorzeniom.

Choroby MSD obejmują upośledzenia struktur anatomicznych, takich jak: mięśnie, stawy, ścięgna, więzadła i nerwy lub miejscowe układy krążenia krwi, wywoływane lub wzmożone przede wszystkim na skutek wykonywania pracy oraz bezpośrednio przez oddziaływanie czynników otoczenia, w którym praca jest wykonywana.

Pracodawca powinien więc dbać o to, by stanowiska pracy wymagały od pracownika przyjmowania neutralnej pozycji ciała. Postawa taka jest wygodna, a stawy układają się naturalnie. Ponadto zmniejsza stres i napięcie mięśni, ścięgien oraz układu szkieletowego i tym samym zmniejsza ryzyko wystąpienia chorób układu mięśniowo-szkieletowego u pracowników.

### Jak zapobiegać nieprawidłowym postawom ciała?

Pracownik, który wykonuje swoje czynności w nienaturalnej pozycji, narażony jest na wystąpienie wielu schorzeń. W momencie, kiedy różne części ciała znajdują się w nienaturalnej pozycji, w miarę jak stawy zmieniają swoje naturalne położenie, konieczny jest większy wysiłek mięśni, aby działały z taką samą siłą. Powoduje to ich szybsze zmęczenie. Ponadto pozycje ciała odbiegające od pozycji neutralnej mogą zwiększać obciążenie ścięgien, więzadeł oraz nerwów. Zwiększają one ryzyko wystąpienia urazów.

W celu wskazania zagrożenia i ewentualnych środków zapobiegawczych warto przeprowadzić ocenę ryzyka danego stanowiska pracy. W tym celu można skorzystać z listy kontrolnej, zawierającej pytania dotyczące położenia pleców i szyi, rąk i dłoni oraz nóg podczas wykonywania pracy w pozycji siedzącej i stojącej.

Na takiej liście powinny znaleźć się pytania dotyczące zadań i czynności, przy wykonywaniu których mogą się pojawić nieprawidłowe postawy.

### Przykładowe pytania z listy kontrolnej w celu zapobiegania nieprawidłowym postawom podczas pracy: głowa – szyja – plecy – ramiona

1. Czy szyja pozostaje w pozycji pionowej i jej mięśnie są rozluźnione, czy głowa jest trzymana prosto (bez przechylenia lub obracania szyi)? TAK/NIE
2. Czy plecy są proste? Czy unika się skłonów tułowia do przodu lub na boki (bez podparcia tułowia)? TAK/NIE
3. Czy unika się pracy z rękami z tyłu ciała? TAK/NIE
4. Czy unika się zbyt dalekiego sięgania? TAK/NIE
5. Czy łokcie pozostają poniżej poziomu klatki piersiowej? TAK/NIE
6. Czy ramiona są rozluźnione i unika się pracy z uniesionymi ramionami? TAK/NIE
7. Czy unika się długiego siedzenia w pozycji wymagającej pochylenia dolnego odcinka kręgosłupa? TAK/NIE
8. Czy w przypadku wykonywania zadań na siedząco dostępne są siedzenia i czy siedzenie, oparcie i podłokietniki można wystarczająco dostosować do indywidualnych wymiarów ciała? TAK/NIE
9. Czy unika się pracy w pozycji stojącej na twardej powierzchni, na przykład na cementowej podłodze? TAK/NIE

Odpowiedź „NIE” na powyższe pytania oznacza konieczność wprowadzenia udoskonaleń w miejscu pracy.

*Opracowano na podstawie [osha.europa.eu](http://osha.europa.eu)*

**Więcej aktualnych informacji dotyczących tematyki bhp dostępnych jest na stronie: [www.seka.pl](http://www.seka.pl)**

## From the Editor

Human health is the most important topic of the last year functioning in the public space. Experts discuss the effects of the "pandemic" both in the health, social and economic spheres, creating models and potentially – more or less optimistic scenarios for the future. We are all tired of the current situation, which is why it is so important to have appropriate psychophysical preparation to function in this dynamically changing and stressful reality. 2021 is another period in which employers and employees must face each other with the limitations of the pandemic and the health challenges it will bring. The concept of "health debt" functioning in recent months is more and more worrying for employers not without reason.

In the latest SEKA magazine, we took up the topic of employee health protection in 2021. Healthy employees are the basic condition for successful enterprises. Seemingly, the employer has no influence on the external factors that determine the health of employees. However, it has an impact on prevention and creating positive pro-health attitudes that may contribute to people's greater resistance

to what may happen to them. In terms of both physical and mental health, an employer can play a key role in counteracting the effects of a pandemic. This is what we are writing about in the current issue of the magazine.

Mandatory procedures regarding employee behavior, building mental resilience, also during remote work, are the basis for pro-health activities of companies. The way to act in this difficult period and a number of practical tips on employee activity are, in short, the content of the latest edition of SEKA.

We are convinced that optimism, action, going beyond the patterns and looking for new fields of activity, i.e. the proactive functioning of entrepreneurs and employees is the key to cope with the negative effects of the pandemic.

Thank you for your trust!



## Mandatory medical examinations for staff during the pandemic

In the current epidemiological situation, staff medical examinations are also affected by the so-called 'Anti-Crisis Shield', i.e. the act on special solutions with regard to preventing, counteracting and combating COVID-19, other infectious diseases and crises caused thereby of 2 March 2020. The solutions aim at minimising the risk of employees becoming infected in the course of medical examinations, as well as providing easier access to such examinations during this extraordinary period of time as the Polish healthcare system is struggling with new challenges while being exposed to a considerable overload.

Małgorzata Szwed – Legal Counsel at SEKA S.A.

## Work environment – one of 'health fields'

Prophylactic healthcare at work is ever so often associated with medical examinations. Yet, one should remember that healthcare begins with a thorough recognition of the work environment, i.e. identification of hazards, through occupational risk analysis and assessment, to the application of necessary preventative measures in order to mitigate the risks. Employers that satisfy their legal obligations in the area of occupational health and safety, have an OHS management system in operation as well as analysing the situations that could potentially lead to accidents, properly comply with their obligation to protect the health and lives of their staff. The rest depends on our conduct. One's lifestyle, specifically how one behaves, largely contributes one's health.

Ewa Urbanek – Head of SEKA S.A.'s Branch in Szczecin



## AQUA SPEED to your health

---

Each form of physical activity is worth one's weight in gold, particularly at such a difficult time as the current state of pandemic. Not only can sport play a special role in employees' preventive healthcare, but it is also a part of the broadly understood social prophylaxis. Each activity undertaken in water – be it traditional swimming training, aqua aerobics or even scuba-diving – means activating the muscles of one's entire body without the risk of placing too much strain upon a specific set of muscles, which is the case, e.g. in running. Swimming does not strain the skeletal system, but it strengthens the muscles of the back, stomach and shoulders; it also helps to take care of the respiratory, cardiovascular and nervous systems. The mere immersion in water has relaxing, stress-reducing and regenerating effects. Swimming helps to reduce the muscle tension as well as reducing the strain on the cardiovascular system.

Grzegorz Bielecki – owner of AQUA SPEED

## Green HRM (green human resource management)

---

To all organisations willing to distinguish themselves on the job market as well as securing themselves a competitive advantage in the area of staff acquisition, I would recommend implementing the activities under a selected 'Green HRM' practice, i.e. 'green' staff motivation techniques. Above all, it is worth providing employees with opportunities for using their knowledge and skills to improve the environmental performance of their organisation. An individual approach to the employee as well as ensuring a proper balance between the quality of work life and the company's performance are also appreciated. Employees 'green' behaviour should be rewarded. This is assumed to have a positive impact on their environmental efficiency (being one of motivating factors).

Izabela Różańska-Bińczyk – a scholar with a Ph. D. in economy.

## How has the COVID-19 pandemic changed staff's top priority needs and how has the leader's role changed?

---

Over the recent months, Lumina Learning, a global organisation providing L&D solutions, has carried out research in order to find out what employees' needs are in the current situation. Nearly 5,000 people worldwide took part in the survey. The aim of the research was to help leaders and HR departments to better understand the impact of the pandemic and the needs of their respective employees, teams and organisations. The most important conclusions are as follows: the COVID-19 crisis has changed the context in which we live and work; it has affected our thoughts and emotions, our daily behaviour and stress response. Remote works has become part of our reality – 90% people want to keep working remotely to a varying extent (12% – fully remotely, 30% – remotely most of the time, 48% – partly remotely), even once the pandemic is over. In order to act effectively, we need frequent contacts, greater emotional support, stress and change management tools, as well as technical support.

Alicja Kubowicz – SEKA S.A.

## L4 (medical leave) in remote work

---

An employer monitors employees' sick leave himself or through appointed staff members. Monitoring the proper use of doctor's leave from work due to an illness involves checking whether the employee in questions did not perform work during sick leave or use doctor's leave contrary to its proper purposes. If the employer finds that an employee has been on a fictional sick leave, he can impose a penalty of admonition on such employee or even dismiss them under a disciplinary procedure. A typical example of using a sick leave improperly is where an employee uses a medical leave to go on holiday. Such employees often disclose their holiday travels in social media, to the employer's justified discontent.

Katarzyna Plewka-Gembalska – Legal Counsel, owner of a Legal Practice.



*Na rynku od 1988 r.*

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



18

ODDZIAŁÓW

300

SPECJALISTÓW

1350

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, Warszawa, Wrocław.