

OSTROŻNOŚCI JAK MIŁOŚCI -  
NIGDY DOŚĆ!



## Bezpieczeństwo pracownika a rozwój i efektywność firmy

Szkolenia, profilaktyka, wynagrodzenia są narzędziem kreowania dobrostanu pracowników.

Pracownicy działów HR oraz BHP powinni wspólnie budować poczucie bezpieczeństwa zespołu w organizacji.

## Ergonomia pracy a efektywność pracownika

tekst: Małgorzata Kocharńska  
Doradca Prezesa SEKA S.A.

STRONA: 4

## Supermocny rok z BHP

Dobra praktyka Alior Banku

STRONA: 10

## Styl życia na co dzień a odporność w pracy

rozmowa z Alicją Baską, lekarką, współzałożycielką  
i dyrektorką organizacyjną Polskiego Towarzystwa  
Medycyny Stylu Życia

STRONA: 16

## Czterodniowy tydzień pracy

rozmowa z Anną Wochną  
założycielką marki SunewMed+

STRONA: 20

## Mobbing

tekst: Marcin Zadykowicz,  
ekspert w zakresie prawa pracy

STRONA: 22

## Wynagrodzenia w 2022 r.

tekst: Iwona Nowak-Przybylska  
ekspertka ds. zarządzania finansami

STRONA: 24

## Bakteria Legionella

tekst: Aleksander Florek  
zastępca dyrektora działu handlowego ds. ochrony  
środowiska SEKA S.A.

STRONA: 26

## Praktycznie w zawodzie

tekst: Agnieszka Kępka  
ekspertka SEKA S.A.

STRONA: 30

### 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: Jacek Baj, SEKA S.A.

Korekta: Piotr Drozdowicz

Okładka: ilustracja Alior Bank

Realizacja: www.pcontent.pl



## Szanowni Państwo!

Czy istnieje bezpośredni związek pomiędzy bezpieczeństwem pracownika a rozwojem firmy i zwiększaniem jej efektywności? Zdecydowanie tak!

Dobrze wynagradzany, doceniany w firmie, wypoczęty, zdrowy pracownik, podnoszący kwalifikacje i certyfikujący je w sprawdzonych podmiotach rynku pracy i szkoleń to gwarancja należytego wykonanych obowiązków na rzecz pracodawcy. Zarządy firm, które chcą efektywnie rozwijać organizację, nie mogą tego zrobić bez inwestowania w bezpieczeństwo pracownika na każdym poziomie jego funkcjonowania w firmie oraz poza nią.

Jak osiągnąć synergę tego typu działań? Kluczową rolę w tym procesie odgrywają i będą odgrywać pracownicy odpowiedzialni za zarządzanie kadrami, czyli szeroko pojęty HR wspólnie z pracownikami działów BHP przy „zielonym świetle” zarządów organizacji.

Podnoszenie kwalifikacji oraz ich certyfikowanie to usprawnianie procesów i bezpieczeństwa dla zdrowia i życia pracowników, a tym samym unikanie kryzysów związanych z wypadkami. Profilaktyka BHP oraz promocja ergonomii w środowisku pracy to mniejsze ryzyko urazów skutkujących długotrwałym zwolnieniem lekarskim pracownika, czyli zachwianiem ciągłości procesów np. produkcji, obsługi etc. Profilaktyka zdrowotna – w tym aktywność fizyczna, zdrowe nawyki żywieniowe – to z kolei element budujący „odporność” psychiczną i fizyczną pracowników niezależnie od tego, czy pracują w magazynie, przy produkcji czy w biurze. I wreszcie odpowiednia, uczciwa polityka czasu pracy i wynagrodzeń – w tym benefits – to element mający bezpośredni wpływ na budowanie poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji – tak niezbędne w dzisiejszych niespokojnych czasach.

Wszystkie te elementy składają się w sposób oczywisty na tak zwany „*well being*”, czyli dobrostan pracownika, skutkujący satysfakcją z pracy, a tym samym większą wydajnością, mniejszą absencją, niwelowaniem urazów i kosztów z tym związanych, a także oczywiście minimalizowaniem rotacji – tak uciążliwej dla wszystkich pracodawców.

Staje się więc zrozumiałe, że rozwój i efektywność firmy zależy od szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracownika. Pozostaje pytanie – jak prowadzić aktywne działania na rzecz dobrostanu pracowników? Jesteśmy przekonani, że odpowiedź znajdą Państwo w poradach, dobrych praktykach, tekstach eksperckich zawartych w najnowszym numerze naszego magazynu.

Życzymy miłej lektury!



Wcześniejsze numery magazynu SEKA można pobrać na stronie [www.seka.pl](http://www.seka.pl)



# Ergonomia pracy a efektywność pracownika

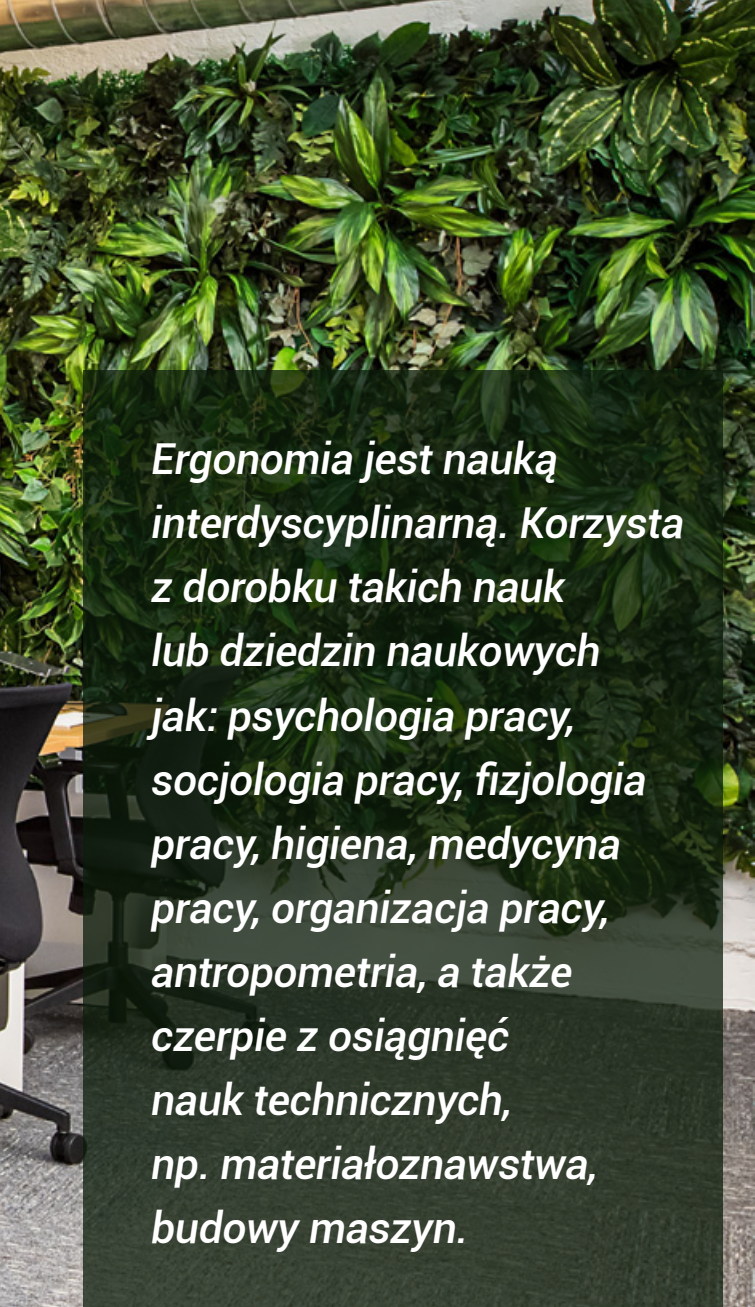
*Chroniczne bóle, urazy to zwiększona absencja, rotacja pracowników, pogarszający się wizerunek i rosnące koszty organizacji. W jaki sposób dbać o ergonomię pracy w biurze, zakładzie, magazynie? Skąd czerpać wiedzę i środki na poprawę środowiska pracy? Opowiada dr Małgorzata Kochońska, ekspertka SEKA S.A.*

## Definicje podstawowe

### Ergonomia

to dyscyplina naukowa zajmująca się dostosowaniem pracy do możliwości psychofizycznych człowieka. Ma na celu humanizowanie pracy poprzez taką organizację układu: człowiek-maszyna-warunki otoczenia, aby działalność zawodowa była wykonywana przy możliwie niskim koszcie biologicznym i efektywniej, co uzyskuje się m.in. poprzez eliminację zagrożeń wypadkowych i źródeł chorób zawodowych. Ergonomia jest nauką interdyscyplinarną. Korzysta z dorobku takich nauk lub dziedzin naukowych jak: psychologia pracy, socjologia pracy, fizjologia pracy, higiena, medycyna pracy, organizacja pracy, antropometria,





**Ergonomia jest nauką interdyscyplinarną. Korzysta z dorobku takich nauk lub dziedzin naukowych jak: psychologia pracy, socjologia pracy, fizjologia pracy, higiena, medycyna pracy, organizacja pracy, antropometria, a także czerpie z osiągnięć nauk technicznych, np. materiałoznawstwa, budowy maszyn.**

a także czerpie z osiągnięć nauk technicznych, np. materiałoznawstwa, budowy maszyn. Twórcą pojęcia „ergonomia” (z gr. *ergon* – praca, *nomos* – zasada, prawo) jest Wojciech Jastrzębowski (ur. 19.04.1799 r. w Gierwatach koło Przasnysza, zm. 30.12.1882 r. w Warszawie), który zdefiniował ergonomię jako naukę o używaniu nadanych człowiekowi (od Stwórcy) sił i zdolności. Przedmiotem badań jest wspomniany wyżej układ człowiek-maszyna-warunki materialnego otoczenia pracy oraz warunki pracy na stanowisku roboczym. Celem głównym jest polepszanie warunków pracy człowieka, które obejmuje dostosowanie warunków pracy do możliwości pracownika oraz właściwy dobór pracownika do danej pracy i jego edukację obejmującą specyfikę stanowiska.

### **Ergonomia koncepcyjna**

to wprowadzenie zasad ergonomii już podczas opracowania koncepcji oraz projektowania m.in. maszyn, urządzeń czy stanowisk pracy w celu zwiększenia wydajności pracy oraz poprawy warunków bezpieczeństwa pracowników.

Na etapie projektowania stosowana jest jako prewencja, z kolei w przypadku funkcjonujących już stanowisk pracy – w celu poprawy szeroko pojętych warunków oraz wydajności (ergonomia korekcyjna). Pracodawcy mają obowiązek dbania o ciągłą poprawę bezpieczeństwa pracowników i stałe unowocześnianie stanowisk pracy. (więcej inf.: <https://www.seka.pl/slownik-pojec/ergonomia-koncepcyjna/>)

### **Ergonomia korekcyjna**

zajmuje się modernizacją już istniejących stanowisk pracy. Dążenie do poprawy warunków wykonywania służbowych obowiązków może wynikać nie tylko z chęci zlikwidowania wad urządzeń i maszyn. Badane są także takie czynniki jak natężenie hałasu, oświetlenie, zanieczyszczenie powietrza, temperatura i wilgotność oraz powtarzalność i tempo czynności, przyjmowana pozycja ciała, metody pracy i przerwy. Najczęściej uchybienia dotyczące ergonomii w procesie pracy zgłaszają do pracodawcy specjaliści BHP, lekarze higieniści albo sami zatrudnieni, którzy szukają sposobu na poprawę swoich warunków. (więcej inf.: [https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/ergonomia-koncepcyjna-i-korekcyjna-definicja,cele-i-zadania\\_pr-2346.html](https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/ergonomia-koncepcyjna-i-korekcyjna-definicja,cele-i-zadania_pr-2346.html))

### **Ergonomia holistyczna**

to pełne doświadczenie przestrzeni, spojrzenie z szerszej perspektywy; to perspektywa, która uwzględnia wszystkie aspekty. Niemożliwe jest lepsze prowadzenie biznesu, redukcja liczby zwolnień lekarskich oraz promowanie zdrowego stylu życia, jeśli środowisko pracy nie jest dostosowane do potrzeb pracowników i organizacji. Potrzebna jest harmonia. (za: <https://www.kinnarps.pl>)  
To także całościowe podejście do miejsca pracy, czyli zaplanowanie i dostosowanie zarówno fizycznego środowiska, jak i rzeczywistej pracy do personelu. (za: <https://www.ajprodukty.pl>)

### **Obowiązek prawny pracodawcy (przedsiębiorcy)**

*Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne uwzględniały zasady ergonomii (art. 215. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320, z 2021, r. poz. 1162).*  
*Stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników, (...), z uwzględnieniem wymagań ergonomii – § 45, także § 51.*  
*Środki ochrony indywidualnej dobiera się i stosuje odpowiednio do występujących na stanowisku pracy zagrożeń określonych na podstawie oceny ryzyka zawodowego uwzględniającej warunki występujące w danym miejscu pracy, wymagania ergonomii i stan zdrowia pracownika.*

## BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKA

Pomieszczenia przeznaczone do wypoczynku powinny być wyposażone w stoły oraz krzesła z oparciami spełniające wymagania ergonomii – § 37 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy t.j. Dz. U. 2003 nr 169 poz. 1650 ze zm.

Po przytoczeniu niezbędnych definicji i podstaw prawnych można przystąpić do rozważań.

### Jak brak ergonomii wpływa na efektywność pracy?

W poprzednich latach liczba absencji pracowników będąca skutkiem wypadku przy pracy wynosiła na jednego poszkodowanego średnio 38 dni rocznie, czyli około 3,2 mln dni.

Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **16,1% (41,3 mln dni)** spośród wszystkich zwolnień lekarskich dotyczyło chorób układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej, **13,7% (35 mln dni)** – chorób układu oddechowego, **a 11,8% (30,1 mln dni)** – urazów, zatruc i innych określonych skutków działania czynników zewnętrznych.

Jak szacują eksperci, miesięczny koszt zatrudnienia pracownika na stanowisku montażowym wynosi 4500 EUR (pensja i wydatki dodatkowe), koszt wyposażenia stanowiska pracy stanowi mniej niż 1% miesięcznych wydatków przeznaczonych na pracownika (2000 EUR – koszty początkowe z okresem amortyzacji 10 lat, co daje koszt miesięczny 33 EUR), zaś koszty dzienne związane z absencją z powodu choroby pracownika wynoszą około 250 EUR przy 220 dniach roboczych w roku. Dodatkowy koszt związany z aranżacją dobrych miejsc pracy to około 1000 EUR. Takie ergonomicznie dobrze wyposażone stanowisko pracy zwraca się po zredukowaniu już o 4 dni absencji w okresie 10 lat. Co więcej, do tej kalkulacji nie wzięto pod uwagę kosztów związanych z faktem nagłej absencji pracownika!<sup>1</sup>

### W efekcie otrzymujemy realne obciążenia finansowe dla przedsiębiorstwa<sup>2</sup>:

- koszty straconego czasu – 43,8% związanych z dezorganizacją czasu w dniu wypadku, czasem absencji osoby poszkodowanej oraz czasem, w którym odbywa się dochodzenie powypadkowe,
- koszty strat materialnych poniesionych przez przedsiębiorcę, które stanowią 25,7% wszystkich kosztów związanych z wypadkiem przy pracy,
- koszty zakłóceń w produkcji – 20,2%,
- koszty zastępstw – 6,4%,
- koszty odszkodowań stanowiące 1,5% wszystkich kosztów.

Istnieją trzy podstawowe kategorie kosztów, które należy uwzględnić w każdej analizie kosztów nieprzebrania

lub niepełnego przestrzegania zasad BHP.

1. koszty opieki zdrowotnej (bezpośrednie),
  2. koszty wydajności (pośrednie),
  3. obniżenie jakości życia (niematerialne).
- + koszty administracyjne i ubezpieczenia.

### Dlaczego lekceważymy brak ergonomii w środowisku pracy?

Bowiem jej skutki są odroczone w czasie. To nie jest wypadek, którego cechą charakterystyczną jest nagłość i natychmiastowe odczucie bólu.

Według danych z raportu opracowanego przez National Occupational Research Agenda (NORA) (tł. Krajowy program badań chorób związanych z pracą), ponad 50% kobiet i blisko 45% mężczyzn czynnych zawodowo odczuwa dolegliwości ze strony układu mięśniowo-szkieletowego. National Arthritis Data Working Group szacuje, że 27 milionów osób dorosłych cierpi na chorobę zwyrodnieniową stawów, aż 9 milionów zgłosiło objawową chorobę zwyrodnieniową stawu kolanowego, a 13 milionów – objawową chorobę zwyrodnieniową dłoni.

Co istotne, zapalenie stawów jest problemem w miejscu pracy, ponieważ może rozwinąć się z powodu warunków pracy!

Szacuje się, że:

- 60 471 000 (ze 145 777 000) dorosłych w USA często wykonuje czynności związane z podnoszeniem, pchaniem, ciągnięciem lub zginaniem (ze średnią częstością występowania wynoszącą 41,48%),
- 97 314 000 (ze 145 818 000) dorosłych w USA doświadcza częstego stania lub chodzenia (ze średnią częstością występowania wynoszącą 66,74%),
- ból pleców dotyczył 8 274 000 (ze 147 742 000) dorosłych w USA (ze średnią częstością występowania wynoszącą 5,68%),
- zespół cieśni nadgarstka dotknął 2 445 000 (ze 145 699 000) dorosłych w USA (ze średnią częstością występowania wynoszącą 1,68%<sup>3</sup>).

### Zaburzenia mięśniowo-szkieletowe związane z pracą: od badań do praktyki. Czego można się nauczyć?

#### Przedsiębiorco – zdrowie pracowników to także Twój zasób!

Z danych opartych na odpowiedziach z Europejskiego Badania Warunków Pracy (EWCS, 2015) z Eurofound oraz Labour Force Survey (Eurostat, 2013) wynika, że pracownicy wskazują na:

- zadowolenie z warunków pracy – 86%,
- utratę zdrowia pod wpływem pracy – 25%,
- problem zdrowotny, który wystąpił w ciągu ostatnich 12 miesięcy – 8%,
- ponad 15 dni nieobecności w ciągu roku – 8%,





- bycie chorym, ale obecnym w pracy – 42%,
- prawdopodobieństwo pozostania w obecnej pracy do 60. roku życia – 73%.

Przegląd badań, krajowych polityk i praktyk przeprowadzony przez EU-OSHA w zakresie zapobiegania chorobom mięśniowo-szkieletowym (MSD) ujawnił szereg luk zarówno na szczeblu politycznym, jak i we wdrażaniu środków w miejscu pracy.

Wyszczególniono:

- braki w ramach prawnych, które nie obejmują wszystkich znanych zagrożeń związanych z chorobami układu mięśniowo-szkieletowego,
  - brak zaangażowania w proces oceny ryzyka i zapobiegania ryzyku,
  - wyzwania stojące przed MŚP i ich brak zaangażowania (nie należy jednak zakładać, że problem występuje wyłącznie w MŚP);
- Zidentyfikowano nieznaną charakteru i skali istotnych zagrożeń ze względu na:
- brak zrozumienia, jak najlepiej zapobiegać chorobom mięśniowo-szkieletowym, przy jednoczesnym nacisku na rotację pracy i przeprowadzanie szkoleń koncentrujących się na organizacji pracy,
  - potrzebę lepszego dostępu do informacji o kosztach i korzyściach,
  - konieczność uwzględnienia ergonomii i ewentualnych zaburzeń mięśniowo-szkieletowych w projektowaniu systemów pracy (miejsca pracy, sprzęt roboczy, metody pracy itp.),
  - potrzebę opracowania długofalowej perspektywy; istnieje jednoznaczne przekonanie, że zapobieganie u źródła jest najlepszym rozwiązaniem.

W ramach tego projektu zidentyfikowano szereg luk zarówno na poziomie politycznym, jak i operacyjnym, których wypełnienie wymaga spójnego podejścia obejmującego różne zainteresowane strony.

Brak wysokiej jakości danych ma wpływ zarówno na poziomie operacyjnym, jak i politycznym. Należy zmienić nacisk na ocenę ryzyka jako bytu samego w sobie (co wymaga zaangażowania odgórnego).

Wydaje się, że brakuje zrozumienia roli ergonomii i organizacji pracy w zapobieganiu MSD. Wymaga to poprawy i dzielenia się wiedzą ergonomiczną ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, w tym projektantami, inżynierami i innymi osobami zaangażowanymi w działania prewencyjne<sup>4</sup>.

## Jak zwiększyć produktywność pracownika?

Dr Travis Bradberry przywołuje badanie firmy Draugiem Group, w którym sprawdzono, ile czasu pracownicy spędzają na poszczególnych zadaniach w porównaniu do poziomu ich produktywności.

Wskazał na idealne proporcje w cyklu pracy – według powyższych badań to 52 minuty faktycznej pracy i 17 minut odpoczynku.

**Wyłączanie mediów społecznościowych podczas wykonywania zadań to współcześnie jedna z podstaw efektywnej pracy.**

Jak tłumaczy dr Bradberry, te proporcje są idealne, ponieważ wpisują się w naturalne funkcjonowanie ludzkiego umysłu, który działa zgodnie z silnymi zastrzykami energii (trwającymi niecałą godzinę) i słabymi zastrzykami energii (15-20 minut)<sup>5</sup>.

Badania prowadzone przez Uniwersytet Stanford wykazały, że produktywność na godzinę gwałtownie spada, kiedy tydzień pracy przekracza 50 godzin, a po 55 godzinach ulega tak wielkiemu obniżeniu, że dalsza praca staje się bezcelowa.

**Ludziom, którzy pracują nawet 70 (lub więcej) godzin w tygodniu, udaje się zrobić tyle samo, co osobom, które pracują 55 godzin.**

## BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKA

Agencja NASA oraz Uniwersytet Harvarda dowiedli swoimi badaniami, że krótka drzemka<sup>6</sup> w ciągu pracy zwiększa wydajność naszego mózgu o 35–40%. Taka forma wypoczynku poprawia też decyzyjność o 50%<sup>7</sup>.

### Czas na przerwę, czyli przegląd systemów podnoszących produktywność

#### 25 min/5 min

Praca w systemie 25 minut i 5 minut przerwy (4 powtórzenia cyklu). Po tym czasie powinna nastąpić dłuższa, 15-20-minutowa przerwa. Taki system pomaga zmaksymalizować koncentrację uwagi w biurze.

#### 50 min/10 min

Praca w systemie 50 minut i 10 minut przerwy pomaga ludziom z lepszą koncentracją uwagi na dłuższą pracę, zanim będą potrzebowali przerwy.

#### 52 min/17 min

Praca w systemie 52 minuty i 17 minut przerwy z dala od pracy i spraw z nią związanych. Ta metoda pomaga w osiągnięciu pełnego skupienia w pracy i jest preferowana przez najbardziej produktywnych pracowników.

#### 80 min/6 min

Praca przez 80 minut, po niej 6 minut przerwy to system dla osób, które znajdują się pod presją czasu i nie mają możliwości korzystania z regularnych przerw.

#### 90 min

90 minut pracy to najdłuższy okres, jaki powinien przepracować pracownik bez utraty swojej efektywności. Po tym czasie konieczna jest dłuższa przerwa<sup>8</sup>.

### W jaki inny sposób podnieść produktywność i efektywność pracy?

Praktycy wskazują na trzy logiczne metody:

- wykonywanie większej ilości pracy w tym samym czasie,
- wykonywanie tego samego zadania w krótszym czasie,
- wykonywanie pracy w tym samym czasie, ale z dbałością o lepszą jakość.

Zastrzegają jednak, że zastosowane miary produktywności, które mają nam zwizualizować otrzymane efekty, mogą być bardzo różne. Pamiętać należy, że nie zawsze liczy się tylko ilość, ale także – przede wszystkim – jakość wykonanej pracy w danym czasie.

Zatem jeśli jakość pracy jest jak najlepsza (przy spełnieniu założonych wymagań), a czas trwania jest krótszy, to wówczas możemy mówić o prawdziwej produktywności. A gdy dodamy do tego otrzymane wysokie zyski – to już efektywność.

### Jakie czynniki oprócz ergonomii wpływają na efektywność pracy?

- motywacja pracowników,
- odpowiednie kierowanie, podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów,

- spotkania biznesowe i kontakty,
- komunikacja i dobra współpraca w firmie,
- kultura i atmosfera panująca w organizacji,
- szkolenia,
- innowacja i kreatywność,
- poczucie bezpieczeństwa,
- elastyczność i balans między życiem prywatnym a zawodowym,
- właściwa postawa i nawyki pracy,
- zarządzanie stresem i energią,
- zarządzanie czasem pracy.

### Pomiar efektywności

Dokonywany jest poprzez tzw. wskaźniki efektywności – kluczowe mierniki dokonania. Zaliczamy do nich wskaźniki finansowe lub niefinansowe. Istnieje bardzo dużo takich wskaźników, np. jakość produktów i usług, liczba reklamacji, wydajność pracy, zużycie energii elektrycznej, czas realizacji zamówień, rotacja pracowników, czas procesu rekrutacji, wyniki audytów, poziom satysfakcji klientów, czas trwania operacji i transakcji, liczba pozyskanych nowych klientów itd.

Jednak najprościej efektywność można zmierzyć, odejmując od efektów działania (wyników) poniesione nakłady.

Otrzymujemy wówczas wzór:  $Ew = E - N$ , w którym „E” oznacza efekt, „N” oznacza poniesiony nakład, a „Ew” oznacza efekt wyników.

Warto także – oprócz mierzenia poszczególnych wskaźników efektywności – weryfikować efektywność pracy samego pracownika. Pozwoli nam to ocenić, czy właściwy człowiek znajduje się na właściwym miejscu (stanowisku)<sup>9</sup>.

### Nie tylko aktywna przerwa, ale również zmiana postawy z siedzącej na stojącą wpływa korzystnie na zdrowie pracownika i jest krokiem do sukcesu!

Nie tylko stoły robocze w biurach, ale również stanowiska (stacje robocze) z możliwością zmiany postawy podczas pracy wpływają na zapewnienie jakości w firmie i są:

- **ekonomiczne** (wzrost produktywności o 20% w pozycji stojącej; pracownik jest bardziej pobudzony, a jego poziom koncentracji zwiększa się),
- **efektywne** (w postawie stojącej rozmowy telefoniczne są krótsze; pracownik podejmuje decyzje szybciej podczas konferencji, dzięki czemu zyskuje się oszczędność czasu),
- **zdrowe** (większa różnorodność postaw aktywizuje pracę serca i układu krążenia, zapewniając aktywność mięśniom<sup>10</sup>).

Coraz częściej przy zadaniach wymagających monotonicznych, powtarzalnych ruchów pracowników wspomagają egzoszkielety<sup>11</sup>.



## Prewencja

Od lat ZUS ogłasza konkursy na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej. Przedmiotem dofinansowania są działania, które mieszczą się w poniższych obszarach technicznych.

Projekt zgłoszony do konkursu powinien dotyczyć ograniczenia oddziaływania przynajmniej jednego z parametrów charakteryzujących warunki pracy:

- mikroklimatu (gorący lub zimny),
- czynników chemicznych i pyłów,
- czynników biologicznych,
- czynników mechanicznych,
- czynników elektrycznych i elektryczności statycznej,
- hałasu,
- ogólnych i miejscowych drgań,
- niewłaściwego oświetlenia elektrycznego,
- promieniowania jonizującego,
- promieniowania optycznego (podczerwonego, widzialnego lub nadfioletowego),
- pola elektromagnetycznego,
- **obciążenia fizycznego, dynamicznego lub statycznego.**

Dofinansowaniu podlegają działania, które mieszczą się w następujących obszarach technicznych:

- bezpieczeństwo instalacji technicznych, maszyn, urządzeń i miejsc pracy,
- urządzenia chroniące przed hałasem i drganiami mechanicznymi oraz promieniowaniem elektromagnetycznym,
- oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym,
- ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną,
- urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza,
- sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy,
- **sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego,**
- sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne,
- środki ochrony indywidualnej.

### PRZYPISY:

<sup>1</sup> Za: <https://flyingdesk.pl/ergonomia-w-miejscu-pracy/>

<sup>2</sup> Za: CIOP-PIB.

<sup>3</sup> Za: <https://www.cdc.gov/nora/default.html>

<sup>4</sup> <https://osha.europa.eu>

<sup>5</sup> <https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/kiedy-robic-przerwy-w-pracy-jak-ulozyc-efektywnie-prace/sks38bx>

<sup>6</sup> Więcej: <https://www.seka.pl/czas-na-drzemke/>

<sup>7</sup> Za: <https://geekwork.pl/produktywne-przerwy-w-pracy-co-robic-aby-nie-marnowac-czasu/>

<sup>8</sup> Za: <https://www.stampler.pl/porady/przerwa-w-pracy>

<sup>9</sup> <https://mtc.pl/efektywnosc-pracy/>

<sup>10</sup> <https://flyingdesk.pl/ergonomia-w-miejscu-pracy/>

<sup>11</sup> <https://egzoszkielety.technomex.pl/>



**POLECAMY film:** Napó in .... back to a healthy future

<https://www.napofilm.net/en/napos-films/napo-back-healthy-future>

## Wnioski należy składać w terminie od 6.06 do 8.07 2022

**Przedsiębiorco, Pracowniku Służby BHP – nasi eksperci pomogą przygotować wniosek, tak aby spełnić oczekiwania dotyczące oceny merytorycznej.**

### W szczególności:

- sprawdzimy zgodność rozwiązań ujętych we wniosku z obowiązującymi przepisami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dokonamy oceny, czy wskazane cele są szczegółowo opisane, mierzalne, realne, określone w czasie,
- przeprowadzimy ocenę adekwatności proponowanych działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy do poziomu czynników ryzyka występujących u Wnioskodawcy,
- ocenimy, w jaki sposób osiągnięcie celów projektu przełoży się bezpośrednio na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy u Wnioskodawcy.

**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI!**

**seka@seka.pl**



**dr Małgorzata Kochańska**

Doradca Prezesa  
SEKA S.A.  
wykładowca ergonomii  
W-134/1107/2020 CIOP-PIB

# Supermocny rok z BHP



*Profesjonalni BHP-owcy przywiązują szczególną wagę do działań profilaktycznych – zdecydowanie prościej i taniej jest zapobiegać niepożądanym zdarzeniom niż zmagać się z ich konsekwencjami. Zespół BHP w Alior Banku używa swoich „supermocy”, aby zmieniać niebezpieczną rutynę w bezpieczne nawyki pracowników firmy.*

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant ILUSTRACJE: Alior Bank



**Jaki cel ma kampania „Supermocny rok z BHP” zainicjowana w Alior Banku? Do kogo jest kierowana?**

**Bogdan Stefanów, starszy specjalista ds. BHP w Alior Banku:** Jak przystało na profesjonalnych BHP-owców, przywiązujemy szczególną wagę do działań profilaktycznych. Staramy się mówić nie tylko o obowiązujących nas zasadach BHP i przepisach prawa, ale przede wszystkim o tym, że sami mamy ogromny wpływ na kształtowanie bezpiecznego środowiska pracy. Jednak mimo tych wszystkich działań, w dalszym ciągu zdarzają się wypadki przy pracy. Nasuwa się więc pytanie: dlaczego tak się dzie-

je? Być może wypadki są następstwem złych nawyków, których zazwyczaj nie kontrolujemy, a także powielaniem cudzych błędów. Często spotykamy się z przekonaniem, że skoro jakieś zachowanie jest powszechne, to znaczy, że jest bezpieczne. Niestety, z doświadczenia wiemy, że takie podejście do zasad i przepisów BHP po prostu się nie sprawdza. Z tego właśnie powodu chcieliśmy zmierzyć się z błędnymi przekonaniem i spróbować zmienić rutynę w dobre nawyki. Dlatego też wpadliśmy na pomysł realizacji kampanii „Supermocny rok z BHP”, która skierowana jest do wszystkich pracowników Alior Banku. Jej celem jest zwrócenie uwagi na zagrożenia występujące

## GRAMY W JEDNYM ZESPOLE... BHP!

✓ **UTARTĄ NUTĘ W NOWYM BRZMIENIU**



nie tylko w miejscu pracy, ale także w czasie wykonywania zwykłych codziennych czynności. W projekcie pokazujemy z przymrużeniem oka zagrożenia wyszczególnione w obowiązującej w Banku ocenie ryzyka zawodowego. Jeśli dzięki naszej kampanii chociaż jedna osoba zmieni swoje dotychczasowe przyzwyczajenia, to jesteśmy wygrani. Mam nadzieję, że realizacja naszego projektu wpłynie na zmniejszenie liczby wypadków.

**Jak mówią eksperci od komunikacji: poczucie humoru przełamuje lody, buduje dobre relacje, rozładowuje napięcia. Czy właśnie dlatego kampania posługuje się swobodnym i humorystycznym przekazem?**

**Waldemar Florkiewicz, menedżer zespołu BHP w Alior Banku:** Bohaterami kampanii „Supermocny rok z BHP” są pracownicy zespołu BHP zatrudnieni w Alior Banku. Przedstawiając zdarzenie z udziałem prawdziwych osób mijanych na korytarzu, chcemy wywołać pozytywne emocje wśród odbiorców. Humor jest elementem komunikacji, który ułatwia budowanie relacji opartej na sympatii.

Wpuszczenie do komunikacji lekkości powoduje, że sprawy zasadnicze stają się przystępniejsze. Oczywiście bardziej formalny przekaz też może przynieść oczekiwany skutek, ale czy przełamuje lody? Nie sądzę.

Nasza kampania opiera się na przewadze humorystycznej i stosuje swobodną informację do budowania kultury bezpieczeństwa. Wykorzystując żartobliwe rysunki, przedstawiamy ryzyka związane z pracą w biurze, jak i poza nim. Czy upadek na tym samym poziomie nie może nam się przytrafić w domu? A jak to lepiej pokazać niż na przysłowiowej skórcie od banana?

Wśród warunków kształtowania kultury bezpieczeństwa należy wymienić prawne środki zaradcze (procedury, szkolenia i ocenę ryzyka zawodowego), które w tradycyjnej formie nie wydają się wystarczająco atrakcyjne dla pracowników. Podejściem zaprezentowanym w naszej kampanii pokazujemy, że informacja o zagrożeniach może być podana w sposób optymistyczny. Liczymy na to, że spojrzenie na ryzykowne zachowania w zabawny sposób może je po prostu wyeliminować z gry, zanim doprowadzą do niepożądanych zdarzeń. Wierzmy w to, że informacje przekazane w taki sposób nie będą tylko suchą wiedzą, żyjącą formalnie w dokumentach, lecz staną się częścią naszego życia. Bezpieczniejszego życia...

Zauważamy, że humorystycznym przekazem budujemy przede wszystkim pozytywne relacje z pracownikami – co można dostrzec w komentarzach pojawiających się pod kolejnymi odcinkami.



**Pobudzenie zainteresowania tematyką BHP i podtrzymywanie dobrych nawyków wśród pracowników w tym obszarze jest niezwykle ważne. Jakie działania podejmuje zespół BHP, aby pracownicy w organizacji czuli się odpowiednio zaopiekowani?**

**Dorota Dymarek, starsza specjalistka ds. BHP w Alior Banku:** Można powiedzieć, że skutecznie wprowadzony dobry nawyk to połowa sukcesu w każdej dziedzinie życia. My, BHP-owcy często słyszymy od pracowników słowa: *Oj tam, tyle lat pracuję w ten sposób i nic mi nie dolega.* Kiedy słyszę taką odpowiedź, to moje BHP-owskie serce krwawi, gdy jednocześnie widzę kolegów i koleżanki siedzących przy biurku w pozycji wygiętej niczym banan. Nie potrafię przejść obojętnie obok stanowiska pracy, kiedy wiem, że coś można na nim poprawić. Moi koledzy mają podobnie.

Ja osobiście bardzo lubię bezpośredni kontakt z pracownikami podczas szkoleń wstępnych czy cyklicznych przeglądów warunków pracy w biurze. W trakcie takich spotkań mamy realną szansę promowania dobrych nawyków w środowisku pracy i to z powodzeniem wykorzystujemy. Każdy z nas ma inny charakter, osobowość czy poczucie humoru, dzięki czemu możemy docierać do szerszego grona odbiorców naszych dobrych rad. Wychodzę z zało-

żeńia, że zmiana na lepsze jest możliwa wtedy, kiedy ktoś pozna głębszy sens tego naszego „BHP-owskiego gadania”. Oczywiście zdarza się również tak, że niektórzy pracownicy kategorycznie odmawiają wszelkich modyfikacji stanowiska pracy. Wtedy nie naciskamy. W Alior Banku dużą część pracowników stanowią osoby młode, które często są na początku swojej drogi zawodowej i nie mają jeszcze doświadczenia w pracy biurowej. Wychodzimy z założenia, że naszą rolą jest pokazywanie różnych rozwiązań, a pracownicy mają możliwość samodzielnie zdecydować, co jest dla nich w danym momencie najlepsze.

Za nami trudne dwa lata pracy zdalnej, gdzie bezpośredni kontakt z pracownikami był utrudniony. Większość osób zatrudnionych w centralach pracowała głównie zdalnie bądź hybrydowo. W tym czasie wykorzystywaliśmy Intranet do publikowania artykułów promujących bezpieczne zachowania zarówno w pracy, jak i w domu. Powstały również wygaszacze ekranu promujące zasady covidowe. Czuliśmy jednak pewien niedosyt. Wtedy też narodził się pomysł stworzenia kampanii „Supermocny rok z BHP”. Wielkim wsparciem był dla nas dział komunikacji i CSR, który dał nam zielone światło do działania. Nie osiągnęlibyśmy zamierzonego celu, gdyby nie współpraca z agencją Time4 Sp. z o.o., która przygotowuje dla nas świetne grafiki i podzuca swoje kreatywne pomysły. Na-



### Nasza Szczęśliwa Siódemka na utrzymanie równowagi psychicznej i fizycznej to:

1. Pamiętaj, że od jakości Twojej pracy może zależeć praca kogoś innego, nawet gdy Ty tego nie widzisz.
2. Unikaj odwlekania i odkładania spraw na później.
3. Otwarcie mów o tym, co czujesz.
4. Jeśli musisz, rywalizuj raczej ze sobą niż z innymi.
5. W miarę swoich możliwości i czasu udzielaj pomocy współpracownikom. Sam też proś o pomoc.
6. Pamiętaj o odrobinie humoru, dystansie do siebie, kolegów i szefa na co dzień.
7. Dbaj o zdrowie, właściwe odżywianie, systematyczne wykonywanie badań lekarskich, regularny odpoczynek od pracy.

W natłoku codziennych spraw często zapomina się o tym, by zadbać o własne ciało i duszę. Jednak my nalegamy, żeby znaleźć codziennie chwilę na zaopiekowanie się samym sobą. Niech każdy z nas zatrzyma się na chwilę i przyjrzy temu, co faktycznie daje mu ukojenie i wewnętrzny spokój. To takie zadanie domowe od aliorowego zespołu BHP.

#### Jeśli na chwilę obecną masz trudność w tej materii, to poniżej kilka sprawdzonych podpowiedzi:

- Po pracy oddaj się aktywności fizycznej, która zmniejszy stres i napięcia.
- Zajmij się czymś, co sprawi Ci przyjemność – porozmawiaj z przyjaciółmi, pójdz na spacer, uporządkuj biurko, pograj na komputerze albo podlej kwiatki).
- Wzbogać swoją dietę o witaminy z grupy B i E – jedz ryby morskie, wybieraj dobrej jakości oleje, pestki, orzechy.
- Wysypiaj się dobrze, ogranicz światło z ekranu telefonu albo telewizora przed snem.

Wszystkie te czynności mają znaczący wpływ na odporność naszego organizmu, a w efekcie wpływają na nasz dobrostan fizyczny i psychiczny.

#### Jak wiadomo: w zdrowym ciele zdrowy duch!



szym celem było zainteresowanie jak największej liczby osób tematyką bezpieczeństwa. Byliśmy przekonani, że wersja komiksowa sprawdzi się w tym przypadku doskonale. Zresztą mamy w tym zakresie pozytywny feedback od pracowników.

**Wydawałoby się, że praca na stanowiskach biurowych czy home office nie jest ryzykowna, a jednak wiąże się z wieloma zagrożeniami. Jakimi?**

#### **Dominik Underlik, specjalista ds. BHP w Alior Banku:**

Podczas przeprowadzania instruktażu ogólnego spotykam się z opiniami, że praca w biurze jest bezpieczna. Jednak kiedy zaczynam wymieniać kolejne zagrożenia z oceny ryzyka zawodowego, to pojawia się niemałe zdziwienie na twarzach uczestników. Lepiej nie bagatelizować na pozór błahych zagrożeń, jakimi są potknięcia i poślizgnięcia, ponieważ najczęściej to z ich powodu dochodzi do wypadków zarówno w biurze, jak i w domu. Poranna



kawa połączona z rozmową z współpracownikami to miłe rozpoczęcie dnia, jednak powinniśmy pamiętać, że nieuwaga podczas „małej czarnej” niejednokrotnie już zakończyła się bolesnym poparzeniem.

Home office rządzi się swoimi prawami. Komputer, drukarka czy inne sprzęty elektroniczne – niezależnie od tego, gdzie pracujemy – potrzebują prądu do zasilania. To może stworzyć zagrożenie porażeniem prądem elektrycznym, jeżeli nie zastosujemy się do przepisów BHP. Z kolei przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego na skutek pracy głównie siedzącej może w przyszłości przysporzyć nam kłopotów zdrowotnych. Na szczęście dzięki zachowaniu zasad ergonomii, a co za tym idzie utrzymaniu poprawnej pozycji ciała i ćwiczeniom jesteśmy w stanie minimalizować to zagrożenie. Jeśli dbamy o ciało, to nie zapominajmy też o duszy, której odzwierciedleniem są oczy. Narażone są one codziennie na długie godziny pracy przed monitorem. Tutaj z pomocą przyjdą nam 5-minutowe przerwy po każdej godzinie pracy i ćwiczenia, które można wykonać bez wstawania od biurka.

**W jaki sposób każdy pracownik w biurze czy home office może zadbać o swoje bezpieczeństwo i higienę pracy? Proszę podać kilka najprostszych sposobów, narzędzi na utrzymanie dobrostanu fizycznego i psychicznego.**

**Krzysztof Filc, starszy specjalista ds. BHP w Alior Banku:**

Dobrostan psychiczny i fizyczny to odczucie wynikające ze spełnienia i z satysfakcji z naszego życia, z niskiego poziomu stresu, aktywności fizycznej czy dobrego stanu zdrowia. Dotyczy on każdej dziedziny życia, w tym również pracy. Niezależnie od tego, czy pracujemy zdalnie, czy też charakter naszej pracy zmienił się na stacjonarną, powinniśmy zadbać o swoje samopoczucie.

Niezbędnym elementem higieny jest odpoczynek. Odpoczynek to zarówno przysługujące nam w ramach przepisów prawa przerwy od pracy, jak również dni wolne i urlopy. Jeżeli pracujemy przy monitorze ekranowym przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy, to po każdej godzinie pracy przysługuje nam 5-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy. W tym czasie możemy wykonywać inne czynności biurowe, niezwiązane z pracą przy monitorze. Krótkie przerwy wykorzystajmy też na dodatkowe ćwiczenia, mające na celu zmniejszenie zmęczenia naszych mięśni i oczu.

Warto w tym miejscu przypomnieć o tym, że jeżeli pracujemy co najmniej 6 godzin, to mamy prawo do 15-minutowej przerwy w pracy. Możemy tę przerwę wykorzystać np. na zjedzenie lunchu. Nie zapominajmy o tym również w czasie pracy zdalnej.



# Rozwijamy praktyczne umiejętności

#szkolenia #doradztwo #rozwój

## Szkolenia on-line i rozwiązania dla działów HR, kadr i płac

### Nasze szkolenia:



Specjalista ds. kadr i płac



Przeciwdziałanie dyskryminacji  
i mobbingowi w miejscu pracy



Prawo pracy z uwzględnieniem  
najnowszych zmian




Wynagrodzenia w 2022 r.

[seka.pl](https://seka.pl)



BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKA

 POLSKIE TOWARZYSTWO  
medycyny stylu życia

 POLSKIE TOWARZYSTWO  
medycyny stylu życia

**Styl życia** na co dzień  
a odporność w pracy



*Dobre zdrowie fizyczne jest także często powiązane z kondycją psychiczną – lepszą regulacją stresu, sprawniejszymi mechanizmami zarządzania nim w sytuacjach stanowiących wyzwania – rozmowa z Alicją Baską, lekarką, współzałożycielką i dyrektorką organizacyjną Polskiego Towarzystwa Medycyny Stylu Życia.*

ROZMAWIAŁ: **Maciej Mazerant**

ZDJĘCIA: **Polskie Towarzystwo Medycyny Stylu Życia**

### **Medycyna stylu życia to... ? Jakie choroby są zależne od stylu życia?**

Najprościej mówiąc, jest to gałąź medycyny zajmująca się zapobieganiem, leczeniem, a nawet odwracaniem chorób zależnych od stylu życia za pomocą modyfikacji tych elementów codziennego funkcjonowania, które do danej jednostki chorobowej się przyczyniają. To także holistyczne patrzyenie na pacjenta, uwzględniające całość jego dobrostanu – zarówno fizycznego, jak i psychicznego, a także korelację między nimi.

Przyjęto się dzielić medycynę stylu życia na sześć filarów:

- zdrowe odżywianie (oparte przede wszystkim na niskoprzetworzonych produktach pochodzenia roślinnego),
- regularna aktywność fizyczna,
- unikanie używek,
- regulacja stresu,
- higiena snu,
- dobre relacje międzyludzkie i wsparcie społeczne.

Choroby zależne od stylu życia to w zasadzie większość przewlekłych chorób niezakaźnych, nazywanych także czasami „cywilizacyjnymi”. Odpowiadają za około 70-80% zgonów na całym świecie. Można do nich zaliczyć choroby układu krążenia (np. choroba niedokrwienna serca, nadciśnienie tętnicze), cukrzycę typu 2, wiele nowotworów czy otyłość, a nawet w pewnym stopniu depresję. Okazuje się jednak także, że nawet część chorób zakaźnych jest pośrednio zależna od naszego stylu życia – dobrze pokazała to trwająca pandemia. Zarówno podatność na infekcję, jak i przebieg COVID-19 były silnie powiązane ze stylem życia pacjentów i ich ogólnym „wyjściowym” stanem zdrowia.

**W jaki sposób niwelowanie chorób zależnych od stylu życia może przyczynić się do poprawy bez-**

***Brak chorób zależnych od stylu życia to nie tylko dłuższe życie, ale i życie lepszej jakości, dające większą satysfakcję, a także lepszą efektywność w pracy. Wszystko to przekłada się na lepsze funkcjonowanie jednostek w społeczeństwie.***



### **pieczeństwa ludzi – zarówno w kategorii jednostek, jak i mikrospołeczności?**

Brak chorób zależnych od stylu życia to nie tylko dłuższe życie, ale i życie lepszej jakości, dające większą satysfakcję, a także lepszą efektywność w pracy. Wszystko to przekłada się na lepsze funkcjonowanie jednostek w społeczeństwie, a także w mikro- i makrospołecznościach. Lepsza kondycja psychofizyczna, ogólny dobrostan to także lepsze możliwości zapobiegania urazom czy dbania o bezpieczeństwo w miejscu pracy, a w przypadku urazów lepsza, szybsza regeneracja całego organizmu i większe szanse na powrót do sprawności. Dobre zdrowie fizyczne jest również często powiązane z kondycją psychiczną – lepszą regulacją stresu, sprawniejszymi mechanizmami zarządzania nim w sytuacjach stanowiących wyzwania. To wszystko może się okazać dodatkowym zasobem w przypadku katastrof, kataklizmów czy wyjątkowych sytuacji, takich jak np. pandemia. Osoby prowadzące zdrowy styl życia, w tym odznaczające się lepszymi mechanizmami regulacji stresu lepiej poradziły sobie (i nadal lepiej sobie radzą) w obliczu tego wyzwania.

Aktywni i zdrowi ludzie są: odporniejsi na skutki np. pandemii, zaradniejsi pod względem odporności psychicznej oraz fizycznej w sytuacji katastrof i kataklizmów, mniej zależni od systemu ochrony zdrowia, który podczas tego typu zdarzeń może być niewydolny.



### **W jaki sposób i kto powinien działać na rzecz niwelowania chorób zależnych od stylu życia?**

Najlepiej wszyscy! Ale po kolei... Lekarze i inni profesjonaliści zajmujący się ochroną zdrowia powinni być ekspertami w edukowaniu, doradzaniu i wspieraniu pacjentów w zmianie stylu życia. Powinni umieć ją wykorzystywać w stylu życia w terapii swoich pacjentów, tak jak korzystają na przykład z możliwości farmakologicznych. Z kolei pracodawcy powinni stwarzać w miejscu pracy warunki do zachowań prozdrowotnych, wspierać, inspirować i zachęcać do profilaktyki. Szkoły i inne placówki edukacyjne powinny nie tylko prowadzić edukację zdrowotną, ale też tworzyć środowisko sprzyjające zdrowemu stylowi życia. No i wreszcie decydenci, politycy powinni działać, tworząc infrastrukturę sprzyjającą zdrowiu, wprowadzając rozmaite regulacje prawne wspierające zdrowe wybory, np. dotyczące rynku spożywczego. Dobrą strategią byłoby także zorientowanie sektora ochrony zdrowia na medycynę stylu życia, profilaktykę i promocję zdrowia – w trosce o zdrowie populacji. Dzisiejszy świat raczej nie sprzyja prozdrowotnym wyborom. Powinniśmy działać na każdym możliwym poziomie, by to zmienić.

### **W jaki sposób sami pacjenci mogą działać na rzecz swojego zdrowia? Jak można bezpiecznie podejmować aktywność i dbać o zdrowie, aby zmniejszać ryzyko zachorowania?**

Podstawowe zasady zdrowego stylu życia nie są skomplikowane. Przypomnijmy niektóre z nich:

- odżywianie zgodne z zaleceniami Talerza Zdrowego Żywnienia opracowanego przez Narodowe Centrum Edukacji Żywnieniowej/NIZP-PZH,
- minimum 150 minut aktywności fizycznej o umiarkowanej intensywności tygodniowo, zgodnie z zaleceniami Światowej Organizacji Zdrowia,
- 7-8 godzin snu w ciągu doby.

Trudniejsza okazuje się praktyka – wytrwanie w prozdrowotnych nawykach (a wcześniej ich wprowadzenie), niekiedy reorganizacja życia tak, aby zdrowie faktycznie było w nim priorytetem, a nie jedynie deklarowaną wartością. To oczywiście temat na całą dłuższą rozmowę. Myślę, że szczególnie istotne w dzisiejszych czasach jest także korzystanie z rzetelnych źródeł. Często sięgamy po porady od osób niemających kompetencji do wypowiedzania się na tematy zdrowotne lub szukamy drogi na skróty, zawierając nasze zdrowie (i życie!) popularnym suplementom czy innym metodom alternatywnym. Zachęcam więc do weryfikacji źródeł wiedzy dotyczących zdrowego stylu życia. Jako Polskie Towarzystwo Medycyny Stylu Życia staramy się działać w tym obszarze. Niedawno wydaliśmy też syntetyczny poradnik *Jak zdrowo jeść, ruszać się, kochać i spać*, w którym zawarliśmy praktyczne wskazówki dotyczące wdrażania prozdrowotnych nawyków w poszczególnych obszarach.





**Jaką rolę mogą odegrać pracodawcy w „Medycynie stylu życia”? Jak mogą włączyć się do działania, aby wspierać zdrowie pracowników, a tym samym BHP?**

Rola pracodawców będzie rosła, choć samo zjawisko obserwowane jest już przynajmniej od kilku lat. Coraz częściej śledzę organizowane przez pracodawców działania na rzecz pracowników (a także sama biorę w nich udział) – od działań strictly edukacyjnych czy związanych z kreowaniem zdrowego miejsca pracy, przez zapewnianie dostępu do zdrowej żywności i możliwości udziału w aktywności fizycznej oraz gwarantowanie dostępu do badań profilaktycznych albo innych specjalistycznych usług w sektorze zdrowotnym. Liczę także na rosnącą rolę medycyny pracy i wprowadzenie szerszych obowiązkowych świadczeń na rzecz profilaktyki. Niedawno roli pracodawców we wspieraniu zdrowia pracowników poświęcona została cała monografia pt. *Zarządzanie zdrowiem w miejscu pracy* pod redakcją dr. hab. Mariusza Gujskiego i dr. hab. Tomasza Rostkowskiego. Znalazł się w niej także rozdział o medycynie stylu życia. Serdecznie polecam!



**Alicja Baska**

lekarka, współzałożycielka i dyrektor organizacyjna Polskiego Towarzystwa Medycyny Stylu Życia

Nauczycielka akademicka w Zakładzie Medycyny Stylu Życia Szkoły Zdrowia Publicznego Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego. Rezydentka zdrowia publicznego. Certyfikowana specjalistka medycyny stylu życia International Board of Lifestyle Medicine (IBLM Diplomate). Członkini Zarządu i Director of Communications w European Lifestyle Medicine Council. Członkini Advisory Council Global Positive Health Institute. Prelegentka i organizatorka wielu konferencji medycznych poświęconych zdrowemu stylowi życia w prewencji i leczeniu chorób przewlekłych. Współautorka publikacji *Medycyna stylu życia, Współczesne wyzwania zdrowia publicznego, Jak zdrowo jeść, ruszać się, kochać i spać, Jak żyć, Panie Doktorze*. Pasjonatka i propagatorka medycyny kulinarnej i diety planetarnej. Uwielbia roślinnie gotować, jeść i dzielić tę pasję z innymi.





# Czterodniowy tydzień pracy



*Zmęczenie psychiczne i fizyczne to główna przyczyna obniżania efektywności i satysfakcji z wykonywanych obowiązków. Ostatnie lata przyspieszyły potrzebę zmiany. Czy taką zmianą będzie czterodniowy tydzień pracy? W jaki sposób liderzy zmiany wdrażają ją w swoich firmach? – odpowiedź w rozmowie z Anną Wochną, założycielką marki SunewMed+*

**Praca to dla Pani przyjemność czy obowiązek? Jeżeli przyjemność, to czy nie odbierzemy jej sobie, skracając czas pracy do czterech dni?**

Mam to szczęście, że zarówno praca, jak i życie poza nią są dla mnie źródłem przyjemności. Kocham to, co robię, stąd nie odczuwam ciężaru „wykonywania pracy”. Skrócenie czasu pracy to chęć wykorzystania dodatkowych możliwości mózgu, a tym samym podniesienia efektywności. Znam osoby, z którymi pracuję i wiem, że swój wolny czas przeznaczać będą na samorozwój i relacje rodzinne, naukę

języków obcych, trening czy banalne spotkania, które zeszyły na drugi plan przez COVID. Jestem przekonana, że wszyscy wrócą w pełni wypoczęci, zadowoleni i otwarci na nowe wyzwania, z głowami pełnymi pomysłów, dzięki czemu wypalenie zawodowe czy rutyna nie będą nam zagrażały.

**Czy Pani pracownicy/pracownice wyrażali potrzebę skrócenia czasu pracy? Jeżeli tak, to jak argumentowali tę potrzebę i jak przekonali Panią do tego kroku?**

Pracownicy nigdy nie wyszli z taką propozycją. To był w 100% mój pomysł. Za każdym razem, kiedy wracałam z wakacji albo długiego weekendu, obserwowałam u siebie znaczny wzrost efektywności pracy i świeże spojrzenie na dotychczasowe problemy. Badania pokazują, że takie efekty zauważa u siebie wiele osób, stąd zdecydowałam, że przetestujemy w naszej firmie 4-dniowy tydzień pracy.

**Jak przygotowała się Pani do wdrożenia tego modelu pracy w firmie?**

Przeanalizowaliśmy procesy, ze szczególnym naciskiem na dni tygodnia. Wyłuskaliśmy potencjalne zagrożenia związane ze skróceniem czasu pracy. Przeprowadziliśmy szczerą rozmowę z naszymi pracownikami. Są bardzo odpowiedzialni i zaangażowani, dlatego ufamy, że nie wpłynęło to na efektywność negatywnie.





*Oczekuję, że będziemy pracować z jeszcze większym zaangażowaniem. Więcej czasu na samorozwój również powinno się przełożyć na podwyższenie kwalifikacji pracowników, a tym samym na jeszcze lepszą obsługę klienta i na kreatywne pomysły w samej firmie.*

**Czy skrócenie czasu pracy do czterech dni możliwe jest na wszystkich stanowiskach w Państwa firmie?**

Dział pakowania zmuszony jest do systemu zmianowego właśnie po to, żeby zachować ciągłość obsługi klienta. Osoby, które pracują w piątek, nie pracują w poniedziałek i na odwrót. Z resztą działów jest znacznie łatwiej.

**W jaki sposób zareagowali Państwa dostawcy, klienci na tego typu rozwiązanie?**

Myślę, że większość naszych klientów B2B nawet nie odczuje różnicy. A nasi więksi klienci reagują bardzo pozytywnie. Zostawiamy też sobie furtkę na telefon, w razie gdyby sprawa była pilna i wymagała kontaktu z nami. Mamy świadomość, że w większości firm pracuje się 5 dni w tygodniu. Zrobiliśmy założenie, że nasi klienci nie mogą odczuć tej zmiany. Generalnie piątek w większości firm jest dniem rozluźnienia – czujemy weekend, więc tego dnia raczej nie ma ciężkich tematów, a mamy zasadę, że wszystko staramy się na bieżąco rozwiązywać.

**Początki zawsze są trudne... W jaki sposób będzie Pani weryfikowała słuszność tego rozwiązania? I czy jest opcja powrotu do 5-dniowego tygodnia pracy?**

Tak, najtrudniejszy był właściwie drugi tydzień, jednak nie wpływało to na efektywność. Na bieżąco korygujemy wprowadzane rozwiązania. Co tydzień wnikliwie analizujemy, co

można było zrobić lepiej, żeby zachować jak najwyższy poziom obsługi klienta.

Oczywiście, że jest opcja powrotu do 5-dniowego tygodnia pracy. Jesteśmy w trakcie miesiąca testowego. Miesiąc kwiecień został wybrany nie przez przypadek. To jeden z najtrudniejszych miesięcy w naszej pracy – mamy dużo wyjazdów na targi krajowe i międzynarodowe, było dużo dni wolnych... Dzięki temu możemy sprawdzić, jak radzimy sobie w skrajnie trudnych warunkach, a na razie radzimy sobie całkiem nieźle. Myślę, że czas podsumowania nadejdzie pod koniec miesiąca.

**Jakie są Pani oczekiwania względem tej zmiany? Jak ma zmienić się firma, a jak – pracownicy?**

Oczekuję, że będziemy pracować z jeszcze większym zaangażowaniem. Więcej czasu na samorozwój również powinno się przełożyć na podwyższenie kwalifikacji pracowników, a tym samym na jeszcze lepszą obsługę klienta i na kreatywne pomysły w samej firmie. Najważniejsi są dla nas pracownicy. Mają być wypoczęci, uśmiechnięci i powinni z przyjemnością przychodzić do pracy. Oparłam się też na doświadczeniach ludzi, którzy odnieśli sukces: Izaak Newton odkrył prawo grawitacji, siedząc w ogrodzie, a nie przy biurku. Nasz mózg pracuje przez cały czas, dlatego czasem wystarczy zmienić perspektywę, żeby nagle zrodził się w naszym umyśle genialny pomysł.

<https://sunew.pl>

# Mobbing

*Czy jesteśmy w stanie wyeliminować bądź ograniczyć konflikty w miejscu pracy? Wydaje się to bardzo trudne, a wręcz niemożliwe. Możemy jednak identyfikować i eliminować w organizacji jednostki, których działania nie prowadzą do rozwiązania konfliktów, a wręcz przeciwnie – są elementem niszczenia dobrostanu drugiego człowieka. Czym jest mobbing, jak identyfikować mobbera oraz z jakimi kosztami wiąże się mobbing w organizacji – opowiada Marcin Zadykiewicz, ekspert w zakresie prawa pracy.*

TEKST: Marcin Zadykiewicz  
ZDJĘCIE: Pablo Varela / Unsplash

**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI**  
**Jowita Walicka**  
**Dział Szkolenia SEKA S.A.**  
**kom. 786 813 649**  
**e-mail: [jowita.walicka@seka.pl](mailto:jowita.walicka@seka.pl)**

## Pojęcie mobbingu

Pojęcie mobbingu zostało wprowadzone do kodeksu pracy w sposób jednoznaczny. Obowiązujący od dnia 1 stycznia 2004 r. nowy art. 94 ustawy z 26.06.1974 r. brzmi: Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę, aby dążył do uczynienia z zakładu pracy środowiska wolnego od działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciw niemu, polegających w szczególności na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, wywołujących u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, odizolowanie od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu (mobbing). Po 18 latach obowiązywania tych przepisów większość z nas zetknęła się z samym słowem albo ze zjawiskiem. Czy pomimo tych kilkunastu lat opieramy swoje decyzje, działania, osądy w oparciu o utrwaloną wiedzę i poglądy oraz orzecznictwo sądów? Czy, jak pokazuje doświadczenie, odwołujemy się do intuicyjnego, czy też medialnego rozumienia problemu?

W miejscu pracy konflikty zdarzają się bardzo często. Całkowita ich eliminacja nie jest możliwa. Nawet ich znaczne ograniczenie jest niezwykle trudnym zadaniem. Ludzie

znajdujący się w miejscu pracy często mają odmienne interesy, z którymi wiążą się zazwyczaj konkretne oczekiwania i potrzeby. Te z kolei dotyczą ważnych dla danej osoby celów i dążeń. Wszelkie utrudnienia na drodze ku tym celom, które faktycznie lub tylko teoretycznie łączą się z innymi osobami, są źródłem konfliktów.

Oczywiście **nie każdy konflikt powoduje zachowania, które można zakwalifikować jako mobbing**. Niemniej jednak to właśnie on stanowi najczęstszą przyczynę. Najczęściej jest tak, że zwykła, drobna różnica zdań powoduje lawinę wydarzeń, które doprowadzają do zachowań mobbingowych. Przykładem standardowym, i chyba najbardziej rozpowszechnionym, jest narażenie się w sytuacji konfliktowej „niewłaściwej” osobie, a następnie brak jakiegokolwiek rozwiązania tego kryzysu, przejście z fazy ukrytego konfliktu w mobbing. Podstawowa różnica pomiędzy „zwykłym” konfliktem a mobbingiem polega na tym, że ten pierwszy ma ograniczone ramy czasowe i zazwyczaj obydwie strony konfliktu są zainteresowane jego konstruktywnym rozwiązaniem, natomiast w przypadku mobbingu strona aktywna – mobber – działa tak długo, aż skutecznie poniży ofiarę i zmusi ją do odejścia z organizacji.

### Przyczyny

Przyczyny występowania tego zjawiska można podzielić na cztery podstawowe grupy:

- 1) przyczyny społeczne,
- 2) cechy zarządzającego,
- 3) organizacja (przedsiębiorstwo, instytucja),
- 4) szczególna pozycja społeczna ofiary mobbingu.

Pierwsza grupa przyczyn obejmuje przede wszystkim sytuację na rynku pracy – zwłaszcza bezrobocie. Związane z nim realne zagrożenie utraty pracy powoduje często pokorne i uległe podejście do wszelkich zachowań przełożonych.

Skostniałe struktury społeczne (zarówno w organizacji, jak i poza nią) również sprzyjają mobbingowi. Sprawowanie władzy z pozycji siły, autorytarne zarządzanie, opieranie się wyłącznie na wykorzystywaniu i zastraszaniu podległych pracowników powoduje, iż wzorce takich zachowań przenoszone są w dół struktur. Chaos i nieporządek w relacjach społecznych, interpersonalnych wzmacniają zjawiska mobbingu. Sprzeczne i bezsensowne polecenia, nadmierne lub nierówne obciążanie pracowników zadaniami – to wszystko jest idealną pożywką dla kierowników-prześladowców. I tutaj przechodzimy do kolejnej grupy przyczyn, którą stanowią cechy osoby zarządzającej.

### Mobber

Istnieje wiele typów przełożonego-mobbera. Najczęściej jednak jest to **osoba o bardzo wysokim poczuciu własnej wartości**, wynosząca swoje umiejętności i swoją wiedzę ponad poziom wszystkich innych ludzi w otoczeniu. Nie akceptuje żadnej krytyki ze strony innych osób, szczególnie pracowników na niższym stanowisku. W razie zastrzeżeń czy uwag reaguje złością, a nawet agresją. Ten, kto ma odmienną zdanie, staje się wrogiem.

Nie oznacza to jednak, że osoby uległe, pokorne nie są narażone na zjawiska mobbingowe, ponieważ przełożony o wymienionych wcześniej cechach zazwyczaj nie ufa nikomu, w związku z tym tak naprawdę nikt nie może czuć się bezpiecznie. Kierownik tworzy w podległej sobie strukturze sieć powiązań i układów, zależności i podległości, często niemających nic wspólnego z formalną strukturą podporządkowania. W tym świecie wszyscy mają określone miejsca i role do spełnienia, które nierzadko są niemożliwe do przyjęcia przez chcącego normalnie pracować, uczciwego pracownika. W ten sposób relacje pomiędzy pracownikami się psują. Pojawia się układ, w którym liczą się dojścia do osoby przełożonego, pochlebstwa, donosicielstwo. Zamiast współpracy szerzą się zazdrość i zawiść. Warunki takie powodują rozszerzanie się zjawiska mobbingu. Prześladowania pojawiają się na różnych szczeblach, a z czasem stają się wręcz wpisane w nieformalną „kulturę” orga-

*Istnieje wiele typów przełożonego-mobbera. Najczęściej jednak jest to osoba o bardzo wysokim poczuciu własnej wartości, wynosząca swoje umiejętności i swoją wiedzę ponad poziom wszystkich innych ludzi w otoczeniu.*

nizacyjną danej jednostki. Oczywiście jest, że przy takim typie przełożonego nie ma praktycznie mowy o sprawnej i efektywnej pracy, dobrej współpracy, koncentrowaniu się pracowników na działalności organizacji.

Zdarzają się **przełożeni o zaniżonym poczuciu własnej wartości**, ludzie świadomi swoich ograniczeń i braku kompetencji, prześladowający wszystkich, którzy mogliby – choćby potencjalnie – zagrozić ich stanowisku i władzy. Wydaje się, że w zespołach im podległych praca toczy się w miarę dobrze, natomiast osoby stanowiące zagrożenie są niszczone w sposób wyjątkowo szybki i bezwzględny – w konsekwencji nagle odchodzą z pracy lub są przenoszone do innych jednostek. W zespołach z takimi szefami występuje wysoka fluktuacja na stanowiskach bezpośrednio podległych menedżerowi.

### Koszty

**Mobbing jest zjawiskiem kosztownym** zarówno dla pracownika – ofiary prześladowań, jak i dla pracodawcy. Prowadzi do powstania zauważalnych i wpływających na dalsze funkcjonowanie szkód zdrowotnych u danej osoby. Częściowa utrata zdrowia to tylko przykład straty, jaką może ponieść pracownik nękany w miejscu pracy. Po stronie organizacji koszty mogą być bardzo duże, choć z reguły są one rozproszone. Związane są bowiem z częstymi zwolnieniami z pracy, kosztami doboru i rekrutacji nowych pracowników, zmniejszeniem wydajności pracy i osiągnięć pracowników, a przez to i tempa rozwoju organizacji. W konsekwencji pogarsza się wizerunek firmy i – ostatecznie – następuje konieczność wypłaty odszkodowań dla ofiar mobbingu.



# Wynagrodzenia w 2022 r.

*Zachowanie przejrzystych zasad wynagrodzeń,  
a także czytelna i uczciwa polityka  
premiowania to gwarancja zaangażowania  
każdego pracownika w sukces organizacji.  
W jaki sposób pogodzić złożoność systemu  
podatkowego z oczekiwaniami pracowników  
oraz optymalizacją kosztów firmy?  
To wyzwania, o których opowiada  
Iwona Nowak-Przybylska, ekspertka  
ds. zarządzania finansami.*

TEKST: Iwona Nowak-Przybylska  
ZDJĘCIE: Karolina Grabowska / Pexels



**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI**  
Jowita Walicka  
Dział Szkolenia SEKA S.A.  
kom. 786 813 649  
e-mail: [jowita.walicka@seka.pl](mailto:jowita.walicka@seka.pl)

### Przejrzyste zasady wyliczania wynagrodzenia a poczucie bezpieczeństwa pracownika i efektywna praca

Obecnie obowiązujący system podatkowy wraz ze swoimi zawiłościami sprawia trudności w wyliczaniu wynagrodzeń nie tylko pracownikom działów kadr i płac, ale również wysoko wykwalifikowanym osobom, które na co dzień zajmują się zarządzaniem finansami firm czy też doradztwem w zakresie optymalizacji kosztów pracy. Niejasne przepisy, skomplikowane algorytmy oraz krótki czas na wdrożenie zmian – to wszystko przekłada się na wielkość kosztów, z jakimi muszą zmierzyć się pracodawcy. Z jednej strony muszą realizować politykę fiskalną państwa, z drugiej – muszą sprostać oczekiwaniom pracowników, a z trzeciej – muszą poradzić sobie z optymalizacją kosztów firmy.

**Zachowanie przejrzystych zasad** w strukturze wynagrodzeń pozwala wywołać u pracowników poczucie bezpieczeństwa i stabilności. Niestety obecne zawirowania, jakie możemy obserwować w zakresie zmian ustawowych, nie budują dobrych relacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami.

**Rosnąca świadomość pracowników** w zakresie elementów składowych wynagrodzeń powoduje, że każdy z nich już przy zatrudnieniu chce znać nie tylko wartość swojego wynagrodzenia netto, czyli tzw. „kwoty na rękę”, ale także chce otrzymać od przyszłego pracodawcy informację, jakie składniki będą wchodziły w skład jego wynagrodzenia, ile będzie pobranych danin publiczno-prawnych – składek ZUS czy podatków.

Także zatrudnieni już pracownicy oczekują od pracodawców pełnej rekompensaty utraconych wartości wynagrodzeń po tym, jak został wprowadzony nowy system podatkowy.

Tak gwałtowne i częste zmiany w zasadach naliczania wynagrodzeń nie zostawiają żadnego pola manewru dla pracodawców, którzy borykają się również z problemami organizacyjnymi, choćby takimi jak przystosowanie systemów informatycznych do coraz nowszych wymagań ustawowych.

Dynamika tych zmian wprowadza pewnego rodzaju frustracje z obu stron, tj. zarówno u pracowników, jak i u pracodawców, co niewątpliwie może się przekładać i w dalszej perspektywie czasu przełożyć się na efektywność pracowników.

Aby sytuacja choć w części wróciła do normy, niezbędna jest ingerencja państwa i doprowadzenie naszego systemu podatkowego do stabilnego poziomu.

### Premie i dodatki – zagrożenie dla efektywności czy wręcz przeciwnie

Premie i niektóre dodatki jako składniki fakultatywne wynagrodzeń powinny odzwierciedlać cel ich wprowadzania

*Niejasne przepisy, skomplikowane algorytmy oraz krótki czas na wdrożenie zmian – to wszystko przekłada się na wielkość kosztów, z jakimi muszą zmierzyć się pracodawcy.*

oraz przemawiać za efektami, jakie za pomocą tych instrumentów chce osiągnąć firma.

**Premie uznaniowe**, czasami nazywane nagrodami, nie wymagają doprecyzowania zasad ich przyznawania. Tu kluczowa będzie swoboda pracodawcy w decydowaniu o wysokości oraz częstotliwości przyznawania tej premii pracownikom, jednakże trudno znaleźć w tym przypadku czynnik motywujący.

**Premie regulaminowe**, których zasady przyznawania oraz naliczania powinny być jasno sprecyzowane dla pracowników, są niewątpliwie czynnikami wzmacniającymi zaangażowanie, jak również mogą mieć duży wpływ na efektywność pracy. Niezbędnym elementem, aby to osiągnąć, jest zbudowanie skutecznego – dostosowanego do aktualnych potrzeb i wymogów firmy – systemu premiowania.

**Do budowy efektywnego systemu premiowego niezbędne są dwa elementy:**

- przemyślana i mierzalna strategia,
- zaangażowanie i zachowanie wszystkich pracowników.

Te dwa elementy sprawiają, że dobre wyniki firmy nierozdzielnie łączą się z sukcesem każdego pracownika. Przyjęta strategia staje się codzienną sprawą wszystkich, nie tylko liderów czy osób zarządzających. Aby była skutecznie wprowadzona w życie, należy konsekwentnie realizować cele oraz angażować pracowników.

Sposobem na skuteczne zachęcenie ich do podjęcia większego wysiłku, co w konsekwencji przełoży się na efektywne działanie w ramach realizacji zamierzonych celów, jest dokładne powiadomienie, na jaką premię mogą liczyć i od czego zależy jej wysokość. Mówimy tu nie tylko o informacji o premii rzeczywistej, czyli tej, którą pracownik już wypracował, ale również o premii prognozowanej, czyli takiej, jaką może otrzymać w nadchodzących miesiącach, jeżeli osiągnie sukces.

<http://nowak-przybylska.pl>



# Bakteria *Legionella*

*Co łączy zakłady pracy, fabryki, aqua parki? Odpowiedzią jest... zagrożenie, wynikające z funkcjonowania w tego typu obiektach urządzeń wytwarzających aerozol wodny potencjalnie skażony bakterią Legionella. Jak minimalizować potencjalne ryzyko zakażenia bakterią pracowników korzystających z natrysków, pracujących przy obsłudze urządzeń wodnych? Odpowiedź w artykule Aleksandra Florka – zastępcy dyrektora działu handlowego ds. ochrony środowiska SEKA S.A.*

TEKST: Aleksander Florek  
ZDJĘCIA: Unsplash

**Osoby, które zawodowo nie zajmują się zarządzaniem obiektami użyteczności publicznej, mogły nigdy nie słyszeć o bakterii Legionelli. Czym one są? Dlaczego stanowią zagrożenie? Gdzie występują?**

*Legionella* to rodzaj bakterii, do której należy między innymi gatunek *Legionella pneumophila* wywołujący choroby z grupy legioneloz, z których najważniejsze znaczenie mają: choroba legionistów (ciężki przebieg) oraz gorączka Pontiac (przebieg lżejszy, grypopodobny).

Są to choroby układu oddechowego. Do zakażenia bakterią *Legionella* najczęściej dochodzi poprzez wdychanie zainfekowanego aerozolu wodnego, co może nastąpić podczas korzystania z natrysków, basenu, jacuzzi czy innego zbiornika wodnego, takiego jak fontanny albo źródła termalne.

Śmiertelność wynosi od 10% u osób prawidłowo leczonych, bez współistniejących zaburzeń odporności, do 80% u osób nieleczonych bądź ze współistniejącymi zaburzeniami odporności.

Idealnymi warunkami do rozwoju *Legionelli* są miejsca wilgotne, ze stojącą wodą.

Kolonizacji bakterii sprzyja temperatura w zakresie 25-45°C (optymalna temperatura do ich rozwoju wynosi 38°C), niskie stężenie dezynfekantów, zastoiny wody i czynniki biotyczne, takie jak obecność innych mikroorganizmów, biofilmu.

Na przyspieszenie szybkości wzrostu mają także wpływ: podłoże bogate w żelazo i mangan, wysoka wilgotność, dostępność dwutlenku węgla oraz wspomniana już odpowiednia temperatura. Dlatego aktualne przepisy przewidują temperaturę ciepłej wody użytkowej w granicach 55-60°C. W temperaturze 55°C bakterie *Legionella* żyją około 20 minut, w temperaturze 60°C – około 2 minut, a giną w temperaturze ok. 70°C. Poniżej temperatury 20°C poziom rozmnażania znacząco spada, ale bakteria może przetrwać w stanie uśpienia przy dużo niższych temperaturach do czasu pojawienia się sprzyjających warunków rozwoju. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie jakości wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi określa, że ilość



bakterii *Legionella* w wodzie nie powinna przekraczać stężenia 100 bakterii/100 ml ciepłej wody użytkowej, a w szpitalach i obiektach leczniczych – 50 jtk/1000 ml.

**Czy do miana obiektów użyteczności publicznej możemy zaliczyć firmę, przedsiębiorstwo, zakład produkcyjny? Czy w związku z tym należy badać wodę, z której korzystają pracownicy i klienci?**

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 roku w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, nazwę „budynek użyteczności publicznej” należy rozumieć jako budynek przeznaczony na potrzeby administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, kultury, kultu religijnego, oświaty, szkolnictwa wyższego, nauki, wychowania, opieki zdrowotnej, społecznej lub socjalnej, obsługi bankowej, handlu, gastronomii, usług, w tym usług pocztowych lub telekomunikacyjnych, turystyki, sportu, obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym, lotniczym, morskim lub wodnym śródlądowym, oraz inny budynek przeznaczony do wykonywania podobnych funkcji; za budynek użyteczności publicznej uznaje się także budynki biurowy lub socjalny.

Jak czytamy, jest to bardzo szeroka i niejednoznaczna definicja. Dla zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników wskazane byłoby badanie wody szczególnie tam, gdzie występować mogą aerozole.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie jakości wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi w załączniku 5 w tabeli B. „Minimalna częstotliwość pobierania próbek ciepłej wody oraz procedury postępowania w zależności od wyników badania bakteriologicznego”, mamy określoną częstotliwość, z jaką należy badać wodę. Jeżeli wyniki są w normie, tj. 100 bakterii/100 ml ciepłej wody użytkowej, a w szpitalach i obiektach leczniczych 50 jtk/1000 ml, to wodę badamy zgodnie z poniższym:

**W przedsiębiorstwach podmiotu wykonującego działalność leczniczą** w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne oraz w przedsiębiorstwach podmiotu wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, w których przebywają pacjenci o obniżonej odporności, w tym objęci leczeniem immunosupresyjnym, badamy wodę 2 razy w roku.

**W budynkach zamieszkania zbiorowego oraz w budynkach użyteczności publicznej**, w których w trakcie ich użytkowania wytwarzany jest aerozol wodno-powietrzny, wykonujemy pierwsze badania w momencie, gdy wynik osiągnie wartość poniżej 100 jtk/100ml, – to kolejne – za rok. Gdy kolejny wynik także będzie poniżej 100jtk/100ml, to wtedy badamy wodę co 3 lata.

**Kolonizacji bakterii sprzyja temperatura w zakresie 25-45°C (optymalna temperatura do ich rozwoju wynosi 38°C), niskie stężenie dezynfekantów, zastoiny wody i czynniki biotyczne, takie jak obecność innych mikroorganizmów, biofilmu.**

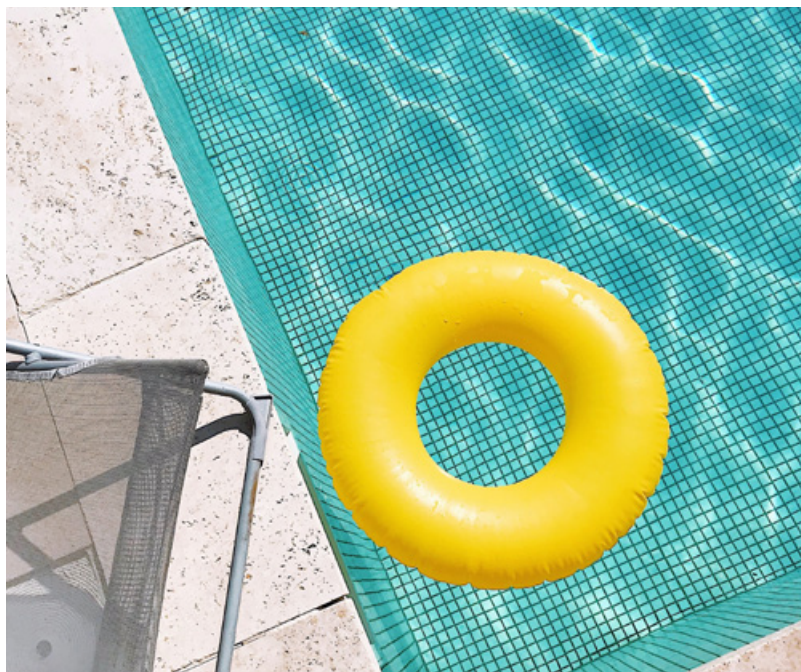
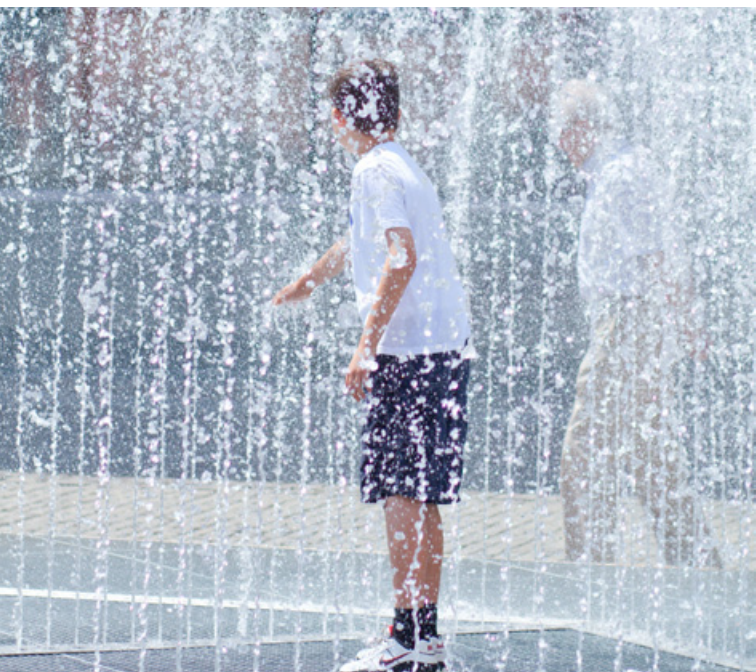
**Na czym polega badanie obecności bakterii *Legionella* w wodzie?**

**W kwestii poboru próbek:** W przypadku gdy celem badań jest kontrola stanu jakości wody (np. w odniesieniu do obowiązujących aktów prawnych), wówczas przed rozpoczęciem pobierania:

- należy wyczyścić sitka/końcówki natrysków – powinny być pozbawione kamienia, nalotów i innych zabrudzeń. Jeżeli jest możliwość, należy usunąć sitko/końcówkę natrysku;
- należy przeprowadzić płukanie wstępne przy dużym przepływie. W czasie płukania należy kilkukrotnie zwiększyć przepływ do poziomu maksymalnego w celu zerwania potencjalnych zanieczyszczeń (biofilmu). Aby zagwarantować dopływ świeżej wody, należy dokonać pomiaru temperatury przed rozpoczęciem procesu płukania wstępnego oraz po jego zakończeniu;
- należy wysterylizować końcówkę wylotu wody, stosując zależnie od możliwości metodę termiczną lub chemiczną. Do dezynfekcji chemicznej należy zastosować roztwór podchlorynu, etanolu lub izopropanolu stosowany zgodnie z kartą charakterystyki używanego środka.

W przypadku gdy celem badania jest ocena stopnia narażenia użytkowników na bakterii z grupy *Legionella*, nie wykonuje się powyższych czynności, a jedynie w sposób krótkotrwały odpuszcza się ciepłą wodę.

Podczas pobierania próbek woda powinna wypływać ze stałą prędkością, z natężeniem odpowiadającym połowie przepływu maksymalnego.



Należy zagwarantować, żeby próbki były pobierane przy zachowaniu maksymalnie aseptycznych warunków (czyste ręce, jednorazowe dezynfekowane rękawiczki, sterylne narzędzia i pojemniki do pobierania próbek).

Próbki pobiera się do jednorazowych sterylnych pojemników, które powinny zawierać czynniki dezaktywujące środki dezynfekcyjne (np. tiosiarczan sodu) w ilości wystarczającej dla danego typu wody.

Podczas napełniania należy chronić zamknięcie pojemnika przed zanieczyszczeniem, a także zwrócić uwagę, aby nie opróżnić pojemnika ze środka dezaktywującego chlor.

Pojemnika z próbką do badań mikrobiologicznych nie należy napełniać całkowicie, aby po zamknięciu korkiem pozostawała przestrzeń z powietrzem, która umożliwi wymieszanie próbki przed wykonaniem badania.

Należy unikać zanieczyszczenia zewnętrznych ścian pojemników z próbkami, szczególnie szyjek i korków – zarówno podczas pobierania, jak i transportu.

Próbki należy zabezpieczyć przed uszkodzeniem lub rozlaniem poprzez umieszczenie pojemników w niezależnych woreczkach zipowych (1 pojemnik = 1 woreczek).

Mokre z zewnątrz pojemniki należy osuszyć bibułą chłonną / ręcznikiem papierowym, unikając kontaktu z szyjką i korkiem pojemnika.

Pobrane próbki należy niezwłocznie umieścić w chłodziarce lub skrzyni izotermicznej utrzymującej temperaturę otoczenia w przedziale 2-8°C podczas transportu próbek do laboratorium.

### **W kwestii badania w laboratorium:**

Analiza próbek wody o małej liczbie Legionelli oraz o małej liczbie mikroflory towarzyszącej, takich jak próbki wody przeznaczonej do stosowania przez ludzi (np. ciepłej

i zimnej wody, wody używanej do kąpieli, wody pitnej i z pływalni), prowadzona jest w oparciu o normę PN-EN ISO 11731:2017-08.

Metoda opiera się na technice filtracji membranowej. Odpowiednie objętości próbki (zazwyczaj są to 3 objętości dla jednej próby: 100 ml, 10 ml oraz 1 ml) filtruje się przez filtry wykonane z nitrocelulozy lub estrów celulozy. Filtrację taką stosuje się w powtórzeniu, ponieważ inkubację prowadzi się na dwóch różnych podłożach hodowlanych w celu uniknięcia strat w odzysku kolonii poszukiwanych bakterii. Na pierwszym z podłoży – BCYE z cysteiną – filtr umieszcza się bezpośrednio po filtracji, bez dodatkowej obróbki. Przed umieszczeniem go na drugim podłożu – bardziej selektywnym – stosuje się kwaśną obróbkę z wykorzystaniem roztworu o pH 2,2±0,2 przez 5 minut. Ma to na celu zahamowanie wzrostu niepożądanego mikroflory. Drugim zastosowanym podłożem może być BCYE+AB, GVPC lub MWY.

Inkubacja prowadzona jest w wilgotnej atmosferze w temperaturze 36±2°C przez okres 10 dni. W tym przedziale czasowym odczyt prowadzony jest co najmniej dwukrotnie (w naszym przypadku trzykrotnie). Norma dopuszcza poddanie podejrzanych kolonii analizom potwierdzającym po 7-dniowej inkubacji, gdy badania nie wykazały istotnych zmian w liczbie kolonii pomiędzy 7. a 10. dniem inkubacji. Jednakże ostateczne zliczanie kolonii do wyniku musi nastąpić dopiero po 10 dniach inkubacji.

Charakterystyczne kolonie Legionella mogą mieć różną morfologię. Są one na ogół białoszare, jednak mogą występować również w postaci kolonii bładozielonych z żółtym odcieniem, a także wykazywać w świetle ultrafioletowym białą lub czerwoną fluorescencję. Kolonie są gładkie, o charakterystycznym wyglądzie matowego szkła.





**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI**  
**Aleksander Florek**  
**zastępca dyrektora działu handlowego**  
**ds. ochrony środowiska**  
**kom. 503 091 080**  
**e-mail: [aleksander.florek@seka.pl](mailto:aleksander.florek@seka.pl)**

Co najmniej po jednej kolonii z każdego typu (w przypadku jednorodnej morfologii co najmniej 3 kolonie) przesiewa się najpierw na podłoże BCYE bez cysteiny/agar krwawy/agar odżywczy/TSA, a następnie (tą samą ezą) na podłoże BCYE z cysteiną. Inkubację prowadzi się w atmosferze wilgotnej w temperaturze  $36 \pm 2^\circ\text{C}$  przez okres 2-5 dni (w naszym przypadku 3 dni). Za wynik dodatni w kierunku Legionella uznaje się kolonie wykazujące wzrost na podłożu BCYE z cysteiną, a niewykazujące wzrostu na podłożu BCYE bez cysteiny/agar krwawy/agar odżywczy/TSA. Ostateczną liczbę kolonii w objętości próbki oblicza się na podstawie wzorów z normy.

Laboratoria wykonujące badania jakości wody przekazują podmiotowi zlecającemu oraz, za jego zgodą, właściwemu państwowemu powiatowemu lub państwowemu granicznemu inspektorowi sanitarnemu sprawozdanie z badań jakości wody.

W momencie wykrycia bakterii Legionella należy podjąć działania zmierzające do usunięcia ich z instalacji.

**Jak poradzić sobie z ich zlikwidowaniem, gdy zostaną wykryte? Jak długo trwa proces i jakie zasoby firmy angażuje?**

Zwalczając Legionellę, przede wszystkim należy pozbyć się biofilmu. Jest on powłoką zbudowaną z komórek mikroorganizmów. Otoczony jest warstwą materii organicznej i mineralnej. To właśnie w nim rozmnażają się bakterie.

Wśród obecnych na rynku sposobów walki z bakterią możemy wyróżnić między innymi poniższe metody:

- dezynfekcja chemiczna za pomocą ozonu, chloru bądź jonów srebra lub miedzi,
- promieniowanie UV,

– dezynfekcja termiczna wody – wygrzewanie instalacji do temp. powyżej  $72^\circ\text{C}$ .

**Jak dbać o obiekt, aby nie pojawiło się zagrożenie wystąpienia bakterii?**

Ze względu na to, że zakażenie bakteriami Legionella może być bardzo groźne dla zdrowia, istotne jest zapobieganie ich kolonizacji np. poprzez:

- zapewnienie przepływu we wszystkich elementach instalacji,
- zapewnienie temperatury wody w instalacji powyżej  $50^\circ\text{C}$ , co zapobiega namnażaniu się bakterii,
- właściwe wyrównoważenie hydrauliczne instalacji, czyli zabezpieczenie przed strefami zmniejszonej prędkości przepływu,
- dbanie o odpowiedni stan izolacji rur i zasobnika, aby nie dopuścić do lokalnego spadku temperatury wody,
- utrzymanie w miarę możliwości temperatury poniżej  $20^\circ\text{C}$  w instalacji zimnej wody. To również zabezpiecza przed namnażaniem tych mikroorganizmów. Stosuje się np. izolację rur doprowadzających zimną wodę, aby nie nagrzewały się od sąsiednich z ciepłą.

PRZYPISY/ŹRÓDŁA:  
<https://www.medonet.pl/zdrowie/zdrowie-dla-kazdego,legionella-wywoluje-legionelloze,artykul,1641771.html>  
<https://legionella.pl/>  
<https://bifipro.pl/metody-zwalczania-legionelli-w-polsce-4-sposoby/>  
 Opis badań: SGS Polska Sp. z o.o.  
 Akty prawne:  
 Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie jakości wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi  
 Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.



BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKA

# Praktycznie w zawodzie

*Praktyczne umiejętności potwierdzone certyfikatem to nie tylko potencjalna gwarancja jakości wykonanej pracy, ale również bezpieczeństwo fachowca. Rosnące zapotrzebowanie na specjalistów – również poza granicami kraju – sprawia, że certyfikat staje się przepustką do zawodowej kariery na całym świecie.*

TEKST: Agnieszka Kępka  
ZDJĘCIE: Uğur Bozdoğan / Pexels

**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI**  
Agnieszka Kępka  
zastępca dyr. oddziału ds. szkoleń  
kom. 516 392 676  
e-mail: [agnieszka.kepka@seka.pl](mailto:agnieszka.kepka@seka.pl)

**Czy praktyczne umiejętności muszą być potwierdzone certyfikatem, aby można było wykorzystywać je zawodowo?**

Tak. Każdy spawacz, aby mógł wykonywać swoją pracę, musi posiadać odpowiednie certyfikaty zawodowe potwierdzające jego umiejętności. W innym przypadku odbierający pracę może ją zakwestionować i jej nie odebrać.

Uprawnienia są również wymagane przy pracach związanych z elektryką, energetyką lub gazem. Każda osoba dopuszczona do wykonywania pracy musi mieć nadane uprawnienia. Można je mieć w zakresie eksploatacji lub dozoru wybranych urządzeń – w zależności od zakresu wykonywanych prac.

**Jakie praktyczne umiejętności są obecnie warte inwestowania?**

Obecnie warto nabywać umiejętności pozwalające na wykonywanie konkretnych zawodów. Brakuje na rynku pracy specjalistów posiadających konkretne kwalifikacje. Najlepiej wybrać zawody, w których zawsze znajdzie się zatrudnienie, a tak jest np. w przypadku spawaczy, elektryków czy osób obsługujących maszyny typu wózki jezdniowe, żurawie, suwnice.

**Dla kogo przygotowane i prowadzone są szkolenia zakończone certyfikatem – dla fachowców czy zupełnych debutantów w wybranej dziedzinie?**

Jak wiadomo, zarówno już doświadczeni fachowcy, jak i nowicjusze potrzebują mieć certyfikaty, więc nasze szkolenia zawsze są „uszyte” pod danego kursanta. Każda z osób znajdzie coś dla siebie. Jeżeli chce się wykonywać dany zawód, należy posiadać certyfikat – niezależnie od tego, czy pracuje się w zawodzie kilka lat, czy dopiero się zaczyna. Osoby debiutujące podczas takich szkoleń mogą poznać tajniki zawodu i dowiedzieć się wielu rzeczy od bardziej doświadczonych kolegów. Osoby pracujące w zawodzie już od jakiegoś czasu mogą podczas takich szkoleń wymienić się już posiadanym doświadczeniem oraz poznać nowe rzeczy.

**Czy kończąc szkolenie np. w spawalni, jesteśmy już fachowcem, który może podjąć samodzielną pracę? Czy wymagana jest dodatkowa praktyka pod okiem doświadczonych fachowców?**

Kończąc kurs, jest się już praktycznie gotowym do pracy jako spawacz, ale zawsze w takich zawodach specjalistycznych warto mieć praktykę.

**Gdzie i w jakich branżach potrzebni są specjaliści z uprawnieniami? Czy uprawnienia z Polski są akceptowane za granicą? Jak długo można z nich korzystać i gdzie je przedłużyć?**

Obecnie obserwujemy wzrost zapotrzebowania na osoby posiadające konkretne specjalizacje. Np. spawacze są potrzebni w każdej dziedzinie przemysłu. Spawacz znajdzie zatrudnienie przy budowach, w stoczniach, górnictwie, warsztatach ślusarskich, w przemyśle ciężkim, kolejowym, lotniczym, ale także przy wszelkiej produkcji: od stojaków na ubrania, po samochody. Otwarte granice m.in. z Unią Europejską dają szerokie możliwości zarobkowe dla wielu grup zawodowych, a w szczególności dla pracowników wyspecjalizowanych. Nasi spawacze są bardzo wysoko cenieni zarówno w kraju, jak i za granicą, głównie ze względu na ich wiedzę, podejście i doświadczenie.

Na rynku brakuje również dobrych elektryków oraz specjalistów od gazów zarówno termicznych, jak i palnych. W branżach, gdzie są spawacze, potrzebna jest ich certyfikacja. Nasze uprawnienia pozwalają na pracę w całej UE oraz w większości krajów europejskich. Certyfikat jest wydawany na 2 lata. Po upływie tego czasu potrzebne jest wykonanie próbki spawalniczej, aby został on przedłużony na następne 2 lata.

Uprawnienia elektro-energetyczne są wydawane na 5 lat i w tym okresie można pracować w każdym miejscu Polski. Również większość państw Unii Europejskiej honoruje certyfikat nabyty w naszym kraju. W przypadku tych uprawnień można wykonywać pracę zgodną z zakresem, na jaki zostały wydane. Po upływie 5 lat można wystąpić o przedłużenie posiadanych uprawnień, jak również o ich rozszerzenie.

**Jakie umiejętności i wiedza będą wartością dodaną do tych zawodowych? Czego jeszcze powinien nauczyć się fachowiec, który uzyskał certyfikat, a chce rozpocząć pracę zawodową?**

Chęć do pracy i pogłębiania swojej wiedzy w zawodzie – to jest najbardziej istotne. Dodatkowo uzyskując uprawnienia spawacza, można dalej rozwijać się już w specjalistycznych kierunkach, takich jak np. spawanie podwodne czy spawanie na wysokości. Przede wszystkim każdy fachowiec powinien mieć otwartą głowę i chęci do nauki. Rynek zmienia się bardzo dynamicznie, powstają nowe technologie. Jeżeli nie chcemy wypaść z rynku, musimy śledzić, co zmienia się w zakresie naszych uprawnień. Dzięki temu szybko się dostosujemy i utrzymamy na rynku.





## Scania Polska S.A. – firma dbająca o ludzi i środowisko

TEKST: Katarzyna Oćwieja  
ZDJĘCIA: Scania Polska S.A.



**Scania Polska S.A. to wiodąca firma w zakresie serwisowania i sprzedaży pojazdów ciężarowych, autobusów oraz silników wysokoprężnych i morskich.**

Jak każdy podmiot, Scania obowiązuje również różnorodne przepisy z zakresu ochrony środowiska, związane z prowadzoną działalnością. Firma wywiązuje się z tych regulacji prawnych, ale również kieruje się wyższym celem, dbając o swoich pracowników i klientów poprzez szereg działań, które pozwalają na edukację ekologiczną, ochronę środowiska oraz gwarancję bezpiecznego, przyjaznego miejsca pracy.

Główne cele przyświecające firmie to ciągłe doskonalenie w obszarach środowiskowych, minimalizacja negatywnego wpływu własnej działalności na środowisko oraz oszczędne gospodarowanie zasobami. Scania, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju oraz wewnętrzną polityką środowiskową, w sposób rozsądny i przemyślany zarządza ochroną środowiska i korzysta z jego zasobów.

Przyjętymi w Scania kampaniami prośrodowiskowymi, o których w rozmowie wspomina Pani Edyta Kącka – specjalista ds. inwestycji i administracji, są na przykład: segregacja odpadów komunalnych, rozsądne korzystanie z energii oraz wody czy ograniczanie zużycia ręczników papierowych. W 2020 roku Scania – jako pierwszy producent pojazdów ciężarowych – wyznaczyła cele klimatyczne oparte na danych naukowych, polegające na mierzeniu redukcji emisji CO<sub>2</sub> zarówno z własnej działalności, jak i z pojazdów używanych przez przedsiębiorstwo. Są one integralną częścią celów biznesowych firmy i wpływają na jej priorytety we wszystkich obszarach działalności, od produkcji po rozwój i sprzedaż. Firma wskazuje na wyraźny związek między

wynikami celów klimatycznych a wynagrodzeniami dla wyższej kadry kierowniczej.

Scania Polska kieruje również swoje prośrodowiskowe działania do klientów, oferując na przykład kluczowe i autorskie rozwiązanie w zakresie zrównoważonego rozwoju o nazwie „Ecolution by Scania”, którego celem jest zwiększenie efektywności wykonywanego zadania transportowego poprzez obniżenie zużycia paliwa we flocie, a tym samym obniżenie emisji CO<sub>2</sub>. Cel jest osiągnięty i utrzymywany dzięki optymalnemu wykorzystaniu odpowiednio wyposażonych pojazdów, szkoleniom i coachingom kierowców oraz indywidualnemu programowi obsługi serwisowej.

Scania Polska, mając za cel tzw. *ecodriving*, przyczynia się swoimi działaniami do redukcji emisji CO<sub>2</sub>, stawiając na rozwiązania w zakresie paliw alternatywnych, a tym samym oferując klientom również pojazdy napędzane gazem LNG – nowoczesnym i ekologicznym paliwem. Warto też dodać, że firma rozwija ponadto elektryczne rozwiązania transportowe.



**Katarzyna Oćwieja**

Główny specjalista ds. ochrony środowiska i zgodności z prawem SEKA S.A., współpracujący ze Scania Polska S.A.



# Rola managera w organizacji

TEKST: Urszula Langer, radca prawny, wieloletni praktyk w zakresie prawa pracy, współpracujący z SEKA S.A.

**Rola managera w organizacji jest bardzo istotna – to najważniejsze ogniwo łączące pracodawcę z pracownikiem. Manager skupia w swoich rękach szczególne uprawnienia – realizując zgodnie z polityką firmy zadania zlecane przez pracodawcę, korzysta z narzędzi, jakimi dysponuje w zakresie zarządzania pracownikami.**

Z taką pozycją wiąże się duża odpowiedzialność, stąd też znajomość przepisów prawa pracy przez managera – co najmniej w zakresie, w jakim sam w bieżącej pracy z nich korzysta – jest kluczowa, by nie narazić się na zarzut naruszania praw pracowniczych, a w konsekwencji na odpowiedzialność wykroczeniową za te nieprawidłowości. Wśród zagadnień, które wymagają szczególnej uwagi od osoby zarządzającej pracownikami – uprawnionej do wydawania zatrudnionym wiążących poleceń związanych z pracą i rozliczania ich z realizacji tych zadań – warto wskazać w pierwszej kolejności przepisy dotyczące dostępnych podstaw zatrudnienia i rozwiązywania umów (rodzaje i warunki umów o pracę, zasady ich rozwiązywania oraz ewentualna dopuszczalność wyboru form pozapracowniczych). Nie mniej ważne pozostają także reguły postępowania w sprawie dyscyplinowania pracowników (stosowania dostępnych kar porządkowych – zarówno z punktu widzenia merytorycznej oceny zachowań osób naruszających obowiązujące w firmie zasady, jako kwalifikujących się do wdrożenia takich narzędzi, jak i w ujęciu czysto formalnym). Na szczególną uwagę managera – głównie z uwagi na szeroko określoną odpowiedzialność w przypadku wystąpienia nieprawidłowości (co wynika również z możliwości bezpośredniego wpływu takich błędów na bezpieczeństwo pracowników) – zasługują przepisy o czasie pracy (zasadach planowania czasu pracy, dopuszczalności modyfikowania ustaleń, zapewniania pracownikom odpoczynku, ale także ewidencjonowania czasu pracy i jego rozliczania – co z kolei ma istotny związek z prawidłowym naliczaniem świadczeń), zatem ich znajomość jest wśród wszystkich przepisów prawa pracy kluczowym zagadnieniem. Manager powinien również znać reguły dotyczące nabywania przez pracowników prawa do urlopów wypoczynkowych oraz udzielania ich, ponieważ to najczęściej osoby z bezpośredniego nadzoru podejmują decyzje w sprawie indywidualnych wniosków



(dla managera znajomość zasad dopuszczalności udzielenia urlopu, przesuwania terminu jego udzielenia czy odwołania pracownika z już udzielonego i wykorzystywanego urlopu jest bardzo ważna). Szczególną i najważniejszą grupą przepisów prawa pracy jest z pewnością dział dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy, w którym rola managera (osoby zarządzającej pracownikami) została formalnie wyeksponowana wprost w przepisach kodeksu pracy. Należy mieć świadomość, że za błędy związane z dopuszczaniem pracownika do pracy (w tym brak orzeczenia lekarskiego potwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, brak wymaganego szkolenia BHP, brak wyposażenia pracownika w wymagane środki ochrony czy odzież roboczą) odpowiada osobiście manager i w przypadku wykazania takich nieprawidłowości przez organy kontroli to właśnie wobec managera są podejmowane kroki w ramach procedury wykroczeniowej. Z uwagi na powyższe, manager powinien wykazywać się znajomością aktualnych przepisów prawa pracy – i to zarówno przepisów powszechnych (ustaw, rozporządzeń), jak i wewnętrzzakładowych (układów zbiorowych, regulaminów, porozumień). Z punktu widzenia managera, dbającego o prawidłowe i przede wszystkim bezpieczne organizowanie pracy pracowników, znajomość przepisów prawa pracy i prawidłowe ich stosowanie powinno znaleźć się wśród priorytetów.

**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI**  
**Jowita Walicka**  
**Dział Szkolenia SEKA S.A.**  
**kom. 786 813 649**  
**e-mail: [jowita.walicka@seka.pl](mailto:jowita.walicka@seka.pl)**

## From the Editor

Is there a direct link between the employee's safety and the company's development and increasing efficiency? Definitely so!

Well-paid, rested and healthy staff who are recognised by the company, keep developing their qualifications and have them certified by reliable organisations with a proven record on the employment and training market is a guarantee that their duties towards the employer will be performed properly. Corporate management teams which want to develop their respective organisations effectively cannot achieve that aim without investing in employee safety at every level of their functions, both within the company and outside it.

How to achieve the synergy of such initiatives? A key role in this process is and will be played by those in charge of personnel management, i.e. the broadly understood HR in conjunction with OHS staff and a green light from the management.

Improving and certifying qualifications means streamlined processes and safety for the lives and health of staff, hence avoidance of accident-related crises. OHS prevention and promotion of ergonomics in the workplace means a lower risk of injuries resulting in long-term absence or compromising process continuity, e.g. in production, maintenance, etc. Health prevention

activities, such as physical activity and healthy eating habits, contribute in turn to the employees' mental and physical 'resistance', whether they work in a warehouse, production hall or office. And, last but not least, fair working-time and pay policies, including fringe benefits, have a direct impact on establishing a sense of security and stability, which is so important in these troubled times.

All these elements evidently contribute to the employee's well-being, resulting in job satisfaction and hence increased efficiency, lower absenteeism, fewer injuries and related costs, and, naturally, lower staff turnover, which is such a nuisance to all employers.

Thus, it becomes evident that a company's development and effectiveness hinges on broadly understood employee safety. A question remains – how to proactively pursue employees' well-being? We firmly believe that you will find the answer in the tips, good practices and expert articles contained in the latest issue of our Magazine.

We wish you a pleasant reading!



## Work ergonomics and employee efficiency

Chronic pains and injuries means increased levels of absence, higher staff turnover, deteriorating company image and rising organisation's costs. How to take care of work ergonomics in an office, plant or warehouse, where to seek knowledge and resources for improving the work environment tells us **SEKA's expert, Małgorzata Kochańska, Ph.D.**

How else can work productivity and efficiency be improved? Practitioners point to three logical methods:

- doing a greater amount of work in the same amount of time,
- doing the same task in a shorter time,
- doing work in the same time, but caring for a better quality.

However, they also point out that there are diverse productivity yardsticks that can help us visualise the effects achieved. It should be remembered that it is not always mere quantity that matters, but also – and above all – quality of the work performed in a given amount of time.

Thus, if the work quality is of the highest possible level (provided that the predetermined requirements are met), and the time of performance is shorter, then we can speak of true productivity. And if it is coupled with high profits achieved – this already is efficiency.

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

## Super-strong year with OHS

---

Professional OHS officers attach special importance to preventive action – it is definitely easier and cheaper to prevent undesirable events than having to struggle with their dire consequences. **The OHS Team at Alior Bank** use their 'super power' in order to change dangerous routine into safe habits of the company's staff.

The conditions for shaping a safety culture include, among other things, preventive measures (procedures, training and occupational risk assessment), which, in their traditional form, do not seem to be attractive enough for the staff. The approach demonstrated in our campaign has shown that information on hazards can be presented in an optimistic way. What we count on is that looking at risky behaviour in a humorous way can simply help eliminate them from the game even before they lead to undesirable incidents. We believe that information provided in such a manner, rather than being merely dry knowledge recorded in documents, will become a part of our lives. Have a safer life...

---

## Danger – mobbing

---

Can workplace conflict be eliminated or limited? This seems very difficult if not impossible. However, what we can do is identify and eliminate from the organisation individual whose actions do not lead to conflict resolution, but to the contrary... result in the destruction of the well-being of others. What is mobbing, how to identify a mobber, and what costs mobbing entails for an organisation, tells us **Marcin Zadykowicz**.

Workplace mobbing is a phenomenon costly for both the employee – the victim of stalking – and the employer. It leads to the creation of health damage in the individual affected that is perceptible and has impact on their future functioning. Partial health loss is merely an example of a loss that a mobbed employee can incur in the workplace. On the organisation's part, the costs can be really considerable even though they are usually dispersed. This is because they involve frequent absenteeism, costs of new employee selection and recruitment, reduced work efficiency and employee performance, and hence a slower pace of the organisation's development. As a result, the company's reputation is damaged and – eventually – damages may have to be paid to the mobbed victim.

## Hands-on in a job

---

Practical skills proven by certificates are not only a potential guarantee of the quality of work, but also safety of the skilled individual. An increasing demand for specialists – also abroad – means that certificates become a passport to a professional career all around the world.

Do practical skills have to be proven by a certificate in order to be capable of being used professionally?

Yes. In order to do their job, each welder has to hold appropriate occupational certificates confirming his skills. Otherwise, the person responsible for the approval of the work can question it and refuse to accept it.

Qualifications are also required in the case of work involving electricity, energy or gas. Each individual being admitted to do such work must hold appropriate qualifications. Such qualifications can cover maintenance or supervision of selected equipment – depending on the scope of work performed.

**Agnieszka Kępka, SEKA S.A.**

---

## A four-day working week

---

Mental and physical fatigue is the main reason for reduced efficiency and satisfaction from the work performed. The recent years have accelerated the need for a change. Will introducing a four-day working week be such a change? How change leaders implement it in their businesses – the answer is given in the interview with **Anna Wochna, founder of the SunewMed+ brand**.

'What are your expectations towards the change? How is the company to change, and how – its employees?' 'I expect that we will work with even greater commitment. More time for self-development should also result in the staff improving their qualifications and hence in even better customer service and creative ideas in the company itself. Our employees are our priority. They must be rested, happy and should be coming to work with pleasure. I have also drawn on the experiences of those who have been successful: Isaac Newton discovered the law of gravity while sitting in the garden rather than at his desk. Our brains are working all the time. Therefore, a change of perspective is sometimes enough for our brain to come up with a brilliant idea.'





# Ludzie

# Bezpieczeństwo

# Rozwój

# Sukces



Outsourcing  
BHP i PPOŻ.



Szkolenia i uprawnienia  
zawodowe



Obsługa kadrowo-  
płacowo-księgową



Outsourcing  
szkoleń



Ochrona  
środowiska



Doradztwo  
z prawa pracy



Projekty  
unijne



Zarządzanie  
bezpieczeństwem

## Sukces firmy budują jej pracownicy.

Pomagamy przedsiębiorcom stworzyć przyjazne i bezpieczne środowisko pracy, sprzyjające zrównoważonemu rozwojowi ich pracowników. Wierzymy, że jest to kluczowy element doskonalenia każdej firmy. Kompleksowo wspieramy naszych klientów w osiągnięciu ich celów biznesowych.

