SEKA. MAGAZYN

NUMER 33 | 2023 | seka.pl



Kultura bezpieczeństwa

Rewolucja w BHP
Dobre praktyki
Chcę pracować bezpiecznie
Ocena ryzyka zawodowego
Społeczny inspektor pracy
Pierwsza pomoc
Mental Health at Work

W NUMERZE

Rewolucja w BHP

MACIEJ SEKUNDA
PREZES
SEKA S.A.

STRONA: **4**

Kultura bezpieczeństwa

PARTNERZY SEKA S.A.
Bricoman Polska, Shell Polska, STILL Polska

STRONA: **8**

Codziennie gdzie indziej

PAWEŁ SULICH
INSPEKTOR BHP
SEKA S.A.

STRONA: **26**

Nic mi się dotychczas nie stało!

ANNA LEŚNIKOWSKA-JAROS
PSYCHOLOG
MENTALHEALTHATWORK.COM.PL

STRONA: **30**

Pierwsza pomoc

ALEKSANDRA PARZYDEŁ
RATOWNIK MEDYCZNY,
MAGISTER ZDROWIA PUBLICZNEGO
SEKA S.A.

STRONA: **34**

Co to właściwie jest?
Kultura bezpieczeństwa

DR MAŁGORZATA KOCHAŃSKA
DORADCA PREZESA
SEKA S.A.

STRONA: **36**

Społeczny inspektor pracy

EWA URBANEK
ZASTĘPCA DYREKTORA ODDZIAŁU
SEKA S.A. W SZCZECINIE

STRONA: **42**

Design Mindset Detector™

WERONIKA ROCHACKA GAGLIARDI
MAGDALENA KOCHANOWSKA

STRONA: **48**

WYDAWCA: SEKA S.A.
ul. Paca 37, 04-386 Warszawa
tel.: 22 517 88 50 | fax: 22 517 88 87
www.seka.pl, seka@seka.pl
www.facebook.com/SEKAszkolenia

Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

REDAKTOR PROWADZĄCY: Maciej Mazerant
WSPÓŁPRACA: Jacek Baj, SEKA S.A.
KOREKTA: Piotr Drozdowicz
OKŁADKA: zdjęcie Hush Naidoo Jade, Unsplash

REALIZACJA: www.pcontent.pl

Szanowni Państwo!

W codzienności biznesowej wielu organizacji coraz większą rolę odgrywa kultura bezpieczeństwa. To efekt rosnącej świadomości pracowników na temat znaczenia szeroko rozumianego bezpieczeństwa w ich codziennej pracy i życiu. Rośnie świadomość, zwiększa się również presja na tych pracodawców, którzy jeszcze nie dostrzegli korzyści płynących z dobrze rozwiniętej kultury organizacyjnej, której trzonem może być właśnie kultura bezpieczeństwa.

W aktualnym numerze magazynu SEKA, który jest wydaniem jubileuszowym, postanowiliśmy pochylić się nad zagadnieniem kultury bezpieczeństwa, która w naszym mniemaniu pomaga budować przewagę konkurencyjną organizacjom zarówno na poziomie procesu produkcji, doboru, jak i utrzymania kadr, ale również wizerunku w oczach partnerów i klientów.

Misją naszej firmy działającej na rynku nieprzerwanie od 35 lat jest świadczenie usług i dostarczanie rozwiązań organizacyjnych, które stanowią fundament kultury bezpieczeństwa. Naszym czasopismem w wersji papierowej i wersji elektronicznej od 10 lat wypełniamy misję edukacyjną w tych obszarach.

Zapraszamy do lektury najnowszego numeru magazynu SEKA. O kulturze bezpieczeństwa rozmawiamy z przedstawicielami takich marek jak Bricoman, Shell czy Still Polska. Prezentujemy dzień z życia inspektora ds. BHP marki Netto. Poznajemy inspektorów BHP, których kompetencje i zaangażowanie mogą mieć znaczący wpływ na funkcjonowanie zespołów i całych organizacji. Z drugiej strony rozmawiamy z ekspertkami, które pokazują, jakich narzędzi używać, aby tworzyć interdyscyplinarne zespoły, które będą rozumiały znaczenie kultury bezpieczeństwa i wspólnie ją tworzyły.

W numerze, który mają Państwo przed sobą, zastanawiamy się, jak bardzo zdrowie psychiczne pracownika może oddziaływać na jego bezpieczeństwo pracy, ale również czy jesteśmy gotowi pomagać w sytuacjach zagrożenia, wypadku. Poddajemy analizie i tłumaczymy pojęcie kultury bezpieczeństwa, tak aby każdy mógł odnaleźć punkt odniesienia i wykorzystać go do wdrożenia niezbędnych zmian w organizacji. Podpowiadamy również, gdzie szukać jej naturalnych ambasadorów i jak wykorzystać ich potencjał w procesie wdrażania potencjalnych zmian w kulturze organizacyjnej.

Jesteśmy dumni z tego, że z marką SEKA kojarzone są doświadczenie i eksperckość, a z drugiej strony otwartość na nowe czy innowacyjność. Naszą pracę doceniają znane na rynku marki, które kreują z nami bezpieczne środowisko pracy niezależnie od branży, wielkości czy lokalizacji. My z kolei doceniamy zaufanie, jakim obdarzają nas partnerzy, z którymi budujemy bezpieczne i komfortowe miejsca pracy sprawiając, że ludzie czują się dobrze.

Życzymy miłej lektury!







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

Rewolucja w BHP

Zmiany, jakie następują w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, wynikają przede wszystkim z postępu. To, w jaki sposób ludzie, a tym samym organizacje funkcjonują w dzisiejszej rzeczywistości społeczno-gospodarczej determinuje skuteczność procedur, przepisów, wytycznych. Z drugiej strony to właśnie te przepisy, procedury, wytyczne są tak potrzebną stałą, dzięki której można tworzyć i rozwijać kulturę bezpieczeństwa.

MACIEJ SEKUNDA PREZES
SEKA S.A.
ROZMAWIAŁ MACIEJ MAZERANT REDAKTOR PROWADZĄCY
SEKA MAGAZYN

W SKRÓCIE:

- Jak wyglądała kultura bezpieczeństwa na przestrzeni 35 lat?
- Doświadczenie SEKA S.A. w zakresie kultury bezpieczeństwa.
- Kultura bezpieczeństwa a praca inspektora BHP.
- Czy można nauczyć się kultury bezpieczeństwa?



ZDJĘCIE Joshua Sutterlin, Pexels

XXI wiek to nowe wyzwania i zagadnienia. Nastąpiła zdecydowana poprawa bezpieczeństwa pracy.

Kultura bezpieczeństwa to...?

To jeden z bardziej istotnych elementów kultury pracy; taka organizacja, która zapewnia pracującym dobrostan w zakresie zdrowia fizycznego, ale również psychicznego, a także chroni pracownika przed potencjalnym wypadkiem czy innymi zagrożeniami zdrowotnymi.

Czym różni się kultura bezpieczeństwa dzisiaj od tej, która funkcjonowała 35 lat temu, czyli w początkach działalności SEKA S.A.?

Wtedy nie posługiwano się takim sformułowaniem. W tym obszarze nastąpiła duża zmiana – można powiedzieć, że swego rodzaju rewolucja. Pojawiły się nowe pojęcia takie jak stres, depresja, mobbing, a także nowe zagrożenia, których wcześniej nie znaliśmy, nie identyfikowaliśmy. Jednocześnie ogromnie poprawiły się warunki pracy, takie w klasycznym rozumieniu. Zmniejszyła się liczba wypadków przy pracy – również tych śmiertelnych. Zmniejszyła się również liczba osób pracujących w warunkach zagrożenia.

Kamienie milowe w procesie budowania i rozwoju pojęcia kultury bezpieczeństwa w Polsce na przestrzeni tych 35 lat to...?

Z mojego punktu widzenia taka istotna zmiana – odwołam się do zamierzchłej przeszłości [uśmiech] – nastąpiła w latach 70. ubiegłego wieku, gdy pojawił się Kodeks pracy. Wtedy po raz pierwszy podjęto próbę nawiązania do rozwiązań zaczerpniętych z krajów anglosaskich w obszarze organizacji i wykonywania pracy. Wówczas pojawiły się takie regulacje, które oznaczały, że wszyscy będą zobowiązani do stosowania odpowiednich standardów. Jednym zdaniem – w latach 70. nastąpiła istotna zmiana, która zaczęła skutkować stałą poprawą warunków pracy. XXI wiek to nowe wyzwania i zagrożenia. Zdecydowanie poprawiło się bezpieczeństwo pracy. Sprzyja temu automatyzacja, hermetyzacja procesów technologicznych na wielu stanowiskach i inne działania eliminujące zagrożenia. Mamy do czynienia ze stałym postępem w organizacji warunków pracy. Jednocześnie zmagamy się z nowymi zjawiskami, o których wspominałem – stresem, depresją, wypaleniem zawodowym, czyli zagrożeniami dotyczącymi zdrowia psychicznego pracowników.

35-letnie doświadczenie w tej branży nauczyło Pana, że...?

... bardzo ważny jest klient i jego potrzeby. Jednocześnie wprowadziliśmy w naszej organizacji taką kulturę pracy, która zapewnia wysoką jakość świadczonych usług. Istnieje przekonanie, że jeżeli pracę wykonuje się w sposób należyty i charakteryzuje ją wysoka jakość, to nawet pomimo potencjalnych wyższych kosztów dla klientów jest postrzegana właściwie i zyskuje uznanie. W związku z tym znajdujemy na nią zapotrzebowanie.

W mojej długoletniej praktyce zauważyłem, że klienci często traktują bezpieczeństwo jako element dodatkowy. Nie zawsze są gotowi pogodzić wymogi bezpieczeństwa ze swoją organizacją pracy. Stawiają przede wszystkim na wynik finansowy i realizację własnych celów. Przekonujemy naszych partnerów – klientów, że bezpieczne warunki pracy oznaczają dla nich możliwość realizacji tych celów w sposób bardziej ekonomiczny, przy mniejszej liczbie zagrożeń wypadkowych,



chorobowych generujących niepotrzebne koszty.

Jest Pan dumny z...?

... tego, co osiągnęliśmy przez 35 lat. Dajemy pracę blisko 200 pracownikom, a współpracujemy stale z ponad 300 inspektorami BHP, ochrony ppoż. czy ochrony środowiska i dużą liczbą trenerów zaangażowanych w szkolenia pracowników. Jestem dumny z tego, że stanowimy zintegrowany zespół, który może rozwiązywać problemy – zarówno te drobne, jak i złożone – w wielu organizacjach praktycznie w każdym miejscu w kraju.

Kto decyduje o kreowaniu kultury bezpieczeństwa w organizacji? Kto ma na nią wpływ?

W moim przekonaniu decydującą rolę odgrywają tutaj osoby zarządzające zespołami pracowniczymi, czyli nie inspektor BHP – jak się wydaje niektórym osobom – tylko właśnie prezes firmy, dyrektor zakładu, szeroko rozumiana kadra zarządzająca. To ich oczekiwania powodują, że są takie, a nie inne warunki pracy. Jeżeli przełożony uważa bezpieczeństwo pracy za istotną kwestię, to wtedy zyskują na tym wszyscy. Zdecydowanie łatwiej jest również wówczas inspektorowi BHP.

No właśnie... Jaką radę dałby Pan wszystkim zainteresowanym pracą na stanowisku inspektora BHP?

Tutaj przewrotnie powiem, że potencjalni kandydaci muszą brać pod uwagę dużą zmienność pracy na tym stanowisku. Zagrożenia, które kiedyś uważano za typowe, zdarzają się w niewielu zakładach pracy. Branże takie jak budowlana czy drobne usługi nadal będą wymagały klasycznego podejścia do zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, natomiast aktualnie mamy do czynienia w coraz większym stopniu z pracą o charakterze biurowym. Tam inspektor też będzie miał co robić, ale to będą już inne zadania, inne obowiązki i oczekiwania przełożonych.

Zasadniczo zmienia się obraz inspektora BHP. Aktualnie coraz częściej będziemy mogli mówić, że jest on w gruncie rzeczy inspektorem ochrony zdrowia w pracy. W coraz większym stopniu będziemy starali się zapewnić takie warunki – nie tylko w zakładzie pracy, ale również podczas pracy zdalnej – żeby pracownik czuł się dobrze i bezpiecznie pod każdym względem.

Według Kodeksu pracy inspektor BHP – szerzej: służba BHP – ma doradzać pracodawcy. To jest bardzo ważna kwestia, która wymaga podkreślenia. W niektórych firmach pokutuje postrzeganie inspektora jako osoby odpowiadającej za bezpieczeństwo pracy, realizacje badań lekarskich, szkolenia etc. Jest to podejście niewłaściwe. Służba BHP ma przede wszystkim doradzać pracodawcy, jak powinny być kształtowane warunki pracy, oraz weryfikować, czy zalecenia są wdrażane i czy warunki odpowiadają standardom zapisanym w przepisach, a także czy są odpowiednie dla nowego podejścia do pracy. Trzeba wiedzieć, że wiele kwestii dotyczących organizacji pracy nie jest jeszcze uregulowanych w przepisach. Wtedy stosujemy zasady pracy bądź bezpieczne metody wyko-

Jestem dumny z tego, że stanowimy zintegrowany zespół, który może rozwiązywać problemy – zarówno te drobne, jak i złożone – w wielu organizacjach praktycznie w każdym miejscu w kraju.

nywania pracy. To doradza właśnie inspektor BHP.

Kultura organizacyjna a kultura bezpieczeństwa...

Tak, to są dwa zagadnienia, ale w gruncie rzeczy tożsame. Nie można mówić o dobrej organizacji pracy, jeżeli nie uwzględni się w niej dobrej kultury bezpieczeństwa. Jednocześnie dobra kultura bezpieczeństwa wspiera dobrą organizację pracy. One przenikają się nawzajem i nie mogą bez siebie funkcjonować.

A czy kultury bezpieczeństwa można się nauczyć?

Tak, zdecydowanie można się nauczyć. Widać, jakie zmiany następują, a przełożeni, pracodawcy w coraz większym stopniu biorą pod uwagę występowanie zupełnie nowych zjawisk i zagrożeń. Jeszcze kilka lat temu nie mieliśmy do czynienia z pracą zdalną – teraz ona funkcjonuje na bardzo szeroko zakrojoną skalę. Okazuje się, że jest bardzo dużo do zrobienia w obszarze bezpieczeństwa w kontekście pracy zdalnej. A jednocześnie w zakładach pracy tworzy się miejsca, gdzie pracownicy mogą wypocząć, oderwać się od obowiązków, zrelaksować się – właśnie po to, by z większą uważnością i bardziej efektywnie wykonywać swoje obowiązki.

Opłaca się zatem tworzyć takie miejsca pracy i warunki pracy, które pozwolą wykonywać obowiązki służbowe z mniejszym uszczerbkiem na zdrowiu – zarówno fizycznym, jak i psychicznym. ■

35 lat SEKA S.A.

SEKA S.A. to największa w Polsce firma, która zajmuje się ochroną pracy. Funkcjonuje nieprzerwanie od 35 lat na rynku, doradzając, szkoląc, zapewniając bezpieczeństwo setkom firm i tysiącom pracowników. SEKA to firma, która idzie z duchem czasów, śledzi nowości, wdraża innowacje, ale również docenia sprawdzone i wypracowane przez lata rozwiązania.

Głównymi obszarami, w których SEKA może stać się partnerem każdej firmy w Polsce, są:

- bezpieczeństwo pracy i ppoż. oraz ochrona środowiska,
- doradztwo w zakresie prawa pracy oraz sprawach personalnych,
- szkolenia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, zarządzania zasobami ludzkimi, bezpieczeństwo i higiena pracy, rachunkowości i podatków oraz szkolenia zawodowe,
- doradztwo w zakresie projektów unijnych, przygotowanie projektów szkoleniowych, inwestycyjnych.

Od dziesięciu lat SEKA realizuje również misję, jaką jest edukacja kadr w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Działania te prowadzi poprzez SEKA magazyn, czyli bezpłatne czasopismo, które trafia do rąk (wersja drukowana) czy do skrzynek e-mail (wersja PDF) pracowników firm współpracujących z marką. Od ponad roku w sieci dostępna jest również wersja online czasopisma, skupiając czytelników wokół tematów szeroko pojętej kultury bezpieczeństwa.

Dziękujemy, że jesteście Państwo z nami.

seka.pl

Kultura bezpieczeństwa

Partnerzy SEKA S.A.

Wydawać by się mogło, że kultura bezpieczeństwa to pojęcie wpisane na stałe w codzienność funkcjonowania przedsiębiorstw. Dlaczego więc ciągle słyszymy o potrzebie jej rozwijania i dbania o nią? Co sprawia, że pracownicy i pracodawcy są skłonni ryzykować zdrowiem i życiem podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych czy prowadzenia biznesu? Jak w sposób trwały wprowadzić pojęcie i stojące za nim działania, wiedzę i nawyki w codzienną praktykę? Ważne jest, aby zadawać sobie te pytania, szukać odpowiedzi i aktywnie działać, wdrażając pozytywne zmiany dla dobra społeczności – zarówno wewnątrz firmy, jak i w zewnętrznych działaniach przedsiębiorstwa. Ważne jest również, aby dzielić się dobrymi praktykami, rozwiązaniami i procedurami, które stworzą przyjazne otoczenie i zrozumienie dla kultury bezpieczeństwa.

W SKRÓCIE:

- W jaki sposób Bricoman Polska buduje kulturę bezpieczeństwa wśród pracowników?
- Jak rozumiane jest pojęcie kultury bezpieczeństwa w grupie Shell Polska?
- W jaki sposób firma STILLPolska wspiera swoich klientów w obszarze bezpieczeństwa?

Bricoman Polska

Bricoman to wyjątkowa sieć nowoczesnych hurtowni budowlanych, w których znajdziecie produkty niezbędne do remontu i budowy w najlepszych cenach, a także zrobicie zakupy wygodnie.

▶ Strona 10



Shell Polska

Spółka Shell Polska jest obecna na polskim rynku od 1992 roku. Działalność firmy obejmuje biznes Mobility oraz oleje i środki smarne. W ramach Mobility funkcjonuje sieć 450 stacji i sklepów w całym kraju.

▶ Strona 14



STILL Polska

STILL oferuje dopasowane do indywidualnych potrzeb, wewnątrzzakładowe rozwiązania logistyczne, wdraża inteligentną interakcję wózków widłowych oraz technologii magazynowej, oprogramowania, usług i serwisu.

▶ Strona 18





Chcę pracować bezpiecznie

Wszyscy wiemy, że najważniejszą potrzebą człowieka jest bezpieczeństwo – gdy czujemy się bezpiecznie, idziemy dalej do przodu. Zatem nasi pracownicy, którzy widzą pełne zaangażowanie wszystkich przełożonych i kolegów, mogą realizować spokojnie swoje osobiste, działowe i zespołowe cele, a to ogromnie napędza biznes.

ANNA CUCH GŁÓWNY SPECJALISTA DS. BHP
CENTRAL SAFETY LEADER BRICOMAN POLSKA

W SKRÓCIE:

- W jaki sposób Bricoman Polska buduje kulturę bezpieczeństwa wśród pracowników?
- W jaki sposób firma edukuje klientów w obszarze bezpieczeństwa?
- Jakie projekty i akcje wdraża Bricoman w obszarze kultury bezpieczeństwa?

BRICOMAN
ZAWSZE GDY BUDUJESZ I REMONTUJESZ



Wydaje się, że firma, która dostarcza produkty remontowo-budowlane, ma dwa razy większą odpowiedzialność za budowanie kultury bezpieczeństwa – po pierwsze wewnątrz firmy, a po drugie wśród klientów, którzy codziennie korzystają z asortymentu Bricoman.

W jaki sposób budują Państwo kulturę bezpieczeństwa wśród pracowników?

Kultura bezpieczeństwa to przede wszystkim proces ciągły. Od wielu lat pracujemy nad poprawą bezpieczeństwa. Szukamy ciągle nowych rozwiązań, nowych sposobów na zmianę myślenia z „Muszę pracować bezpiecznie" na „Chcę pracować bezpiecznie".
Pracujemy w Bricoman Polska nad bezpieczeństwem wraz z firmą SEKA. Ścisła współpraca daje wymierne efekty.
Pniemy się powoli do góry, krok za krokiem zmieniamy codziennie nasze podejście do bezpieczeństwa.
Największym komplementem dla naszej codziennej pracy nad bezpieczeństwem jest fakt, że nasi pracownicy konsultują różne tematy w dziedzinie BHP – np. dotyczące pracy ich bliskich – poza Bricoman. To dowód zaufania i poczucia bezpieczeństwa – ogromna satysfakcja!

W jaki sposób edukują Państwo klientów w tym obszarze?

Hasło naszej firmy to „Znamy się" – znamy się na naszej pracy, znamy się na naszym biznesie, ale przede wszystkim znamy się z klientami. Są to głównie fachowcy prowadzący firmy. To ogromny obszar do edukacji, tym bardziej, że mamy wielu stałych klientów. W asortymencie oferujemy środki ochrony indywidualnej. Podczas zakupów nasi klienci dowiadują się, w jaki sposób najlepiej chronić swoich pracowników. Dokładamy do tego jeszcze kilka akcji plakatowych skierowanych do klientów, np. „Uważaj na dziecko".
Podejmujemy wiele działań związanych z bezpieczeństwem w stosunku do zabezpieczenia prac rozładunkowych, zabezpieczania towaru, spotkań na sklepie, szkoleń, więc nasi klienci widzą te nasze codzienne działania, co wpływa pozytywnie na ich podejście do bezpieczeństwa.

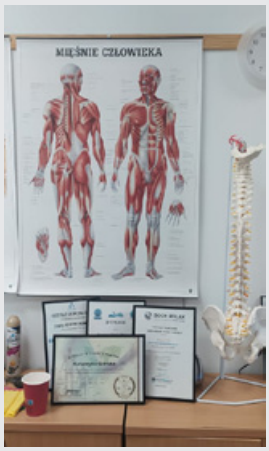
Jakie działania podejmują Państwo w praktyce (akcje, wydarzenia, działania edukacyjne) w celu budowania kultury bezpieczeństwa?

Mamy sporo projektów, które budują kulturę bezpieczeństwa:

1

Fizjoterapia w sklepach – to najnowszy projekt. Nasi pracownicy raz w tygodniu mają możliwość wizyty w gabinecie fizjoterapii na miejscu w sklepie. Podczas tej wizyty odbywają się konsultacje, ćwiczenia lub masaż leczniczy. Mamy też szkolenia z ergonomii pracy, szkolenia na stanowiskach pracy, ćwiczenia grupowe. Ponadto fizjoterapeuci dokonują audytów, w których analizują najczęściej pojawiające się problemy, błędy, np. w organizacji stanowiska pracy. Korzystamy również z materiałów przygotowanych specjalnie dla naszych pracowników w celu edukowania i uświadamiania.





2

AED – posiadamy defibrylatory w większości jednostek. Nasi pracownicy są przeszkoleni z obsługi urządzenia.

AED

ZDJĘCIA I GRAFIKI: materiały promocyjne Bricoman

3

Świętowanie bezpiecznego miejsca pracy **„Safe Place to Work”** – co roku 25 kwietnia w Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy wręczamy nagrody sklepom, które w poprzednim roku uniknęły wypadku przy pracy.



4

Projekty związane z flotą wózków jezdniowych: dodatkowe urządzenia zabezpieczające dla wózków, 4-dniowe szkolenie dla operatorów wózków jezdniowych, pozostawienie konieczności zdobywania uprawnień wewnętrznych, projekt „Maszyny kontra człowiek”. Te wszystkie projekty wpływają realnie na poprawę bezpieczeństwa, zmniejszając liczby wypadków przy pracy.



5

Wprowadzenie Normy ISO 45001:2018.
Jesteśmy w trakcie certyfikacji systemu zarządzania BHP. To nasz flagowy projekt w tym roku.

6

Kampanie informacyjne o wypadkach przy pracy:
1. Plakaty w sklepach i centrali przedstawiające postać ludzką, której po każdym wypadku przy pracy nakleja się informację o rodzaju zdarzenia.
2. Każdy z pracowników na swój telefon służbowy dostaje SMS z informacją o kolejnym wypadku przy pracy.
3. Zamieszczana jest również informacja na naszym firmowym workplace (wewnętrzne media społecznościowe). Ten komunikat wyświetla się też na ekranach w części socjalnej sklepu.



7

Projekt „Bezpieczny dostawca” polegał na kontrolowaniu wszystkich dostaw. Sprawdzano ich jakość, a także dokonano oceny świadomości dostawców, producentów i kontrahentów.
Następnie wynik tych obserwacji został przedstawiony działowi odpowiedzialnemu za łańcuch dostaw i zakupy. Udało się na wielu dostawcach wymóc zmianę w jakości dostaw.

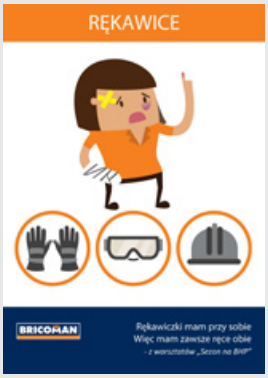
8

Złote zasady bezpieczeństwa
10 naszych złotych zasad!



9

Warsztaty „Sezon na BHP” – projekt edukacyjny dla pracowników. Warsztaty nt. wypadków, ich przyczyn i profilaktyki powypadkowej. Pracownicy w trakcie tych warsztatów mieli też za zadanie wykonać plakat oraz wymyślić hasło. Wynik tych działań był zaskakująco pozytywny – powstało wiele haseł oraz seria plakatów.



10

Zespół Pierwszej Interwencji (ZPI) – grupa składa się z minimum 30% ekipy każdego sklepu. Jest przeszkolona praktycznie i teoretycznie z ochrony przeciwpożarowej i zasad udzielania pierwszej pomocy, w tym z obsługi defibrylatorów, które mamy w sklepach. Takie szkolenia powtarzamy systematycznie minimum co 3 lata.



11

Kampania informacyjna „Uważaj na dziecko” skierowana do naszych klientów w celu przestrzeżenia, że sklep to nie plac zabaw. W trakcie wyboru nowych płytek lub paneli nie należy zapominać o dziecku.



Czy bezpieczeństwo, zdrowie i komfort pracowników mają również przełożenie na biznesowy sukces przedsiębiorstwa?

Wszyscy wiemy, że najważniejszą potrzebą człowieka jest bezpieczeństwo – gdy czujemy się bezpiecznie, idziemy dalej do przodu. Zatem nasi pracownicy, którzy widzą pełne zaangażowanie wszystkich przełożonych i kolegów, mogą realizować spokojnie swoje osobiste, działowe i zespołowe cele, a to ogromnie napędza biznes. Przestrzeganie zasad bezpieczeństwa nie spowalnia pracy, a wypadek – TAK! Przez ostatnie kilka lat osiągnęliśmy wiele w podejściu do bezpieczeństwa na wszystkich poziomach. We wszystkich obszarach dało nam to wymierne wyniki. Liczba wypadków pracowników zmniejszyła się z 3,5% do poniżej 2%. Wygrywają wszyscy, gdy dbamy o bezpieczeństwo.

Odpowiednie warunki pracy i jej bezpieczeństwo mogą być magnesem przyciągającym pracowników. Czy w przypadku Państwa marki te elementy mają przełożenie na procesy rekrutacyjne albo utrzymanie pracowników?

Tak, ma to ogromne przełożenie. Dziś kandydat zwraca uwagę, czy firma, do której aplikuje, przestrzega zasad BHP. To bardzo dobrze świadczy o świadomości naszego społeczeństwa. Stosujemy wiele działań, by nasi pracownicy czuli się dobrze w pracy. Mamy m.in. wiele benefitów. Jeden z nich jest bardzo wyjątkowy – to gabinet fizjoterapeutyczny zorganizowany na terenie sklepu. Cały projekt fizjoterapii to przede wszystkim wychodzenie naprzeciw potrzebom naszych pracowników – profilaktyka wypadkowa i urazowa, poprawa komfortu życia pracowników oraz promowanie zdrowego trybu życia.

Kultura organizacji to pojęcie bardzo szerokie. Jaki procent w obszarze kultury organizacji zajmuje kultura bezpieczeństwa? To dużo czy mało?

Moim zdaniem kultura bezpieczeństwa przenika każdy obszar naszej pracy. Tak jak wcześniej wspominałam, praca w obszarze kultury bezpieczeństwa jest kluczowa w każdym działaniu związanym z poprawą bezpieczeństwa w firmie. Odpowiadając na pytanie, jaki procent w obszarze kultury organizacji zajmuje kultura bezpieczeństwa, zacytuję nasze hasło: „Human First, Safety First”.

Podsumowując, kultura bezpieczeństwa odgrywa kluczową rolę w naszej organizacji. Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy dla pracowników jest priorytetem dla każdego przełożonego w Bricoman Polska. Kultura bezpieczeństwa nie ogranicza się tylko do przestrzegania przepisów i noszenia odpowiedniego sprzętu ochronnego. To kompleksowe podejście, które obejmuje zarówno aspekty fizyczne, jak i psychologiczne. ■

Zasady Chroniące Życie

Każda z naszych stacji funkcjonuje wedle ściśle określonych zasad w zakresie bezpieczeństwa. Na terenie każdej stacji jest dostępny dokument z obszaru zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochrony środowiska. Operatorzy stacji są zobowiązani do znajomości wszystkich zawartych tam procedur oraz opisanych ryzyk.

PAWEŁ PILACIŃSKI RETAIL HSSE MANAGER CONTRACTOR SAFETY
SHELL POLSKA

W SKRÓCIE:

- Jak rozumiane jest pojęcie kultury bezpieczeństwa w grupie Shell?
- Skąd firma czerpie dobre praktyki w obszarze bezpieczeństwa?
- Czy firmie Shell opłaca się inwestowanie w budowanie kultury bezpieczeństwa oraz zdrowie i komfort pracowników?



Wizja całej grupy Shell w zakresie HSSE jest jasna i klarowna. Tą wizją jest „Cel Zero", który oznacza dążenie do zerowej liczby wypadków i wycieków. Jest to nadrzędny cel całej grupy Shell.

Jak rozumiane jest pojęcie kultury bezpieczeństwa w grupie Shell? W jaki sposób łączą Państwo bezpieczeństwo osobiste pracowników, bezpieczeństwo procesów, transportu, a także zdrowie i dobrostan czy „pieczę nad produktem" tak, aby stanowiło to spójną, zrozumiałą wizję?

Wizja całej grupy Shell w zakresie HSSE jest jasna i klarowna. Tą wizją jest „Cel Zero", który oznacza dążenie do zerowej liczby wypadków i wycieków. Jest to nadrzędny cel, który przyświeca wszystkim biznesom funkcjonującym w grupie Shell. Obowiązuje on nie tylko wszystkich pracowników naszej grupy, lecz także wszystkich naszych kontraktorów i podwykonawców, wszystkie osoby, które świadczą usługi na rzecz grupy Shell. Poza „Celem Zero" w ramach Shell obowiązują również trzy złote zasady CIR (*Comply, Intervene, Respect*). Chodzi tu o przestrzeganie przepisów prawa, zasad i standardów, interweniowanie w sytuacjach zagrażających bezpieczeństwu, zdrowiu i życiu oraz szanowanie naszego otoczenia, sąsiadów oraz społeczności, w której funkcjonujemy. Naszych pracowników oraz wykonawców obowiązują także *Live Saving Rules*, czyli zasady ratujące życie. Jest to zestaw 9 Zasad Chroniących Życie zaadaptowanych przez całą branżę paliwową na świecie. Jako Shell mamy oprócz tego odrębne, dodatkowe Zasady Chroniące Życie dla pracowników stacji. Te zasady określają największe ryzyka, z którymi mogą się zetknąć nasi pracownicy. Są to np. zasady bezpieczeństwa w czasie napadu czy zasady bezpieczeństwa na podjeździe stacji, które mają za zadanie minimalizować ryzyko urazów w razie wystąpienia takich zdarzeń.

Skąd czerpią Państwo dobre praktyki i jak są one adaptowane do działalności w Polsce? A może dobre praktyki z Polski przenoszone są na grunt światowy?

Shell dzieli się dobrymi praktykami zarówno na terenie kraju, jak i globalnie, aby zapewnić dobry obieg informacji w ramach całej organizacji. W strukturach firmy funkcjonuje kanał o nazwie „Arena bezpieczeństwa", za pośrednictwem którego pracownicy dzielą się swoimi doświadczeniami, podjętymi działaniami w różnego rodzaju sytuacjach. Wszyscy nasi pracownicy wyznają zasadę „*Learner mindset*", co na polskie warunki można przetłu-

ZDJĘCIA: materiały prasowe Shell Polska



maczyć jako otwarte głowy, chęć i gotowość do uczenia się nie tylko na błędach, ale i sukcesach – tak, aby ze wszystkich sytuacji wyciągać maksimum wniosków. Takie wnioski na poziomie globalnym i lokalnym są wyciągane po to, aby nie powielać przydarzających się błędów.

Środowisko pracy, zachowania pracowników i oczywiście ich podejście do pracy determinują nie tylko wizerunek przedsiębiorstwa, ale również jego wizerunek jako pracodawcy. Czy opłaca się inwestowanie w budowanie kultury bezpieczeństwa w kontekście employer brandingu?

Efektywność

Bez wątpienia pracownicy, którzy są zdrowi, wypoczęci, nie obawiają się o własne bezpieczeństwo, nie są narażeni na ryzyko wypadku przy pracy – są podczas niej efektywniejsi. Dzięki temu firma w całokształcie może osiągać lepsze wyniki.

Z całą pewnością tak. Takie działanie wpisuje się w całościową kulturę organizacyjną firmy. Myślę, że nikt z nas nie chciałby pracować w firmie, która nie dba o bezpieczeństwo pracowników. Jeśli oni widzą, że firma dba o ich bezpieczeństwo, tym chętniej chcą dla niej pracować, starać się, angażować i dawać coś od siebie. Taki model funkcjonowania sprawia, że wszystkie tryby wielkiej maszyny zazębiają się i działają płynnie. Cały ten proces musi jednak odbywać się z poszanowaniem nadrzędnego celu grupy Shell, jakim jest realizacja wspomnianego już globalnego „Celu Zero".

Jakie działania w praktyce (akcje, wydarzenia, działania edukacyjne) podejmują Państwo w celu budowania kultury bezpieczeństwa?

Każda z naszych stacji funkcjonuje wedle ściśle określonych zasad w zakresie bezpieczeństwa. Na terenie każdej stacji jest dostępny dokument z obszaru zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochrony środowiska. Operatorzy stacji są zobowiązani do znajomości wszystkich zawartych tam procedur oraz opisanych ryzyk. Z kolei pracownicy mają do dyspozycji platformę szkoleniową, na której umieszczone są

ZDJĘCIA materiały prasowe Shell Polska

Przykłady Shell

1. **Wizja „Cel Zero”**
2. **Trzy złote zasady CIR (Comply, Intervene, Respect)**
3. **Zestaw 9 Zasad Chroniących Życie (Live Saving Rules)**
4. **Organizowany raz w roku Safety Day / Dzień Bezpieczeństwa**
5. **Kanał o nazwie „Arena bezpieczeństwa”**
6. **Zasada „Learner mindset”**



obowiązkowe szkolenia z zakresu BHP. Dostęp do niej mają także nasi podwykonawcy i kontraktorzy. Globalnie w ramach Shell co roku organizowany jest Safety Day / Dzień Bezpieczeństwa, podczas którego omawiane są sposoby na podniesienie standardów bezpieczeństwa, aby lepiej chronić środowisko i eliminować potencjalne wycieki. Podczas tegorocznej edycji wydarzenia, która odbyła się 6 czerwca, tematem przewodnim było zapewnianie bezpieczeństwa w sytuacji, gdy ktoś popełni błąd.

Czy bezpieczeństwo, zdrowie i komfort pracowników mają również przełożenie na biznesowy sukces przedsiębiorstwa?

Bez wątpienia pracownicy, którzy są zdrowi, wypoczęci, nie obawiają się o własne bezpieczeństwo, nie są narażeni na ryzyko wypadku przy pracy – są podczas niej efektywniejsi. Dzięki temu firma w całokształcie może osiągać lepsze wyniki. Odpowiedź na takie pytanie można jednak potraktować nieco szerzej, bo biznesowym sukcesem przedsiębiorstwa może być też m.in. wyróżnienie w branżowym konkursie np. z zakresu EB, bezpieczeństwa w miejscu pracy itp. Jest to z pewnością rzecz warta uwagi z wizerunkowego punktu widzenia.

> **Jeśli pracownicy widzą, że firma dba o ich bezpieczeństwo, tym chętniej chcą dla niej pracować, starać się, angażować i dawać coś od siebie.**

Kultura organizacji to pojęcie bardzo szerokie. Jaki procent w tym obszarze zajmuje kultura bezpieczeństwa? To dużo czy mało?

Odpowiedzi na takie pytanie nie można jednoznacznie wyrazić procentowo. Kultura bezpieczeństwa jest nadrzędnym celem całej grupy Shell. Podejście całej grupy w tym zakresie jest zero-jedynkowe. Standardy bezpieczeństwa muszą być bezwzględnie przestrzegane zarówno na polu przepisów prawa lokalnego, jak i zasad obowiązujących wewnątrz organizacji.

Codziennie bezpiecznie

Od rozważań, jaki udział w kulturze organizacyjnej ma bezpieczeństwo, istotniejsze jest wpisanie ważnych dla organizacji wartości w jej codzienne funkcjonowanie, realizowane programy i systemy motywacyjne. Bezpieczne zachowanie pracowników jest znacznie bardziej prawdopodobne, jeśli przykład idzie z góry, a spisane słowa znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości i codziennym funkcjonowaniu firmy.

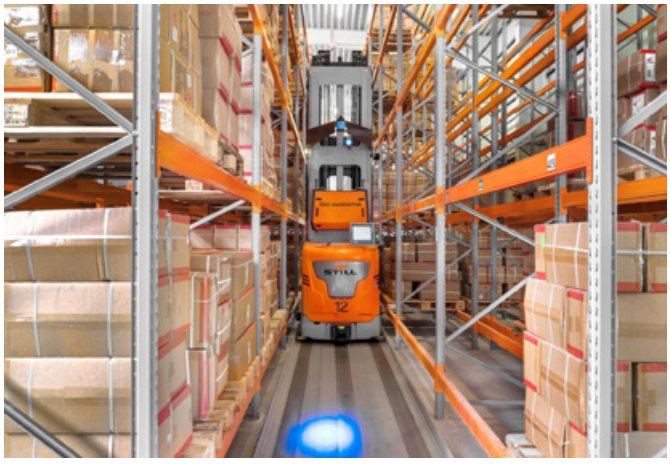
AGNIESZKA GROCHOLSKA
STILL POLSKA

W SKRÓCIE:

- Jakie działania podejmuje firma STILL w celu budowania kultury bezpieczeństwa?
- Jak firma wspiera klientów, którzy używają rozwiązań STILL, w budowaniu kultury bezpieczeństwa?
- Czy bezpieczeństwo, zdrowie i komfort pracowników ma przełożenie na biznesowy sukces przedsiębiorstwa?



Pomagamy klientom upowszechniać w ich zakładach kulturę bezpiecznej jazdy, prowadząc szkolenia w ramach Akademii Bezpieczeństwa STILL. Na zajęciach dla operatorów nasi eksperci zwracają uwagę na istotne dla bezpieczeństwa funkcje wózków.



Bez pracy zespołowej nie można mówić o budowaniu kultury bezpieczeństwa. Jakie działania podejmują Państwo w praktyce (akcje, wydarzenia, działania edukacyjne) w celu budowania kultury bezpieczeństwa? Jaką rolę odgrywają pomysły pracowników w procesie tworzenia kultury bezpieczeństwa w Państwa organizacji?

Bezpieczeństwo pracowników jest jednym z priorytetów w codziennej działalności STILL Polska. Na bieżąco prowadzimy niezbędne szkolenia, a także sami stosujemy polecane klientom rozwiązania i systemy bezpieczeństwa. W czasach COVID-u szybko wprowadziliśmy politykę minimalizującą ryzyko zakażeń – z wdrożeniem pracy zdalnej i rotacyjnej tam, gdzie było to możliwe, zaopatrzeniem serwisantów w środki ochrony osobistej i procedurami ograniczającymi do minimum liczbę bezpośrednich kontaktów z klientami i współpracownikami. Dodatkowo regularnie organizujemy webinaria zwiększające świadomość pracowników na temat zdrowego stylu życia. Zależy nam, aby o kwestiach zdrowia i bezpieczeństwa rozmawiać z pracownikami w sposób angażujący i pokazujący różne obszary, w których można stosować zasady takie, jak zdrowa dieta, ergonomia w warunkach pracy hybrydowej, bezpieczne powadzenie pojazdów, radzenie sobie ze stresem oraz sytuacjami kryzysowymi związanymi ze zdrowiem psychicznym. Wdrożyliśmy program sugestii pracowniczych i nagradzamy najciekawsze inicjatywy – także z obszaru bezpieczeństwa. Ponadto co 3 miesiące wybieramy wspólnie pracownika kwartału – osobę, której pomoc i ponadprzeciętne zaangażowanie są w sposób szczególny zauważane przez koleżanki i kolegów. Kultura współpracy i bezpieczeństwa przejawia się więc w codziennym funkcjonowaniu STILL Polska, w wielu prowadzonych działaniach oraz systemie motywacyjnym.

Dostarczając urządzenia i rozwiązania magazynowe, mają Państwo bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracy u klienta. To duża odpowiedzialność i wyzwanie. W jaki sposób wspierają Państwo partnerów w tym obszarze?

Orientacja STILL na bezpieczeństwo znajduje odzwierciedlenie w projektach naszych produktów, solidności ich wykonania oraz monitorowaniu na bieżąco stanu technicznego flot objętych naszą obsługą serwisową. Pomagamy klientom upowszechniać w ich zakładach kulturę bezpiecznej jazdy, prowadząc szkolenia w ramach Akademii Bezpieczeństwa STILL. Na zajęciach dla operatorów nasi eksperci zwracają uwagę na istotne dla bezpieczeństwa funkcje wózków – zarówno od strony teoretycznej, jak i praktycznej. Bliska współpraca ze STILL w tym zakresie pozwala nie tylko minimalizować liczbę kolizji,

ZDJĘCIA: materiały prasowe STILL Polska



Bezpieczne zachowanie pracowników jest znacznie bardziej prawdopodobne, jeśli przykład idzie z góry, a spisane słowa znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości i codziennym funkcjonowaniu firmy. Dbamy o to, aby w STILL ta spójność była zawsze zachowana.

zwiększać efektywność pracy, ale również sięgać po branżowe wyróżnienia dla firm w największej mierze dbających o bezpieczeństwo.

Czy bezpieczeństwo, zdrowie i komfort pracowników ma również przełożenie na biznesowy sukces przedsiębiorstwa?

Od lat na polskim rynku pracy mamy do czynienia z sytuacją niedoboru robotników magazynowych i przemysłowych czy operatorów maszyn i wózków widłowych. Choć oczywiście w konkurencyjnym otoczeniu kluczowe dla pozyskania kadr są warunki płacowe, to jednak nie bez znaczenia są także kwestie bezpieczeństwa i komfortu pracy. Mogąc wybierać pomiędzy porównywalnymi finansowo miejscami zatrudnienia, kandydaci wybiorą to, w którym atmosfera, dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników są cenione wyżej, a stosowany sprzęt jest wygodniejszy w obsłudze.

Kultura organizacji to pojęcie bardzo szerokie. Jaki procent w obszarze kultury organizacji zajmuje kultura bezpieczeństwa? To dużo czy mało?

Nie warto według mnie myśleć o kulturze organizacyjnej jako zbiorze mającym uwzględniać jakieś części składowe, których znaczeniu dałoby się przypisać procentowe wartości. Formułując założenia kultury organizacyjnej, należy w mojej ocenie skupiać się raczej na jej wewnętrznej spójności. Od rozważań, jaki udział w kulturze organizacyjnej ma bezpieczeństwo, istotniejsze jest wpisanie ważnych dla organizacji wartości w jej codzienne funkcjonowanie, realizowane programy i systemy motywacyjne.

Bezpieczne zachowanie pracowników jest znacznie bardziej prawdopodobne, jeśli przykład idzie z góry, a spisane słowa znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości i codziennym funkcjonowaniu firmy. Dbamy o to, aby w STILL ta spójność była zawsze zachowana. ■

Miejsce pracy

Mogąc wybierać pomiędzy porównywalnymi finansowo miejscami zatrudnienia, kandydaci wybiorą to, w którym atmosfera, dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników są cenione wyżej, a stosowany sprzęt jest wygodniejszy w obsłudze.





Agnieszka Grocholska
STILL Polska

still.pl

ZDJĘCIA materiały prasowe STILL Polska



SZKOLENIA Z WYKORZYSTANIEM GOGLI VR

SEKA

PIERWSZA POMOC

SZKOLENIA BHP

SZKOLENIA PPOŻ.

SZKOLENIA PERSONALIZOWANE POD INDYWIDUALNE POTRZEBY

Technologia VR to innowacyjne rozwiązanie, które w znaczący sposób może wpłynąć na efektywność przeprowadzanych szkoleń. Aplikacje szkoleniowe VR zwiększają bezpieczeństwo pracowników poprzez szkolenia BHP w wirtualnej rzeczywistości. Dzięki szkoleniom VR pracownicy mogą w kontrolowanych warunkach zapoznać się z praktyczną stroną zagadnień danego szkolenia. Aplikacje VR pozwalają usprawnić proces przeprowadzania szkoleń oraz zredukować koszty, które są z nim związane.

Chcesz dowiedzieć się więcej o możliwościach tych rozwiązań?

Skontaktuj się z nami! 22 517 88 11 szkolenia@seka.pl

seka.pl

Ocena ryzyka zawodowego

Inspektor BHP stoi na pierwszej linii frontu w walce o bezpieczną i higieniczną pracę w zakładzie. Do jego codziennych obowiązków związanych z doradzaniem pracodawcy i egzekwowaniem zaleceń dochodzą coraz częściej działania z obszaru promocji, employer brandingu czy szkoleń. Rozwinięta kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie ułatwia wdrażanie procedur czy rozwiązań dotyczących bezpiecznej i higienicznej pracy, ponieważ tworzy warunki dla zrozumienia zagrożeń i wyzwań, jakie stoją przed pracownikami oraz całą organizacją.

RAFAŁ JANIKOWSKI INSPEKTOR DS. BHP I PPOŻ., DZIAŁ BHP
NETTO SP. Z O.O.

W SKRÓCIE:

- Na czym polega praca inspektora BHP Netto?
- Jakie działania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy podejmuje firma Netto?
- W jakim zakresie dział BHP współpracuje z innymi działami firmy?

Netto

Inspektor BHP w Netto

Praca w BHP Netto wymaga od nas pełnego zaangażowania, elastyczności, a przede wszystkim postępowania zgodnie z obowiązującymi przepisami. Stanowimy dla sklepów, magazynów i administracji rzetelny serwis BHP, który nie pozostawi bez odpowiedzi żadnego zapytania.



Jak wygląda typowy dzień inspektora BHP w Netto?

Praca w BHP Netto wymaga od nas pełnego zaangażowania, elastyczności, a przede wszystkim postępowania zgodnie z obowiązującymi przepisami. Naszą codziennością jest prowadzenie szkoleń wstępnych oraz organizacja szkoleń okresowych dla pracowników sklepów, administracji czy naszych centrów dystrybucji. Kolejna rutyna to nasza wspólna skrzynka, zwana skrzynką BHP, na którą piszą z naszych sklepów kierownicy, zadając pytania odnośnie do miejsc, za które odpowiadają. Doradzamy i udzielamy wszelkich informacji na tematy wpadające do skrzynki. W naszej ocenie stanowimy dla sklepów, magazynów i administracji rzetelny serwis BHP, który nie pozostawi bez odpowiedzi żadnego zapytania. Jesteśmy służbą, więc chętnie pomagamy w rozwiązywaniu pojawiających się problemów.
W naszym zespole jesteśmy podzieleni na poszczególne obszary.
Iza odpowiada za koordynację działań firmy SEKA, która realizuje dla nas sprawy związane z prowadzeniem postępowań wypadkowych w Netto Indygo. Poszukuje lekarzy medycyny pracy w miejscach, w których nasz główny partner biznesowy nie ma stosownych umów. Czuwa nad poprawnością procesu związanego ze szkoleniami wstępnymi BHP w naszych sklepach.
Renata odpowiada za koordynację szkoleń okresowych, dbając o ich terminową realizację dla każdego z 9 tysięcy pracowników. Przygotowuje listy kontrolne audytów BHP, które realizowane są w sklepach. Sprawdza i prowadzi zalecenia, które zostały sformułowane podczas kontroli.
Andrzej odpowiada za nasze centra dystrybucyjne, w których zaprowadził jednolite standardy w obszarze BHP. Koordynuje proces szkoleń dla operatorów wózków podnośnikowych. Razem z firmami zewnętrznymi przygotowuje ich do egzaminu przed komisją państwową. Dba również o terminowe realizowanie szkoleń okresowych BHP.
Rafał odpowiada za koordynację działań firmy SEKA, która realizuje dla nas przedsięwzięcia związane z prowadzeniem postępowań wypadkowych w Netto Spółka z o.o. Zajmuje się koordynacją i ewidencją szkoleń okresowych realizowanych w naszych sklepach i administracji. Organizuje szkolenia z obsługi tzw. wózków elektrycznych dla pracowników w sklepach. W okresie pandemii zajmował się opracowaniem i wdrożeniem procedur, które miały za zadanie zmniejszenie ryzyka zachorowania na COVID-19 wśród pracowników naszych spółek.

Jakie działania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy podejmują Państwo w Netto (akcje, kampanie, programy etc.)?

Ważne dla nas są artykuły pod nazwą Kwadrans BHP, w których publikowane są treści propagujące zagadnienia BHP. Zaczynamy od podsumowań i analizy wypadków przy pracy, a kończymy na zasadach kompletacji towarów, które z centrów dystrybucji dostarczane są do sklepów. Tu od wielu lat działamy w zgodzie z naszym hasłem

ZDJĘCIA: materiały prasowe Netto Polska





Nasz model pracy

Zasada 3P, która brzmi:
Zanim zlecisz nowe zadanie:

1. **POWIEDZ**
2. **POKAŻ**
3. **PRZEĆWICZ**

„Pamiętaj – składasz palety dla kobiety". Większość pracowników w sklepach to bowiem kobiety, które pracują w oparciu o inne normy dotyczące dźwigania niż mężczyźni układający towar w magazynach. Pracownicy zdobywają doświadczenie w codziennej pracy. Muszą zatem mieć stworzone do tego warunki.

Czy prowadzą Państwo – i w jaki sposób – ocenę ryzyka zawodowego?

Ocena ryzyka zawodowego to dokument pokazujący, jak nasza organizacja zmienia się stale. Kolejne wypadki, do których dochodzi w naszych sklepach czy centrach Dystrybucji, są motorem do zmian. Ciągle ulepszamy ten dokument, aby uczyć naszych pracowników, jak postępować, aby do wypadku nie doszło.

Czy budowanie dobrej atmosfery wśród pracowników może mieć wpływ na wymianę doświadczeń, wzajemną edukację czy nawet wzajemne przestrzeganie przed zagrożeniami?

Oczywiście. Nasz model pracy to zasada 3P, która brzmi: „Zanim zlecisz nowe zadanie – POWIEDZ, POKAŻ, PRZEĆWICZ".

W jakim zakresie dział BHP współpracuje z innymi działami firmy, np. działem HR w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy?

Współpracujemy z wieloma zespołami. HR ma bliski kontakt z zespołami w sklepach i często słyszy, co by można zrobić, aby poprawić warunki pracy.
Jesteśmy otwarci na oddolne inicjatywy i wprowadzamy różne zmiany. Koleżanki i koledzy z zespołu zakupów dzięki przemyślanym działaniom prawie do zera wyeliminowali wypadki podczas rozcinania opakowań zbiorczych. Dziś nie trzeba ich przecinać, aby dostać się do zawartości. Dział techniczny, wprowadzając nowe rozwiązania, konsultuje z nami swoje decyzje. Zastanawiamy się wspólnie nad zagrożeniami, które mogą się pojawić, a później szkolimy naszych pracowników z nowych rozwiązań. Tak było w przypadku projektowania stanowiska do odpieku pieczywa czy wprowadzania nowych wózków do transportowania towarów na sali sprzedaży.

22 517 88 11 szkolenia@seka.pl

Szkolenia i uprawnienia zawodowe



#szkolenia #doradztwo #rozwój

Podnieś swoje kwalifikacje lub zdobądź nowy zawód!

- Szkolenie energetyczne G1, G2, G3
- Kursy spawania
- Wózki widłowe, suwnice, podesty, dźwigi (windy)

seka.pl

Codziennie gdzie indziej

Rola inspektora BHP w budowaniu kultury bezpieczeństwa w organizacji może okazać się decydująca, ale...
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy zajmuje się kontrolowaniem przestrzegania procedur bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy. Ma sprawować nadzór nad tym, aby praca była wykonywana bezpiecznie i nie stwarzała zagrożeń dla życia bądź zdrowia pracowników – tak czytamy na stronach Centralnego Instytutu Ochrony Pracy.
W tym opisie nie widać przestrzeni do „miękkiego" działania na rzecz profilaktyki bezpieczeństwa i higieny pracy, do budowania kultury bezpieczeństwa.

PAWEŁ SULICH INSPEKTOR BHP
SEKA S.A.

W SKRÓCIE:

- Na czym polega praca inspektora BHP?
- Jakie zalety cechują dobrego inspektora?
- Czy inspektor BHP może pracować w każdej branży?
- Kultura bezpieczeństwa w pracy inspektora BHP.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

Dział Nadzoru
Seka S.A.

tel.: 22 517 88 33
nadzor@seka.pl

seka.pl



Dobre cechy inspektora BHP:

1. punktualność
2. dobre relacje
3. dobra komunikacja
4. otwartość
5. szczerość

Na czym polega praca inspektora BHP na co dzień?

Myślę, że zależy to przede wszystkim od tego, czy jest się „behapowcem etatowym" wykonującym pracę w jednej organizacji, czy też współpracującym z kilkoma organizacjami jednocześnie. Zakładam, że mówimy o tym drugim. Najkrócej i chyba najdosadniej opisuje naszą pracę stwierdzenie: „codziennie gdzie indziej". Samo to już daje obraz, jak wygląda praca. Nie da się określić typowego dnia – przynajmniej z mojej perspektywy – bo może być tak, że jednego dnia jedziemy na budowę i prowadzimy nadzwyczaj ciekawe rozmowy nt. noszenia kasków czy też zakazu chodzenia w „japonkach na budowie", a drugiego dnia jesteśmy na „Zarządzie" w dużej organizacji, gdzie omawiamy budżet na nasze cele. Zatem myślę, że nie da się określić typowego dnia pracy, gdyż wielość branż i dziedzin, z którymi mamy do czynienia, wymusza różne zachowania, planowanie, jak i sam styl pracy.

Od jakich czynników zależy jakość pracy inspektora BHP?

Wydaje mi się, że chyba w każdym zawodzie człowiek powinien starać się wykonywać swoją pracę uczciwie i najlepiej, jak tylko potrafi. W naszym zawodzie też tak powinno być.
Nie wiem, co się kryje w pytaniu pod pojęciem „jakość". Czy mówimy o merytoryce, czy ocenie przez innych, zewnętrznych lub wewnętrznych partnerów biznesowych? Być może każdy będzie miał inną definicję tego pojęcia.
Jeśli chodzi o mnie, mam swoje wewnętrznie ustalone kryteria czy też zasady, którymi się kieruję i wydaje mi się, że – mniej lub bardziej – jakoś to działa.
Po pierwsze nie lubię braku punktualności – zarówno u siebie, jak i innych, a zatem terminowość jest u mnie bardzo istotna, co – nie ukrywam – w ogóle pomaga, zwłaszcza gdy pracuje się dla wielu organizacji jednocześnie. Druga rzecz – moim zdaniem kluczowa – to relacje oraz komunikacja. Dla mnie to najistotniejszy element mojej pracy. Przepisy, ustawy, rozporządzenia mogę sobie sprawdzić w „necie", jeśli zapomnę. Natomiast relacje to coś, nad czym pracujemy każdego dnia. Prawidłowo utrzymywane relacje, kontakt z klientem, otwartość, szczerość... To wszystko naprawdę procentuje. I znacznie ułatwia pracę.
Wspomniałem powyżej o „kontakcie z klientem". Uważam, że jakość naszej pracy, o której tutaj rozmawiamy, dosyć mocno skupia się właśnie na kontakcie z klientem. Moim zdaniem – i ja tak też postępuję – organizacje, z którymi współpracuję, chociaż są dla mnie klientami, to jednak kiedy dla nich w danej chwili działam, jestem częścią konkretnej organizacji, a nie „człowiekiem" z zewnątrz. Oczywiście każdy może mieć inne zdanie.
Jak wcześniej wspomniałem, są to moje opinie, z którymi być może nie wszyscy się zgodzą. Niektórzy wolą funkcjonować jako ktoś „z zewnątrz". Jednak powtórzę: dla mnie klienci są klientami tylko od strony formalnej. Podczas codziennej pracy jestem częścią danej organizacji – reprezentuję, pomagam, wspieram, a w trudniejszych momentach poświęcam się temu całkowicie. Ale komu z nas nie przytrafiło się kilka nieprzespanych nocy, bo coś trzeba zrobić na wczoraj... [uśmiech]

Gdyby mógł Pan wdrożyć coś, co zmieniłoby możliwości działania inspektora BHP, to co by to było?

Prawdę mówiąc, nie wiem. Staram się układać sobie pracę w taki sposób, aby to było jak najbardziej dla mnie wygodne; abym mógł ją wykonywać w najbardziej efektywny sposób. Na pewno znajdzie się masa rzeczy, które nie ułatwiają pracy – zarówno formalności w pewnych sytuacjach, jak i często też masa bezsensownych raportów w dużych organizacjach. Myślę, że każdy ma swoje mniej i bardziej ulubione obszary – jak to w życiu bywa.

ZDJĘCIA: Mathias Reding, Pexels



Czy inspektor BHP może pracować w każdej branży? Czy preferują Państwo jakieś specjalizacje, branże?

Uważam, że nie. Myślę, że nie każdy nadaje się do każdej branży. Odpowiem może inaczej. Jeśli nie byłoby innej możliwości – mówię tutaj o życiowych sytuacjach, które czasami zmuszają nas do różnych wyborów, niekoniecznie takich, jakie byśmy chcieli – to wiadomo, jak postąpimy.
Ale w normalnych warunkach, kiedy nie mamy presji, konieczności utrzymania rodziny i decyzje podejmujemy, powiedzmy, na spokojnie, to tak jak wspomniałem – nie każdy nadaje się do każdej branży.
Myślę, że osoba pracująca w obszarze administracyjnym przez 20 lat będzie miała duży problem, aby odnaleźć się w kopalni czy na budowie. Owszem – dziedzina, którą się zajmujemy, jest interdyscyplinarna, niemniej jednak każda branża rządzi się innymi prawami. I nie mówię tylko o prawie jako przepisach, ale o kulturze pracy, kulturze organizacyjnej, formie komunikacji etc. Ja – jak pewnie każdy – mam swoje mniej i bardziej preferowane obszary czy też branże. Ogólnie rzecz ujmując, nie przepadam za branżą budowlaną, choć oczywiście ma swoje uroki.

Kultura bezpieczeństwa musi być wpisana w DNA organizacji.

Trudno mówić o kulturze bezpieczeństwa, jeśli w danej firmie pracownicy nie otrzymują elementarnych, podstawowych rzeczy, takich jak odzież robocza czy środki ochrony indywidualnej.

Jeśli pracownicy mają świadomość, że są zaopiekowani, czują się bezpiecznie i na każdym szczeblu danej organizacji przewijają się kwestie bezpieczeństwa, oznacza to, że faktycznie jest dobrze.

Co znaczy dla Pana pojęcie „kultura bezpieczeństwa"? Jak Pana praca może oddziaływać na tworzenie takiej kultury w organizacjach, z którymi Pan pracuje?

Kultura bezpieczeństwa to dosyć szerokie pojęcie. Ciężko w dwóch słowach opisać, jakie działania na to wpływają. Myślę, że w znacznej większości kultura bezpieczeństwa musi być wpisana w DNA organizacji, z którą pracujemy. Ciężko mówić o kulturze bezpieczeństwa, jeśli w danej firmie pracownicy nie otrzymują elementarnych, podstawowych rzeczy, takich jak odzież robocza czy środki ochrony indywidualnej. Ja na szczęście nie pracuję z takimi organizacjami.

Zatem jeśli firmy, z którymi współpracuję, mają zakorzenione w swojej kulturze organizacyjnej, że bezpieczeństwo jest jej elementem, a wręcz istotą, to już niewiele trzeba robić. Wtedy wracamy do pytania o jakość pracy. Będąc z daną organizacją w bardzo dobrych relacjach, możemy tylko pielęgnować już i tak wysoki poziom zaangażowania managementu w kwestie bezpieczeństwa. I nie mówimy tutaj o spełnieniu wymogów lokalnych przepisów, tylko o zupełnie innym poziomie, dużo wyższym. A my w tym wszystkim dajemy impuls, wskazujemy możliwości oraz sugerujemy, co można jeszcze zrobić w tym obszarze. Niekoniecznie musimy być widoczni. Wręcz przeciwnie – jeśli pracownicy mają świadomość, że są zaopiekowani, czują się bezpiecznie i na każdym szczeblu danej organizacji przewijają się kwestie bezpieczeństwa, oznacza to, że faktycznie jest dobrze. Osoby zarządzające na pewno docenią naszą pracę, jeśli dostaną taką informację zwrotną od pracowników. ■



Paweł Sulich
Inspektor BHP

seka.pl

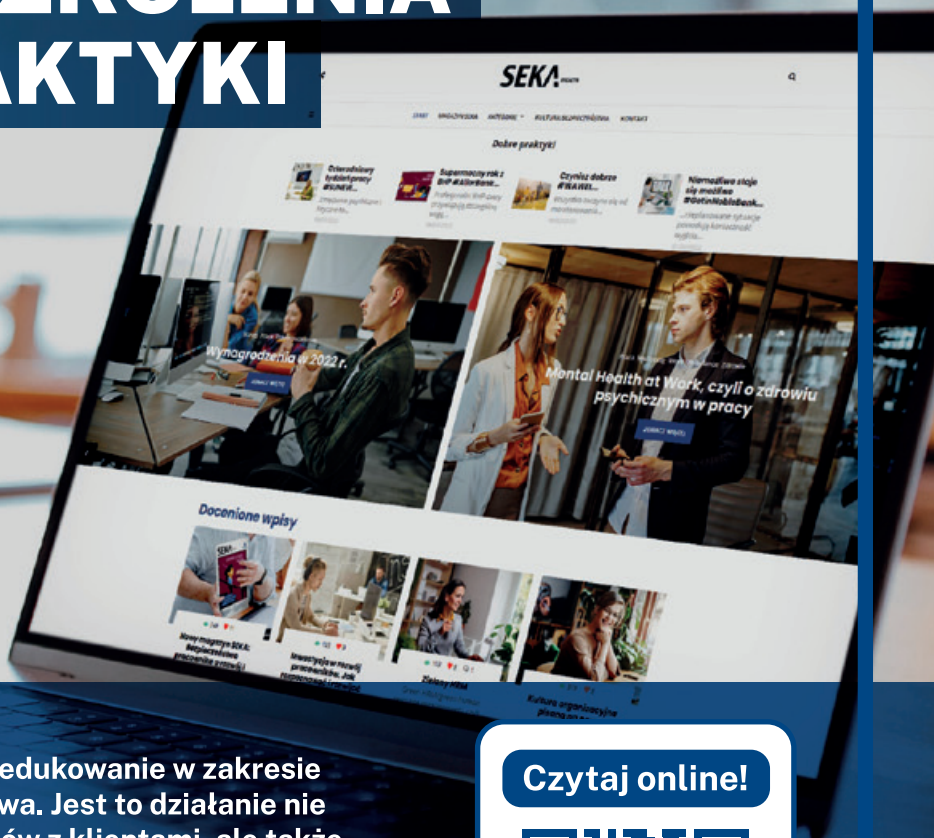
ZDJĘCIE NA GÓRZE: Guillaume Techer, Unsplash

Biznes | Praca | Wellbeing | Zdrowie | Bezpieczeństwo | Rozwój
Work-life balance | Dobre praktyki | Ochrona środowiska | Prawo podatkowe

Magazyn Seka online

magazyn.seka.pl

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA
WELLBEING
ROZWÓJ I SZKOLENIA
DOBRE PRAKTYKI



SEKA S.A. ma w swoim DNA i misji edukowanie w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa. Jest to działanie nie tylko wynikające z podpisanych umów z klientami, ale także z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu.

Chcemy podnosić społeczną świadomość i wiedzę z zakresu bezpieczeństwa pracy, jakości życia oraz promować kulturę bezpieczeństwa w pracy i życiu prywatnym.

Czytaj online!

magazyn.seka.pl

Nic mi się dotychczas nie stało!

Wszystko zaczyna się w głowie. Czy faktycznie zdrowie psychiczne, świadomość mentalna mogą mieć bezpośrednie przełożenie na bezpieczeństwo w organizacji? Czy zaopiekowani pod względem mentalnym pracownicy mogą mieć wpływ na budowanie i rozwijanie kultury bezpieczeństwa? Wydaje się wręcz oczywiste, że pracownik zestresowany, wypalony zawodowo, doświadczający innych problemów natury psychicznej może podejmować świadomie lub nieświadomie ryzykowne dla zdrowia i życia decyzje.

ANNA LEŚNIKOWSKA-JAROS PSYCHOLOG
MENTALHEALTHATWORK.COM.PL

W SKRÓCIE:

- Dlaczego niebezpieczne zachowania są ciągle powtarzane?
- W jakich branżach należy szczególnie zwrócić uwagę na stan psychofizyczny pracowników?
- Jak wychwycić potencjalne zagrożenie wynikające ze złego stanu psychicznego pracownika?
- Kto powinien aktywnie działać na rzecz rozwijania samoodpowiedzialności pracowników?
- Czy możliwa jest przyszłość bez wypadków?

Mental Health at Work

Dlaczego niebezpieczne zachowania są ciągle powtarzane? Czy to znaczy, że pracownicy są skłonni podejmować ryzykowne decyzje dot. wykonywania procedur służbowych, omijania przepisów, ryzykując zdrowie, a czasami nawet życie – zarówno własne, jak i współpracowników?

Przyczynami działań ryzykownych są najczęściej korzyści, dla których podejmuje się te działania, a w jeszcze większym stopniu – chęć uniknięcia straty. Jeśli moje dochody zależą od tego, jak bardzo jestem wydajna(-y), to zaczynam się zastanawiać, jak tę wydajność zwiększyć. Może mnie to zachęcić do podjęcia ryzyka i ominięcia procedur. Jeśli wynik, który dotychczas osiągałam(-em), może się zmniejszyć, co będzie skutkowało dotkliwą stratą, to mogę mieć większą skłonność do ryzyka, aby do tego nie dopuścić.
Można się zastanowić, dlaczego nie dostrzegamy wagi ryzyka, ale sytuacja się wyjaśnia, gdy uświadomimy sobie, na czym opieramy ocenę prawdopodobieństwa wystąpienia negatywnych konsekwencji. Opieramy ją głównie na doświadczeniu „nic mi się dotychczas nie stało". Nasze mózgi oszczędzają energię, a procesy analizy i wyciągania wniosków oraz przewidywania następstw działań to jedne z bardziej energochłonnych procesów umysłowych. Dlatego skłaniamy się ku danym szacunkowym („o tej porze nikt do nas już nie zagląda"), a wstępne oszacowanie ryzyka zawęża punkt widzenia. Mamy też tendencję do niedostrzegania alternatyw i przeinaczania faktów, by nagiąć je do swoich przekonań. Dlatego nawet zażycie dopalaczy, by zwiększyć wydajność pracy, może wydawać się niezłym rozwiązaniem skutkującym uspokajającym poczuciem bezpieczeństwa zatrudnienia...
Wśród innych powodów ryzykownych zachowań jest chęć doświadczenia przyjemności lub odmiany czy też zwrócenia na siebie uwagi, z nadzieją wzbudzenia podziwu. Jeśli ryzykowne zachowania wywołają uczucie samozadowolenia („świetnie mi idzie"), to wzrasta szansa, że zechcemy to powtórzyć. Jeśli pojawi się uczucie dyskomfortu, jest szansa, że uda się wygasić to ryzyko, choć nie na pewno, ponieważ lubimy źródła porażek widzieć poza nami – w innych osobach lub czynnikach zewnętrznych („gdyby mnie wtedy nie zagadnął, toby się to nie stało"). Powyższe wyjaśnienia poniekąd wyczerpują temat, ale warto wspomnieć jeszcze o innych obszarach.
Ludzie mają potrzebę partycypacji w tworzeniu zasad. Ich niechęć do dostosowywania się wynika z niechęci do tego, co jest im narzucone. Mówi o tym nawet porzekadło „Musi to na Rusi, a w Polsce jak kto chce". Szczególne zamiłowanie do kreacji i robienia po swojemu osadzone jest więc w naszej kulturze.
Gotowość do ryzyka może być umiejscowiona w cechach temperamentu i osobowości, potrzebie pobudzenia, wysokiej otwartości na doświadczenia czy niższej sumienności.
Kluczowym źródłem jest brak poczucia bezpieczeństwa psychologicznego w pracy („jeśli pokażę, że jest problem, to spotkają mnie przykre konsekwencje") wynikający ze stylu zarządzania i kultury organizacyjnej firmy. Wówczas lęk, frustracja i bezsilność podpowiadają, że lepiej coś zrobić na własną rękę – nawet naciągając procedury – niż poprosić decydentów o rozwiązanie problemu.
Ostatnim czynnikiem są zaburzenia funkcjonowania procesów umysłowych, wynikające zarówno z trwałych zmian biologicznych (np. po przeżytych traumach, w efekcie zaniedbań w życiu płodowym i wczesnodziecięcym), jak i zaburzeń psychicznych zaistniałych w konsekwencji przeżywanych na bieżąco problemów (obciążenie rolami rodzicielskimi, przemoc w rodzinie, uzależnienia, rozwód, choroby w rodzinie, opieka nad seniorem, utrata pracy przez partnera i płynności finansowej, trudności lokalowe itp.).

W jakich branżach, w jakiego typu organizacjach i o jakim profilu należy szczególnie zwrócić uwagę na stan psychofizyczny pracowników?

Myślę, że można wyjść z innej perspektywy. Czy możliwe jest, by problemy psychofizyczne człowieka nie przekładały się na jego sposób funkcjonowania i tym samym efektywność zawodową oraz wyniki firmy? Raczej takiej możliwości nie ma. Oczywiście możemy oceniać to w skali wywołanego problemu – prezentyzm (obecność w pracy przy niskiej efektywności), absencje zdrowotne, utrata z dnia na dzień kluczowego pracownika, wydłużające się projekty, brak zaufania i konflikty w zespole skutkujące rotacjami, mobbing, utrata klienta, błędy obarczone negatywnymi skutkami finansowymi, niebezpieczne zachowania pracowników zagrażające zdrowiu i życiu innych). Najdramatyczniejszym efektem są wypadki skutkujące utratą zdrowia lub śmiercią. Stąd można zaryzykować stwierdzenie, że firmy, które opierają swoją działalność na produkcji czy usługach technicznych, mogą ponosić

Działania ryzykowne

Można się zastanowić, dlaczego nie dostrzegamy wagi ryzyka, ale sytuacja się wyjaśnia, gdy uświadomimy sobie, na czym opieramy ocenę prawdopodobieństwa wystąpienia negatywnych konsekwencji.

Opieramy ją głównie na doświadczeniu „nic mi się dotychczas nie stało".

ZDJĘCIE Ryoji Iwata, Unsplash

Obiektywnymi wskaźnikami tego, że pracownik przeżywa kryzys, są: spadek efektywności, spóźnienia, częstsze zwolnienia, apatia lub konfliktowość.



najgorsze konsekwencje. W szerszym kontekście nie jest to tak oczywiste, ponieważ utrata kluczowego eksperta dla niewielkiej organizacji może doprowadzić do niewydolności pracy i upadku tejże organizacji.

Na jakim etapie i kto powinien wychwycić potencjalne zagrożenie wynikające ze złego stanu psychicznego pracownika? Jakimi narzędziami, metodami powinien się posługiwać?

Zły stan psychiczny pracownika objawia się zmianami w jego zachowaniu. Wychwycić mogą to wszyscy, którzy z nim pracują, tzn. współpracownicy, przełożony, bliżsi koledzy z innych działów, a także dostawcy czy klienci. Z racji swojej roli odpowiedzialność za uważność na te zmiany mają w największym stopniu przełożeni i pracownicy działu HR, do których pracownik czy jego przełożony może przyjść z problemem. Powinni być też czujni na informacje dochodzące o pracowniku od innych osób. Podstawowym narzędziem wychwycenia trudnej sytuacji jest obserwacja zmiany zachowania pracownika. Obiektywnymi wskaźnikami tego, że pracownik przeżywa kryzys, są: spadek efektywności, spóźnienia, częstsze zwolnienia, apatia lub konfliktowość. Wprawne oko wychwyci zmiany w komunikacji (np. cynizm, zdawkowość, negatywne treści, utrata kontaktu wzrokowego), emocjonalności (np. irytacja, niepokój, lęk, smutek), gotowości do kontaktów interpersonalnych (np. niebranie udziału w wyjściach firmowych, milczenie podczas spotkań, niepodtrzymywanie rozmów, odrzucanie pomocy). Zdarza się, że pracownik sam przychodzi z problemem, wówczas kluczowym narzędziem staje się dostępność tej osoby, u której szuka pomocy, jej empatyczna uważność, umiejętność rozmowy i otwartość na szukanie rozwiązań. To wszystko w połączeniu daje obu stronom szansę na uruchomienie pomocy.

Jak postępować z pracownikami, u których zauważono zły stan psychofizyczny, który może być zagrożeniem, ale nie kwalifikuje się do urlopu zdrowotnego etc.?

Zły stan psychofizyczny jest pretekstem do tego, by udać się do lekarza. W obecnych czasach reakcja stresowa organizmu uznawana jest za powód do otrzymania zwolnienia. Technicznie rzecz biorąc, nawet lekarz internista ma prawo wystawić takie zwolnienie krótkoterminowo. Równolegle będzie kierował do lekarza psychiatry, a wobec przedłużającego się czasu oczekiwania na taką wizytę może poprosić o zaświadczenie od psychologa/psychoterapeuty, by miał podstawy do przedłużenia zwolnienia. Firma powinna wesprzeć pracownika w decyzji skorzystania z porady wspomnianych specjalistów. Jeśli lekarz uzna, że nie ma potrzeby zwolnienia, to pracownik może korzystać ze wsparcia psychologicznego (dobrze, gdy ma taką bezpłatną możliwość z ramienia firmy). Także przełożony może wesprzeć pracownika, badając jego potrzeby i szukając rozwiązań. Mogą być to np.: okresowe zmiany w zakresie obowiązków czy pełnionej roli, zmiany godzin pracy, zmiany zespołu, otwartość na pracę w systemie home office, dodatkowa przerwa, „otwarte drzwi", czyli dostępność przełożonego, gdy pracownik potrzebuje częstszej rozmowy, pomoc w organizacji pracy i ustaleniu priorytetów, przydzielenie okresowo osoby do pomocy, okresowe uniezależnienie wynagrodzenia od wyników, zezwolenie na pracę w słuchawkach, przeniesienie z open space do bardziej komfortowej przestrzeni itp.

Jakimi narzędziami i metodami oraz kto w organizacji powinien aktywnie działać na rzecz rozwijania samoodpowiedzialności pracowników? Czy powinny to być indywidualne działania, czy kampanie, akcje etc.?

Od trzech lat z przyjemnością obserwuję, że firmy stają się coraz uważniejsze na zdrowie i odporność psychiczną swoich pracowników. Coraz więcej firm włącza zdrowie mentalne w rozwój kultury organizacyjnej. Zaczyna się kształtować nowa rola – rola *ambasadora mental health at work*. Nasza firma uczy, jak tę rolę realizować i jak wprowadzać zmiany systemowe w organizacji. *Ambasador mental health at work* to osoba, która:

ZDJĘCIE Milad Fakurian, Unsplash



Psychologiczne zagrożenie:

- Strach przed przyznaniem się do błędu
- Obwinianie innych
- Niechęć do patrzenia na sprawę z perspektywy innych
- Bazowanie na wiedzy ogólnej

Psychologiczne bezpieczeństwo:

- Swoboda w przyznawaniu się do błędów
- Nauka na błędach
- Wszyscy otwarcie dzielą się pomysłami
- Lepszy rozwój i podejmowanie decyzji

- promuje ideę zdrowia i działania zachowujące dobrostan ludzi w organizacji, wpływając na ich samoodpowiedzialność;
- monitoruje czynniki firmowe wpływające na zdrowie psychiczne i inicjuje działania;
- monitoruje kondycję/symptomy zdrowia psychicznego pracowników i inicjuje działania;
- gotowa jest wysłuchać informacji o trudnościach pracownika;
- udziela pierwszego wsparcia osobom, które doświadczają problemów ze zdrowiem psychicznym;
- ustala kroki, organizuje wsparcie i kieruje osoby do instytucji mogących zapewnić profesjonalną pomoc;
- ustala, jakie ewentualne zmiany w pracy byłyby dla pracownika korzystne i jakie kroki warto podjąć;
- utrzymuje kontakt z osobami, którym była udzielana pomoc, w celu monitorowania potrzeby wsparcia.

Dzięki tym działaniom pracownik ma poczucie, że jest postrzegany przez firmę nie tylko jako wykonawca powierzonych zadań, ale także jako człowiek; czuje się potrzebny. Pracodawca, dbając o pracownika, poprawia relacje z nim oraz pozytywnie wpływa na jego samopoczucie, satysfakcję i zaangażowanie.
Oczywiście ambasador nie jest jedyną osobą przeznaczoną do rozwoju omawianej postawy. On jest koordynatorem działań i swoim zachowaniem modeluje zachowanie innych kluczowych osób. Nie trzeba przypominać, że samoodpowiedzialnie przestrzegamy tylko tych standardów, których przestrzegają nasi przełożeni. Wyłomy natomiast powstają wówczas, gdy decydenci sami nie realizują standardów, których wymagają od swoich podwładnych.

Czy możliwa jest przyszłość bez wypadków? Jak powinien być prowadzony proces edukacji (również tej psychologicznej), aby zminimalizować zagrożenia?

Wracając do tematu zachowań ryzykownych, należy powtórzyć, że konieczna jest partycypacja. Ludzie najlepiej uczą się w procesie: doświadczania, omawiania tych doświadczeń, wyciągania wniosków, uzupełniania wiedzy, wspólnego wypracowywania rozwiązań i wspólnego ich wdrażania, wypracowywania nawyków i ciągłego powtarzania tego procesu.
Na tej drodze pojawią się nieefektywne próby, wręcz błędy, porażki oraz zwątpienia.
W procesie nauki ludzie muszą mieć poczucie bezpieczeństwa psychologicznego.
Jeśli mówimy o edukacji w obszarze zdrowia mentalnego, odporności psychicznej i korzystania ze wsparcia psychologicznego, warto przygotować się do tego także jako do dłuższego procesu edukacyjnego. Pracownicy najpierw powinni zapoznać się z tematem zdrowia mentalnego i jego kryzysów, radzenia sobie ze stresem, diagnozy objawów, które wymagają wsparcia psychologa. Po tej edukacji i kampanii informacyjnej można wdrożyć indywidualne wsparcie psychologiczne i zaplanować dalsze działania psychoedukacyjne wspierające wzmacnianie odporności psychicznej, otwartej komunikacji, budowania relacji i zaufania oraz współpracy w zespołach. *Ambasador mental health at work* będzie wiedział, jak połączyć dotychczasowe działania HR-owe z nowymi trendami i jak wzbogacić strategię personalną firmy. ■



Anna Leśnikowska-Jaros

Psycholog, absolwentka szkoleń psychoterapeutycznych przy Instytucie Ericksonowskim w Łodzi. Pracuje także w nurcie poznawczo-behawioralnym i systemowym. Prowadzi terapię indywidualną, sesje dla zespołów, webinary, warsztaty oraz działania interwencji kryzysowej dla pracowników i zespołów w sytuacjach trudnych.

Zapraszamy na kurs „Ambasador mental health at work". Prosimy o kontakt biuro@mentalhealthatwork.com.pl)

mentalhealthatwork.com.pl

Pierwsza pomoc

Podstawowe umiejętności dotyczące bezpieczeństwa, ratowania życia ludzkiego powinny być ważnym, a nawet najważniejszym elementem kultury bezpieczeństwa. Jej wysoki poziom wiąże się z tym, jak wiele uwagi poświęcamy zdrowiu i życiu ludzkiemu, a także utrzymywaniu granicy między niezbędnym ryzykiem, które jest nieodłącznym elementem życia i rozwoju, a zapewnieniem bezpieczeństwa i ochrony przed zagrożeniami. Warto zwrócić uwagę, że staramy się, by inni postrzegali nas jako kulturalnych, stosujących się do norm i zdobywających kompetencje kulturalne, ale... W przypadku kultury bezpieczeństwa normy i kompetencje są traktowane po macoszemu.

ALEKSANDRA PARZYDEŁ RATOWNIK MEDYCZNY, MAGISTER ZDROWIA PUBLICZNEGO
SEKA S.A.

W SKRÓCIE:

- W jaki sposób szkolić, przekazywać wiedzę, aby wszyscy byli gotowi nieść pierwszą pomoc?
- Co trzeba zrobić, aby przełamać strach przed skutkami udzielenia pierwszej pomocy?
- Jak powinno być wyposażone i przygotowane nasze stanowisko pracy (home office) pod kątem udzielania sobie pierwszej pomocy?

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

Dział Szkolenia
Seka S.A.

tel. 22 517 88 11
dzialszkolenia@seka.pl

seka.pl

Wszyscy wiemy, że należy udzielać pierwszej pomocy, ale nadal nie wszyscy są do tego przygotowani pod względem praktycznym i psychicznym. W jaki sposób szkolić, przekazywać wiedzę, aby wszyscy byli gotowi nieść pierwszą pomoc?

Przede wszystkim trzeba szkolić systematycznie. Każda wiedza (również ta z zakresu udzielania pierwszej pomocy), jeśli nie jest regularnie powtarzana, to umyka z pamięci. Szkolenia powinny mieć formę pokazów i przede wszystkim ćwiczeń, bo tylko w ten sposób nabywamy praktyki. Ćwiczenia i pozoracje wypadków pozwalają choć trochę przełamać opór przed podejściem do prawdziwego zdarzenia nagłego.

Wszyscy chcemy, aby udzielono nam pomocy, gdy zajdzie taka potrzeba, ale gdy należy udzielić pomocy komuś, to odwracamy głowę... Co może nakłonić do działania? Co trzeba zrobić w pierwszej kolejności, aby przełamać strach i zacząć działać?

Wydaje mi się, że strach i „odwracanie głowy" wynikają przede wszystkim z niewiedzy, a co za tym idzie z przekonania, że można komuś zaszkodzić. Bardzo ważne jest, aby uświadamiać ludziom, że każdy jest w stanie pomóc i w sytuacji zagrożenia życia bardzo trudno komuś zaszkodzić. Najgorsze postępowanie wobec poszkodowanych to niezrobienie niczego. Przykład najprostszy: jeśli spotkasz osobę nieprzytomną, nieoddychającą i nie zaczniesz uciskać klatki piersiowej, to ten poszkodowany nie przeżyje. Po czterech minutach bez ucisków zaczynają pojawiać się nieodwracalne zmiany w mózgu. Jeśli natomiast podejmiemy uciskanie klp, to pojawia się dla poszkodowanego ogromna szansa na przeżycie. Czy zrobimy to za szybko, czy za wolno, za mocno czy za słabo – zawsze jest szansa, że do mózgu dotrze wystarczająca ilość tlenu.

Promocja zdrowia odgrywa ważną rolę w procesie budowania kultury bezpieczeństwa. Na jakie elementy dot. promocji zdrowia należy postawić, aby ograniczyć ryzyko zagrożenia zdrowia w miejscu pracy?

Promowanie zdrowia, prowadzenie zdrowego stylu życia z pewnością ma wpływ na to, czy społeczeństwo choruje, czy też nie. Kampanie społeczne typu: „odżywiaj się zdrowo", „uprawiaj sport" na pewno wpływają na mniejszą liczbę zawałów mięśnia sercowego lub udarów mózgu, a także na zmniejszenie liczby osób chorujących na cukrzycę. Należy jednak pamiętać, że nie wyeliminuje to wypadków w pracy, bo nie wszystkie wypadki są powiązane z naszym zdrowiem. W każdym miejscu, w każdej pracy istnieje ryzyko, że ktoś poślizgnie się na schodach i złamie sobie nogę, zadławi się, jedząc posiłek w pracy, czy skaleczy się nożem. Promocja zdrowia to zatem również nauka udzielania pierwszej pomocy.

W jakiej części za budowanie kultury bezpieczeństwa i związanych z nim praktycznych umiejętności – w tym z pierwszą pomocą – odpowiada pracodawca, a w jakiej – sam pracownik? Czy każdy z nas powinien poszerzać wiedzę, zdobywać umiejętności na własną rękę?

W każdym miejscu, w każdej pracy istnieje ryzyko, że ktoś poślizgnie się na schodach i złamie sobie nogę, zadławi się, jedząc posiłek w pracy, czy skaleczy się nożem. Promocja zdrowia to zatem również nauka udzielania pierwszej pomocy.

Pracodawca ma obowiązek przeszkolić i wyznaczyć część pracowników do udzielania pomocy w miejscu pracy. Nie zmienia to jednak faktu, że każdy, absolutnie każdy człowiek ma obowiązek udzielania pierwszej pomocy. Także absolutnie każdemu pracownikowi powinno zależeć, aby znać podstawy udzielania pierwszej pomocy i w razie czego pomóc na miarę swoich możliwości. Oby wypadków było jak najmniej, ale jeśli już ktoś na wypadek natrafi i będzie miał możliwość udzielić pomocy, to życzę mu, aby już po zdarzeniu mógł spojrzeć z satysfakcją w lustro i powiedzieć: „Uratowałem komuś życie".

Świat się zmienia – coraz częściej pracujemy zdalnie w domu, przebywamy sami przez dłuższy czas. Jak powinno być wyposażone i przygotowane nasze stanowisko pracy (home office) pod kątem udzielania sobie pierwszej pomocy?

W domu każdy z nas przebywa dosyć sporą część swojego życia. Tu zatem może dojść do wielu niebezpiecznych zdarzeń, także warto zadbać o:

- dobrze wyposażoną apteczkę,
- telefon (ponieważ nie zawsze będziemy w stanie pomóc sobie sami),
- podstawową wiedzę z zakresu udzielania pierwszej pomocy, zdobytą na szkoleniu. ■



Aleksandra Parzydeł

Ratownik medyczny, magister zdrowia publicznego, absolwentka studiów podyplomowych z zakresu psychologii kryzysu i interwencji kryzysowej, instruktorka pierwszej pomocy; z SEKA związana od co najmniej 15 lat.

seka.pl

ZDJĘCIE Antek Mazerant



Co to właściwie jest?

Kultura bezpieczeństwa

Czy dobrze rozumiemy kulturę bezpieczeństwa jako opisane założenia, wartości, artefakty, czy może zastępujemy ją regulaminami?

MAŁGORZATA KOCHAŃSKA DORADCA PREZESA
SEKA S.A.

W SKRÓCIE:

- Definicje kultury bezpieczeństwa.
- Pięć etapów kultury i ich ewolucji w przedsiębiorstwach.
- Analiza wypadków przy pracy.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

Dział Nadzoru
Seka S.A.

tel.: 22 517 88 33
nadzor@seka.pl

seka.pl

Kultura bezpieczeństwa

nie istnieje w oderwaniu od kultury organizacji (przedsiębiorstwa), a także nie funkcjonuje obok kultury społeczeństwa, którą tworzą jednostki (kultura bezpieczeństwa jednostek).



Zgodnie ze współczesnymi trendami, pytanie z tytułu artykułu zadałam ChatGPT.

Oto odpowiedź sztucznej inteligencji:
Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach *odnosi się do zestawu wartości, norm, przekonań i praktyk, które promują bezpieczne środowisko pracy oraz dbanie o bezpieczeństwo pracowników, klientów i innych zainteresowanych stron. Jest to koncepcja, która zakłada, że każdy pracownik powinien być odpowiedzialny za bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz działać zgodnie z zasadami i procedurami bezpieczeństwa.*
Kultura bezpieczeństwa opiera się na zaangażowaniu zarządzających oraz wszystkich pracowników w tworzenie i utrzymywanie bezpiecznego środowiska pracy. Obejmuje ona następujące elementy:

- ***świadomość bezpieczeństwa*** *– pracownicy powinni być świadomi potencjalnych zagrożeń i ryzyka związanego z ich pracą oraz znać odpowiednie procedury bezpieczeństwa;*
- ***właściwe szkolenie*** *— przedsiębiorstwa powinny zapewnić odpowiednie szkolenie z zakresu bezpieczeństwa, które pomoże pracownikom zrozumieć i stosować zasady bezpiecznej pracy;*
- ***komunikacja*** *– istotną częścią kultury bezpieczeństwa jest otwarta i skuteczna komunikacja na temat bezpieczeństwa w miejscu pracy. Pracownicy powinni mieć możliwość zgłaszania obaw, propozycji i incydentów związanych z bezpieczeństwem;*
- ***wzajemne wsparcie*** *— kultura bezpieczeństwa wymaga, aby wszyscy pracownicy wspierali się nawzajem w dbaniu o bezpieczeństwo. Powinno istnieć poczucie odpowiedzialności za siebie i za innych;*
- ***ciągłe doskonalenie*** *— przedsiębiorstwa powinny regularnie oceniać swoje procedury bezpieczeństwa, monitorować wyniki i wprowadzać ulepszenia w celu zapewnienia jak najwyższego poziomu bezpieczeństwa.*

Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie ma kluczowe znaczenie dla zapobiegania wypadkom i urazom w miejscu pracy. Promowanie tej kultury pozwala organizacji skuteczniej identyfikować ryzyko i zarządzać nim, a także tworzyć środowisko, w którym pracownicy czują się bezpieczni i chronieni.

Czy taka odpowiedź sztucznej inteligencji [SI] zdefiniowała ten obszar?

Zacznijmy od początku...

O kulturze bezpieczeństwa nie można mówić w oderwaniu od zagadnień zarządzania bezpieczeństwem[1]. Andrzej Białas określa je jako *pakiet działań dążących do osiągnięcia zamierzonego stanu bezpieczeństwa oraz utrzymywania go na określonym poziomie. Działania te dążą do minimalizacji prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzeń niepożądanych oraz stwarzają możliwość do jego kontrolowania i monitorowania poprzez identyfikację zagrożeń oraz ocenę występującego ryzyka*[2].

Kultura bezpieczeństwa nie istnieje w oderwaniu od kultury organizacji (przedsiębiorstwa), a także nie funkcjonuje obok kultury społeczeństwa, którą tworzą jednostki (kultura bezpieczeństwa jednostek).
W każdym przedsiębiorstwie bez względu na liczbę zatrudnionych osób istnieje „jakaś" kultura organizacyjna czy kultura bezpieczeństwa. O tym, czy jest ona przez pracowników i interesariuszy zewnętrznych uznawana za wysoką, czy niską, świadczą m.in. przejawy i artefakty.

Przejawami kultury bezpieczeństwa – zdaniem N.F. Pidgeona – są[3]:

- normy i zasady określające radzenie sobie z ryzykiem – umiejętność rozróżniania poziomów ryzyka od poważnego (wymagającego odpowiedniego do sytuacji zachowania) do błahego, niewymagającego żadnej reakcji;
- postawy wobec bezpieczeństwa – indywidualne i zespołowe przekonania dotyczące istoty bezpieczeństwa;
- refleksyjność związana z bezpieczeństwem – tendencja do długiego namyślania się i popełniania niewielu błędów,

ZDJĘCIE PO LEWEJ Rayson Tan, Unsplash. ZDJĘCIE NA GÓRZE Monicore, Pexels

umiejętność wyciągania wniosków z zaistniałych doświadczeń związanych z reakcją na zagrożenia nowe i nieznane.

Istotą zrozumienia kultury bezpieczeństwa jest więc kształtowanie i wzmacnianie postaw, dla których priorytetem są najwyższe wartości rozumiane jako zdrowie, życie własne oraz innych ludzi[4].

Edgar Schein[5] opisał trzy poziomy kultury bezpieczeństwa poprzez artefakty:

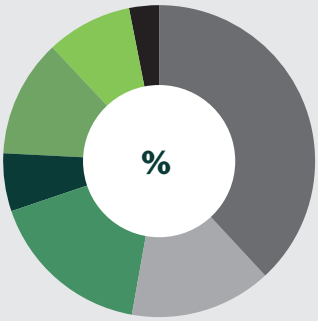
- **poziom pierwszy:** artefakty – atrybuty (językowe, behawioralne, fizyczne),
- **poziom drugi:** normy i wartości, misje operacyjne,
- **poziom trzeci:** założenia kulturowe.

Mając już podstawy wiedzy o kulturze bezpieczeństwa, każdy pracownik jest w stanie opisać (subiektywnie) jej postrzeganie w swojej organizacji pracowniczej. Swoją obserwację oprze na wizualizacji, czyli na znakach graficznych (poziomych i pionowych) należących do sfery bezpieczeństwa, ochrony przeciwpożarowej czy ochrony środowiska. Rzeczywistość jednak jest przewrotna. Mimo oznakowań poziomych i znaków pionowych rokrocznie dochodzi do wypadków przy pracy związanych z przemieszczaniem się / poruszaniem się. Czynnością najczęściej wykonywaną przez poszkodowanego w chwili wypadku było poruszanie się (38,1%).





Wykres 1 Poszkodowani w wypadkach przy pracy według czynności wykonywanej przez poszkodowanego w chwili wypadku w 2022 r.



38,1%
Poruszanie się

17,0%
Operowanie przedmiotami

14,7%
Transport ręczny

12,2%
Prace narzędziami ręcznymi

8,9%
Obsługiwanie maszyn

6,0%
Kierowanie/jazda środkami transportu / obsługa ruchomych maszyn i innych narzędzi

3,1%
Obecność

Źródło: Wypadki przy pracy w 2022 roku – dane GUS

W większości zakładów pracy, a szczególnie w tych, w których zostały wprowadzone systemy zarządzania wg ISO, wizualizacja bezpieczeństwa jest zapewniona. Posługując się metodologią E. Scheina, organizacje te charakteryzowane są przez artefakty poziomu pierwszego.

Poziom pierwszy to nic innego jak postrzeganie stosunku przedsiębiorstwa do kwestii bezpieczeństwa. Natomiast obserwacja zachowań pracowników, czyli sprawdzanie, czy respektują znaki poziome i pionowe instalowane przez pracodawcę, będzie potwierdzeniem, czy to są także wartości dla pracownika.

W literaturze przedmiotu autorzy[6] artefakty zakwalifikowane do **poziomu drugiego kultury bezpieczeństwa** określają jako podstawowe narzędzie do zarządzania przedsiębiorstwem. Zdaniem specjalistów od zarządzania[7] istnieje zasób, który stanowi wsparcie dla komunikacji prowadzonej między interesariuszami wewnętrznymi (pracownicy, pracodawca) a zewnętrznymi (dostawcy, podwykonawcy, serwisanci, klienci czy lokalna społeczność). To one informują o wartościach, jakimi kieruje się przedsiębiorstwo w realizacji działań gospodarczych, a przed wszystkim określa, jakie wartości są najważniejsze dla kierownictwa i pracowników firmy. Z dostępnych badań[8] wynika, że wielu przedsiębiorców nie potrafi poprawnie stworzyć tego strategicznego dla przedsiębiorstwa dokumentu, który jest elementem społecznej odpowiedzialności biznesu. Misja firmy często przeradza się w reklamę produktów. W dziedzinie tej widoczny jest rozdźwięk pomiędzy teorią a praktyką[9].

Trzeci poziom – założenia kulturowe

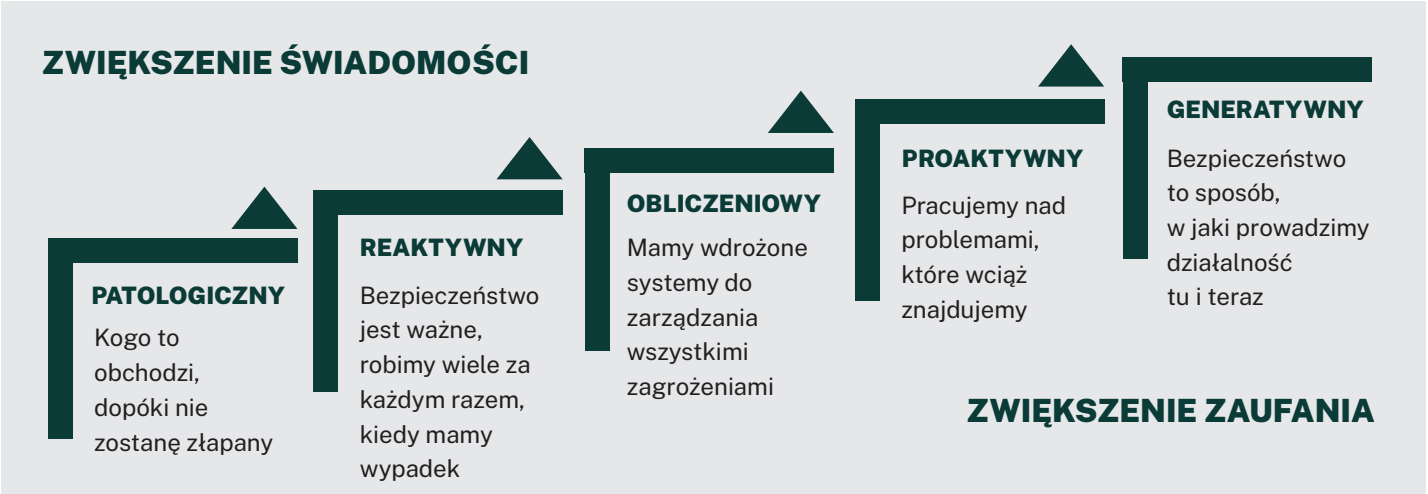
Przedsiębiorstwo tworzą przede wszystkim ludzie, którzy oprócz swojej wiedzy, umiejętności i doświadczenia wnoszą także swoje wartości i przekonania. Istotna zatem jest interakcja pomiędzy elementami kultury kreującymi środowisko pracy a indywidualnymi potrzebami, aspiracjami, zdolnościami i oczekiwaniami pracowników[10]. Elementy kultury bezpieczeństwa pracy oddziałują na postawy wobec pracy. Jeśli kultura bezpieczeństwa jest indywidualnie postrzegana przez jakość środowiska pracy, istniejących warunków i obowiązujących zasad, będzie stanowić punkt odniesienia dla sytuacji pracownika. Jednak jeśli nie sprzyja ona jego rozwojowi (dobrostanowi), to żadne inne czynniki nie będą skuteczne[11].

W licznych opracowaniach na temat kultury bezpieczeństwa można znaleźć trzy dominujące, definiujące ją podejścia.

1

Pierwsze jest oparte na koncepcji, w której organizacyjne wierzenia i postawy, przejawiane działania, polityka przedsiębiorstwa oraz procedury mają wpływ na poziom bezpieczeństwa oraz na odpowiedzialność

ZDJĘCIE PO LEWEJ DOLNE rawpixel.com na Freepik. ZDJĘCIE PO LEWEJ GÓRNE wirestock na Freepik



Rysunek 1

Źródło: Opracowanie własne za: Hudson, A., Applying the lessons of high risk industries to health care, w: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1765769/pdf/v012p000i7.pdf

za bezpieczeństwo każdego zatrudnionego wraz z manifestowaniem tej postawy – (behawioralna) (B. Kaplan[12], E. Geller[13]).

2

Przejaw kultury bezpieczeństwa odzwierciedlony w postawach, wierzeniach, percepcji i wartościach, jakie podzielają pracownicy w stosunku do bezpieczeństwa – to **drugi** nurt reprezentowany przez S. Cox i T. Cox[14] Konsekwentnie należy nastawić się na minimalizowanie ryzyka (F. Gouldenmund[15]).

3

Trzecie podejście – tzw. kompleksowe, dotyczy wartości i postaw, oceny efektywności wraz z obszarem ich oddziaływania. Warto przytoczyć definicję R. Studenskiego, który postrzega kulturę bezpieczeństwa, interpretując ją jako zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników, uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie oraz zdrowie zarówno w pracy, jak i w czynnościach pozazawodowych[16].

Mając na uwadze powyższe, można w przedsiębiorstwach wyróżnić następujące pięć etapów kultury i ich ewolucji (patrz rys. 1):

Patologiczny – tu wiele zależy od pracowników. To bowiem ich problem, aby pracować bez urazów i pogarszania się stanu zdrowia. Przedsiębiorstwo jest nastawione na osiąganie zysków. Brakuje wewnętrznych regulacji prawnych albo są one bardzo ograniczone. reaktywny – organizacje zaczynają traktować bezpieczeństwo poważnie, ale działania podejmowane są dopiero po incydentach.

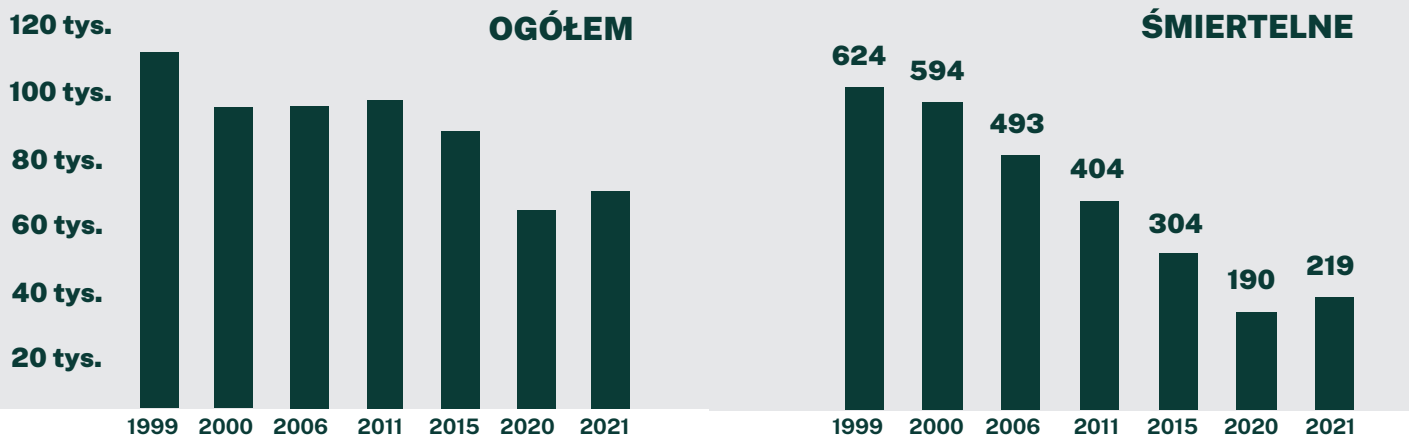
Kalkulacyjny/obliczeniowy: bezpieczeństwo jest napędzane przez systemy zarządzania, z gromadzeniem dużej ilości danych. Bezpieczeństwo jest nadal przede wszystkim narzucane, a nie poszukiwane przez pracowników.

Proaktywny: (F. Gouldenmunda) wraz z poprawą wydajności nieoczekiwane staje się wyzwaniem. W momencie kiedy następuje poprawa wydajności pracy, efektywności pracownika zakłada się, że pracownicy są świadomi zagrożeń, dzięki czemu mogą pracować bezpiecznie. Nie jest więc konieczne narzucanie odgórnych zasad bezpieczeństwa.

Generatywny: aktywny udział na wszystkich poziomach. Bezpieczeństwo jest postrzegane jako nieodłączna część biznesu. Organizacje charakteryzują się chronicznym niepokojem o stan bezpieczeństwa i przeciwdziałają samozadowoleniu, wynikającemu z braku występowania zagrożeń. Organizacje takie stale monitorują, kontrolują, udoskonalają system bezpieczeństwa.

Jednak bardziej rozpowszechniony jest model stworzony przez pracownika firmy DuPont. Krzywa Bradleya wyróżnia tylko cztery etapy rozwoju kultury bezpieczeństwa w organizacji: reaktywny, zależny, niezależny i powiązany. W ośrodkach naukowych podejmowane są badania związane z kulturą bezpieczeństwa przedsiębiorstw[17], w których wynikają poniższe wnioski:

Z analizy danych wynika brak jednoznacznego przełożenia obecności kultury bezpieczeństwa na efektywność organizacji, co może świadczyć o jej rzeczywistym niższym poziomie niż ten deklarowany przez badanych[18];
(...) *większość pracowników postępuje zgodnie z przepisami i stara się nie podejmować działań ryzykownych*[19];
(...) *rozwój zasobów stanowi podstawową determinantę i kryterium oceny sprawności systemów kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. W szczególności podkreśla się duże znaczenie kompetencji kierowniczych, stopnia rozwoju (nowoczesności) technologii IT, organizacji pracy i kooperacji oraz wartości uznawane przez przedsiębiorstwo, zapisane w strategii*[20].
Kultura bezpieczeństwa jest częścią kultury organizacyjnej każdego przedsiębiorstwa, bez względu na jego wielkość i charakter działalności gospodarczej. Wychodząc z założenia, że można zarządzać jakością, można także zarządzać bezpieczeństwem.
W celu skutecznego zarządzania bezpieczeństwem



Wykres 2 Poszkodowani w wypadkach przy pracy, w tym śmiertelnych w Polsce w latach 1995–2021.
Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

w środowisku pracy został opublikowany standard OHSAS 18001:1999, przygotowany przez grupy British Standards Institution21 (na bazie zatwierdzonej w 1996 roku brytyjskiej normy BS 8800) oraz jej polski odpowiednik PN-N-18001, który zawiera wytyczne dotyczące systemu zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracujących w celu skoordynowania działań mających zapewnić ich zgodność z ustaloną polityką i celami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa oraz integracji tego systemu za ogólnym systemem zarządzania. Norma ta została wycofana i zastąpiona PN-ISO 45001:2018-06, a jej czas implementacji w przedsiębiorstwach minął w marcu 2022 roku.
Bez względu na podejścia do kultury bezpieczeństwa wszyscy są zgodni, że podstawowym kryterium (wyznacznikiem jej poziomu, determinantą) jest liczba zdarzeń wypadkowych w danej organizacji.
Analizując trend wypadkowości w gospodarce krajowej z lat 1995–2021, można zauważyć tendencję spadkową, jednak nie jest to powód do samozadowolenia pracowników i przedsiębiorców. [Wykres 2. Grafika powyżej]
Nie można w tej analizie zapomnieć o stanie pandemii i zagrożeniu epidemicznym wirusem SARS-CoV-2, który miał wpływ na funkcjonowanie gospodarek światowych, w tym polskiej.
Mimo podejmowanych wysiłków mających na celu ograniczanie skutków istniejących zagrożeń w środowisku pracy przez wszystkich uczestników procesu pracy, w dalszym ciągu liczba poszkodowanych będzie zawsze za wysoka!

Czy współczesne tendencje robotyzacji gospodarki – szczególnie w pracach o wysokim ryzyku strat – spowodują zmiany w kwestii wypadkowości?

Tak odpowiedział ChatGPT:
Bezpieczeństwo pracy w XXI wieku jest narażone na różnorodne zmiany i wyzwania, które wpływają na to, dokąd zmierza. Kilka kluczowych tendencji w obszarze bezpieczeństwa pracy w ostatnich latach obejmuje:

Technologię i automatyzację – *rozwój technologii, w tym robotyki, sztucznej inteligencji i internetu rzeczy, ma potencjał do poprawy bezpieczeństwa pracy. Automatyzacja może zastępować pracę w niebezpiecznych i ryzykownych warunkach, redukując wystawienie pracowników na niebezpieczeństwa. Technologia może również pomagać w monitorowaniu środowiska pracy i wykrywaniu zagrożeń wcześniej.*

Praca zdalna i elastyczność – *coraz większa liczba pracowników pracuje zdalnie lub korzysta z elastycznych modeli pracy. To nowe środowisko pracy wymaga dostosowania polityk i procedur bezpieczeństwa, aby uwzględnić zagrożenia związane z pracą w domu lub w różnych miejscach.*

Zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczna – *w ostatnich latach wzrasta świadomość związana ze zrównoważonym rozwojem i odpowiedzialnością społeczną. Bezpieczeństwo pracy jest ściśle powiązane z tymi kwestiami, a firmy coraz częściej podejmują działania na rzecz bezpieczeństwa swoich pracowników jako część swojej strategii zrównoważonego rozwoju.*

Zmieniające się ryzyko i zagrożenia – *świat pracy stale się zmienia, a wraz z tym zmieniają się również ryzyka i zagrożenia. Na przykład rozwój nowych technologii może wprowadzać nowe rodzaje zagrożeń, takie jak cyberbezpieczeństwo. Ponadto zmiany demograficzne, zmieniające się wzorce pracy i rosnąca globalizacja mogą wpływać na rodzaj i charakter zagrożeń związanych z pracą.*

Mentalne zdrowie i dobrostan – *w ostatnich latach coraz większą uwagę poświęca się kwestiom zdrowia psychicznego i dobrostanu pracowników. Organizacje zaczynają uznawać, że zapewnienie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy obejmuje również dbałość o zdrowie psychiczne pracowników i zapobieganie stresowi oraz wypaleniu zawodowemu.*

Kultura organizacji

Zaangażowanie wszystkich pracujących (bez względu na stanowisko zajmowane w organizacji) i autentyczne zachowania to główne, efektywne mierniki bezpieczeństwa.



Wreszcie, wraz z postępem technologicznym, można oczekiwać dalszych innowacji w dziedzinie bezpieczeństwa pracy. Na przykład rozwój sztucznej inteligencji, rozszerzonej rzeczywistości czy wearable'ów może dostarczyć nowych narzędzi i rozwiązań wspierających bezpieczeństwo w miejscu pracy. Ważne jest ciągłe monitorowanie zmian w obszarze bezpieczeństwa pracy oraz dostosowywanie praktyk i polityk w celu sprostania nowym wyzwaniom. Kluczową rolę odgrywa również promowanie kultury bezpieczeństwa i świadomości wśród pracowników, aby zachować najwyższe standardy bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Niestety przez brak wiedzy u niektórych menadżerów zarzadzanie bezpieczeństwem staje się tylko deklaracją na potrzeby interesariuszy zewnętrznych czy właścicieli tych przedsiębiorstw. Dostrzegają to nie tylko pracownicy, ale także klienci, którzy w swoich wyborach coraz częściej patrzą przez pryzmat społecznej odpowiedzialności biznesu, w tym kultury bezpieczeństwa wytwórcy produktu. Nie wystarczy napisać w swoich strategiach marketingowych czy ponaklejać znaki bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie, aby interesariusze zaufali danemu przedsiębiorcy. Zaangażowanie wszystkich pracujących (bez względu na stanowisko zajmowane w organizacji) i autentyczne zachowania to główne, efektywne mierniki bezpieczeństwa. Miarą kultury w organizacji jest kultura zaufania i świadomości – autentyczna, nie ta deklaratywna. ■

ZDJĘCIE NA GÓRZE Fauxels, Pexels

PRZYPISY

[1] Kochańska Małgorzata, Kowalski Cezary (2022). Kultura bezpieczeństwa. Przegląd problematyki. pdf. figshare. Journal contribution. https://doi.org/10.6084/m9.figshare.19672014.v1
[2] Białas A., Bezpieczeństwo informacji i usług w nowoczesnej instytucji i firmie, WNT, 2007.
[3] Pidgeon N.F.: Safety Culture and Risk Management In Organizations. Wyd. Journal of Cross–Cultural Psychology, vol. 22, no. 1, 129-140, University of London 1991.
[4] Kochańska Małgorzata, Kowalski Cezary (2022). Kultura bezpieczeństwa. Przegląd problematyki. pdf. figshare. Journal contribution. https://doi.org/10.6084/m9.figshare.19672014.v1.
[5] Schein Edgar, ur. 1928, profesor MIT Sloan School of Management, twórca i znawca kultury organizacyjnej, Schein E., Organizational culture. American Pscychologist, vol. 45, no. 2, ss. 109–119, 1990.
[6] Tyburcy A., Kobierecka A: Misje przedsiębiorstw. Propozycja metody ich oceny w: Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym / Annales. Ethics in Economic Life 2018, Vol. 21, No. 1, February 2018, 21–30, doi: http://dx.doi.org/10.18778/1899-2226.21.1.02, J. Rajasekar, A Comparative Analysis of Mission Statement Content and Readability, Journal of Management Policy and Practice 2013, Vol. 14, no. 6, s. 131.
[7] D.L. King, C.J. Case, K.M. Premo, Does company size affect mission statement content?, Academy of Strategic Management Journal 2014, Vol. 13, nr 1, s. 21.
[8] Tyburcy A., Kobierecka A., jw.
[9] Tamże.
[10] Lipińska-Grobelny, A., Michałowska, W. (2018). Klimat organizacyjny a odkładanie pracy na później. Organizacja i Kierowanie, 1, 35–48.
[11] Tamże, s. 35.
[12] Ostrom L., Wilhelmsen C., Kaplan B.: Assessing safety culture. Nuclear Safety, 34, 1993.
[13] Geller E.S.: Ten principles for achieving a Total Safety Culture. Professional Safety, 09, 1994.
[14] Cox S., Cox T.: The structure of employee attitudes to safety: an European ex ample. Work & Stress, 5, 1991.
[15] Guldenmund F.W.: (Mis)under standing Safety Culture and Its Relationship to safety Management. Risk Analysis" 10, 2010.
[16] Studenski R.: Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Bezpieczeństwo Pracy, 9, 2000.
[17] Hudson A., jak wyżej.
[18] Pagieła J. Diagnoza kultury bezpieczeństwa w wybranych przedsiębiorstwach krajów UE w świetle badań pilotażowych, w: Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej 2016, Seria: Organizacja i Zarządzanie z. 93, Nr kol. 1957, Żurakowski Z., Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie, w: Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej 2015, Seria: Organizacja i Zarządzanie z. 77, Nr kol. 1927, Kozioł L., Koncepcja systemu oceny kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie w: Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, The Małopolska School of Economics in Tarnów Research Papers Collection.
[19] Pagieła J, jak wyżej.
[20] Żurakowski Z., jak wyżej.
[21] Kozioł L., jak wyżej.
[22] Zymonik Z., Hamrol A., Grudowski P., Zarządzanie jakością i bezpieczeństwem, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2013.



dr Małgorzata Kochańska

Doradca prezesa SEKA S.A.

Społeczny inspektor pracy

Włączanie ludzi w proces rozwijania kultury bezpieczeństwa odgrywa kluczową rolę. Inicjatywa każdego pracownika, który chce przyczynić się do jej budowania, jest na wagę złota. Oddolne działania członków zespołu, rosnąca samoświadomość oraz odpowiedzialność za zdrowie i życie to powód do zadowolenia zarówno dla firmowej społeczności, jak i dla pracodawcy.

EWA URBANEK ZASTĘPCA DYREKTORA ODDZIAŁU
SEKA S.A. W SZCZECINIE

W SKRÓCIE:

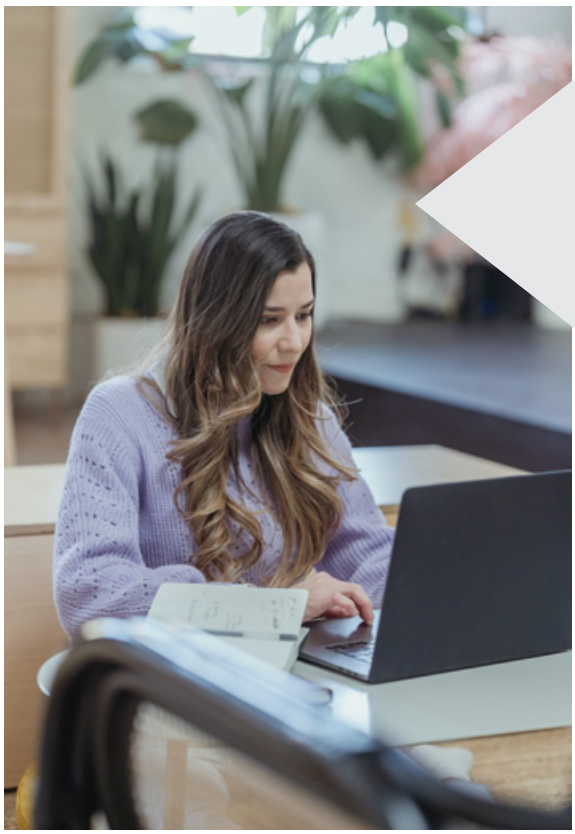
- Kto może zostać społecznym inspektorem pracy?
- Jakie będzie posiadał uprawnienia, a jakie obowiązki pracownik, który zostaje SIP?
- Czego nauczy się pracownik podczas szkolenia na SIP?

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

Dział Szkolenia
Seka S.A.

tel. 22 517 88 11
dzialszkolenia@seka.pl

seka.pl



Kto może zostać społecznym inspektorem pracy?

Społecznym inspektorem pracy może zostać pracownik, który jest członkiem związku zawodowego, a także pracownik spoza związku, jeżeli zakładowe organizacje związkowe tak postanowią. SIP nie może zajmować stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego pracodawcy.

Inwestycja w bezpieczeństwo to również inwestycja w ludzi, ich kompetencje oraz zaangażowanie. Zwrot z takiej inwestycji może pojawić się szybciej niż nam się wydaje. Społeczny inspektor pracy, ze swoimi kompetencjami, umiejętnościami, znajomością zakładu pracy, ale również cieszący się zaufaniem kolegów i koleżanek z pracy, może okazać się jednym z ważniejszych filarów w procesie budowania kultury bezpieczeństwa nowoczesnego pod każdym względem przedsiębiorstwa.

W jaki sposób społeczny inspektor pracy może pomóc w procesie budowania kultury bezpieczeństwa w firmie?

Mówiąc najprościej, może aktywnie skorzystać ze swoich uprawnień zapisanych w ustawie o społecznej inspekcji pracy. SIP ma prawo m.in. przeprowadzać kontrole warunków pracy, a także brać udział w ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Realizacja takich działań kończy się sporządzeniem określonych dokumentów, które można umieścić w segregatorze i zapomnieć o temacie. Można też podejmować inicjatywy na rzecz poprawy warunków pracy. Aktywność i skuteczność działania są kluczowe w procesie budowania kultury bezpieczeństwa.

Czy każdy może zostać SIP? Jakie są wymagania pod względem formalnym i osobowościowym?

Wymagania formalne zostały określone w ustawie o SIP, gdzie wskazano, że społecznym inspektorem pracy może zostać pracownik, który jest członkiem związku zawodowego, a także pracownik spoza związku, jeżeli zakładowe organizacje związkowe tak postanowią. SIP nie może zajmować stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego pracodawcy. Powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy, a także posiadać określony w ustawie staż pracy w branży oraz w zakładzie, w którym aktualnie pracuje.

Na uwagę zasługuje wymóg dotyczący niezbędnej wiedzy, ponieważ jest to obszar ochrony człowieka w procesie pracy, który nie ogranicza się tylko do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w procesie pracy, ale obejmuje wszystkie działy prawa pracy (w tym urlopy, czas pracy, wynagrodzenia i in.). Jako osoba prowadząca szkolenia dla SIP zauważam, że wielu nowo wybranych SIP nie ma świadomości, jak wielki jest to obszar, dlatego skupiam się podczas takich szkoleń głównie na zagadnieniach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, namawiając uczestników do kontaktu z Państwową Inspekcją Pracy, gdy napotykają na trudne zagadnienia. Warto wspomnieć, że zarówno w ustawie o SIP, jak i ustawie o PIP jest mowa o współdziałaniu tego organu ze społeczną inspekcją pracy.

ZDJĘCIE PO LEWEJ Tiger Lily, Pexels. ZDJĘCIE NA GÓRZE Geogre Milton, Pexels.

Pożądane cechy SIP

to na pewno cechy dobrego społecznika, któremu będzie zależało na pracy i osiąganiu celów dla całej społeczności zakładu pracy:

1. **kreatywność**
2. **zaangażowanie**
3. **identyfikowanie się z organizacją**
4. **dobry kontakt ze współpracownikami**



Pożądane cechy SIP to na pewno cechy dobrego społecznika, któremu będzie zależało na pracy i osiąganiu celów dla całej społeczności zakładu pracy:

- kreatywność,
- zaangażowanie,
- identyfikowanie się z organizacją,
- dobry kontakt ze współpracownikami.

Odwołam się ponownie do doświadczeń szkoleniowca – osoby zaangażowane i „ciekawskie" pozostają ze mną w kontakcie i mogę obserwować ich rozwój. Tematy, do których sięgają, już nie są zagadnieniami podstawowymi.

Jakie będzie posiadał uprawnienia, a jakie obowiązki pracownik, który zostaje SIP?

W ustawie o SIP możemy znaleźć rozdział zatytułowany „Zadania i organizacja społecznej inspekcji pracy", ale nie wymieniono tam zadań, a jedynie uprawnienia. Żaden z przepisów zawartych w ustawie o SIP nie określa de facto zadań czy też obowiązków. Od zadań stawianych przez związki zawodowe oraz własnego zaangażowania i kreatywności zależy zatem, czy i jak społeczny inspektor pracy będzie korzystał ze swoich uprawnień. To potwierdza, jak te cechy są ważne u każdego SIP.
Społeczny inspektor pracy będzie na pewno powoływany do zespołu badającego przyczyny i okoliczności wypadków przy pracy oraz do komisji BHP. W tym przypadku zadania zespołu zostały ściśle określone w ustawie „wypadkowej" i przepisach wykonawczych. Podobnie w przypadku komisji BHP – zadania komisji określa ustawa Kodeks pracy: „Zadaniem komisji BHP jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy".

Czego nauczy się pracownik podczas szkolenia na SIP i jak będzie mógł tę wiedzę wykorzystać w praktyce, również podczas współpracy z Inspektorem BHP lub pracodawcą?

Przede wszystkim nauczy się, gdzie i jak szukać przepisów oraz zasad, jak je interpretować – ludzie często nie zdają sobie sprawy z tego, że regulacje prawne określają ramy funkcjonowania zakładu pracy. Uczestnik szkolenia dowie się, od czego zacząć i jak wykorzystywać swoje uprawnienia. Otrzyma wskazówki doty-

ZDJĘCIE NA GÓRZE Tiger Lily, Pexels.



SZKOLENIE SIP w SEKA S.A.

Przygotowanie społecznych inspektorów pracy do pełnienia funkcji i zadań wynikających z ustawy o społecznej inspekcji pracy.

ADRESACI SZKOLENIA

Szkolenie przeznaczone jest dla osób wybranych do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy.

KORZYŚCI

Nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu:

1. **stosowania prawa pracy na terenie zakładu,**
2. **technicznego bezpieczeństwa pracy,**
3. **metodyki kontroli warunków pracy,**
4. **roli członka zespołu powypadkowego i prawnej ochrony poszkodowanych.**

Zeskanuj QR kod
Dowiedz się więcej
Sprawdź terminy

cące formułowania uwag i wniosków, jeżeli napotka nieprawidłowości techniczne, organizacyjne lub wynikające z niebezpiecznych zachowań pracowników. Z tym ostatnim wiąże się duża trudność, ponieważ „w razie stwierdzenia naruszenia przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, społeczny inspektor pracy zwraca uwagę pracownikowi na obowiązek przestrzegania tych przepisów i zasad", a to przecież jest kolega lub koleżanka z pracy, wobec których może stosować teraz swoje władcze uprawnienia. SIP zostanie ponadto przeprowadzony krok po kroku przez proces postępowania powypadkowego.

Kluczowa w kompetencjach społecznego inspektora pracy jest umiejętność negocjacji i przekonywania do zmian. W jaki sposób trenować tę kompetencję, aby być skutecznym w działaniu?

Podstawą będzie zawsze zdobywanie i doskonalenie wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w danym środowisku pracy. Bez tego SIP nie będzie dla pracodawcy partnerem do rozmów, a jedynie „natrętną muchą". Pozyskując odpowiednią wiedzę, SIP będzie pewny swoich racji i dopiero wówczas można mówić o szlifowaniu kompetencji miękkich.
Wiele zależy od poziomu kultury bezpieczeństwa w danej organizacji, w tym świadomości i zaangażowania kierownictwa zakładu na każdym szczeblu struktury organizacyjnej – to tworzy środowisko, w którym będzie się poruszał SIP. ■



Ewa Urbanek

Zastępca Dyrektora
Oddziału SEKA S.A.
w Szczecinie

seka.pl

Turkusowa organizacja

Poszukiwanie idealnego modelu funkcjonowania organizacji ciągle trwa. Zmieniają się wymagania rynku, oczekiwania klientów i pracowników; zmienia się otoczenie społeczno-gospodarcze, w którym funkcjonują przedsiębiorstwa. Niezmienna pozostaje potrzeba tworzenia bezpiecznych warunków pracy, w której każdy z nas spędza przecież większość swojego życia.

MARCIN DĘBSKI TURKUSOWY AKTYWISTA I KONSULTANT
PERFECTCIRCLE

turkusowe śniadania
O BIZNESIE INACZEJ



ZDJĘCIE NA GÓRZE Tom Fisk, Pexels.

Kultura bezpieczeństwa może okazać się zatem osią, wokół której budowana jest kultura organizacyjna przedsiębiorstwa... A gdy dodamy do tego kolor turkusowy, zbliżymy się do wymarzonego ideału.

Czy kolor turkusowy pasuje do kultury bezpieczeństwa?

Jeżeli tylko rozumiemy kulturę bezpieczeństwa jako element kultury pracy, który zapewnia pracującym fizyczny i psychiczny dobrostan, to jak najbardziej! Podstawową turkusową wartością jest szacunek jednego człowieka względem drugiego (i utrzymywanie partnerskich relacji, niezależnie od ról czy stanowisk), co implikuje troskę o wzajemne bezpieczeństwo. I to nie tylko na poziomie zarządu czy inspektora BHP, lecz także w całej organizacji. Albowiem kolejną bardzo ważną wartością w turkusie jest współodpowiedzialność. Nie tylko w zakresie roli, jaką pełnię, lecz znacznie szersza – za całą organizację, w tym jej kulturę bezpieczeństwa.

Czym jest turkusowa organizacja?

Wyobraź sobie ławicę ryb, w której każda płynie samodzielnie, a jednocześnie poruszają się one w doskonałej i naturalnej harmonii oraz współpracy. Na zachodzące zmiany reagują w sposób zwinny i zsynchronizowany. I nikt tym w żaden sposób z góry nie steruje! Turkusowa organizacja jest podobna do ławicy, gdzie komunikacja i koordynacja dzieją się w sposób organiczny. To pozwala na szybką adaptację w świecie VUCA/BANI oraz zwiększa efektywność, co udowodnił w swoich badaniach Clare W. Graves. A wszystko to dzieje się w oparciu o 3 filary (przełomy), które zdefiniował Frederic Laloux w swojej książce „Pracować inaczej": samozarządzanie, dążenie do „pełni" siebie (jako człowieka) oraz ewolucyjny cel organizacji.

Czy „samozarządzanie" jako jeden z filarów turkusowej organizacji może mieć pozytywny wpływ na budowanie kultury bezpieczeństwa? Czy raczej jest zagrożeniem z powodu odrzucenia hierarchii, procedur, struktur – ogólnie rozumianego porządku?

Oczywiście! Turkus przede wszystkim w miejsce hierarchii dominacji i ustaleń narzucanych z góry proponuje naturalną hierarchię wynikającą z potrzeb, kompetencji, ekspertyzy itp. Decyzje podejmuje ten, kto jest najbliżej informacji, bo to on ma najlepsze pole widzenia. Pamięta przy tym o wpływie na całą organizację i konsultuje się z wszystkimi interesariuszami, którzy odczują skutki danego działania, a także ze specjalistami. Dzieje się to w ramach



tzw. „procesu doradczego", który buduje obopólne zaufanie „góry" i „dołu". A wszystko to znacząco zwiększa bezpieczeństwo działania całej organizacji.

„Pełnia" – kolejny z filarów – pokazuje, że ważne w turkusowej organizacji są szacunek, zaufanie, respektowanie swojej odmienności i... prawo do błędu. Jak wykorzystać te oraz inne cechy charakterystyczne dla turkusu w procesie budowania kultury bezpieczeństwa?

W mojej ocenie niezwykle istotny aspekt budowania kultury bezpieczeństwa to zapewnienie psychologicznego bezpieczeństwa w organizacji. Zresztą badania Google pokazują, że jest to też krytyczny czynnik występujący w zespołach osiągających ponadprzeciętne sukcesy. W turkusie buduje się to stosunkowo łatwo, co wynika z dużego przyzwolenia na autentyczność i brak lęku przed okazywaniem własnych słabości.
A przecież, aby człowiek mógł osiągnąć swój pełny potencjał (czyli pełnię), to nie ma innej drogi niż stanąć twarzą twarz z własnymi słabościami. Poza tym nie wyobrażam sobie, że ludzie, którzy dbają o wzajemne bezpieczeństwo psychologiczne, nie dbają również o fizyczne. To drugie bowiem jest nieodzownym składnikiem pierwszego.

Ewolucyjny cel... Czy brak odgórnych celów ilościowych, brak nacisku na zysk jako cel nadrzędny może obniżać skłonność do podejmowania ryzyka i generowania zagrożeń w środowisku turkusowej organizacji?

To też nie tak, że w turkusie nie ma w ogóle celów ilościowych. Niejedna turkusowa firma stosuje np. OKR-y. Jednakże przede wszystkim zysk nie jest tu celem istnienia organizacji. Lubię porównywać to do oddychania. My, ludzie oddychamy, żeby żyć, jednak czy żyjemy po to tylko, aby oddychać? Czy to jest nadrzędny i jedyny cel naszego życia? Przecież takie podejście jest bardzo spłaszczające i ograniczające. Dzięki ewolucyjnemu celowi turkusowe organizacje dużo lepiej radzą sobie w świecie VUCA/BANI. Zamiast prób przewidywania i kontrolowania przyszłości (co samo w sobie generuje podwyższone ryzyko), członkowie turkusowych organizacji zapraszani są do tego, aby współtworzyć coś większego niż oni sami; aby służyć celowi, który współgra z ich wewnętrzną motywacją, dzięki czemu motywacja zewnętrzna (np. finansowa) schodzi na dalszy plan. A to zapewnia większy wewnętrzny spokój, satysfakcję i efektywność.

Jakimi narzędziami wprowadza się do organizacji podejście „turkusowe"? Jak przeprowadzić ten proces w firmie, która chciałaby dokonać przemiany? Jak szukać elementów turkusu, które już są w naszej organizacji, i je wzmacniać?

Podstawowym narzędziem jest tzw. „proces doradczy", aczkolwiek osobiście uważam, że z turkusem jest podobnie jak z wdrażaniem Toyota Production System przez amerykańskich gigantów. Kiedy Chrysler, Ford czy GM chcieli to zrobić, mieli ku temu wszelkie możliwości. Nieograniczony dostęp do fabryk Toyoty, joint venture itd. Skończyło się jednak porażką, ponieważ przede wszystkim nie byli w stanie zrozumieć, że Toyota to w pierwszej kolejności mindset, a narzędzia są wtórne i z niego wynikają. Aborygeni mają takie powiedzenie: *Wiedza to tylko szum, dopóki nie wejdzie porządnie w mięśnie*. Oczywiście w turkusie stosujemy różnego rodzaju narzędzia czy nawet systemy takie jak holokracja, socjokracja, dynamiczne samozarządzanie oraz inne. Jednakże bez pracy z mindsetem ich wdrażanie samo w sobie cudów nie zdziała. ■

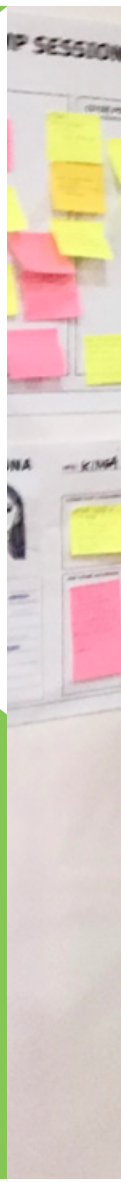


Marcin Dębski

Lider Turkusowych Transformacji w PerfectCircle. Turkusowy aktywista i konsultant. Certyfikowany coach i mentor. Koordynator strategiczny Turkusowych Śniadań, odpowiadający również za partnerstwa międzynarodowe.

turkusowesniadania.pl

Design Mindset Detector™



Kultura bezpieczeństwa to zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników, powodujących aktywowanie oraz podtrzymywanie działań chroniących życie i zdrowie zarówno w pracy, jak i poza nią. Rozwój kultury bezpieczeństwa to nie tylko budowanie dobrostanu pracowników, ale również realne oszczędności dla organizacji.

WERONIKA ROCHACKA GAGLIARDI I MAGDALENA KOCHANOWSKA
POMYSŁODAWCZYNIE DESIGN MINDSET DETECTOR™

Budowanie kultury bezpieczeństwa wymaga zaangażowania i szerokiej współpracy wielu osób z organizacji. W jaki sposób zidentyfikować, dobrać i rozwijać zespół, który może wypracować najlepsze rozwiązania zarówno na poziomie strategii, jak i wdrożenia?

Design Mindset Detector™ to pierwsze w Polsce narzędzie psychometryczne służące diagnozie i rozwoju predyspozycji do stosowania podejścia *design thinking*. Zostało stworzone przede wszystkim dla osób i organizacji pracujących w obszarach *user experience*, *customer experience*, które tworzą produkty i usługi, dbając o doświadczenia użytkowników. Na podstawie intuicyjnych odpowiedzi na pytania testowe powstaje szczegółowy opis predyspozycji składających się na design mindset, czyli sposób myślenia i działania charakterystyczny dla projektantów.

Design mindset to postawa ukierunkowana na definiowanie i rozwiązywanie problemów z uwzględnieniem potrzeb użytkowników i szerokiego kontekstu. Ułatwia ona pracę ze złożonością, przekształcanie problemów w rozwiązania oraz odkrywanie nowych możliwości. Test bada m.in. otwartość na ludzi, ich potrzeby i współpracę z nimi, uwzględnianie szerokiej perspektywy problemów, dociekliwość i gotowość do przyjmowania nowych informacji w trakcie pracy, umiejętność skutecznego działania pomimo niekompletnych informacji, chęć ciągłego uczenia się, głównie przez działanie, wytrwałość w pokonywaniu trudności czy gotowość do zmiany.

I tu właśnie pojawia się szansa na zastosowanie narzędzia i metody w projektowaniu rozwiązań budujących kulturę bezpieczeństwa. Współpraca działów HR oraz BHP wydaje się kluczowa w tym zakresie, a członkowie tych zespołów mogą wypracowywać skuteczne praktyki. Dzięki zastosowaniu Design Mindset Detector™ istnieje szansa na zidentyfikowanie



Co to takiego *design mindset*?

To sposób myślenia i działania charakterystyczny dla projektantów.

To postawa ukierunkowana na definiowanie i rozwiązywanie problemów z uwzględnieniem potrzeb użytkowników i szerokiego kontekstu. Ułatwia ona pracę ze złożonością, przekształcanie problemów w rozwiązania oraz odkrywanie nowych możliwości.

innych członków organizacji, którzy wniosą do procesu projektowania nieocenione wartości i pomysły oraz otwartość na działanie. Uda się wtedy szybciej i w sposób kompletny stworzyć warunki do bezpiecznej i higienicznej pracy, a w konsekwencji budować kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa, której podstawą będzie kultura bezpieczeństwa.

Warto zauważyć, że test bada predyspozycje, które są przydatne w rozwiązywaniu niestandardowych, wielowątkowych problemów, szczególnie w warunkach niepewności i zmienności – takich w naszym otoczeniu jest coraz więcej. Bycie przygotowanym na to, co przewidywalne i powtarzalne, a także rozwiązywanie sytuacji problemowych według określonych procedur nie wystarczy. Dlatego tak ważne jest budowanie zespołów odpornych na to, co nowe i nieprzewidywalne, elastycznych i kreatywnie traktujących wyzwania. W każdym zespole są osoby o różnych predyspozycjach. Z naszego doświadczenia wiemy, jak ważne jest, aby te osoby się uzupełniały. Test określa predyspozycje poszczególnych osób w zespole i pokazuje, których predyspozycji zespół potrzebuje, a które już są obecne.

Design mindset to postawa charakterystyczna dla projektantów, ukierunkowana na definiowanie i rozwiązywanie problemów z uwzględnieniem potrzeb użytkowników. Czy warto rozwijać tą umiejętność, pracując w dziale HR czy BHP?

Zrozumienie, czym jest design mindset, i stworzenie indywidualnej mapy predyspozycji pozwala określić punkt startowy, który otwiera



konkretne ścieżki rozwoju zawodowego dla konkretnych osób i całej firmy czy organizacji. Wykorzystanie Design Mindset Detector™ może objąć wszystkich pracowników danej firmy lub organizacji i pokazać jej całościowy potencjał w kontekście innowacyjnego rozwiązywania problemów. Badanie określi pełny obraz organizacji jako miejsca, w którym ludzie stosują podejście kreatywne i niestandardowe, oparte o potrzeby innych. Dodatkowo wskaże osoby o największym potencjale, które już mają rozwinięte predyspozycje w ramach design mindset, oraz pomoże w zaplanowaniu rekrutacji nowych pracowników. Na koniec umożliwi stworzenie skrojonych na miarę programów edukacyjnych w skali całej organizacji.

W jaki sposób wykorzystać design thinking/service design w budowaniu i rozwijaniu kultury bezpieczeństwa w organizacji?

Design thinking to metoda pracy opierająca się na sposobie myślenia i działania charakterystycznego dla projektantek i projektantów. Stawiają oni w centrum człowieka i starają się, aby to, co projektują, było nie tylko funkcjonalne, ale aby zaspokajało również potrzeby emocjonalne odbiorców. Service design to termin, którym w skrócie określamy wykorzystanie metody *design thinking* w projektowaniu usług i procesów. Podejście to ma bardzo dużo do zaoferowania w budowaniu i rozwijaniu kultury organizacji.

Chciałybyśmy w tym kontekście zwrócić uwagę na następujące kwestie:

1

Przewodnią zasadą *design thinking* i *service design* jest empatia, a konkretnie tzw. empatia projektowa, czyli łatwość postawienia się w sytuacji innych osób i gotowość do przyjęcia ich punktu widzenia. To również otwarcie na opinie użytkowników i współpracowników oraz dostrzeganie wartości płynących ze zrozumienia poglądów odmiennych od własnych. Są to więc wartości fundamentalne w budowaniu i rozwijaniu kultury organizacyjnej. Jest to jednocześnie jedna z predyspozycji, którą mierzymy w ramach testu Design Mindset Detector™.

2

Z powyższym punktem wiąże się zarówno otwartość na różnorodność, jak i odmienność – także w środowisku pracy. **Podstawą działań w projektach realizowanych metodami *design thinking* i *service design* są interdyscyplinarne zespoły.** Interdyscyplinarność zakłada zarówno różne specjalizacje, obszary eksperckości, jak i zróżnicowanie pod kątem doświadczenia, stażu pracy czy pozycji w firmie. Dzięki takim zespołom możemy zarówno tworzyć rozwiązania, jak i budować kulturę organizacji, która jest inkluzywna i otwarta na różne perspektywy. Szeroko rozumiana otwartość to jeden z fundamentów *design mindset* i jest to obszar, który bada Design Mindset Detector™.

3

Charakterystyczne dla projektów realizowanych metodą *design thinking* i *service design* jest korzystanie z różnego typu wizualizacji. Pozwala to na przełożenie często abstrakcyjnych konceptów na formę, która jest bardziej zrozumiała dla wszystkich. Może to być szkic, diagram, slajd w prezentacji – cokolwiek, co pozwoli nam wyjść poza sferę rozmowy czy tekstu. Korzystanie z wizualizacji może być bardzo pomocne w budowaniu i rozwijaniu kultury organizacji, ponieważ pozwala lepiej zrozumieć, na czym mają polegać proponowane zmiany. Wizualizacja wymaga jednocześnie pewnego poziomu śmiałości w działaniu, aby przełożyć idee czy koncepty na formę bardziej namacalną. Śmiałość to kolejny z fundamentów design mindset, badany przez Design Mindset Detector™.

ZDJĘCIA Design Mindset Detector

4

Design thinking i *service design*

Charakterystyczne dla projektów realizowanych metodą *design thinking* i *service design* jest korzystanie z różnego typu wizualizacji.

Pozwala to na przełożenie często abstrakcyjnych konceptów na formę, która jest bardziej zrozumiała dla wszystkich. Może to być szkic, diagram, slajd w prezentacji – cokolwiek, co pozwoli nam wyjść poza sferę rozmowy czy tekstu.

Bardzo istotnym aspektem pracy projektantek i projektantów jest prototypowanie. Zanim wdrożymy jakieś rozwiązanie – fizyczne, procesowe lub związane z kulturą organizacyjną – warto przetestować i zobaczyć, czy nasze założenia pokrywają się z rzeczywistością (a w 99% tak nie jest). Można w tym celu skorzystać z bardzo prostych narzędzi typu kartka papieru i pisak czy odegrana scenka, mająca na celu zasymulować, jak może wyglądać dany element projektowanego przez nas procesu. W prototypowaniu chodzi przede wszystkim o to, aby jak najszybciej i jak najtaniej zweryfikować nasze wyobrażenia o tym, czego potrzebują nasi odbiorcy. Wartość prototypowania i testowania jest ogromna, ponieważ dzięki temu możemy zaoszczędzić mnóstwo czasu, pracy i pieniędzy, eliminując na wczesnym etapie błędne założenia i dzięki temu tworząc docelowo rozwiązanie odpowiadające na realne, a nie wyimaginowane potrzeby. Prototypowanie wymaga zarówno śmiałości, jak i determinacji, a jedną z kluczowych predyspozycji jest otwartość na naukę przez eksperymenty i podejmowanie związanego z nimi ryzyka. Jest to jedna z dziewięciu predyspozycji, którą weryfikuje Design Mindset Detector™.

DESIGN MINDSET DETECTOR

Kto w organizacji powinien być liderem zmiany, inicjatorem wdrożenia tej metodologii działania? Jak powinien przygotować się do tego procesu?

Liderkami i liderami zmiany mogą być różne osoby, wywodzące się z różnych części organizacji. Nasze doświadczenie pokazuje, że design mindset to zestaw określonych predyspozycji, które są charakterystyczne nie tylko dla świetnych projektantek i projektantów, ale również nieodzowne dla osób, które prowadzą własne biznesy. W przypadku organizacji, zarówno większych, jak i mniejszych, na pewno ogromną rolę odgrywają tutaj działy HR, a w przypadku bezpieczeństwa pracy – BHP. Wskazówką do tego, kto ma potencjał na budowanie otwartej kultury organizacyjnej, może być realizacja badania Design Mindset Detector™. Wyniki można zaprezentować zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zespołowym czy wręcz całej organizacji. Obserwujemy w pracy z naszymi klientami, że korzystają z tego narzędzia, aby móc jak najszybciej dostrzegać potencjał drzemiący w pracownikach i rozwijać ich w kierunku transformacji na liderki oraz liderów.



Weronika Rochacka Gagliardi



Magdalena Kochanowska

Pomysłodawczynie Design Mindset Detector™

www.design-mindset-detector.com



#35latSEKA

Już od 35 lat wspólnie tworzymy kulturę bezpieczeństwa!

Inwestuj w bezpieczeństwo i rozwój pracowników

- Outsourcing BHP i PPOŻ.
- Szkolenia i uprawnienia zawodowe
- Obsługa kadrowo-płacowo-księgowa
- Outsourcing szkoleń
- Ochrona środowiska
- Doradztwo z prawa pracy
- Projekty unijne
- Zarządzanie bezpieczeństwem

Sukces firmy budują jej pracownicy - my dbamy o ich bezpieczeństwo i rozwój

Kompleksowo wspieramy przedsiębiorców w osiąganiu celów biznesowych.
Pomagamy stworzyć przyjazne i bezpieczne środowisko pracy, sprzyjające zrównoważonemu rozwojowi pracowników. Wierzymy, że jest to kluczowy element doskonalenia każdej firmy.

seka.pl **magazyn.seka.pl**