



Bezpieczni w pracy i na wakacjach

Uff, jak gorąco

Pierwsza pomoc latem

Cyberbezpieczeństwo
na wakacjach

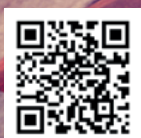
Dzień Bezpieczeństwa
z SEKA S.A.

Przeciwdziałanie
mobbingowi

Kultura ciągłego
doskonalenia

ESG a ślad węglowy

W tyglu dyskusji
o BHP



Uff, jak gorąco

MAREK MASZEWSKI
GŁÓWNY SPECJALISTA DS. BHP
KOORDYNATOR DS. BHP
DZIAŁ BHP I PPOŻ. SEKA S.A.

STRONA: **4**

Pierwsza pomoc latem

WOJCIECH KANIUCZAK
RATOWNIK MEDYCZNY

STRONA: **8**

Cyberbezpieczeństwo na wakacjach

REDAKCJA MAGAZYNU SEKA

STRONA: **12**

Dzień Bezpieczeństwa z SEKA S.A.

AGNIESZKA KĘPKA, Z-CIA DYREKTORA DS. SZKOLEŃ,
ODDZIAŁ WARSZAWA SEKA S.A.
BARTOSZ BARWICKI
DYREKTOR ODDZIAŁU LUBLIN SEKA S.A.

STRONA: **14**

Przeciwdziałanie mobbingowi

KATARZYNA BRATEK
PRAWNIK SEKA S.A.

STRONA: **20**

Kultura ciągłego doskonalenia

MARCIN GODLEWSKI
DYREKTOR ODDZIAŁU BIAŁYSTOK SEKA S.A.
TOMASZ SZCZYGIEŁ
AUDYTOR Z DEKRA CERTIFICATION SP. Z O.O.

STRONA: **26**

ESG a ślad węglowy

DAGMARA KOWALCZYK
DYREKTOR DZIAŁU OCHRONY ŚRODOWISKA SEKA S.A.
JOANNA CIURA
MENEDŻER W DEKRA CERTIFICATION SP. Z O.O.

STRONA: **32**

W tyglu dyskusji o BHP

ANNA WITKIEWICZ
SPECJALISTKA DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.

STRONA: **40**

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 PROWADZĄCA: Anna Witkiewicz
KOREKTA: Piotr Drozdowicz
OKŁADKA: zdjęcie iStock

REALIZACJA: www.pcontent.pl



Szanowni Państwo!

Bezpieczeństwo ma wiele oblicz. W letnim numerze naszego magazynu chcemy pokazać kilka z nich. Z jednej strony piszemy więc o tym, że lato nie zwalnia nas z odpowiedzialności za bezpieczeństwo. Dotyczy to obowiązków pracodawców wobec pracowników podczas upałów, udzielania pierwszej pomocy, gdy jest potrzebna; wreszcie – dbania o swoje cyberbezpieczeństwo podczas planowania urlopu i wyjazdów, bo cyberprzestępcy nie mają wakacji i tylko czekają na moment naszej nieuwagi.

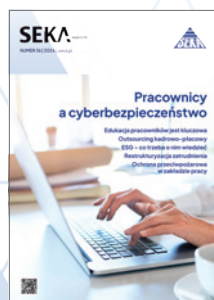
Z drugiej strony lato to dobry moment, by opowiedzieć o tym, że zasad bezpieczeństwa można się uczyć w atrakcyjny i angażujący sposób – podczas organizowanych przez nas Dni Bezpieczeństwa. To wydarzenie, które łączy w sobie spotkanie integracyjne, z wykładami, praktycznymi szkoleniami i symulacjami zdarzeń niebezpiecznych w bezpiecznych warunkach. Cenią je specjaliści ds. BHP, polubili pracodawcy i pracownicy, bo ucząc się zasad bezpieczeństwa poprzez doświadczanie określonych sytuacji, więcej zapamiętujemy i bierzemy większą odpowiedzialność za swoje bezpieczeństwo w pracy. W ten sposób wszyscy wzmacniają kulturę bezpieczeństwa w organizacji.

O naszych innych aktywnościach związanych z dzieleniem się wiedzą i edukowaniem z zakresu BHP mogą Państwo przeczytać także w innym artykule. Zachęcamy do sprawdzenia, w jakich wydarzeniach może również Państwo chciełoby w przyszłości brać udział.

Polecamy też uwadze teksty „Kultura ciągłego doskonalenia” oraz „ESG a ślad węglowy” o tym, jak dzięki połączeniu sił SEKA S.A. oraz DEKRA Certification firmy mogą skuteczniej wdrażać normę ISO 45001 oraz wyliczać i weryfikować swój ślad węglowy.

Pamiętamy również, że trwają konsultacje społeczne dotyczące zmian przepisów na temat mobbingu, dlatego przypominamy najważniejsze kwestie związane z przeciwdziałaniem temu zjawisku.

Życzymy Państwu udanych i bezpiecznych wakacji!



Wcześniejsze numery magazynu SEKA można pobrać na stronie www.magazyn.seka.pl

Uff, jak gorąco

Wraz z nadejściem cieplejszych miesięcy temat bezpieczeństwa pracy w wysokich temperaturach staje się szczególnie aktualny. Upały, które w ostatnich latach coraz częściej dają się we znaki również w naszej strefie klimatycznej, wpływają nie tylko na komfort, ale także przede wszystkim na zdrowie i wydajność pracowników. Jakie obowiązki w tym zakresie ma pracodawca? Kiedy powinien zapewnić dodatkowe przerwy i napoje? Czy są przepisy określające maksymalną dopuszczalną temperaturę w miejscu pracy?

Na te i inne pytania odpowiada Marek Maszewski – główny specjalista ds. BHP i koordynator ds. BHP SEKA S.A. W rozmowie z magazynem SEKA przybliży obowiązujące przepisy, dobre praktyki oraz praktyczne sposoby na zapewnienie pracownikom bezpiecznych i komfortowych warunków pracy w okresie letnim. To lektura obowiązkowa nie tylko dla pracodawców, ale także dla osób odpowiedzialnych za BHP w firmach – zwłaszcza w kontekście zmieniających się warunków klimatycznych.

MAREK MASZEWSKI
GŁÓWNY SPECJALISTA DS. BHP KOORDYNATOR DS. BHP
DZIAŁ BHP I PPOŻ. SEKA S.A.

W skrócie:

- Czy w prawie jest określona maksymalna dopuszczalna temperatura w pomieszczeniu podczas pracy?
- Jak zapewnić sobie komfort cieplny latem?
- Kto jest odpowiedzialny za monitorowanie temperatury na stanowiskach pracy?
- Co zrobić w sytuacji przegrzania?

”

Prawo w Polsce obecnie nie wyznacza maksymalnej granicznej temperatury w pomieszczeniach pracy, w tym szczególnie w związku z występującymi w okresach letnich upałami. Wyjątek dotyczy młodocianych, tu granicą jest 28°C i wilgotność do 65%.

Prawo nie określa maksymalnej temperatury w pomieszczeniach pracy. Wyjątkowe przepisy dotyczą tylko pracowników młodocianych. Jak oceniać sytuację i zachować dobrostan pracowników, będąc odpowiedzialnym pracodawcą?

Prawo w Polsce obecnie nie wyznacza maksymalnej granicznej temperatury w pomieszczeniach pracy, w tym szczególnie w związku z występującymi w okresach letnich upałami. Wyjątek dotyczy młodocianych – tu granicą jest 28°C i wilgotność do 65%. Aktualnie w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej są prowadzone prace nad uregulowaniem tej tematyki. Projekt jest na etapie konsultacji społecznych, więc możliwe, że wejdą w życie szczegółowe wymogi. Do tego czasu pracodawcy podejmują działania na rzecz zapewnienia optymalnych parametrów środowiska pracy na podstawie zapisów Kodeksu pracy, które nakazują chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim

wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracodawca jest zobowiązany do organizacji pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania czynności służbowych.

Do oceny prawidłowości warunków pracy wykonuje się pomiary wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT), biorąc pod uwagę – oprócz temperatury w pomieszczeniu – również wilgotność względną i przepływ powietrza w odniesieniu do wydatku energetycznego na danym stanowisku pracy. Pomiar odnoszony jest do ośmiogodzinnego czasu pracy. Szacunkowo można przyjąć, że dla zachowania komfortu cieplnego średnia temperatura w pomieszczeniach przy wykonywaniu pracy lekkiej (biurowej) nie powinna przekraczać 29°C, a przy pracy o umiarkowanym wysiłku – tzw. średnio ciężkiej, np. prace magazyniera z wykorzystaniem urządzeń transportowych i przy przestrzeganiu norm dźwigania – średnio nie więcej niż 26°C.

Zazwyczaj w ciągu dnia pracy pomieszczenie od rana stop-



niowo się nagrzewa, więc średnia temperatura z całej dnia będzie bardzo rzadko w naszym klimacie zbliża się do wskazanych poziomów.

Gdy temperatura powietrza gwałtownie wzrasta, rekomenduję stosowanie częstszych przerw na wypoczynek. W miarę możliwości w klimatyzowanym pomieszczeniu, ale nie jest to bezwzględnie wymagane przepisami. Można też rozważyć zmianę godzin pracy (najczęściej na wcześniejsze), by większa ich część przypadała poza porą przewidywanych upałów.

Jakie działania powinien podjąć pracodawca w miejscu pracy, aby ograniczyć niebezpieczeństwo wynikające z wysokich temperatur?

Dla zachowania bezpieczeństwa, aby uniknąć zagrożenia dla zdrowia lub nawet życia pracowników, należy ustalić wydatek energetyczny na stanowiskach pracy oraz wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) – ten drugi mierzą uprawnione laboratoria. Wiążące decyzje odnośnie do działań profilaktycznych podejmuje się na podstawie wyników pomiarów. Nie jest to jednak postępowanie często praktykowane, gdyż upały są najczęściej zjawiskiem dość krótkotrwałym – nim przedsięwzięta zostanie zgoda na termin pomiaru, stan faktyczny ulega zazwyczaj zmianie na bardziej komfortowy dla pracowników.

Sytuacja się zmienia, jeśli temperatura jest wysoka z powodu stosowanych pro-



Jak zapewnić sobie komfort cieplny podczas pracy?

Szacunkowo można przyjąć, że dla zachowania komfortu cieplnego średnia temperatura w pomieszczeniach przy wykonywaniu pracy lekkiej (biurowej) nie powinna przekraczać 29°C , a przy pracy o umiarkowanym wysiłku – tzw. średnio ciężkiej, np. prace magazyniera z wykorzystaniem urządzeń transportowych i przy przestrzeganiu norm dźwigania – średnio nie więcej niż 26°C .

Rekomendacja:

- częste przerwy w pracy
- nawadnianie (2–3 litry wody na dobę)
- włączenie wentylatora lub klimatyzacji
- noszenie przewiewnych ubrań
- ośłonięcie okien przed bezpośrednimi promieniami słonecznymi



cesów technologicznych, np. w hutach albo piekarniach. Rozwiązaniem często przyjmowanym i stosowanym przez pracodawców są wydzielone pomieszczenia z niższymi temperaturami (tzw. pomieszczenia odpoczynku), dodatkowe przerwy w pracy oraz zapewnienie pracownikom zimnych napojów wzbogaconych w sole mineralne i witaminy.

Pracodawca ma obowiązek konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami – w trybie przyjętym w danej firmie – działań dotyczących rozpoznania i typowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz wykonywania badań, pomiarów i pobierania próbek tych czynników na stanowisku pracy. Wraz z wystąpieniem wysokich temperatur pracodawca, oprócz standardowych obowiązków wynikających m.in. z Kodeksu pracy i prawa

budowlanego, ma dodatkowe powinności zapisane w aktach wykonawczych do nich, w szczególności w rozporządzeniu w sprawie posiłków profilaktycznych i napojów.

Kto z firmy powinien śledzić prognozy pogody, aby przygotować firmę do działania, tj. zapewnienia napojów oraz innej potencjalnie potrzebnej opieki?

Jeśli temperatura w pomieszczeniu pracy spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C (nie dotyczy to średniej temperatury, ale występującej), pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom napojów. Oczywiście wskazanie konkretnych osób realizujących w jego imieniu te zadania zależy od organizacji danego przedsiębiorstwa.

Pracownicy, którzy odczuwają zawroty głowy, duszność lub



Warto pamiętać!

Pracownicy, którzy odczuwają zawroty głowy, duszność lub inny negatywny wpływ temperatury na ich samopoczucie, powinni zgłosić to przełożonym, schłodzić wodą twarz i – w miarę możliwości – skorzystać z prysznica. Zaleca się także odpocząć w pozycji siedzącej pod nadzorem, aby zapewnić pomoc w razie załamnięcia.

W przypadku gdy objawy nie ustępują, należy skierować pracownika do lekarza, a gdy zajdzie taka potrzeba – wezwać pogotowie.

inny negatywny wpływ temperatury na ich samopoczucie, powinni zgłosić to przełożonym, schłodzić wodą twarz i – w miarę możliwości – skorzystać z prysznica. Zaleca się także odpocząć w pozycji siedzącej pod nadzorem, aby zapewnić pomoc w razie załamnięcia. W przypadku gdy objawy nie ustępują, należy skierować pracownika do lekarza, a gdy zajdzie taka potrzeba – wezwać pogotowie.

Jakie zalecenia dotyczące wyposażenia stanowisk i ubioru pracowników pojawiają się w kontekście pracy w wysokich temperaturach?

Jeśli chodzi o rozwiązania profilaktyczne, wskazane jest doposażenie stanowisk pracy w wentylatory przenośne, zabezpieczenie okien od strony południowej folią odbijającą promienie słoneczne oraz zadbanie o przewiewną odzież

roboczą, np. krótkie spodenki, t-shirt – jeśli jest to możliwe bez negatywnego wpływu na bezpieczeństwo. Nie można zastępować obuwia ochronnego obuwem lekkim, bez właściwych parametrów ochrony. Kluczową rolę odgrywa zapewnienie dużej ilości wody mineralnej. Powinny to być min. 2–3 litry dziennie na pracownika, wodę należy pić często, w małych porcjach. Zalecam potwierdzenie aktualności przeglądu urządzeń wentylacyjnych – częstotliwość kontroli wskazuje dokumentacja techniczna wykorzystywanych urządzeń. Ponadto warto stale monitorować aktualność badań profilaktycznych pracownika.

Czy w przypadku nadmiernej gorąco można w ogóle nie pójść do pracy?

Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy,

zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego, kiedy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika. Przepisy nie określają maksymalnej dopuszczalnej temperatury, więc pracownik nie może odmówić przyścia do pracy tylko z powodu upału. Może jednak zgłosić pracodawcy swoje złe samopoczucie spowodowane nadmierną temperaturą, poprzedzając ewentualną nieobecność rekomendacją lekarską.

A jeśli z powodu upału w pracy źle się pocujemy, to możemy się zwolnić?

Każdorazowo, kiedy pracownik czuje, że jego zdrowie jest zagrożone, powinien zgłosić to przełożonemu i – jeśli ww. działania zaradcze nie przyniosą efektów – udać się do lekarza

w celu sprawdzenia, czy stan zdrowia umożliwia kontynuowanie czynności służbowych w warunkach występujących w miejscu pracy. ■



Marek Maszewski

Główny specjalista ds. BHP
koordynator ds. BHP
Dział BHP i PPOŻ. SEKA S.A.
Członek Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Ochrony
Pracy.

Pierwsza pomoc latem

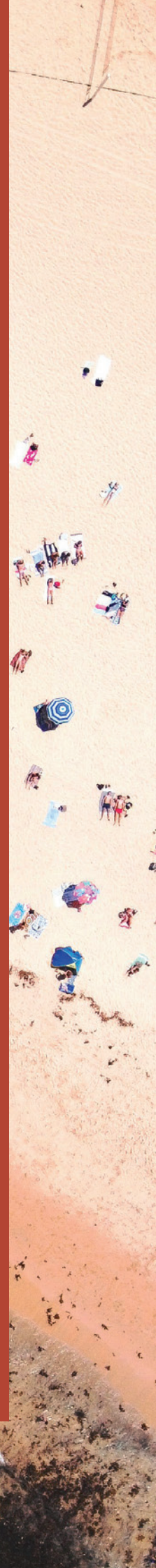
Podczas wakacji częściej jesteśmy w nowych miejscach i okolicznościach oraz podejmujemy się aktywności, z którymi nie mamy do czynienia na co dzień, jak pływanie, wędrowki po górach czy długie przebywanie na słońcu. Jeśli do tego dodamy chęć przeżycia przygody i korzystania z pięknej pogody, rośnie ryzyko wypadków, które wymagają szybkiej i skutecznej interwencji medycznej. Warto wiedzieć, z jakimi sytuacjami możemy najczęściej się spotkać i jak udzielić pierwszej pomocy w profesjonalny sposób. Ważna jest też wiedza o tym, jak reagować w różnych sytuacjach, aby – chcąc dobrze – nie zaszkodzić poszkodowanym oraz samemu nie narazić się na niebezpieczeństwo.

O tym, jakie są najczęstsze wypadki podczas wakacji oraz jak udzielić pierwszej pomocy, opowiada Wojciech Kaniuczak, ratownik medyczny.

WOJCIECH KANIUCZAK
RATOWNIK MEDYCZNY

W skrócie:

- Jak postępować, gdy doszło do wypadku samochodowego?
- Co robić w przypadku zatrucia, urazów ciała lub podtopienia?
- Po czym można poznać, że ktoś ma udar?



Aby minimalizować ryzyko wypadków nad wodą, należy korzystać ze strzeżonych kąpielisk, zwracać uwagę na znaki ostrzegawcze i flagi.

Nie wchodzimy do wody po alkoholu oraz długim wygrzewaniu się na słońcu.



Wypadki

Do długich podróży samochodem należy odpowiednio się przygotować: ruszać w drogę wypoczętym, unikając godzin największego ruchu i dbając o przerwy. Sprawdzamy, czy mamy w samochodzie obowiązkowe wyposażenie: apteczkę, gaśnicę, trójkąt ostrzegawczy i trójkąt odblaskowy.

Pamiętajmy jednak, że latem wzrasta liczba wypadków drogowych. Narażeni są zarówno kierujący, pasażerowie, jak i piesi. Wypadki drogowe mogą mieć różne przyczyny, takie jak nadmierna prędkość, zmęczenie kierowcy, alkohol, narkotyki, niekorzystne warunki atmosferyczne czy awarie techniczne pojazdu. W takich sytuacjach ważne jest, aby zachować spokój i działać zgodnie z poniższymi wskazówkami:

Zapewnienie bezpieczeństwa:

Przede wszystkim należy zadbać o własne bezpieczeństwo oraz bezpieczeństwo innych uczestników ruchu. Włącz światła awaryjne, ustaw trójkąt ostrzegawczy i, jeśli to możliwe, przesunąć pojazd na pobocze.

Ocena sytuacji: Sprawdź, czy są osoby poszkodowane. Jeśli tak, oceń ich stan i zdecyduj, czy konieczne jest natychmiastowe udzielenie pierwszej pomocy.

Wezwanie pomocy: Zadzwoń na numer alarmowy 112 i podaj dokładne informacje o miejscu zdarzenia, liczbie poszkodowanych oraz ich stanie. Jeśli to możliwe, udziel pierwszej pomocy zgodnie z wytycznymi operatora.

Udzielanie pierwszej pomocy:

Jeśli poszkodowany jest nieprzytomny, ale oddycha, nie należy go wyciągać z pojazdu, chyba że istnieje ryzyko pożaru. W przypadku osoby nieoddychającej, należy ją wyciągnąć i rozpocząć reanimację. Rany opatrujemy samodzielnie wyłącznie w przypadku dużego krwawienia. Gdy mamy do czynienia z potrąceniem pieszego, który jest przytomny, najlepiej przekonać poszkodowanego, aby się nie ruszał i czekał na przyjazd karetki. Poszkodowanego, który jest nieprzytomny, ale oddycha i leży na boku lub brzuchu, zostawiamy w pozycji zastanej. Jeżeli wymiotuje leżąc na wznak, konieczne trzeba przekręcić go na bok.

Podtopienia

Aby minimalizować ryzyko wypadków nad wodą, należy korzystać ze strzeżonych kąpielisk, zwracać uwagę na znaki ostrzegawcze i flagi.

Nie wchodzimy do wody po alkoholu oraz długim wygrzewaniu się na słońcu. Jednak mimo to podczas letnich kąpieli może dojść do podtopienia.

Jeśli osoba podtopiona wychodzi z wody i jest w dobrej kondycji, ale kaszle, powinna udać się do lekarza, ponieważ woda może być zanieczyszczona. Jej obecność w organizmie prowadzi do zapalenia płuc, więc konieczne należy przyjąć antybiotyki.

Jeśli osoba podtopiona jest nieprzytomna, ale oddycha, należy ją ułożyć na boku, aby umożliwić wypływ wody. W przypadku osoby nieprzytomnej i nieoddychającej należy rozpocząć klasyczną reanimację, zaczynając od 5 wdechów ratowniczych, a następnie 30 ucisków mostka; następnie 2 wdechy i 30 ucisków aż do przyjazdu karetki.

Udar słoneczny

W czasie wakacji chcemy nacieszyć się słońcem, a to znaczy, że możemy mieć tendencję do zbyt długiego przebywania na słońcu lub opalania się w godzinach, gdy operuje ono najsilniej. Przy długim przebywaniu na słońcu najważniejsza jest profilaktyka. Należy nosić kapelusz, pić dużo wody i unikać długiej ekspozycji na promienie słoneczne. W przypadku przegrzania należy przejść do cienia. Jeśli osoba jest rozpalona, pobudzona lub apatyczna, wezwijmy karetkę.

Złamania

Podczas górskich czy rowerowych wycieczek łatwo o złamanie, zwłaszcza jeśli nie nosimy sportowego obuwia albo zaskoczą nas trudne warunki na trasie. W przypadku złamań nie należy opatrywać kończyn na miejscu. Jeśli urazu doznały kończyny górne, poszkodowaną osobę powinno się natychmiast przewieźć do szpitala. W przypadku złamań



kończyn dolnych należy wezwać pogotowie. Ważne jest, aby nie próbować prostować kończyny, ponieważ może to zwiększyć ból i ryzyko powikłań (ostre odłamy kostne mogą pociąć nerwy lub doprowadzić do złamania otwartego). Należy wezwać karetkę i czekać na przybycie profesjonalnej pomocy medycznej.

Uraz ciała

Na wakacyjnych wyjazdach możemy doznać różnego typu urazów ciała. W przypadku takich urazów, jak skaleczenia, rany cięte, zmiżdżenia czy amputacje, ważne jest szybkie i odpowiednie działanie. Oto szczegółowe informacje na temat udzielania pierwszej pomocy w takich przypadkach:

Skaleczenia płytkie: Należy przemyć ranę czystą wodą, aby usunąć zanieczyszczenia, a następnie nałożyć opatrunek, aby zapobiec zakażeniu.

Rany cięte (krwotoczne): W przypadku głębszych ran, które krwawią, należy zastosować opatrunek uciskowy. Warstwa chłonna powinna być nałożona bezpośrednio na ranę,

następnie warstwa uciskowa, a na końcu warstwa bandażu, aby utrzymać opatrunek na miejscu.

Zmiżdżenia: W przypadku zmiżdżeń należy zastosować opatrunek uciskowy. Jeśli doszło do amputacji, należy założyć opaskę uciskową powyżej miejsca amputacji, aby zmniejszyć krwawienie.

Rany drążące: W przypadku ran drążących, takich jak rany zadane nożem czy widłami, należy wpychać bandaż do środka rany, aby zatamować krwawienie. Można użyć opatrunku hemostatycznego, który pomaga w szybszym krzepnięciu krwi.

Zatrucia

Podczas urlopu częściej jemy posiłki w przygodnych barach, na piknikach, gdzie żywność może być przechowywana w niewłaściwych warunkach. Dlatego latem częściej dochodzi do zatruc pokarmowych, takich jak salmonella czy gronkowiec. Objawy mogą obejmować dreszcze, biegunkę i wymioty. Ważne jest nawodnienie i podanie elektrolitów.

PAMIĘTAJ! Numer alarmowy: 112

W przypadku odwodnienia (objawy: mało napięta skóra, suchy język) osoba poszkodowana powinna się udać do szpitala.

Upadek

W przypadku upadku z wysokości należy poszkodowanemu unieść żuchwę i język, aby ułatwić oddychanie. Jeśli wymiotuje, należy go ułożyć na boku, a następnie wezwać karetkę.

Udar

Podczas upałów częściej może występować udar. Ważne jest szybkie rozpoznanie objawów i natychmiastowe działanie.

Czas odgrywa kluczową rolę – poszkodowany powinien znaleźć się w szpitalu w ciągu 4 godzin od wystąpienia pierwszych objawów. Objawy udaru mogą obejmować zaburzenia mowy, asymetrię twarzy, różne rozszerzenia źrenic, nagły silny ból głowy, wymioty oraz problemy z równowagą. W przypadku podejrzenia udaru należy natychmiast wezwać karetkę.

Jak rozpoznać udar? Istnieje kilka testów, które mogą pomóc w szybkiej diagnozie:

Test mowy: Zaburzenia mowy mogą się objawiać jako mowa spowolniona, bełkotliwa, nie logiczna. Może być to również afazja, czyli brak mowy.

Test napięcia mięśniowego: Poproś poszkodowanego

o podniesienie rąk do góry. Jeśli nie unosi ich symetrycznie, może to wskazywać na udar. Test witania na krzyż: Jeśli uścisk jednej dłoni jest słabszy, może to być objaw udaru.

Test twarzy: Zmiany symetrii na twarzy, takie jak opadający kącik ust, mogą być dyskretnymi symptomami udaru.

Test źrenic: Różne rozszerzenia źrenicy prawej i lewej mogą wskazywać na udar. Przy otwieraniu oczu jednocześnie można zauważyć, jak źrenice nierówno reagują na światło.

Test bólu: Nagły, silny ból głowy, często towarzyszący wymiotom.

Test równowagi: Osoba, która ma iść prosto, może „iść bokiem” lub zarzucać na jedną stronę.

Dodatkowo, można przeprowadzić próbę neurologiczną:

Osoba poszkodowana stoi z zamkniętymi oczami i musi dotknąć palcem swojego nosa. Sprawdź, czy poszkodowany, stojąc na baczność z zamkniętymi oczami, chwieje się. ■



Wojciech
Kaniuczak

Ratownik medyczny
Instruktor Pierwszej Pomocy
w Zarządzie Głównym PCK



Pierwsza pomoc w sytuacjach zagrożenia



Weź udział w szkoleniu i naucz się procedur ratujących zdrowie i życie.

Szkolenie obejmuje:

- część teoretyczną
- część praktyczną
- możliwość wykorzystania gogli VR

Scenariusze z goglami VR:

- Resuscytacja krążeniowo-oddechowa
- Postępowanie w sytuacji zagrożenia życia
- Symulacje - analiza i doskonalenie działań

Dlaczego warto nam zaufać?

- Szkolenia prowadzą ratownicy medyczni i certyfikowani trenerzy
- Zapewniamy: materiały szkoleniowe oraz zaawansowany sprzęt - fantomy, AED, VR
- Mamy wieloletnie doświadczenie w organizacji szkoleń z pierwszej pomocy dla klientów biznesowych i indywidualnych

**Chcesz wziąć udział w szkoleniu z pierwszej pomocy?
Skontaktuj się z nami!**

tel. 22 517 88 66

seka.pl

handlowy@seka.pl

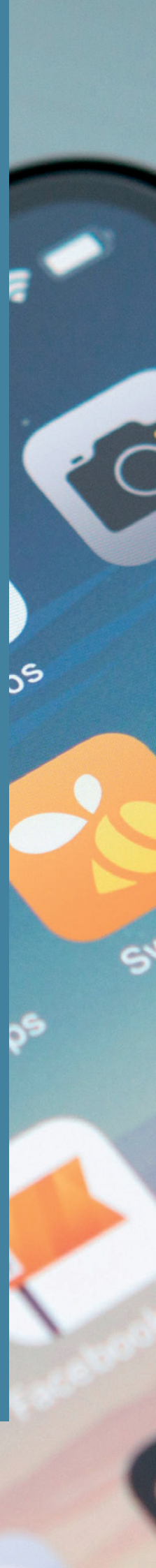
Cyberbezpieczeństwo na wakacjach

Wakacje to czas, z którym wiążemy nadzieje na niezapomniane przeżycia. Mamy ochotę korzystać z wielu atrakcji, wynagradzając sobie miesiące wypełnione przede wszystkim obowiązkami zawodowymi i domowymi. Kuszą nas egzotyczne wyjazdy, koncerty, festiwale, a wszechobecna atmosfera luzu i beztroski sprawia, że możemy stracić czujność, przez co łatwo staniemy się celem cyberprzestępców, którzy tylko czekają na chwilę naszej nieuwagi. Dlatego pamiętajmy, że czas odpoczynku nie powinien nas zwolnić z odpowiedzialności, by dbać o swoje bezpieczeństwo. Przestrzeganie kilku zasad korzystania z sieci podczas przygotowań do urlopu i w trakcie wyjazdu pozwoli zwiększyć bezpieczeństwo naszych danych i pieniędzy oraz zachować dobre wspomnienia z wakacyjnych wojaży.

REDAKCJA MAGAZYNU SEKA

W skrócie:

- Sprawdź najczęstsze cyberzagrożenia, z którymi możesz spotkać się podczas wakacji



1

Przed wyjazdem zadбай o bezpieczeństwo urządzeń

Pamiętaj o aktualizacji oprogramowania, aby wyeliminować luki w zabezpieczeniach. Chroń telefon czy tablet automatyczną blokadą ekranu. Korzystaj też z programów antywirusowych, pobieraj oprogramowanie i aplikacje wyłącznie z oficjalnych źródeł.

2

Uważaj na wakacyjne „superoferty”

Nie daj się nabrać na okazyste ceny. Sprawdzaj, czy hotel lub pensjonat, w którym rezerwujesz pokój, naprawdę istnieje, a operator jest wiarygodny. Możesz to zweryfikować, szukając informacji o przedsiębiorcy w CEiDG, CEOTiP, na stronach urzędu miasta czy też na forach internetowych. Zachowaj podejrzliwość wobec bardzo atrakcyjnych ofert, gdzie są podane bardzo skąpe dane kontaktowe, np. tylko numer telefonu. Ryzyko istnieje również, gdy chodzi o sezonowe wyprzedaże czy sprzedaż biletów na letnie festiwale.

3

Zanim zapłacisz, sprawdź, czy jesteś na właściwej stronie internetowej

Podczas wakacji dokonujemy więcej transakcji online w serwisach, których nie znamy – generuje to możliwość oszustw, dlatego musisz mieć się na baczności. Przed zakupem biletów lotniczych czy finalizacją transakcji z biurem podróży upewnij się, że znajdu-

jesz się na sprawdzonej stronie internetowej. Zwróć uwagę na poprawność nazwy strony, jej kolorystykę, adres URL.

4

Nie klikaj w podejrzane linki – to może być phishing

Prawdopodobnie każdego dnia dostajesz mnóstwo wiadomości e-mail i SMS-ów. Cyberprzestępcy chcą to wykorzystać, przysyłając Ci linki do złośliwego oprogramowania, by wyłudzić Twoje dane lub pieniądze. Potwierdź autentyczność nadawcy oraz wiadomości. Szukając w pośpiechu najlepszych wakacyjnych okazji czy beztropko spędzając czas na urlopie, nie klikaj pochopnie.

5

Gdziekolwiek jesteś, unikaj publicznej sieci Wi-Fi

Czy na pewno wiesz, kto udostępnia sieć, z której korzystasz w miejscach publicznych? Może to cyberprzestępcy, którzy dzięki takiemu prostemu zabiegowi mają wgląd we wszystko, co robisz. Jest to szczególnie istotne w przypadku operacji bankowych. Łącz swoje urządzenia z zaufanymi sieciami, a poza domem korzystaj z własnego pakietu internetowego. Możesz używać sieci VPN, aby dodatkowo zwiększyć swoje bezpieczeństwo.

6

Ostrożnie korzystaj z mediów społecznościowych

Pomyśl, czy na pewno warto dzielić się publicznie informa-

cjami, gdzie i jak długo jesteś na wakacjach. W ten sposób o Twoich planach mogą się dowiedzieć również przestępcy internetowi, którzy wykorzystają informacje do takich celów, jak kradzież czy włamanie. Dlatego nie udostępniaj w internecie zbyt wielu informacji na swój temat. Szczególnie uważaj na podawanie swojej lokalizacji w czasie rzeczywistym czy publikowanie zdjęć potwierdzających Twoją nieobecność w domu. Zmień ustawienia prywatności kont, aby tylko zaufane osoby widziały Twoje publikacje. Rozważę warto też zachować przy publikowaniu zdjęć pokazujących Cię w sytuacjach, które podczas wakacji wydają Ci się zabawne, a za kilka miesięcy mogą budzić skrupowanie.

7

Zawsze chroń swoją tożsamość

Pod żadnym pozorem nie dziel się zdjęciami dokumentów, biletów, rezerwacji, na których są Twoje dane. Nie zostawiaj dokumentów ani telefonu bez nadzoru. Takie niefrasobliwe zachowania mogą Cię narazić na kradzież tożsamości i zepsuć najlepsze wakacje.

8

Dbaj o bezpieczeństwo haseł nie tylko na wyjazdach

Aby Twoje dane były bezpieczne, używaj unikalnych i silnych haseł. Jeśli to możliwe, stosuj dwuskładnikowe uwierzytelnianie. Najgorsze, co możesz zrobić, to zabrać w podróż notes, w którym są spisane wszystkie dostępy do Twoich kont. Przed wyjazdem zapisz najważniejsze informacje w wirtualnym menedżerze haseł.

9

Uważaj na karty płatnicze

Płacąc kartą, pilnuj, by nie oddał się z nią nikt z obsługi hotelu czy restauracji. Nie dawaj jej nikomu! Kod PIN miej w głowie, a nie na karteczce. Zwracaj uwagę na wygląd bankomatu – jeżeli widzisz jakieś dodatkowe wbudowane urządzenie, zrezygnuj z transakcji. Dobrym pomysłem jest, aby mieć przy sobie tylko jedną kartę płatniczą, a drugą zostawić w bezpiecznym miejscu. W razie kradzieży nie stracisz wszystkich pieniędzy. I nawet na wyjazdach kontroluj wyciągi bankowe, aby szybko zareagować w przypadku transakcji, których nie autoryzowałeś.

10

Przygotuj się

Dowiedz się, co robić w przypadku zgubienia telefonu i jak zablokować kartę SIM u operatora. Sprawdź, jak zablokować kartę płatniczą w przypadku jej kradzieży. Jeśli zostaniesz oszukany za granicą, szukaj pomocy w polskiej ambasadzie w danym kraju. Incydenty związane z przestępstwami w sieci możesz zgłosić w CERT Polska, naruszenia danych – w UODO, a przestępstwa finansowe – w KNF1.

Powyższe rekomendacje pochodzą z poradnika przygotowanego przez ekspertów NASK „Cyberbezpieczne wakacje 2023”.

Więcej szczegółów można znaleźć na ich stronie internetowej. Warto tam zajrzeć nie tylko przed wakacyjnymi wyjazdami.

Dzień Bezpieczeństwa z SEKA S.A.

Czy szkolenie BHP może być ciekawe, praktyczne i pełne emocji? Okazuje się, że tak – zwłaszcza kiedy wychodzi poza salę wykładową i odpowiada wprost na codzienne doświadczenia pracowników. Dni Bezpieczeństwa to inicjatywa, która zmienia podejście do bezpieczeństwa w miejscu pracy – angażuje, uczy i zostaje w pamięci na długo. Nawiązuje do Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, obchodzonego 28 kwietnia, ale każdy moment w roku jest dobry, by uczyć się w ten sposób zasad bezpieczeństwa. O kulisach organizacji, efektach i inspiracjach opowiadają przedstawiciele SEKA S.A. Agnieszka Kępka, z-ca dyrektora ds. szkoleń, Oddział Warszawa oraz Bartosz Barwicki, dyrektor Oddziału Lublin.

AGNIESZKA KĘPKA
Z-CA DYREKTORA DS. SZKOLEŃ ODDZIAŁ WARSZAWA SEKA S.A.

BARTOSZ BARWICKI
DYREKTOR ODDZIAŁU LUBLIN SEKA S.A.

W skrócie:

- Czym jest Dzień Bezpieczeństwa z SEKA S.A.?
- Jakie korzyści wiążą się z Dniem Bezpieczeństwa dla pracowników oraz dla firmy?
- Co mówią uczestnicy po zakończonym wydarzeniu?

”

Poza działalnością szkoleniową prowadzimy również w wielu firmach nadzór BHP i PPOŻ., czyli dbamy o bezpieczeństwo pracy. Widzimy, że wiedza przekazana w sposób atrakcyjny i przystępny na dłużej zostaje w głowie.



W świecie, w którym lista codziennych obowiązków pracowników zdaje się nie mieć końca, a tempo pracy nierzadko przytłacza, bezpieczeństwo – choć kluczowe – bywa spychane na dalszy plan. Tymczasem okazuje się, że można o nim mówić inaczej. Ciekawie. Praktycznie. Z emocjami. Dni Bezpieczeństwa (Safety Days), to inicjatywa, która zyskała uznanie zarówno wśród specjalistów ds. BHP, jak i samych pracowników. Co sprawia, że ta forma działa tak skutecznie? W rozmowach z przedstawicielami firm, które wdrożyły to rozwiązanie, wyraźnie wybrzmiewa jeden główny wniosek: zaangażowanie i praktyka są kluczem do zmiany postaw. Kiedy ratownicy pokazują jak używać AED, kiedy pracownik z fantomem w rękach po raz pierwszy przeprowadza reanimację, a dyrektor produkcji sam pyta, gdzie znajduje się defibrylator – dzieje się coś ważnego. Wzrost świadomości, zmniejszenie lęku przed działaniem, poczucie wpływu.

Strefy tematyczne – od pierwszej pomocy przez ewakuację po wellbeing – nie tylko uczą,

ale inspirują do rozmów, refleksji, a niekiedy nawet do zmian w firmowej infrastrukturze. Dni Bezpieczeństwa to nie obowiązek – to impuls. Do działania, nauki, odpowiedzialności. I do budowania kultury bezpieczeństwa z prawdziwego zdarzenia.

Skąd wzięł się pomysł na stworzenie oferty Dni Bezpieczeństwa?

Agnieszka Kępka, z-ca dyrektora ds. szkoleń, Oddział Warszawa SEKA S.A.: Poza działalnością szkoleniową prowadzimy również w wielu firmach nadzór BHP i PPOŻ., czyli dbamy o bezpieczeństwo pracy. Informacje, jakie dostawaliśmy od naszych inspektorów, utwierdziły nas w przekonaniu, że ludzie tego potrzebują. Wiedza przekazana w sposób atrakcyjny i przystępny na dłużej zostaje w głowie, w szczególności, kiedy możemy sami coś dotknąć czy wykonać.

Bartosz Barwicki, dyrektor Oddziału Lublin SEKA S.A.: Jesteśmy firmą działającą od ponad 35 lat m.in. na rynku bezpieczeństwa i higieny pracy, więc posiadanie ogólnej oferty

organizacji Dnia Bezpieczeństwa jest rzeczą naturalną. Szczegółowa oferta dostosowana do specyfiki zakładu i oczekiwań Klienta wymaga kreatywności i ciągłego kontaktu z Klientem na etapie tworzenia.

Czy zidentyfikowaliście konkretne potrzeby rynku, sygnały od Klientów, czy może było to rozwinięcie dotychczasowej działalności?

Agnieszka Kępka: Po trochu i jedno, i drugie. Wiedzieliśmy, że Klienci potrzebują takich rozwiązań, aby uatrakcyjnić tę wiedzę dla swoich pracowników. Dzięki naszym inspektorom zdawaliśmy sobie również sprawę, jak wygląda świadomość BHP.

Bartosz Barwicki: Jest to rozwinięcie naszej dotychczasowej działalności, choć nie ukrywamy, że sygnały od Klientów też są istotne. Obecnie jeszcze nie wszystkie firmy mają świadomość korzyści płynących z organizacji takiego Dnia Bezpieczeństwa. Nie zawsze są skłonne przeznaczyć środki na organizację takiego dnia czy oderwać pracowników od pracy

na cały dzień. Wierzmy jednak, że to się będzie zmieniać.

Jakie wartości przyświecały Wam przy projektowaniu poszczególnych stref tematycznych?

Agnieszka Kępka: Przede wszystkim jasny podział i kompleksowość. Podchodząc do danego stanowiska, uczestnik wie, jaki zakres wiedzy ono obejmuje i łatwiej się w danym zagadnieniu odnajduje.

Bartosz Barwicki: Chcieliśmy jak najlepiej spełnić oczekiwania Klienta, i sprawić, że będzie zadowolony z wydarzenia. Zależało nam na tym, żeby podnieść umiejętności załogi zakładu w zakresie m.in. udzielania pierwszej pomocy, korzystania z defibrylatora, ewakuacji w sytuacji pożaru, korzystania z gaśnic, hydrantów itp.

Na co szczególnie chcieliście zwrócić uwagę uczestników – praktyczne umiejętności, świadomość zagrożeń, dobrostan pracownika?

Agnieszka Kępka: Najbardziej zależy nam na pokazaniu,

Pracownicy trenują na fantomach udzielanie pierwszej pomocy, uczą się używania defibrylatora. Korzystają z gaśnic, hydrantów i węży, ćwiczą ewakuację w komorze dymowej przy niemal zerowej widoczności. Mają także możliwość skorzystania z alkogogli czy narkogogli, aby przekonać się, jak po używkach zaburza się świadomość i percepcja w pracy.



Dzień Bezpieczeństwa w Baxter
fot. Baxter

że bezpieczeństwo pracy i jego świadomość odgrywa niezwykle istotną rolę dla dobra wszystkich pracowników oraz całej firmy. Przestrzegając przepisów BHP i PPOŻ., pracownicy są spokojniejsi. Wiele osób wiedząc, jak udzielić pierwszej pomocy, mniej się tego boi.

Bartosz Barwicki: Na wszystkie te elementy. Forma organizacji Dnia Bezpieczeństwa pozwoliła pracownikom zakładu przećwiczyć wiele elementów, o których była mowa na poszczególnych stanowiskach. Pracownicy trenowali na fantomach udzielanie pierwszej pomocy, uczyli się używać defibrylatora, korzystali z gaśnic, hydrantów i węży, ćwiczyli ewakuację w komorze dymowej przy niemal zerowej widoczności. Mieli też możliwość skorzystania z alkogogli czy narkogogli, aby przekonać się na własnej skórze, jak po używkach zaburza się świadomość i percepcja w pracy. Dodatkowo na jednym ze stanowisk – w luźnej atmosferze, w formie quizu z nagrodami – pracownicy zakładu odpowiadali na wylosowane pytania dotyczące bezpieczeństwa i



Realne korzyści dla firmy

- Poprawa wizerunku.
- Zmniejszenie liczby zwolnień lekarskich.
- Mniejsze koszty związane z absencjami i odszkodowaniami.
- Większa lojalność pracowników.
- Zwiększenie efektywności.
- Identyfikacja obszarów do poprawy kultury bezpieczeństwa.

zagrożeń w ich miejscu pracy, co na pewno także podniosło ich świadomość w zakresie BHP.

Dlaczego rekomendujecie firmom organizację Dni Bezpieczeństwa?

Agnieszka Kępka: Przede wszystkim w celu zwiększenia świadomości zespołu pracowników. Wiele osób nie zdaje sobie sprawy, że wykonywane przez nich czynności mogą doprowadzić do sytuacji niebezpiecznych – i to nie tylko dla nich samych. A jak wiadomo, lepiej przyswajamy wiedzę, samodzielnie próbując, niż tylko siedząc na wykładzie. Wszelkie pokazy i rozmowa z osobami, które zajmują się praktycznie danym tematem, bywają niezwykle pomocne. A odwracanie się choć na chwilę od codziennych obowiązków może zadziałać odświeżająco.

Bartosz Barwicki: Ponieważ jest to świetne połączenie spotkania integracyjnego z aktywnościami, wykładami, szkoleniami, symulacjami zdarzeń niebezpiecznych w bezpiecznym środowisku.

To wszystko w celu podniesienia świadomości w temacie bezpieczeństwa w innej formie niż standardowe szkolenie w salce konferencyjnej. Jest to podręcznikowy przykład „przyjemnego z pożytecznym”, gdyż wydarzenie ma bardzo często formę przypominającą zabawę, która ostatecznie może dużo nauczyć.

Jakie realne korzyści – poza spełnieniem obowiązków BHP – obserwujecie u Klientów po przeprowadzeniu wydarzenia?

Agnieszka Kępka: Dostrzegamy większą świadomość wśród pracowników. Częściej analizują podejmowane działania i wolą zapobiec potencjalnemu zagrożeniu niż uznać, że nic się przecież nie wydarzy. Dzięki temu zmniejsza się liczba wypadków przy pracy.

Bartosz Barwicki: Można je podzielić na korzyści dla firmy i dla pracowników. Dla firmy – poprawa wizerunku, zmniejszenie liczby zwolnień lekarskich, mniejsze koszty związane z absencjami i odszkodowaniami, większa lojalność pracowni-



Co się zmienia?

Pracownicy przyznają, że nie mieli świadomości, jak poszczególne kwestie mogą wpływać na ich pracę.

Dostrzegamy większą świadomość wśród pracowników. Częściej analizują podejmowane działania i wolą zapobiec potencjalnemu zagrożeniu. Dzięki temu zmniejsza się liczba wypadków przy pracy.

ków, zwiększenie efektywności, identyfikacja obszarów do poprawy kultury bezpieczeństwa. Dla pracowników – poprawa warunków pracy, zmniejszenie ryzyka wypadków i chorób zawodowych, większa świadomość dotycząca bezpieczeństwa, poprawa satysfakcji i wydajności, większe zaangażowanie w pracę, poprawa komunikacji i integracja zespołu.

Jakie reakcje Klientów utwierdzają Was w przekonaniu, że warto rozwijać i promować tę usługę?

Agnieszka Kępka: Przede wszystkim fakt, że często pracownicy przyznają, iż nie mieli świadomości, jak poszczególne kwestie mogą wpływać na całokształt pracy. Wiele osób docenia np. szkolenia z pierwszej pomocy, gdzie bezpośrednio na fantomie mogą zobaczyć, jak wygląda prowadzenie reanimacji, co należy robić, czy jak prawidłowo zabandażować ranę koledze/koleżance. I przede wszystkim nie boją się już tak bardzo reagować, bo wiedzą, co robić. Równie istotnym elementem jest fakt

użycia gaśnicy. Dużo osób nie wie, gdzie one są, a nawet jeśli wiedzą, nie potrafią ich użyć i w momencie zagrożenia pojawia się dodatkowy stres.

Bartosz Barwicki: Po zakończonym Dniu Bezpieczeństwa zawsze podchodzą do nas uczestnicy/pracownicy – zarówno z niższych stanowisk pracy, jak i dyrektorzy czy członkowie zarządów – i dziękują za organizację; za to, że mogli w pozytywnej atmosferze poszerzyć swoją wiedzę w zakresie BHP czy czyhających zagrożeń w miejscu pracy. Są wdzięczni za to, że w praktyce mogli przetrenować wiele sytuacji awaryjnych, co znacząco podnosi szansę – w stosunku do jedynie przekazu teoretycznego – na właściwą reakcję, jeżeli taka sytuacja zaistnieje.

Czy możecie podzielić się przykładowymi opiniami lub efektami, które szczególnie zapadły Wam w pamięć?

Agnieszka Kępka: Każde szkolenie ma swoje różne momenty. Najbardziej zawsze cieszy uśmiech osób korzysta-

jących i ich późniejsze stwierdzenie: „Teraz wiem, jak to się robi! Nie będę się obawiać”. Albo fakt, że wracają do swoich biur i ustawiają sobie stanowiska w sposób ergonomiczny, bo teraz wiedzą, dlaczego boli ich kark albo nadgarstek. Wiedza jest istotna, ale to praktyka daje nam największy bodziec do zapamiętywania.

Bartosz Barwicki: Jeden efekt wymierny szczególnie utkwił mi w pamięci. Po jednym z takich Dni Bezpieczeństwa dyrektor zakładu produkcyjnego, który cały event spędził z załogą i ćwiczył z wszystkimi na poszczególnych stanowiskach, zapytał zakładowego inspektora BHP, gdzie się znajduje AED na terenie zakładu, bo skoro nauczył się korzystać, to chciałby wiedzieć, gdzie jest ten sprzęt, aby w razie potrzeby mógł go użyć. Otrzymał informację zwrotną, że od lat odrzuca wnioski o zakup takiego sprzętu i AED nie ma na terenie zakładu. w ciągu tygodnia od organizacji eventu AED już był w zakładzie. [uśmiech] ■



Agnieszka Kępka

Z-ca dyrektora
ds. szkoleń Oddział
Warszawa SEKA S.A.



Bartosz Barwicki

Dyrektor Oddziału
Lublin SEKA S.A.

Dzień Bezpieczeństwa w Baxter

Zorganizowane z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa wydarzenie miało jeden cel: pokazać, że bezpieczeństwo to nie tylko przepis czy procedura, ale realna troska o zdrowie i życie – zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim. Dni Bezpieczeństwa w firmie Baxter połączyły nowoczesne technologie, praktyczne warsztaty i ekspercką wiedzę, by wzmacniać świadomość i budować kompetencje wśród pracowników. Efekt? Większe poczucie bezpieczeństwa, konkretne umiejętności oraz inspiracja do kontynuowania i rozwijania inicjatywy. O wydarzeniu opowiada Magdalena Igła, specjalista ds. floty, BHP i administracji w firmie Baxter.

MAGDALENA IGŁA

SPECJALISTA DS. FLOTY, BHP I ADMINISTRACJI W FIRMIE BAXTER

W skrócie:

- Jak wyglądał Dzień Bezpieczeństwa w firmie Baxter?
- Jakie umiejętności nabyli pracownicy firmy?
- Czy zwiększył się wzrost świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?

Baxter



Jakie były główne cele krótko- i długofalowe, które chcieli Państwo osiągnąć po- przez organizację Dni Bezpieczeństwa?

Światowy Dzień Bezpieczeństwa był doskonałą okazją, aby rozszerzyć świadomość, jak istotną rolę jest identyfikowanie i redukcja zagrożeń nie tylko w miejscu pracy, ale także w naszym codziennym otoczeniu. Organizacja Dni Bezpieczeństwa w Baxter była idealnym pomysłem, aby zwiększyć wiedzę wśród pracowników na temat m.in. udzielania pierwszej pomocy. Stanowiła również okazję do przećwiczenia – w realniejszy sposób – opatrywania urazów ciała.

Które z proponowanych stref – Pierwsza pomoc, PPOŻ., BHP, Wellbeing – okazały się najbardziej wartościowe dla uczestników? Które szczególnie zapadły w pamięć?

Największym zainteresowaniem cieszyła się stacja „Udzielania pierwszej pomocy”. Obejmowała kilkanaście par gogli VR. Przy współpracy firmy 4Help VR nasi pracownicy mogli wirtualnie przeprowadzić resuscytację krążeniowo-oddechową BLS z wykorzystaniem fantomów.

Czy forma warsztatowa sprawdziła się w praktyce?

Co daje kontakt z instruktorem – praktykiem w kontekście nabywania realnych umiejętności?

Warsztaty zachęcają do aktywnego brania udziału w zdobywaniu praktycznych umiejętności. Podczas ćwiczeń każdy z naszych pracowników mógł na bieżąco zadawać pytania ratownikom i weryfikować, analizować różne scenariusze przypadków. Dzięki praktycznym ćwiczeniom zapamiętaliśmy o wiele więcej ze szkolenia.

Czy po wydarzeniu zauważyli Państwo wzrost świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?

Zdecydowanie obserwujemy wzrost zainteresowania pracowników tematem udzielania pierwszej pomocy. Otrzymaliśmy od nich bardzo dużo pozytywnych opinii, że teraz czują się bezpieczniej i spokojniej. Zainspirowało nas to i szykujemy się do przeprowadzenia cyklicznych, regularnych szkoleń z użyciem AED i fantomów.

Jakie konkretne umiejętności lub zachowania pracownicy wynieśli ze szkoleń?

Opanowaliśmy umiejętność radzenia sobie z kontuzjami, przećwiczyliśmy zakładanie opatrunków uciskowych. Pracownicy dowiedzieli się, jak używać chusty trójkąt-

nej i jak bandażować głowy. Omówione i przećwiczone było także ułożenie bezpiecznej pozycji. Dowiedzieli się, jak udzielić pomocy przy użyciu AED i przeprowadzić resuscytację krążeniowo-oddechową BLS z wykorzystaniem fantomu.

Jak poleciliby Państwo Dni Bezpieczeństwa innym firmom? Co może być przekonujące i zachęcające do zrealizowania takiego przedsięwzięcia?

Zdecydowanie polecamy! Poszerzanie świadomości, jak wielką rolę w udzieleniu pomocy odgrywa czas reakcji, jest bezcenne. Im więcej nas będzie wiedziało, jak udzielać pierwszej pomocy i używać AED, tym bardziej wzrasta prawdopodobieństwo uratowania życia najbliższym i wszystkim osobom, które uległy wypadkom.

A może są zagadnienia, które warto byłoby rozwinąć w przyszłych edycjach?

Ze względu na pewne ograniczenia w tej edycji skupiliśmy się na module udzielania pierwszej pomocy oraz szybkiego reagowania w przypadku wypadków i opatrywania ran. Niemniej jednak moduł PPOŻ. dotyczący gaszenia pożarów byłby z pewnością równie ciekawym doświadczeniem – być może także w wirtualnej rzeczywistości. ■

Organizacja Dni Bezpieczeństwa w Baxter była idealnym pomysłem, aby zwiększyć wiedzę wśród pracowników na temat m.in. udzielania pierwszej pomocy. Stanowiła również okazję do przećwiczenia – w realniejszy sposób – opatrywania urazów ciała. Warsztaty zachęcają do aktywnego brania udziału w zdobywaniu praktycznych umiejętności.



Magdalena Igła

Specjalista ds. floty, BHP i administracji w firmie Baxter. Ponad 10-letnie doświadczenie w branży medycznej. Zaangażowana z sukcesem w akcje mające na celu wsparcie zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników, zwłaszcza w zakresie profilaktyki zdrowotnej, udzielania pierwszej pomocy czy aktywności sportowych. Dodatkowo, organizuje edukację pracowników w na tematy BHP na przykład kwestii wykrywania zagrożeń występujących w miejscu wykonywania pracy.

Przeciwdziałanie mobbingowi

O mobbingu zrobiło się głośno w ostatnich miesiącach ze względu na projekt zmian w Kodeksie pracy przepisów dotyczących mobbingu, ogłoszony w styczniu 2025 roku przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Obowiązujące dotąd przepisy pojawiły się w Kodeksie pracy w 2004 roku, w związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. MRPiPS uznało, że po tak długim czasie warto się im ponownie przyjrzeć, zmodyfikować je i przekazać projekt zmian do społecznych konsultacji. To zatem dobry moment, żeby przypomnieć najważniejsze kwestie związane z mobbingiem i orzecznictwo w tym zakresie, a także przyjrzeć się projektowanym zmianom w przepisach.

KATARZYNA BRATEK
PRAWNIK SEKA S.A.

W skrócie:

- Kiedy można mówić o mobbingu?
- 5 grup zachowań mobbingowych
- Kto musi udowodnić, że doszło do mobbingu?
- Polityka antymobbingowa

”

Ważnym elementem przeciwdziałania mobbingowi jest profilaktyczne przeprowadzenie (np. raz do roku) anonimowego badania ankietowego pracowników w zakresie występowania mobbingu.



Zgodnie z obecnie obowiązującą definicją w prawodawstwie polskim (art. 943 § 2 Kodeksu Pracy), mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Mobbing definiowany jest zazwyczaj jako wrogi i nieetyczne, powtarzające się zachowanie, skierowane wobec konkretnej osoby lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, somatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Nie ulega wątpliwości, iż na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat słowo „mobbing” na stałe weszło do słownika zarówno pracowników, jak i pracodawców, co jest efektem rosnącej świadomości pracowników w kwestii obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy oraz wzrastającego ogólnego uwrażliwienia na kwestie do-

brostanu psychicznego w miejscu pracy wśród pracodawców i samych pracowników. Również ustawodawca nie ustaje w działaniach mających na celu zapewnienie przyjaznych warunków pracy poprzez zwiększanie obowiązków pracodawców w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, o czym będzie mowa w dalszej części artykułu.

Kiedy można mówić o mobbingu?

Wracając do znaczenia pojęcia mobbingu, należy podkreślić fakt, iż aby mówić o wystąpieniu tego zjawiska, muszą być spełnione takie przesłanki, jak długotrwałość oraz powtarzalność niepożądanych działań, co tym samym eliminuje z definicji mobbingu sytuacje oraz zdarzenia jednorazowe. Obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie określają, jak długo mają trwać zachowania niepożądane i z jaką częstotliwością musiałyby one występować, aby można było mówić o mobbingu. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego¹: „Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 943 § 2 k.p.

musi być rozpatrywana w sposób indywidualizowany i powinna uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (...)”. Zatem z formalnego punktu widzenia nie ma w przepisach określonego wymaganego czasu trwania zjawiska. Pewne jest jednak to, że jeżeli dane zjawisko ma charakter jednorazowy, wówczas nie może zostać potraktowane jako mobbing.

Przytoczona na początku artykułu definicja mobbingu znajduje zastosowanie do działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu. W świetle tej definicji mobbing może przybrać postać prześladowania pracownika przez pracodawcę, przez osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, przez przełożonego lub innego pracownika. Nie istnieje zatem zasada, zgodnie z którą mobbingiem nazwać można jedynie zachowanie pracodawcy lub przełożonego względem pracownika. Zjawisko może wystąpić również w relacji współpracowników.

5 grup zachowań mobbingowych

W zakresie szeroko pojętego przeciwdziałania mobbingowi największą trudnością na przestrzeni lat sprawiało określenie, jakie zachowanie można uznać za mobbing. Trudności w zdefiniowaniu tego zjawiska są spowodowane m.in. tym, że w dotychczasowych przepisach brakuje wskazania konkretnych działań, które są uznawane za mobbing. W publikacjach dotyczących tego zagadnienia można spotkać katalog przykładowych zachowań mobbingowych, które zostały podzielone na pięć grup przez Heinza Leymanna². Pierwszą grupę stanowią działania utrudniające proces komunikowania się, takie jak np. ograniczanie lub utrudnianie ofierze możliwości wypowiedzania się, ciągłe przerywanie wypowiedzi lub reagowanie na wypowiedzi ofiary krzykiem i wyzwiskami. Kolejna grupa to działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, przejawiające się m.in. unikaniem przez przełożonego kontaktu z ofiarą, rozmów z nią, fizycznym i społecznym izolowaniem ofiary (np. umieszc-



czenie jej w osobnym pokoju z zakazem komunikowania się z innymi osobami, ostantacyjne ignorowanie i lekceważenie). Trzecią grupę działań mobbingowych stanowią działania naruszające wizerunek ofiary, takie jak m.in. obmawianie, rozsiewanie plotek, ośmieszanie, sugerowanie zaburzeń psychicznych, obrażanie słowne w postaci wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających wyrażań. Kolejna grupa to działania uderzające w pozycję zawodową ofiary, do których można zaliczyć np. wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą lub przydzielanie zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości ofiary z nierealnym terminem realizacji. Innym przykładem takich działań jest wydawanie absurdalnych i sprzecznych ze sobą poleceń. Przejawem mobbingu są również działania uderzające w zdrowie ofiary, takie jak zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ofiary i bez zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń, a także groźby użycia siły fizycznej wobec ofiary, przyczynianie się do powstawania strat materialnych powodowanych



Rola pracodawcy

Pracodawca odpowiada za stworzenie warunków pracy, w których pracownicy nie będą narażeni na mobbing.

Pracodawca powinien bezwzględnie reagować na każde zgłoszenie niepożądanych zachowań mających znamiona mobbingu.

przez ofiarę, wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub miejscu zamieszkania ofiary. Dla uznania określonego działania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania przez dłuższy czas zachowań, które obiektywnie zostałyby uznane za działania mobbingowe, co znajduje potwierdzenie w wyroku sądu apelacyjnego w Poznaniu (III APa 60/05).

Kto musi udowodnić, że doszło do mobbingu?

Do znamion mobbingu należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie bądź zastraszanie pracownika. Skutkiem mobbingu może być zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dla uznania określonego zachowania za mobbing nie potrzeba ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik

był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 943 § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (wyrok sądu apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r. III APa 60/05).

W przypadku wystąpienia mobbingu ciężar dowodu spoczywa na pracowniku, zatem musi on uprawdopodobnić, że był ofiarą niepożądanych działań lub zachowań, natomiast pracodawca w celu uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub nie stanowią one mobbingu. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego³, zgodnie z którym: „Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 943 § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia”.



Zasady wypłacania odszkodowania

Jeżeli mobbing stanowił przyczynę rozwiązania przez pracownika stosunku pracy, może on dochodzić od pracodawcy stosownego odszkodowania. Posiada ono charakter kompensacyjny i ma na celu naprawienie szkody, jaką pracownik poniósł wskutek mobbingu. Wysokość odszkodowania przysługującego na podstawie art. 943 § 4 k.p. wyznaczona jest zatem nie tylko poprzez uszczerbek powstały wskutek rozwiązania przez pracownika stosunku pracy (mierzony przede wszystkim wartością utraconego przez niego wynagrodzenia), lecz także poprzez inne szkody poniesione przez pracownika.

Wysokość odszkodowania określa pracownik w żądaniu zapłaty skierowanym do pracodawcy. W razie sporu o wysokość odszkodowania rozstrzyga sąd pracy. W żadnym wypadku odszkodowanie to nie może być jednak niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy zauważyć, że Kodeks pracy nie przewiduje górnej granicy odszkodowania.

W razie dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w minimalnej wysokości, na pracownika, który z powodu mobbingu rozwiązał stosunek pracy, nie ciąży obowiązek wykazania rozmiarów poniesionej szkody. Warto podkreślić, że pracodawca, który wypłaci odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo żądać od sprawcy (np. przełożonego) pokrycia wyrządzonej szkody.

Przepisy Kodeksu pracy przyznają pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną od pracodawcy krzywdę. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienie, żalu i innych negatywnych emocji (wyrok S.A. w Krakowie z 29.11.2000 r., IACa 882/00, TPP 2002/4/107). Obowiązek zapłaty zadośćuczynienia spoczywa na pracodawcy w związku z naruszeniem obowiązku przeciwdziałania mob-

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

bingowi w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy pracownik, który doznał rozstroju zdrowia, był prześladowany przez pracodawcę (osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy), czy też przez innego pracownika, np. przełożonego.

Polityka antymobbingowa

Obowiązkiem pracodawcy uregulowanym w Kodeksie pracy jest przeciwdziałanie mobbingowi. Pracodawca jest odpowiedzialny za stworzenie warunków pracy, w których mobbing nie będzie stosowany, a pracownicy będą bezpieczni. Tym samym pracodawca ponosi odpowiedzialność za stosowanie mobbingu wobec pracownika przez innych pracowników nawet wówczas, gdy sam pracodawca mobbingu nie stosował, a nawet nie orientował się, że zjawisko takie występuje w jego firmie. W związku z powyższym – w obliczu odpowiedzialności nałożonej na pracodawców – bardzo istotne jest, aby wprowadzali oni dokumenty polityki antymobbingowej regulujące

jasne zasady zachowania zgodnego z zasadami współżycia społecznego oraz wskazówki dla pracowników dotyczące zachowania i podjęcia odpowiednich działań w sytuacji, gdy ktoś zaobserwuje niepożądane zachowania w miejscu pracy. Ważnym elementem przeciwdziałania mobbingowi jest profilaktyczne przeprowadzenie (np. raz do roku) anonimowego badania ankietowego pracowników w zakresie występowania zjawiska mobbingu. Pracodawca powinien bezwzględnie reagować na każde zgłoszenie niepożądanych zachowań mających znamiona mobbingu.

Projekt zmian w przepisach dotyczących mobbingu

Jak wspomniałam w pierwszej części artykułu, prowadzone są prace mające na celu zwiększenie obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt zmian do Kodeksu pracy, obejmujący również zmiany w zakresie mobbingu.

Jak SEKA wspiera pracodawców w realizacji obowiązków związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi?

Dział Prawa Pracy SEKA S.A.:

- przygotowuje polityki antymobbingowe dla pracodawców;
- uczestniczy w postępowaniach związanych z mobbingiem;
- zapewnia reprezentację pracodawcy przed sądem.

Skontaktuj się z nami:
prawny@seka.pl

Dział Szkolenia SEKA S.A.:

- prowadzi szkolenia „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w pracy” w formie stacjonarnej, zdalnej, otwartej i zamkniętej;
- oferuje również e-learning „Przeciwdziałanie mobbingowi”.

Skontaktuj się z nami:
dzialszkolenia@seka.pl

Zgodnie z treścią projektu planowane jest rozszerzenie obowiązków pracodawców poprzez zobowiązanie do aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi. Przymiotniki, które pojawiły się w projektowanym przepisie, oznaczają, iż wolą ustawodawcy jest nie tylko sam fakt przeciwdziałania mobbingowi, ale również podejmowanie przez pracodawcę w tym zakresie stałych oraz aktywnych działań. Jako aktywne działania prewencyjne można uznać podejmowanie częstych regularnych inicjatyw szkoleniowych lub aktywnego regularnego weryfikowania

sytuacji w miejscu pracy, a także kontrola dobrostanu pracowników poprzez organizowanie anonimowych ankiet w celu przeciwdziałania mobbingowi. Dodatkowo Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej postuluje zmianę poprzez wprowadzenie obowiązku przeprowadzania przez pracodawców działań naprawczych oraz udzielania wsparcia dla osób dotkniętych mobbingiem. Zmiana przepisów miałaby obejmować również rozszerzenie definicji mobbingu, m.in. poprzez wskazanie konkretnych zachowań stanowiących jego przejaw, w celu ułatwienia

rozpoznawania niepożądanych zjawisk w miejscu pracy oraz odpowiedniego reagowania. Ponadto, co jest szczególnie istotne dla pracodawców, w projektowanej zmianie przepisów została zwiększona minimalna kwota zadośćuczynienia, która zgodnie z projektem nie może być niższa niż równowartość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy.

Projektowane zmiany mają na celu przede wszystkim ułatwienie weryfikowania niepożądanych zjawisk w miejscu pracy, zwiększenie zaangażowania pracodawców w przeciwdziałanie mobbingowi oraz nałożenie większej odpowiedzialności finansowej na pracodawców za dopuszczenie do wystąpienia zjawiska mobbingu w miejscu pracy.

Na dzień publikacji tego artykułu nie wiadomo, czy opisane wyżej zmiany wejdą w życie i tym samym zmienią regulacje w Kodeksie pracy w zakresie mobbingu. Jednakże istnieje szansa, że jeszcze w bieżącym roku kalendarzowym pracodawcy staną w obliczu zwiększonych obowiązków w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Niemniej jednak nie ulega wątpliwości, iż w obecnym stanie prawnym na pracodawcach

również ciąży obowiązek podejmowania działań mających na celu zapobieganie wystąpieniu zjawiska mobbingu w miejscu pracy, dbanie o bezpieczne warunki pracy oraz reagowanie na zgłoszenia pracowników. ■

Przypisy:
1 sygn. akt I PK 176/06.
2 Heinz Leymann – niemiecki psycholog; prowadził badania nad zjawiskiem mobbingu w Szwecji w latach 80. XX wieku.
3 II PK 112/06.



**Katarzyna
Bratek**

Prawnik SEKA S.A.

Od ponad 15 lat zajmuje się doradztwem z zakresu prawa pracy w ramach obsługi prawnej prowadzonej przez Dział Prawa Pracy SEKA S.A. Prowadziła liczne szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji w miejscu pracy dla podmiotów z sektora prywatnego oraz w państwowych jednostkach budżetowych.



fol. Getty Images, Unsplash+



Doradztwo z prawa pracy



Rozwijaj swój biznes zgodnie
z obowiązującym prawem pracy

Jak możemy Cię wspierać?



Konsultacje
i doradztwo



Audyt
prawa pracy



Negocjacje



Reprezentacja
przed sądem

tel. 22 517 88 44

seka.pl

prawny@seka.pl

Kultura ciągłego doskonalenia

Wobec wzrastających wymagań rynkowych dotyczących jakości, bezpieczeństwa i efektywności coraz więcej firm szuka certyfikacji systemów zarządzania. Dzięki współpracy SEKA S.A. i DEKRA Certification organizacje mogą uzyskać dwutorowe wsparcie: profesjonalne doradztwo przy wdrażaniu systemów zarządzania oraz niezależną, obiektywną ocenę ich dojrzałości. Celem partnerstwa jest pomoc przedsiębiorstwom w realnym doskonaleniu się, a nie w zdobyciu „łatwego” certyfikatu. Dzięki połączeniu sił SEKA jako doświadczonego doradcy oraz DEKRA jako akredytowanej jednostki certyfikującej, firmy mogą skuteczniej wdrażać np. normę ISO 45001 i osiągać trwałe korzyści biznesowe.

O partnerstwie, które ma na celu stworzenie kultury ciągłego doskonalenia, piszą Marcin Godlewski, dyrektor Oddziału SEKA S.A. w Białymstoku, oraz Tomasz Szczygieł, oficer bezpieczeństwa informacji, senior ekspert ds. ochrony danych, audytor z DEKRA Certification sp. z o.o..

MARCIN GODLEWSKI
DYREKTOR ODDZIAŁU BIAŁYSTOK SEKA S.A.

TOMASZ SZCZYGIEŁ
AUDYTOR Z DEKRA CERTIFICATION SP. Z O.O.

W skrócie:

- Certyfikat to nie cel sam w sobie
- Niezależność DEKRA – gwarancja obiektywizmu
- Kompetencje SEKA – doradca na każdym kroku
- Kluczowe korzyści dla klienta

”

Dzięki współpracy SEKA S.A. i DEKRA Certification organizacje mogą uzyskać dwutorowe wsparcie: profesjonalne doradztwo przy wdrażaniu systemów zarządzania oraz niezależną, obiektywną ocenę ich dojrzałości.



Certyfikat to nie cel sam w sobie

Wiele organizacji w Polsce i na świecie traktuje certyfikację jako czystą formalność lub przepustkę marketingową. Czasem wdraża się system zarządzania tylko „pod audyt”, skupiając się na dokumentacji i pozornym spełnieniu wymagań, aby uzyskać certyfikat. Takie podejście oznacza jednak utracone szanse – norma ISO powinna przynosić realne usprawnienia, a niewłaściwe wdrożenie może się skończyć porażką. Firmy, które nie angażują swoich pracowników i kierownictwa, często nie odczuwają żadnej poprawy mimo posiadania certyfikatu. Istotą standardów ISO jest stworzenie kultury ciągłego doskonalenia, co przekłada się na wymierne efekty, takie jak lepsza jakość, mniej incydentów i wyższa efektywność.

„Niektóre firmy wciąż postrzegają certyfikat tylko jako ozdobę na ścianie. Naszą misją jest zmienić to podejście tak, by wymagania

norm faktycznie przekładały się na ulepszenia w procesach i bezpieczeństwie pracy” – komentuje Prezes SEKA S.A.

Niezależność DEKRA – gwarancja obiektywizmu

Certyfikacja ma wartość tylko wtedy, gdy jest wiarygodna i bezstronna. DEKRA jako niezależna jednostka certyfikująca działa zgodnie z międzynarodowymi standardami akredytacji, co zapewnia obiektywną ocenę systemu zarządzania u klienta. Audytorzy DEKRA nie są zaangażowani we wdrażanie systemu. Ich rolą jest sprawdzenie, czy organizacja spełnia wymagania normy i czy rzeczywiście działa zgodnie z deklarowanym systemem. Dzięki temu certyfikat wydany przez DEKRA jest uznawany na całym świecie jako dowód realnego poziomu zarządzania. „Certyfikacja powinna potwierdzać faktyczną poprawę funkcjonowania firmy, a nie być celem samym w sobie. Jako

niezależna jednostka certyfikująca dbamy, by każdy audyt dawał obiektywny obraz systemu zarządzania – bez kompromisów” – podkreśla Prezes DEKRA Certification.

SEKA w ramach współpracy z DEKRA zachowuje pełną bezstronność. **Partnerstwo nie oznacza taryfy ulgowej**, tylko usprawnienie komunikacji i lepsze zrozumienie potrzeb klienta. Dzięki temu proces certyfikacji przebiega sprawnie, ale **zachowane są najwyższe standardy obiektywizmu**. Klient zyskuje natomiast pewność, że audyt jest wymagający i szczegółowy, co buduje zaufanie do uzyskanego certyfikatu.

Kompetencje SEKA – doradca na każdym kroku

SEKA S.A. od lat wspiera przedsiębiorstwa we wdrażaniu systemów zarządzania jakością, środowiskiem czy BHP. Jako doradca SEKA pomaga firmie

przejsć przez cały proces przygotowań do certyfikacji, dzieląc się wiedzą i najlepszymi praktykami. Dzięki temu organizacja unika typowych pułapek i uczy się, jak utrzymać system na co dzień, a nie tylko „na pokaz”.

Proces przygotowania organizacji przez SEKA zazwyczaj obejmuje kilka kluczowych etapów:

- **Diagnoza wstępna** – audyt zerowy lub analiza luk, aby ocenić, jak bardzo obecne praktyki odbiegają od wymagań normy. Na tym etapie identyfikowane są obszary do poprawy i tworzony jest plan działania.
- **Szkolenia i zaangażowanie zespołu** – SEKA przeprowadza szkolenia dla kierownictwa i pracowników, budując świadomość wymagań normy i korzyści z jej wdrożenia. Ważne jest, by cały personel rozumiał cele systemu i swoją rolę w jego funkcjonowaniu.
- **Wdrożenie systemu** – wsparcie we wdrażaniu procedur, instrukcji



i dobrych praktyk zgodnych z normą. Doradcy SEKA pomagają opracować niezbędną dokumentację w sposób praktyczny (tylko tam, gdzie to potrzebne), tak by system nie był przerostem biurokracji, lecz realnym narzędziem zarządzania.

- **Audyt wewnętrzny i doskonalenie** – przed przystąpieniem do oficjalnej certyfikacji SEKA może przeprowadzić audyt próbny (wewnętrzny) sprawdzający, czy wszystko jest gotowe. Ewentualne niezgodności są korygowane, a organizacja uczy się mechanizmów ciągłego doskonalenia.
- **Wsparcie podczas audytu certyfikującego** – choć do-

radca nie uczestniczy bezpośrednio w decyzji o certyfikacji, SEKA towarzyszy firmie w trakcie audytu DEKRA, wspierając w wyjaśnianiu wątpliwości i szybkiej reakcji na ewentualne spostrzeżenia audytorów.

Taka ścieżka krok po kroku sprawia, że klient przystępuje do audytu z pełnym zrozumieniem wymagań i poczuciem pewności. Współpraca SEKA z DEKRA nie oznacza, że „certyfikat się należy”. Oznacza natomiast, że firma jest przygotowana tak dobrze, jak to możliwe, by ten certyfikat rzetelnie zdobyć. W efekcie audyt przebiega bez chaosu i stresu, a organizacja już od pierwszych dni wdrożenia odczuwa usprawnienia w swojej działalności.

Najczęstsze błędy przy wdrażaniu systemów zarządzania

Wieloletnie doświadczenie SEKA oraz informacje zwrotne od audytorów DEKRA pozwoliły nam zidentyfikować typowe błędy, które popełniają firmy wdrażające systemy zarządzania (np. jakość, BHP czy środowiskowe).

Do najczęstszych błędów należą:

- **Brak zaangażowania kierownictwa** – jeśli najwyższe kierownictwo traktuje system tylko jako obowiązek, a nie realne narzędzie, inicjatywa traci impet. Bez przykładu z góry pracownicy nie przywiązują wagi do nowych zasad.
- **Znikome włączenie pracowników** – wdrożenie odbywa się w wąskim gronie (np. tylko pełnomocnik ds. systemu), a reszta załogi nie rozumie zmian. Pomijanie szkoleń i komunikacji skutkuje oporem lub biernym podejściem personelu.
- **Podejście „pod audyt”** – tworzenie dokumentów i procedur tylko po to, by spełnić wymagania na papierze. Taki system jest nadmiernie zbiurokratyzowany i oderwany od realiów codziennej pracy, przez co bywa ignorowany przez pracowników.
- **Brak powiązania z celami biznesowymi** – traktowanie normy jako bytu niezależnego, a nie narzędzia do osiągania celów firmy. W efekcie system nie przynosi realnych korzyści, bo nie jest powiązany z tym, co dla firmy najważniejsze.
- **Niedostateczne utrzymanie i doskonalenie** – po uzyskaniu certyfikatu firmy spoczywają na laurach. Brakuje regularnych przeglądów, audytów wewnętrznych i działań korygujących, co powoduje, że system z czasem przestaje działać zgodnie z założeniami.

Świadomość tych błędów pozwala ich uniknąć. Dlatego SEKA kładzie nacisk na edukację i zmianę kultury organizacyjnej u klientów, a DEKRA w trakcie audytu zwraca uwagę na autentyczność funkcjonowania systemu. Ucząc się na cudzych błędach, firma ma większą szansę na sukces we wdrożeniu normy.



ISO 45001 – bezpieczeństwo pracy na pierwszym miejscu

Współpraca SEKA i DEKRA koncentruje się między innymi na **normie ISO 45001**, ponieważ jest ona kluczowa dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w nowoczesnych organizacjach. **ISO 45001:2018 to pierwszy globalny standard zarządzania BHP**, który zastąpił wcześniejsze OHSAS 18001. Jego pojawienie się było odpowiedzią na potrzebę ujednolicenia wymagań i położenia większego nacisku na proaktywne zarządzanie ryzykiem.

Standard ISO 45001 ustanawia ramy do identyfikowania zagrożeń, oceny ryzyka i podejmowania działań zapobiegawczych, z silnym akcentem na udział pracowników na wszystkich poziomach. Wdrożenie tej normy

pomaga firmom **poprawić bezpieczeństwo pracowników, zredukować ryzyko wypadków oraz stworzyć lepsze i zdrowsze warunki pracy**. Co ważne, ISO 45001 jest zgodna z innymi normami ISO (np. ISO 9001, ISO 14001) pod względem struktury, dzięki czemu można ją łatwo zintegrować z innymi systemami zarządzania w organizacji.

Dla kadry kierowniczej średniego szczebla norma ISO 45001 stanowi konkretne narzędzie do zarządzania obszarem BHP. Pozwala wyznaczyć mierzalne cele (np. redukcja wypadków o X% rocznie), monitorować wskaźniki (np. częstość zdarzeń) i podejmować działania na podstawie danych. **Poprzez wdrożenie ISO 45001 firma sygnalizuje, że bezpieczeństwo ludzi jest dla niej priorytetem**, co przekłada się na większe zaufanie ze strony pracowników, partnerów biznesowych oraz kontrahentów.



Rzetelna współpraca

W ramach partnerstwa SEKA jako doradca pomaga firmie przejść przez cały proces przygotowań do certyfikacji, a DEKRA jako niezależna jednostka certyfikująca zapewnia obiektywną ocenę systemu zarządzania u klienta.

Cykl PDCA – ciągłe doskonalenie w praktyce

Cykl Plan-Do-Check-Act (PDCA) stanowi fundament nowoczesnych standardów zarządzania, w tym ISO 45001.

Wszystkie systemy oparte o normy ISO, również ISO 45001, działają zgodnie z filozofią PDCA (Planuj-Wykonaj-Sprawdź-Działaj). Cykl PDCA to czterofazowy model zarządzania, który wymusza iteracyjne doskonalenie procesów i rozwiązań. W praktyce oznacza to, że organizacja: planuje zmiany lub działania, wdraża je, monitoruje i ocenia efekty, a następnie wprowadza korekty i ulepszenia. Następnie cykl zaczyna się od nowa, co gwarantuje, że system nie stoi w miejscu, lecz stale się rozwija. W kontekście normy BHP, PDCA pomaga np. w regularnym przeglądzie zagrożeń – po wdrożeniu środków poprawy

6 grzechów wdrażania ISO 45001



1 Utopijne podejście „Dokumentacja nas zbawi”



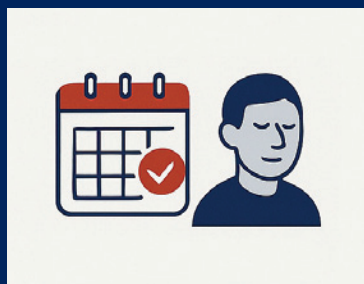
2 Zero konsultacji z pracownikami



3 Ocena ryzyk z sufitu



4 Brak realnych KPI



5 Audyt jako rytuał



6 Brak reakcji na incydenty

bezpieczeństwa (Plan -> Do) firma monitoruje wypadkowość i zgłoszenia zagrożeń (Check), a na podstawie zebranych danych doskonalą procedury i szkolenia (Act). Taki systematyczny mechanizm zapewnia, że bezpieczeństwo pracy nie jest jednorazowym projektem, ale ciągłym procesem wpisanym w kulturę organizacji.

Dzięki współpracy z SEKA i DEKRA firmy uczą się praktycznie stosować cykl PDCA. SEKA podczas wdrożenia wskazuje, jak ustalać odpowiednie wskaźniki i prowadzić monitoring, zaś audytorzy DEKRA weryfikują, czy cykl PDCA rzeczywiście funkcjo-

nuje – czy firma reaguje na wyniki audytów, analizuje przyczyny incydentów i inicjuje działania doskonalące. PDCA staje się żywym narzędziem zarządzania, a nie tylko teorią zapisaną w księdze jakości czy BHP.

Kluczowe korzyści dla klienta

Dzięki połączonym kompetencjom SEKA i DEKRA klient – czyli firma wdrażająca system zarządzania – zyskuje szereg wymiernych korzyści. Są to:

- **Realne usprawnienie organizacji** – wdrożony system zarządzania działa efektyw-

nie, poprawia wyniki (np. bezpieczeństwa, jakości, wydajności), a nie jest jedynie „sztuką dla sztuki”. Firma uczy się identyfikować i eliminować słabe punkty w swoich procesach.

- **Pewność uzyskania wartościowego certyfikatu** – przygotowanie z pomocą SEKA minimalizuje ryzyko niepowodzenia podczas audytu. Certyfikat wydany przez niezależną DEKRA ma dużą wiarygodność na rynku, co ułatwia np. udział w przetargach czy zdobywanie nowych klientów.
- **Synergia wiedzy i obiektywizmu** – klient otrzymuje

z jednej strony praktyczne wskazówki i rozwiązania od konsultantów SEKA, z drugiej – bezstronną ocenę i wskazanie obszarów do poprawy od audytorów DEKRA. Takie dwie perspektywy zapewniają wszechstronne spojrzenie na system zarządzania.

- **Oszczędność czasu i zasobów:** Dzięki eksperckiemu wsparciu proces wdrażania i certyfikacji przebiega sprawniej. Unika się powtarzania audytów czy kosztownych poprawek „na ostatnią chwilę”. Kierownictwo średniego szczebla może się skupić



na bieżącym zarządzaniu, mając pewność, że projekt certyfikacji jest w dobrych rękach.

- **Rozwój kompetencji wewnętrznych** – współpraca z SEKA to także inwestycja w ludzi. Szkolenia i wspólne prace nad systemem podnoszą kompetencje pracowników firmy. Po certyfikacji organizacja jest w stanie samodzielnie utrzymać i rozwijać system, co przełoży się na długofalowe korzyści.

Podsumowanie: Ku kulturze ciągłego doskonalenia

Partnerstwo SEKA S.A. i DEKRA Certification pokazuje, że **droga do certyfikatu jest ściśle związana z autentyczną zmianą na lepsze w firmie**. W odróżnieniu od podejścia skupionego na szybkim spełnieniu wymagań współpraca ta koncentruje się na zrozumieniu i doskonaleniu procesów, zaangażowaniu ludzi oraz trwałym podniesieniu standardów



Standard ISO 45001

ustanawia ramy do identyfikowania zagrożeń, oceny ryzyka i podejmowania działań zapobiegawczych, z silnym akcentem na udział pracowników na wszystkich poziomach. Wdrożenie tej normy pomaga firmom poprawić bezpieczeństwo pracowników, zredukować ryzyko wypadków oraz stworzyć lepsze i zdrowsze warunki pracy.

działania organizacji. **Certyfikat nie jest celem, lecz etapem na drodze ciągłego doskonalenia.**

Dzięki wsparciu SEKA firma buduje system dopasowany do swoich potrzeb, a dzięki weryfikacji DEKRA zyskuje potwierdzenie, że obrany kierunek jest słuszny. Taka kombinacja daje nie tylko dokument na ścianę, ale przede wszystkim **realną przewagę konkurencyjną**: lepszą organizację pracy, wyższą jakość i bezpieczeństwo, a także większe zaufanie klientów i pracowników. To podejście inspirowane do traktowania standardów nie jako obowiązku, lecz jako szansy na rozwój. W efekcie tworzy się kultura ciągłego doskonalenia, w której każda kolejna audytorska wizyta nie jest zagrożeniem, lecz okazją do nauki i dalszej poprawy. Można śmiało powiedzieć, że SEKA i DEKRA wspólnie wyznaczają kierunek, w jakim powinny zmierzać organizacje dążące do zrównoważonego sukcesu – przez rzetelność, profesjonalizm i nieustanne podnoszenie poprzeczki. ■



Marcin Godlewski

Dyrektor Oddziału Białystok SEKA S.A.
Inżynier produkcji z wykształcenia i pasji, absolwent Wydziału Zarządzania i Inżynierii Produkcji Politechniki Białostockiej, studiów podyplomowych z zakresu zarządzania BHP oraz Lean Management. Inspektor ochrony przeciwpożarowej, ratownik KPP oraz certyfikowany audytor Zintegrowanych Systemów Zarządzania. Doświadczenie zdobywał, pełniąc funkcje m.in. starszego inżyniera jakości, inżyniera produkcji, w tym koordynatora Lean Management oraz specjalisty ds. BHP.



Tomasz Szczygiet

Oficer bezpieczeństwa informacji, senior ekspert ds. ochrony danych, audytor DEKRA. Ekspert z 20-letnim doświadczeniem w dziedzinie projektowania i wdrażania rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa prowadzenia biznesu. Zajmował stanowiska związane z bezpieczeństwem informacji (ISO 27001, TISAX), ochroną danych osobowych, ciągłością działania (ISO 22301), bezpieczeństwem i higieną pracy (ISO 45001), ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska (ISO 14001), zapewnieniem jakości (ISO 9001).

ESG a ślad węglowy

Zmiana przepisów dotyczących ESG wprowadzona w pierwszym kwartale 2025 roku, zawarta w pakiecie „Omnibus I i II”, wywołała na rynku kontrowersje i sporo pytań. Czy w takim razie warto dobrowolnie wdrażać wymogi ESG? Co zyskują firmy dzięki należycie wyliczonemu śladowi węglowemu i zweryfikowaniu go przez niezależną jednostkę ekspercką? Na te i inne pytania odpowiadają Dagmara Kowalczyk, dyrektor Działu Ochrony Środowiska SEKA S.A. i Joanna Ciura, menedżer ds. analiz biznesowych i produktów dla zrównoważonego rozwoju (ESG) w DEKRA Cerification sp. z o.o.

DAGMARA KOWALCZYK
DYREKTOR DZIAŁU OCHRONY ŚRODOWISKA SEKA S.A.

JOANNA CIURA
MENEDŻER W DEKRA CERIFICATION SP. Z O.O.

W skrócie:

- Jakie zmiany wprowadził pakiet „Omnibus”?
- Jakie firmy są aktualnie objęte obowiązkiem raportowania ESG?
- Czy warto dobrowolnie wdrażać wymogi ESG?
- Co firmy mogą zyskać, obliczając swój ślad węglowy i dlaczego warto poddać go weryfikacji?

”

ESG należy traktować jako odpowiedź na poważne wyzwania współczesnego świata – związane z ochroną środowiska naturalnego, zmianami społecznymi, w tym demograficznymi, oraz potrzebą odzwierciedlenia tych zjawisk w sposobie zarządzania przedsiębiorstwem.



Pojęcia ESG oraz zrównoważony rozwój to ostatnio bardzo „modny” temat. Czy możemy mówić jedynie o modzie, czy o rzeczywistej potrzebie biznesowej w kontekście ESG lub zrównoważonego rozwoju?

ESG należy traktować jako odpowiedź na poważne wyzwania współczesnego świata – związane z ochroną środowiska naturalnego (w szczególności zmiany klimatyczne), zmianami społecznymi, w tym demograficznymi, oraz potrzebą odzwierciedlenia tych zjawisk w sposobie zarządzania przedsiębiorstwem.

Regulatorzy unijni oraz rządy wielu innych krajów, dostrzegając te potrzeby, już ponad 10 lat temu wdrożyli pierwsze przepisy zobowiązujące wybrane przedsiębiorstwa do raportowania czynników środowiskowych, społecznych oraz związanych z zarządzaniem (tądem korporacyjnym). Motywacją regulatora było tu założenie, że spójna, ustandaryzowana, rzetelna wiedza o spółce zawarta w raporcie ESG może być

przydatna dla szerokiego grona osób i podmiotów.

Jednak warto podkreślić, że rzeczywistą korzyść z ESG i zarządzania zrównoważonym rozwojem powinni czerpać właściciele, zarządy i pracownicy firm. Prawidłowo zarządzane procesy w firmie, obejmujące obszary ESG, stanowią wartościowe narzędzia zarządcze w ujęciu strategicznym i operacyjnym.

Czego dotyczą poszczególne grupy zagadnień ESG?

Na aspekt środowiskowy (E – od ang. *Environmental*)

składają się takie kategorie, jak: bioróżnorodność, zużycie energii, odpady, zanieczyszczenia, gospodarka wodna, surowce oraz ślad węglowy. Firmy zobowiązane do generowania raportów niefinansowych powinny przygotować taką strategię środowiskową, która będzie pozwalała zmierzyć przyjęte założenia.

Aspekt społeczny (S – od ang. *Social*) obejmuje relacje

z interesariuszami. Ten aspekt obejmuje kwestie pracownicze (zwalczanie dyskryminacji w miejscu pracy), pracownicze w łańcuchu dostaw (przestrzeganie standardów ESG przez dostawców), kwestie konsumenckie, a nawet kwestie wpływu i współpracy ze społecznościami lokalnymi.

Ład zarządczy (G – od ang. *Governance*) obejmuje całą strukturę przedsiębiorstwa, czyli stosowanie zasad przejrzystego postępowania, w tym wykrywania i przeciwdziałania korupcji, bezpieczeństwa informacyjnego czy uczciwego postępowania z dostawcami.

Jaka była ewolucja przepisów dotyczących raportowania ESG?

Początkowo obowiązek raportowania ESG dotyczył jedynie wybranych spółek giełdowych, a jednym z kluczowych kryteriów było zatrudnienie co najmniej 500 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Podmioty te były już zobowiązane do sporządzania raportów

niefinansowych zgodnie z wymogami Dyrektywy NFRD (2014/95/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z 22 października 2014 r.), która została wdrożona do polskiej ustawy o rachunkowości.

Celem raportów ESG było zapewnienie większej przejrzystości w zakresie wpływu przedsiębiorstwa na środowisko oraz kwestie społeczne. Miały one także dostarczać informacji, w jakim stopniu czynniki niefinansowe mogą wpływać na atrakcyjność inwestycyjną spółek giełdowych.

Obowiązkowe raportowanie ESG – jakie firmy aktualnie podlegają regulacjom?

W 2024 roku zaczęły obowiązywać przepisy dyrektywy CSRD (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z 14 grudnia 2022 r.).

Nowe regulacje rozszerzają obowiązek raportowania informacji na temat zrównoważonego rozwoju na większą grupę przedsiębiorstw.

W miarę jak świadomość biznesowa i społeczna rośnie, raportowanie **ESG** stanie się coraz powszechniejsze.

Firmy, które skutecznie zarządzają swoimi zagadnieniami ESG, zyskają przewagę konkurencyjną dzięki zaufaniu klientów, inwestorów i społeczności lokalnych.

ESG to nie tylko wymóg prawny, ale także strategiczne narzędzie biznesowe. I w taki sposób warto je stosować.



Zgodnie z założeniami dyrektywy CSRD, które zostały wdrożone do polskiej ustawy o rachunkowości, od 1 stycznia 2025 roku raportowanie jest wymagane od firm niezależnie od tego, czy są notowane na giełdzie. Obowiązek obejmuje przedsiębiorstwa, które spełniają przynajmniej jeden z poniższych warunków:

- zatrudniają ponad 250 pracowników,
- osiągają roczny obrót netto w wysokości co najmniej 40 mln euro lub
- posiadają aktywa o wartości co najmniej 20 mln euro.

Dyrektywa CSRD wprowadza kilka zmian w obowiązkach raportowych:

- Dyrektywa CSRD **ujednotličiła standardy raportowania**. Wraz z dyrektywą CSRD wprowadzone zostało rozporządzenie w sprawie Europejskich Standardów Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Standardy ESRS bardzo precyzyjnie określają sze-



Omnibus

Celem pakietu „Omnibus” jest zmniejszenie obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstw w UE i wydłużenie czasu na dostosowanie się do wymogów unijnych i przygotowanie odpowiednich struktur i procesów w organizacjach do raportowania ESG.

roki zakres raportowanych informacji dot. zrównoważonego rozwoju w obszarze środowiskowym, społecznym (włączając prawa człowieka) orazładu korporacyjnego.

- Forma i miejsce raportowania – prezentowanie informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju w odrębnej sekcji, w ramach jednego sprawozdania finansowego z działalności jednostki.

Jednak ostatecznie wymogi tej dyrektywy zostały znacząco złagodzone w postanowieniach tzw. pakietu „Omnibus I i II”.

Czym jest pakiet „Omnibus I i II” i jakie ma znaczenie dla ESG?

Komisja Europejska ogłosiła pakiet „Omnibus” 26 lutego 2025 r. Jego celem jest zmniejszenie obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstw w UE i wydłużenie czasu na dostosowanie się do wymogów unijnych

i przygotowanie odpowiednich struktur i procesów w organizacjach do raportowania ESG.

Już 17 kwietnia 2025 r. weszła w życie unijna dyrektywa 2025/794, tzw. dyrektywa „Stop the clock” (część pakietu „Omnibus I i II”), która znacząco zmienia harmonogram i wymagania związane ze sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju. Polski ustawodawca ma czas na transpozycję dyrektywy do 31 grudnia 2025 r.

„Omnibus” zakłada m.in. ograniczenie wymogów informacyjnych w łańcuchu dostaw do zakresu nowego standardu opracowywanego na bazie obecnego Dobrowolnego standardu dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (VSME). Większe organizacje nie będą mogły żądać od sektora MŚP danych wykraczających poza zakres tego standardu.

Czy możemy mówić, że pakiet „Omnibus I i II” praktycznie odwołał obowiązki ESG?



Proces weryfikacji śladu węglowego polega na zebraniu obiektywnych dowodów, które umożliwiają potwierdzenie zgodności lub zidentyfikowanie nieprawidłowości, czy wskazanie potencjału do doskonalenia.

Proces weryfikacji wymaga przygotowania przez obie strony – zarówno weryfikatora, jak i audytowanej organizacji.

Absolutnie nie. To błędne rozumienie zmian.

Wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej, Stéphanie Séjourné, podkreślił, że „**Omnibus**” to forma optymalizacji, a nie rewizji „Zielonego Ładu”. Jego celem pozostaje utrzymanie założonego poziomu neutralności klimatycznej do 2050 roku. W podobnym tonie wypowiedziała się przewodnicząca Komisji Europejskiej, Ursula von der Leyen. Zapewniła, że pakiet nie zmienia fundamentalnych celów zrównoważonego rozwoju, a jedynie usprawnia proces ich realizacji. Podczas konferencji w Budapeszcie w listopadzie 2024 roku powiedziała: „*Trzymamy się kursu. Cele zostały określone i są niezmiennie.*”

Należy pamiętać, że niezależnie od obowiązku raportowania danej firmy istnieje szereg obowiązków związanych z relacjami z kontrahentami. Podmioty zobowiązane do sprawozdawczości (bądź raportujące dobro-

wolnie) nadal będą wymagać wielu danych od podmiotów ze swojego łańcucha wartości.

W szczególności do tych podmiotów zaliczyć należy banki oraz ubezpieczycieli. Instytucje finansowe podlegają szeregowi regulacji, które zobowiązują je do szczegółowego raportowania wskaźników ESG przedsiębiorstw, w które to inwestują. Oznacza to, że **firmy niezobowiązane do raportowania nadal będą miały szereg wyzwań i obowiązków związanych z ESG.**

Jaką rolę banki i ubezpieczyciele pełnią w kontekście zrównoważonego rozwoju?

Banki i instytucje finansowe mają również obowiązek monitorowania ryzyka związanego z ESG.

W ślad za „Zielonym Ładem” i innymi deklaracjami politycznymi w zakresie środków i kierunku działań zmierzających do osiągnięcia celów Porozumienia Paryskiego, w tym zero-

wej emisyjności 2050, nastąpiła lawina regulacji dla sektora finansowego. Mają one włączyć ryzyka ESG w procesy inwestycyjne i zarządzania ryzykiem. Ryzyka ESG, w szczególności ryzyko klimatyczne, znalazły się w centrum uwagi unijnych organów kształtujących przepisy i wytyczne dla sektora finansowego.

Jak ESG wpływa na ocenę ryzyka klienta przez bank?

Uwzględnienie ESG w przedsiębiorstwie wpływa znacząco na ocenę ryzyka klienta w procesie oceny jego zdolności kredytowej. Analiza i ocena czynników ESG w procesie kredytowym pozwala bankowi na bardziej rzetelną ocenę długoterminowej stabilności klientów i ograniczenie ryzyka inwestycji, a tym samym potencjalnych strat. Dotyczy to również szeroko rozumianego ryzyka reputacyjnego w banku.

Jakie zmiany wprowadził pakiet „Omnibus I i II”?

Jedną z najważniejszych zmian jest znaczące podniesienie progów raportowania ESG. Próg dla przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw wzrósł do 1000 pracowników (z dotychczasowych 250 pracowników).

Kolejną zmianą jest **odroczenie terminów raportowania** zrównoważonego rozwoju:

- Fala 1: bez zmian, raportują za 2024 r.,
- Fala 2: obowiązek przesunięty z 2026 r. na 2028 r. (raportowanie za 2027 r.),
- Fala 3: przesunięcie z 2027 r. na 2029 r. (raportowanie za 2028 r.).

Zmiany te weszły w życie 17 kwietnia 2025 r. zaś Ministerstwo Finansów ma czas do 31 grudnia br. na transpozycję do polskiego prawa.

Z kolei propozycja ujęta w dyrektywie Omnibus II wskazuje również, że duże firmy zobowiązane do raportowania nie mogą od swoich kontrahentów w łańcuchu wartości wymagać danych innych niż te, które



zostaną określone w dobrowolnym standardzie raportowania – opartym na obowiązującym standardzie VSME (ang. *Voluntary Standard for Micro, Small and Medium Enterprises*). Dzięki niemu mniejsze podmioty będą mogły prezentować swoje zaangażowanie w zrównoważony rozwój bez konieczności spełniania pełnych wymogów ESRS.

Jak biznes ocenia zmiany w pakiecie „Omnibus”?

Projekt Komisji Europejskiej „Omnibus” wywołuje kontrowersje. Przedstawiciele biznesu dostrzegają w nim szansę na ograniczenie kosztów i uproszczenie wymogów, natomiast organizacje pozarządowe ostrzegają przed ryzykiem rozmycia dotychczasowych standardów.

Dojrzałe organizacje postrzegają jednak te zmiany jako



Wyliczenie śladu węglowego organizacji wymaga sporego nakładu pracy oraz znajomości wytycznych GHG Protocol lub normy PN-EN ISO 14064-1:2019. Warto zlecić je specjalistom, którzy pomogą nałożyć zebrać dane i przeprowadzić obliczenia.

korzystne – zarówno dla siebie, jak i dla swoich partnerów. Podkreślają, że dodatkowy czas pozwoli na rzetelne przygotowanie procesów.

Czy warto dobrowolnie wdrażać wymogi ESG?

Zdecydowanie tak. Wyobraźmy to sobie na przykładzie: mała firma produkcyjna, która zdecyduje się na dobrowolne raportowanie zgodne ze standardem VSME, może przyciągnąć inwestorów, którzy szukają partnerów biznesowych, będących w stanie udokumentować swoje odpowiedzialne i transparentne działania. W szczególności kluczowe mogą tu być dane dotyczące śladu węglowego organizacji.

W miarę jak świadomość biznesowa i społeczna rośnie, raportowanie ESG stanie się coraz powszechniejsze. Firmy, które skutecznie zarządzają swoimi

zagadnieniami ESG, zyskają przewagę konkurencyjną dzięki zaufaniu klientów, inwestorów i społeczności lokalnych. ESG to nie tylko wymóg prawny, ale także strategiczne narzędzie biznesowe. I w taki sposób warto je stosować.

A co ze śladem węglowym?

Ślad węglowy to miara całkowitej emisji gazów cieplarnianych, która powstaje w trakcie pełnego cyklu życia produktu lub w trakcie pełnego cyklu działalności przedsiębiorstwa.

Mierzy się go w ekwiwalencie ton dwutlenku węgla (CO₂te) i składają się na niego emisje gazów cieplarnianych (GHG). Podmioty mające obowiązek raportowania ESG muszą przeprowadzać analizy i obliczać ślad węglowy organizacji dla wszystkich trzech zakresów – emisji gazów cieplarnianych bezpośrednich (zakres 1) i po-



średnich (zakres 2 i zakres 3). Podmioty, które nie zostały objęte wymogiem regulacyjnym sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, są zobowiązane do dostarczenia danych o wielkości śladu węglowego swoim interesariuszom w codziennych relacjach biznesowych.

Dlaczego kalkulacja i redukcja śladu węglowego organizacji jest tak ważna?

Firmy muszą mieć świadomość, że paliwa kopalne powoli się kończą. Zasoby ropy naftowej mogą się wyczerpać za około 30–50 lat, gazu ziemnego – za 40–46 lat, a węgla – za 70–150 lat. Ponadto stosowanie paliw kopalnych zwiększa efekt cieplarniany, co przyczynia się do globalnego ocieplenia.

Jesteśmy świadkami gwałtownych zmian klimatycznych, np. powodzi błyskawicznych, które

mają wpływ także na wzrost ryzyka w zarządzaniu ciągłością działania i kosztów utrzymania biznesu.

W ubiegłym roku w Hiszpani powódź błyskawiczna zabrała 230 istnień ludzkich. Tragiczna w skutkach powódź miała miejsce również w Polsce, gdzie ucierpiała zwłaszcza ziemia kłódzka i Opolszczyzna). Zjawiska te w ciągu ostatnich lat drastycznie przybrały na sile. Klimatolodzy nie mają wątpliwości, że zmiany te wiążą się z ociepleniem klimatu. Tym bardziej warto zastanowić się, jak w naszej firmie zredukować ślad węglowy i mniej obciążać środowisko, a jednocześnie jak zarządzać przedsiębiorstwem odpowiedzialnie, aby mogło prosperować przez wiele kolejnych lat.

Jak może skorzystać firma dzięki obliczeniu i weryfikacji śladu węglowego?

Co praktycznie daje firmie wyliczenie śladu węglowego organizacji oraz przeprowadzenie procesu weryfikacji na zgodność z normą ISO 14064-1?

Wyliczony i zweryfikowany zgodnie z uznaną międzynarodową normą ISO 14064-1 ślad węglowy organizacji:

- dostarcza informacji, jak postępować przy kalkulacji i raportowaniu emisji i pochłaniania gazów cieplarnianych;
- pomaga w identyfikacji konkretnych działań organizacji, których celem jest poprawa zarządzania gazami cieplarnianymi;
- ułatwia śledzenie wyników i postępów w redukcji emisji gazów cieplarnianych w sposób uporządkowany;
- pomaga podjąć decyzje zarządcze odnośnie do działań na rzecz redukcji emisji gazów cieplarnianych;
- zwiększa wiarygodność, spójność i przejrzystość informacji dotyczących gazów cieplarnianych;
- wspiera organizację w zarządzaniu ryzykiem i wpływem na klimat oraz w zarządzaniu szansami biznesowymi.

Dlaczego warto poddać wyliczenie śladu węglowego weryfikacji przez niezależną jednostkę ekspercką?

Weryfikacja przez niezależny i ekspercki podmiot wiąże się z wieloma korzyściami dla organizacji poddanej ocenie, m.in. w aspektach:

- zarządzania ryzykiem ESG organizacji,
- zidentyfikowania potencjału do doskonalenia,
- możliwości wyeksponowania mocnych stron i wyników organizacji,
- minimalizacji ryzyka błędu w systemie zarządzania emisjami GHG,
- dostarczenia dowodów do oceny dostawcy,
- przydatnego dowodu w procesie oceny przyznania finansowania czy ubezpieczenia,
- wzmocnienia wizerunku firmy jako transparentnej, rzetelnej i konkurencyjnej,
- weryfikacji informacji do celów sprawozdawczych oraz oceny ratingowej, np. CDP czy EcoVadis.



Przede wszystkim należyście wyliczony i zweryfikowany ślad węglowy podnosi prestiż firmy. Publikując dane dotyczące śladu węglowego, zwiększamy wiarygodność organizacji wśród jej partnerów biznesowych.

O przedłożenie zweryfikowanego wyliczenia śladu węglowego mogą poprosić nas również klienci, zwłaszcza firmy skandynawskie, które bardzo duży nacisk kładą na elementy wpływające na ochronę środowiska. Takich danych mogą zażądać od nas również banki, ubezpieczyciele i fundusze inwestycyjne, oceniające możliwość dostępu do kapitału, dlatego warto mieć je zawczasu przygotowane i sprawdzone przez niezależnych, renomowanych ekspertów.

Jaką metodą najlepiej wyliczyć ślad węglowy organizacji?

Ślad węglowy najlepiej wyliczyć w oparciu o wytyczne GHG Protocol lub wg normy PN-EN ISO 14064-1:2019 Gazy cieplarniane – Część 1: Specyfikacja i wytyczne kwantyfikowania

oraz raportowania emisji i pochłaniania gazów cieplarnianych na poziomie organizacji.

Czy wyliczenie śladu węglowego organizacji jest trudne?

Wyliczenie śladu węglowego organizacji nie jest trudne, wymaga jednak sporego nakładu pracy oraz znajomości wytycznych GHG Protocol lub normy PN-EN ISO 14064-1:2019.

Warto zlecić je zatem wykwalifikowanemu specjalistom, którzy pomogą należyście zebrać dane i przeprowadzić obliczenia. SEKA S.A. świadczy usługę wyliczenia śladu węglowego. Naszym priorytetem jest zapewnienie, aby informacje przekazywane przez firmy w zakresie śladu węglowego, uwzględniały ich realne potrzeby i nie stanowiły dla nich nieproporcjonalnego obciążenia pod względem nakładów i kosztów.

Dysponujemy zespołem posiadającym fachową wiedzę oraz doświadczenie w raportowaniu i zapraszamy do współpracy z nami.



Należycie wyliczony i zweryfikowany ślad węglowy podnosi prestiż firmy. Publikując dane dotyczące śladu węglowego, zwiększamy wiarygodność organizacji wśród jej partnerów biznesowych.

O przedłożenie zweryfikowanego wyliczenia śladu węglowego mogą poprosić nas również klienci, zwłaszcza firmy skandynawskie. Takich danych mogą zażądać od nas również banki, ubezpieczyciele i fundusze inwestycyjne, oceniające możliwość dostępu do kapitału.

Więcej informacji znajdą Państwo na stronie <https://www.seka.pl/uslugi/slad-weglowy>

Czy proces weryfikacji jest trudny i czy wiąże się z ryzykiem, że firma nie przejdzie weryfikacji?

Proces weryfikacji śladu węglowego polega na zebraniu wystarczających obiektywnych dowodów, umożliwiających potwierdzenie zgodności lub ewentualne zidentyfikowanie nieprawidłowości, czy wskazanie potencjału do doskonalenia. Proces weryfikacji wymaga przygotowania przez obie strony – zarówno weryfikatora, jak i audytowanej organizacji.

Aby firma mogła jak najlepiej przygotować się do weryfikacji, powinna zastosować podejście systemowe wg ISO 14064-1, czyli:

- zapewnić odpowiednią inwentaryzację i agregację danych źródłowych emisji GHG,
- posiadać dostateczną wiedzę o rodzaju mediów generujących emisje GHG

- oraz ustalić odpowiedzialności w organizacji.

Wynikiem przeprowadzonej weryfikacji jest opinia ekspercka. W przypadku pozytywnej opinii wydawane jest oświadczenie weryfikacyjne i raport z weryfikacji. W przypadku uzyskania negatywnej opinii ekspertów badana organizacja otrzyma dokumentację opisującą stwierdzone nieprawidłowości. Weryfikatorzy mogą również wskazać potencjały do doskonalenia, które są wskazówką do kierowania dalszym rozwojem organizacji. DEKRA Certification sp. z o.o. jest jednostką weryfikującą ślad węglowy organizacji. Klienci, którzy powierzają nam sprawdzenie swoich raportów emisji i pochłaniania gazów cieplarnianych, mają pewność, że weryfikacja przeprowadzana jest zawsze rzetelnie i profesjonalnie.

Więcej informacji znajdziecie Państwo na stronie: <https://dekrapolsce.biz/zweryfikuj-swoj-slad-weglowy> ■



Dagmara Kowalczyk

Dyrektor Działu Ochrony Środowiska SEKA S. A. Doktor nauk technicznych, spec. inżynieria i ochrona środowiska, specjalista ds. zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Praktyk z 20-letnim doświadczeniem w ochronie środowiska i bhp. Czynny audytor zintegrowanego systemu zarządzania, spec. ocena z wymaganiami prawnymi. Doświadczenie w zakresie wyliczenia śladu węglowego zdobyła w korporacji, uczestnicząc w opracowywaniu raportów zrównoważonego rozwoju.



Joanna Ciura

Menedżer ds. analiz biznesowych i produktów dla zrównoważonego rozwoju (ESG) w DEKRA Certification sp. z o.o. Odpowiada za tworzenie i doskonalenie usług wspierających rozwój bezpiecznego i zrównoważonego biznesu w Polsce. Posiada doświadczenie w projektach rozwojowych i analizach inwestycyjnych, w tym w zakresie wsparcia finansowania zewnętrznego.

Certyfikowany europejski doradca European Financial Planning Association w obszarze ESG.

W tyglu dyskusji o BHP

Gdy postęp technologiczny coraz bardziej przeobraża środowisko pracy, wymiana doświadczeń między praktykami i naukowcami z zakresu bhp staje się coraz ważniejsza. Właśnie dlatego specjaliści SEKA angażują się w wydarzenia, podczas których możemy dzielić się wiedzą i dyskutować z innymi ekspertami. Stoimy dziś wobec rzeczywistości, w której nowe technologie z jednej strony ułatwiają pracę, z drugiej – rodzą nowe potrzeby i wyzwania dla pracodawców. Dynamiczne zmiany wiążą się też z wymaganiami wobec specjalistów bhp – bycie na bieżąco z nowymi wyzwaniami, innowacjami i rozwój własnych kompetencji są kluczowe, by mogli być dla pracodawców przewodnikami w zakresie bezpieczeństwa pracy. I właśnie wokół tych wątków koncentrowały się konferencje, których SEKA S.A. była partnerem w kwietniu 2025 roku – „Nowoczesne rozwiązania w BHP” oraz „Bezpieczeństwo sektora offshore”.

ANNA WITKIEWICZ
SPECJALISTKA DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.

W skrócie:

- Jakie największe wyzwania niesie ze sobą postęp technologiczny?
- Najnowsze rozwiązania w BHP: sztuczna inteligencja, gogle VR, drony, egzoszkielety – jak wspierają bezpieczeństwo pracy?
- Sektor offshore a BHP
- W jakich wydarzeniach brali ostatnio udział nasi eksperci i dzielili się wiedzą z zakresu BHP?

”

Obok korzyści, jakie można osiągnąć, wdrażając np. Wirtualnego Asystenta, zapewniającego spersonalizowane wsparcie, ciągłe monitorowanie pracy czy stanu psychofizycznego może prowadzić do frustracji pracowników, wynikającej z nadmiernej kontroli czy obaw o utratę pracy z powodu automatyzacji.

Małgorzata Kochańska, ekspert SEKA



pracy oparta na strachu. – *Dlatego podobnie jak i inni prelegenci, w swoim wystąpieniu wskazywałam na „dobrą i złą” stronę wykorzystania AI w procesach pracy – mówi dr Małgorzata Kochańska, która była wśród ekspertów SEKA współtworzących konferencję. – Obok korzyści, jakie można osiągnąć, wdrażając np. Wirtualnego Asystenta, zapewniającego spersonalizowane wsparcie, podkreślałam, że ciągłe monitorowanie pracy czy stanu psychofizycznego może prowadzić do frustracji pracowników, wynikającej z nadmiernej kontroli czy obaw o utratę pracy z powodu automatyzacji. Wszystko to razem może negatywnie wpłynąć na dobrostan pracowników – dodaje ekspertka SEKA.*

Obawy budzi też to, czy prewencja oparta na AI nie spowoduje wśród pracowników spadku zaangażowania w dbanie o własne bezpieczeństwo. Skoro o wszystko mogą zadbać algorytmy. Prelegenci zwracali więc uwagę, że sztuczną inteligencję należy wprowadzać do organizacji stopniowo, analizując każdy krok – jakie może przynieść korzyści i zagrożenia.

Zgodnie też podkreślano, że AI może być tylko wsparciem w budowaniu bezpieczeństwa pracy, nie może ona zastępować człowieka ani przejmować za niego odpowiedzialności.

Nowe wyzwania związane z postępem technologicznym

Zjawiskiem, które będzie wymagało stałej uwagi specjalistów bhp i pracodawców, są zagrożenia psychospołeczne związane ze stresem i przeciążeniem pracą. To aktualnie największe zagrożenie, mające związek z technologiami cyfrowymi i pracą zdalną, ma które zwracali uwagę prelegenci.

Wraz z ich upowszechnieniem rosną poczucie osamotnienia i izolacji, strach o pracę, przeciążenie zadaniami, zacieranie się granicy między czasem pracy a prywatnym, co prowadzi często do wypalenia zawodowego lub depresji, z którymi zmagają się coraz więcej osób. Ważne będzie więc przeciwdziałanie wystąpieniu tych zjawisk i wspieranie pracowników w utrzymaniu dobrostanu.

Konferencja „Nowoczesne rozwiązania w BHP”

Już po raz drugi byliśmy partnerem konferencji naukowo-technicznej „Nowoczesne rozwiązania w BHP”, której organizatorem była Politechnika Wrocławska. To inicjatywa, której celem jest stworzenie platformy wymiany doświadczeń między nauką i biznesem oraz umożliwienie zaprezentowania innowacyjnych rozwiązań z zakresu bhp.

Wśród głównych tematów konferencji znalazły się m.in. najbardziej aktualne rozwiązania w kreowaniu bezpieczeństwa pracy, technologie podnoszące bezpieczeństwo pracy, innowacyjne narzędzia poprawiające ergonomię pracy, robotyzacja i automatyzacja procesów pracy oraz szanse, zagrożenia i wyzwania dla człowieka w środowisku pracy związane z postępem technologicznym.

Sztuczna inteligencja a bezpieczeństwo pracy

Najbardziej gorąco dyskutowany temat w biznesie – sztuczna inteligencja – znalazł się również wśród głównych wątków konferencji. Uczestnicy mogli poznać przykłady zastosowań AI w polskich organizacjach w obszarze bhp oraz wynikające z nich korzyści, takie jak możliwość podejmowania działań prewencyjnych skutecznie zmniejszających ryzyko wypadku.

Jednak, co mocno wybrzmiało podczas konferencji, wdrażanie AI wiąże się też z pytaniami, które muszą sobie zadać pracodawcy, stawiający na takie rozwiązania. Dotyczą one kwestii prawnych i etycznych, związanych np. z monitorowaniem wrażliwych danych pracowników – np. częstość tętna, oddechu – czy prowadzeniem nieustannej kontroli, czego skutkiem może być kultura

Zjawiskiem, które będzie wymagało stałej uwagi specjalistów bhp i pracodawców, są **zagrożenia psychospołeczne związane ze stresem i przeciążeniem pracą**. To aktualnie największe zagrożenie, mające związek z technologiami cyfrowymi i pracą zdalną, ma które zwracali uwagę prelegenci.



Zauważono też, że postęp technologiczny oznacza zmiany także dla inspektorów pracy, którzy będą musieli dostosowywać metody nadzoru przestrzegania standardów bhp w zmieniających się warunkach pracy.

Z kolei specjaliści ds. szkoleń podkreślali potrzebę unowocześniania warsztatu pracy oraz korzystania z narzędzi podnoszących atrakcyjność i efektywność szkoleń. Dzięki temu szkolenia bhp nie będą formalnością, o której szybko się zapomina, tylko angażującymi doświadczeniami, których skutkiem jest wiedza i większa odpowiedzialność za bezpieczeństwo w pracy.

Egzoszkielety i drony

Uczestnicy konferencji mogli się zapoznać z takimi innowacyjnymi rozwiązaniami, jak innowacje w odzieży ochronnej, aplikacje edukacyjne czy symulatory i gogle VR, które dają możliwość nauki poprzez doświadczanie określonych sytuacji. Zainteresowanie wzbudziły też drony, używane do monitorowania trudno dostępnych miejsc w budownictwie



Postęp technologiczny

Wraz upowszechnieniem zagrożeń związanych z technologiami cyfrowymi, rosną poczucie osamotnienia i izolacji, strach o pracę, przeciążenie zadaniami, zacieranie się granicy między czasem pracy a prywatnym, co prowadzi często do wypalenia zawodowego lub depresji, z którymi zmaga się coraz więcej osób.

czy zarządzaniu kryzysowym. A także egzoszkielety, które mogą wspierać ciało podczas długotrwałych i powtarzalnych czynności, minimalizując obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego.

Źródłem nowych rozwiązań wciąż może też być natura. Agata Janecka, dyrektor Oddziału Wrocław SEKA S.A., która była w Komitecie organizacyjnym konferencji i współprowadziła jedną z sesji naukowych, mówi: – Oprócz rozwiązań cyfrowych, aplikacji, innowacyjnych trendów i możliwości przetestowania części rozwiązań w praktyce, szczególnie zaciękały mnie inspiracje zaczerpnięte ze świata natury, które posłużyły do projektowania np. rękawic ochronnych, znajdujących zastosowanie w trudnych warunkach pracy.

Konkurs na prace dyplomowe Konferencji towarzyszył konkurs na najlepsze prace dyplomowe z zakresu bhp, w którym również mieliśmy swój udział. – Konkurs, w którego jury miałem przyjemność zasiadać, służył docenieniu poszukiwań badawczych osób zafascynowanych zagadnieniami ochrony pracy i populary-

zacji tej tematyki – mówi Marek Maszewski, który reprezentował Stowarzyszenie Ochrony Pracy i współprowadził jedną z sesji naukowych. Jednocześnie docenia całą konferencję za pokazanie szerokiej gamy aktualnych rozwiązań BHP oraz za łączenie świata nauki z jej praktycznym zastosowaniem. Na ten aspekt zwraca uwagę również Małgorzata Kochańska: – Ta konferencja łączy świat nauki z praktyką, nauki inżynierskie z naukami społecznymi. I to jest wartość dodana, wyróżniająca to przedsięwzięcie wśród innych podobnych inicjatyw.

Konferencja „Bezpieczeństwo sektora offshore”

W kwietniu SEKA była również partnerem konferencji „Bezpieczeństwo sektora offshore”, zorganizowanej przez Pomorski Uniwersytet Medyczny na zakończenie pierwszych studiów podyplomowych na kierunku „BHP w sektorze offshore”, których pomysłodawcą i kierownikiem jest Kamil Kielek, kapitan żegluga wielkiej. – Tematyka konferencji skupiała wszystkie aspekty szeroko rozumianego bezpieczeństwa,



Specjaliści ds. szkoleń podkreślali potrzebę unowocześniania warsztatu pracy oraz korzystania z narzędzi podnoszących atrakcyjność i efektywność szkoleń. Dzięki temu szkolenia bhp nie będą formalnością, o której szybko się zapomina, tylko angażującymi doświadczeniami.

na które my, mieszkańcy Pomorza Zachodniego, powinniśmy zwracać uwagę ze względu na specyficzne położenie i dużą liczbę działających w regionie farm wiatrowych – mówi Marcin Charęża, dyrektor Oddziału Szczecin, który reprezentował SEKA na konferencji i był uczestnikiem panelu eksperckiego.

Panel ekspercki „Edukacja i szkolenia”, w którym nasz ekspert wziął udział razem z Marcinem Bielem, Robertem Traczem i Hanną Drabczyk, skupiał się na: kulturze bezpieczeństwa, rozwiązaniach wspomagających szkolenia bhp, zdrowiu psychicznym pracowników z sektora offshore i treningach mentalnych oraz na polskich wymaganiach prawa dotyczących bezpieczeństwa w sektorze offshore w ujęciu edukacyjnym. – Byłem prelegentem tego ostatniego tematu. Jako przedstawiciel firmy od lat zajmującej się szkoleniami w oparciu o sztywną legislację, mówiłem o obowiązkach szkoleniowych, wynikających zarówno z przepisów prawa, jak i z uregulowań branżowych. Wyjaśniałem, że jedno i drugie są ze sobą ściśle powiązane i nie mogą bez siebie prawidłowo funkcjonować. Zawsze bowiem nowo zatrudniany pracownik będzie musiał przejść szkolenie bhp, a dopiero później będzie realizował dodatkowe szkolenia nadające mu uprawnienia.

Panel był również okazją, by odpowiedzieć na pytania o to, w jakim języku należy szkolić obcokrajowców z zakresu bhp i szkoleń zawodowych oraz jakie są zasady realizacji szkoleń z bhp w różnych częściach świata.

Mistrzostwa Kadry BHP i Światowy Dzień Bezpieczeństwa w SEKA

Poza konferencjami warto również wspomnieć o innych ostatnich wydarzeniach, podczas których dzieliliśmy się wiedzą z zakresu bhp. W tym roku po raz kolejny SEKA była patronem merytorycznym Mistrzostw Kadry BHP, które regularnie przyciągają pasjonatów i praktyków bhp z całego kraju. Dla nas to znakomita okazja, by czerpiąc z bogatego doświadczenia naszych ekspertów, przygotowywać pytania konkursowe.

Daje to gwarancję, że uczestnicy Mistrzostw mierzą się z pytaniami dotyczącymi realnych wyzwań z obszaru bhp.

Jesteśmy również przekonani, że świadomość bhp warto budować już wśród osób mających dopiero wejść na rynek pracy. Przykładem tego może być nasz udział w 22. Środkowopomorskich Targach Pracy GlobalLogic Job Fair, podczas których Magdalena Joda, kierownik Oddziału Koszalin, poprowadziła panel dyskusyjny: „BHP – obowiązek czy przywilej?”. – Panel był skierowany do młodzieży i studentów, a moim celem było rozbudzenie świadomości, odpowiedzialności oraz zachęcenie do korzystania ze swoich praw w zakresie bhp. Początkowo uczestnicy bardziej skłaniali się ku temu, że bhp to obowiązek, jednak ostatecznie dyskusja zakończyła się wnioskiem, że bhp to oba elementy i zdanie pytające zmieniliśmy na zdanie twierdzące „BHP – obowiązek i przywilej”. Wielu młodych ludzi przyznało, że wcześniej nie myśleli o bezpieczeństwie pracy w taki sposób, a dyskusja pobudziła ich do przemyśleń. I o to właśnie chodzi – podsumowuje Magdalena Joda.

Wreszcie doskonałą okazją do edukacji z zakresu bhp był Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, obchodzony 28 kwietnia. Tego dnia zaprosiliśmy was na tematyczne webinary oraz zachęcaliśmy do pobierania materiałów edukacyjnych inspirujących do większego dbania o swoje bezpieczeństwo. Skupiliśmy się na tematach dotyczących bezpieczeństwa fizycznego oraz przeciwdziałaniu zagrożeniom psychospołecznym. Na naszym kanale na YouTube wciąż można posłuchać rozmowy naszych ekspertów Artura Gorczyńskiego i Doroty Olejniczak o tym, jak zmieniło się w ostatnim czasie BHP. ■



Anna Witkiewicz

Specjalistka ds. komunikacji
SEKA S.A.



Kompleksowe usługi BHP i PPOŻ.



Od 37 lat dbamy o bezpieczeństwo pracowników i organizacji – zapewniając pracodawcom spokój i możliwość skupienia się na strategicznych celach biznesowych.

W czym mogą Ci pomóc nasi eksperci BHP i PPOŻ.?



Nadzór



Szkolenia



Doradztwo



Audyty



Dokumentacja

Potrzebujesz usług BHP i PPOŻ.? Skontaktuj się z nami!

tel. 22 517 88 66

seka.pl

handlowy@seka.pl