

## Właściwy wybór

Porozumienie  
dla Bezpieczeństwa  
w Budownictwie



## SPIS TREŚCI



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

---

<b>Jesteśmy otwarci na nowe trendy – rozmowa z Jackiem Sawickim, dyrektorem Browaru w Elblągu</b>	STRONA: 4
<b>Właściwy wybór – wywiad z Waldemarem Krztoniem, dyrektorem Oddziału Kraków w SEKA S.A.</b>	STRONA: 8
<b>Zielono mi... w pracy</b>	STRONA: 12
<b>Gotowi... start!</b>	STRONA: 14
<b>Zrelaksuj się</b>	STRONA: 15
<b>Rozwiązania systemowe – Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie</b>	STRONA: 16
<b>Pierwsza pomoc – rozmowa z Ewą Karoliną Matałowską</b>	STRONA: 20
<b>Wydarzyło się</b>	STRONA: 22
<b>SEKA NEWS</b>	STRONA: 23

---



### STOPKA REDAKCYJNA

**Wydawca:** SEKA S.A.

ul. Paca 37, 04-386 Warszawa

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

[www.seka.pl](http://www.seka.pl), [seka@seka.pl](mailto:seka@seka.pl)

[www.facebook.com/SEKAszkolenia](http://www.facebook.com/SEKAszkolenia)

**Realizacja:** [www.p-content.com](http://www.p-content.com)

Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

**Redaktor prowadzący:** Maciej Mazerant

**Współpraca:** Konrad Mroczek, SEKA S.A.

**Korekta:** Monika Bartnik

**Korekta składu:** Justyna Muszyńska-Szkodzik

**Okładka:** Materiały prasowe Varier



# Szanowni Państwo!

---

Bezpieczeństwo pracowników oraz klientów to podstawa w działalności firm, które chcą rozwijać swój biznes w sposób odpowiedzialny. Jednym z głównych zadań pracodawców jest przygotowanie pracowników do skutecznego reagowania w sytuacjach wszelkiego typu zagrożeń. Pracownicy muszą być gotowi do udzielenia pierwszej pomocy zarówno swojemu koledze pracującemu stanowisko obok, jak i klientowi, który mdleje, dokonując zakupów. Dzięki takiemu podejściu zarówno pracownicy, jak i klienci firmy czują się zaopiekowani, a to bezpośrednio przekłada się na wizerunek przedsiębiorstwa.

Aktualny numer magazynu SEKA poświęciliśmy zagadnieniom związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz udzielaniu pierwszej pomocy. Poruszamy z ekspertką niezwykle ważne dla nas wszystkie tematy związane z umiejętnym udzielaniem pierwszej pomocy oraz prezentujemy inicjatywę – „Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie”, która ma systemowo poprawiać stan bezpieczeństwa w branży najbardziej zagrożonej śmiertelnymi wypadkami. Magazyn SEKA to tradycyjnie również dobre praktyki. W tym numerze prezentujemy Grupę Żywiec i jej podejście do bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska.

*Życzymy przyjemnej lektury!*

---

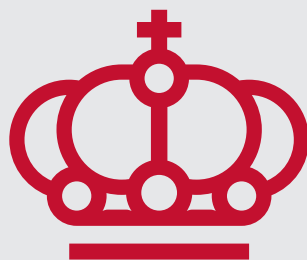


# Jesteśmy otwarci na nowe trendy

*Jak każda nowoczesna organizacja, uznajemy rozwój pracowników za kluczowy element doskonalenia naszej firmy.*

*Rozmowa z Jackiem Sawickim, dyrektorem Browaru w Elblągu.*

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIA: dzięki uprzejmości Grupy Żywiec



**Grupa Żywiec to Browary produkujące w Żywcu, Warce, Leżajsku, Cieszynie i oczywiście w Elblągu. Bezpieczeństwo i higiena pracy to istotne elementy nowoczesnego przedsiębiorstwa. Na co zwracają Państwo największą uwagę?**

Bezpieczeństwo w pracy jest naszym priorytetem. Bardzo dużą wagę przywiązujemy do szerzenia świadomości o bezpieczeństwie na każdym szczeblu naszej organizacji. Od tego zagadnienia rozpoczynamy każde spotkanie, co podkreśla jego wagę i jednocześnie pozwala głęboko zakorzenić się w świadomości pracowników. Dzięki temu, wszyscy dbają zarówno o własne bezpieczeństwo, jak i swoich kolegów i koleżanek.

**Dbają Państwo o rozwój pracowników, umożliwiając im udział w szkoleniach oraz podnoszenie kompetencji. Czy dobrze przygotowany do swojej pracy fachowiec to gwarancja bezpieczeństwa w miejscu pracy?**

Jak każda nowoczesna organizacja, uznajemy rozwój pracowników za kluczowy element doskonalenia naszej firmy. Mamy bardzo rozbudowany system kształcenia, którego efektywność możemy zaobserwować w codziennych aktywnościach i działaniach realizowanych na stanowiskach pracy. Szkolenia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy nie są dla nas wyłącznie obowiązkiem nałożonym przez prawo. Stanowią trzon całego programu rozwoju





Browar w Elblągu ▲

naszych ludzi – są jego niezbędnym elementem kształtującym ich kompetencje. Dzięki temu mamy pewność, że odpowiednio wyszkolony pracownik to gwarancja nie tylko wysokiej jakości realizowanych zadań, ale również zachowania najwyższego standardu bezpieczeństwa.

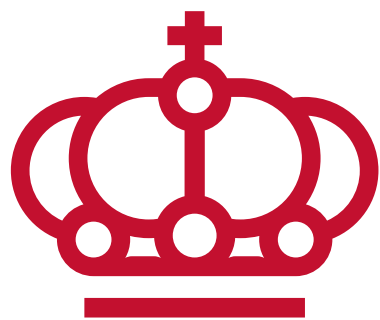
**Browar to złożony „organizm”. Każdy, nawet najmniejszy, błąd może być bardzo kosztowny zarówno pod względem finansowym, jak i wizerunkowym. Czy stosują Państwo jakieś specjalne procedury, które mają na celu eliminację potencjalnych problemów?**

Proces produkcji piwa podlega bardzo szczegółowym analizom wynikającym z funkcjonującego u nas zintegrowanego systemu zapewniania jakości. Systemy te są oczywiście stale doskonalone, dzięki czemu ryzyko popełnienia błędu jest bardzo zredukowane. We wszystkich browarach Grupy Żywiec pracują ludzie z często wieloletnim doświadczeniem, co już samo w sobie jest gwarancją eliminacji

zagrożeń w procesie produkcyjnym. Niebagatelną rolę odgrywa tu również system TPM (Total Productive Maintenance), zgodnie z założeniami którego pracujemy. Wszystko to pozwala nam skupić się na ewentualnych przyczynach i eliminować je jeszcze zanim przerodzą się w skutki.

**Duże znaczenie w dzisiejszych czasach dla wizerunku zakładu, ale również dla jego rentowności, mają zagadnienia związane z ochroną środowiska. Jakie działania mające na celu ochronę zasobów stosuje Państwa Browar?**

Środowisko jest dla nas niezwykle ważne, dlatego od lat prowadzimy systematyczne działania w celu redukcji produkowanych odpadów. Nasze wskaźniki zużycia mediów, tj. woda, energia elektryczna czy energia cieplna, są na najniższym, światowym poziomie. Przykładowo Browar w Elblągu znalazł się w gronie pięciu zakładów z całej grupy HEINEKEN o najmniejszym zużyciu wody. Jest to możliwe, dzięki działaniu zgodnie z założeniami tzw. *circular*



# Grupa Żywiec



▲ Warzelnia – Browar w Elblągu

*economy*, czyli gospodarki o obiegu zamkniętym. Staramy się ponownie wykorzystywać jak największą ilość surowców, niezbędnych do procesu produkcji. Dbamy o los naszej planety, czujemy się za nią odpowiedzialni, dlatego cały czas poszukujemy możliwości doskonalenia stosowanych przez nas rozwiązań.

**Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona środowiska to elementy składowe polityki dotyczącej odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa. Czy trudno przekonać pracowników do stosowania ściśle określonych procedur i rozwiązań, które nie zawsze są wygodne i wymagają pewnego rodzaju wysiłku?**

To nie jest trudne, ponieważ poprzez TPM uwalniamy w naszych pracownikach kreatywność, prowadząc do stałego doskonalenia procesów. Ludzie chętniej przyłączają się do aktywności, jeśli znają i rozumieją ich rolę w rozwoju organizacji. Procedu-





Browar w Elblągu ▲

ry, o których Pan mówi, są w większości tworzone przez samych pracowników, dzięki czemu ich realizowanie jest dla nich uzasadnione i zrozumiałe, a tym samym nie powoduje niepotrzebnego lub nadmiernego obciążenia.

**Państwa firma dynamicznie się rozwija, zakłady się modernizują, zmienia się otoczenie społeczne i gospodarcze. Rośnie rola bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska w działalności. Jak się Państwo przygotowują do tych zmian?**

Przede wszystkim jesteśmy otwarci na nowe trendy. Otoczenie stawia przed nami wiele wyzwań, których nie traktujemy jak trudności, a raczej jak możliwości do rozwoju. Staramy się być liderem zmian, stawiając na elastyczność poprzez prostotę rozwiązań. Nie obawiamy się więc przyszłości, ponieważ zawsze staramy się ją wyprzedzać, dostosowując swoje kompetencje i naszą organizację do efektywnej roli lidera rynku w tej branży.



**Jacek Sawicki**

Dyrektor Browaru w Elblągu, wchodzącego w skład Grupy Żywiec S.A. Z Elbląskim Browarem związany od 1992 roku. Przed objęciem stanowiska Dyrektora, przez 11 lat pełnił rolę szefa produkcji.

# Właściwy wybór



---

*Oczywiste jest, że człowiek przez całe życie się uczy. Nieważne, gdzie zdobywa swoją wiedzę i podnosi kwalifikacje, na uczelni, w pracy czy poświęcając się hobby. Najważniejsze, by czerpać wiedzę od najlepszych. Rozmowa z Waldemarem Krztoniem, dyrektorem Oddziału Kraków w SEKA S.A.*

---

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ILUSTRACJA: Tomasz Kaczkowski



**Inżynier, pilot samolotów naddźwiękowych... Czego nauczył się Pan „będąc w powietrzu”, a czego nauczyła Pana Wyższa Oficerska Szkoła Lotnicza?**

Tak, jak Pan wspomniał, jestem absolwentem WOSL w Dęblinie. Moja droga ku niebu wiodła przez Liceum Lotnicze, w którym po raz pierwszy zetknąłem się z praktyczną stroną moich marzeń. Wykonałem pierwsze skoki spadochronowe, pierwsze loty na szybowcu i samolocie. W tym momencie miała miejsce weryfikacja marzeń z rzeczywistością. Później szkoła oficerska i loty na samolotach odrzutowych. Nieskromnie powiem, że moi instruktorzy wysoko oceniali moje predyspozycje w powietrzu, czego potwierdzeniem był pierwszy samodzielny lot samolotem odrzutowym, który wykonałem jako pierwszy z całego rocznika. Dalsze losy lotnicze to wybór do „eksperymentalnej 10”, która jako pierwsza w historii dęblińskiej szkoły kończyła naukę lądowania na jednym typie samolotu TS-11 Iskra (standardowy program szkolenia przewidywał 3 typy) i później została skierowana do 39. Pułku Lotniczego na przeszkolenie na samoloty naddźwiękowe MIG-21. Dalsza moja kariera to wybór i selekcja przeznaczonych i skierowanie na przeszkolenie na najnowocześniejszy w tamtych latach samolot eksploatowany w polskim lotnictwie wojskowym MIG-29. W swojej karierze lotniczej miałem przyjemność brać udział w wielu międzynarodowych ćwiczeniach lotniczych i zasiąść za sterami wielu samolotów, m.in. F-5, F-16, MIRAGE-2000, Harrier. Przygodę z wojskiem zakończyłem w 1998 roku.

Czego nauczyłem się i co wyniosłem z lotnictwa? Kilka niezłomnych zasad. Nauczyłem się odpowiedzialności za siebie i za innych. W powietrzu zawsze byłem zdany tylko na siebie. Jako pilot myśliwca musiałem w sposób błyskawiczny oceniać sytuację, w której się znalazłem, podejmować samodzielnie natychmiastowe decyzje i zawsze za nie ponosić pełną odpowiedzialność. Nie było tu miejsca na egoizm. Zawsze w „górze” mogłem liczyć tylko na siebie. Na swoją wiedzę, przygotowanie, refleks i trzeźwość umysłu. Moje życie zależało tylko ode mnie, ale również miałem pewność, że żaden z kolegów, z którym w danym momencie wykonywałem misję, w sytuacji trudnej nie pozostawi mnie na „pożarcie” innym. Jednym słowem, nauczyłem się ufać ludziom i wiary w ludzi. Zdaję sobie sprawę, że naszych lotniczych reguł nie da się w stu procentach przenieść na grunt życia codziennego, ponieważ tam w powietrzu

*Czego nauczyłem się i co wyniosłem z lotnictwa? Kilka niezłomnych zasad. Nauczyłem się odpowiedzialności za siebie i za innych. W powietrzu zawsze byłem zdany tylko na siebie. Jako pilot myśliwca musiałem w sposób błyskawiczny oceniać sytuację, w której się znalazłem, podejmować samodzielnie natychmiastowe decyzje i zawsze za nie ponosić pełną odpowiedzialność.*

byli i są tylko Ci „wybrani z wybranych”, ale każdy człowiek zasługuje na zaufanie i danie mu szansy. Powietrze to nie miejsce na improwizację. Za błędy, brak wiedzy, nieprzygotowanie płaci się tam zawsze najwyższą cenę.

**Jeszcze będąc pilotem, zdecydował się Pan studiować na kierunku Zarządzanie i Marketing. Dlaczego?**

Nie lubię w życiu robić rzeczy nieprzemyślanych. Co nie znaczy, że wszystko skrupulatnie planuję, nie pozostawiając żadnego marginesu przypadkowi. W ówczesnych realiach obserwując życie i tendencje panujące w resorcie, a przede wszystkim w lotnictwie, zdecydowałem o wystąpieniu z szeregow MON. Musiałem podjąć decyzję, czy dalej chcę wykonywać wyuczony zawód i szukać pracy w lotnictwie cywilnym czy całkowicie się przekwalifikować. Nie była to łatwa decyzja, ale należało ją podjąć z pełną świadomością dalszych życiowych konsekwencji. Szanse zatrudnienia u jedynej w tamtych latach operatora lotniczego, czyli PLL LOT, były nikłe. W związku z tym podjąłem decyzję o zmianie profilu życia zawodowego. Należało zacząć od podstaw,

**Świadczenie usług specjalisty ds. BHP w zakładzie pracy to jedno, a umiejętność przekazania swojej wiedzy i doświadczenia innym to drugi aspekt naszej pracy w służbie BHP. O ile praca inspektora, specjalisty nie sprawiała mi żadnego problemu, gdyż całe poprzednie zawodowe życie miałem do czynienia z prawem, przepisami i regulaminami, o tyle sposób i umiejętność przekazywania wiedzy były dla mnie nowym wyzwaniem.**

czyli uzyskania nowego zakresu wiedzy i wykorzystania jej w dalszej pracy zawodowej. Zarządzanie w połączeniu z marketingiem wydawało mi się odpowiednim kierunkiem, który pozwoli mi na przekucie doświadczenia zawodowego, nabytego podczas służby wojskowej i pozwoli na płynne przejście do życia w „cywilu”. Gdy byłem jeszcze w resorcie MON, ukończyłem Politechnikę Lubelską z wynikiem bardzo dobrym, uzyskując tytuł magistra.

**Jak trafił Pan do SEKA i skąd pomysł, aby związać się zawodowo z firmą o takim profilu?**

Jak już wcześniej wspomniałem, w życiu zawsze zostawiam miejsce na przypadek. Tak też było w tym wypadku. Zbieg okoliczności – szkolenie rekonwersyjne, czyli szkolenie żołnierzy zawodowych przed opuszczeniem szeregów armii. To było szkolenie nieobowiązkowe, na które miałem wcale

nie jechać, ponieważ miałem już jakieś pomysły związane z życiem w cywilu. Planowałem przeprowadzkę z Mińska Mazowieckiego, gdzie mieszkałem przez ostatnie 13 lat, do rodzinnego Krakowa i tam podjęcie dalszej pracy zawodowej. Wyjazd na rekonwersję był spontaniczną decyzją. I to właśnie na tym szkoleniu nieżyjący już Pan Stanisław Dziedzic, oficer rezerwy zaprezentował firmę SEKA. Omówił profil jej działania, zakres terytorialny, potrzeby i tendencje rozwojowe. Po krótkiej wspólnej rozmowie nastąpiła wymiana wizytówek i deklaracje o ewentualnej współpracy, ale w Krakowie. Jakie było moje zdziwienie, kiedy po kilku dniach zadzwonił telefon z propozycją naszej współpracy od zaraz w Warszawie. I tak w telegraficznym tempie ukończyłem kurs inspektora BHP, by „z marszu” rozpocząć pracę w jednej z największych firm, w jakiej SEKA świadczyła swoje usługi, tj. Citibanku. Systematycznie rosła lista podmiotów, w których pracowałem i zdobywałem doświadczenie. Po przeprowadzce do Krakowa w 2001 roku objąłem stanowisko kierownika, a później dyrektora oddziału SEKA. Kilkakrotnie pod moim kierownictwem oddział był wyróżniany za bardzo dobre osiągnięcia w pracy.

**Studium pedagogiczne i wiedza tam zdobyta pomogły Panu w pracy w SEKA?**

Świadczenie usług specjalisty ds. BHP w zakładzie pracy to jedno, a umiejętność przekazania swojej wiedzy i doświadczenia innym to drugi aspekt naszej pracy w służbie BHP. O ile praca inspektora, specjalisty nie sprawiała mi żadnego problemu, gdyż całe poprzednie zawodowe życie miałem do czynienia z prawem, przepisami i regulaminami, o tyle sposób i umiejętność przekazywania wiedzy były dla mnie nowym wyzwaniem. Postanowiłem więc zacząć od podstaw, czyli dobrego przygotowania warsztatu. Miałem dwie alternatywy – szybka (kurs) lub dłuższa, ale bardziej rzetelna (studium). Wybór padł na studium, które ukończyłem na Politechnice Krakowskiej. Z perspektywy lat muszę powiedzieć, że dokonałem właściwego wyboru. Wszystko, czego nauczyłem się i co przyswoiłem z zakresu pedagogiki zawdzięczam pani dr Marii Francuz i za to chcę jej bardzo podziękować.

**Pracował Pan jako specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy dla światowych marek mających oddziały w Polsce. Czego się Pan nauczył, dowiedział na temat BHP podczas tych lat?**

Moja przygoda z BHP rozpoczęła się, jak wspominałem – od pracy w Citibanku. W międzyczasie pracowałem również dla takich marek jak: Hypo Bank, Volkswagen Bank, Tetra Pak, Hewlett-Packard, OBI, IKEA, UPC i wiele innych. Każda firma to nowe zwyczaje, nowe procedury i przyzwyczajenia. To nowi ludzie i nowe wymagania. Korporacje rządzą się swoimi prawami. Mają swoje procedury obowiązujące na całym świecie i należy je dostosować do wymagań prawa polskiego. Osobami zarządzającymi w tych firmach w wielu przypadkach są obcokrajowcy, którzy często nie rozumieli i nie rozumieją zawłości naszego prawa i naszej mentalności w podejściu do wielu aspektów życia. W tym miejscu bardzo pomogło mi doświadczenie zdobyte podczas służby wojskowej, gdzie miałem możliwość pracy w środowisku wielonarodowościowym. Potrafię zrozumieć inne spojrzenie na świat Skandynawa, Brytyjczyka, Amerykanina czy Francuza. Proszę mi wierzyć, te osoby mają zupełnie inną mentalność, znacznie różniącą się od naszej.

### **Najtrudniejsza „próba”, wyzwanie związane z BHP w Pana karierze?**

Sięgając pamięcią wstecz, nie przypominam sobie nic szczególnego, co można by było nazwać najtrudniejszą „próbą”. Zawsze były to problemy o zróżnicowanej skali trudności, ale do rozwiązania. Nad jednymi należało pochylić się dłużej, a niektóre rozwiązywało się z tzw. marszu, ale zaliczylibym je do rodzaju normalnych problemów służby BHP. Być może moja skala i spojrzenie na te sprawy są trochę inne ponieważ w porównaniu z tym, z czym stykałem się w powietrzu, to te wszystkie „naziemne problemy” mają jedną wielką zaletę, a mianowicie dają duży komfort czasowy na ich rozwiązanie. Tam w powietrzu musiałem podejmować decyzję natychmiast, a za błąd lub niezdecydowanie nierzadko można było zapłacić najwyższą cenę. Nie wszyscy jednak doceniają ten komfort czasowy i często go nadużywają.

### **Czy specjalista, praktyk z kilkuletnim doświadczeniem zawodowym, może nauczyć się czegoś więcej podczas studiów podyplomowych związanych z wykonywanym przez siebie zawodem?**

Oczywiste jest, że człowiek przez całe życie się uczy. Nieważne, gdzie zdobywa swoją wiedzę i podnosi kwalifikacje, na uczelni, w pracy czy poświęca-

jąc się hobby. Najważniejsze, by czerpać wiedzę od najlepszych. Uczelnie mają olbrzymi potencjał edukacyjny. Możemy tam spotkać sztab ludzi – specjalistów w każdej dziedzinie. Pracowników naukowych, którzy przez całe życie zawodowe oddawali się pasji nauki i posiadają w związku z tym olbrzymie zasoby wiedzy zarówno teoretycznej, jak i praktycznej. Wykłady prowadzą profesjonaliści, którzy mają olbrzymie doświadczenie w biznesie na realnym polu działalności gospodarczej. Każdy tam znajdzie coś interesującego dla siebie.

### **Kolejne wyzwania to...**

Kontynuować pracę do momentu, do którego będzie mi ona sprawiać przyjemność i satysfakcję. Tak naprawdę to jestem już od kilku lat na emeryturze i pracuję, ponieważ nie lubię bezczynności. Skoro mogę jeszcze coś dać od siebie innym, to czynię to z przyjemnością. Sądzę, że SEKA będzie moim ostatnim zakładem pracy przed prawdziwą emeryturą. Później pozostanie tylko czas na moje hobby.



**Waldemar Krztoń**  
dyrektor Oddziału  
Kraków SEKA S.A.

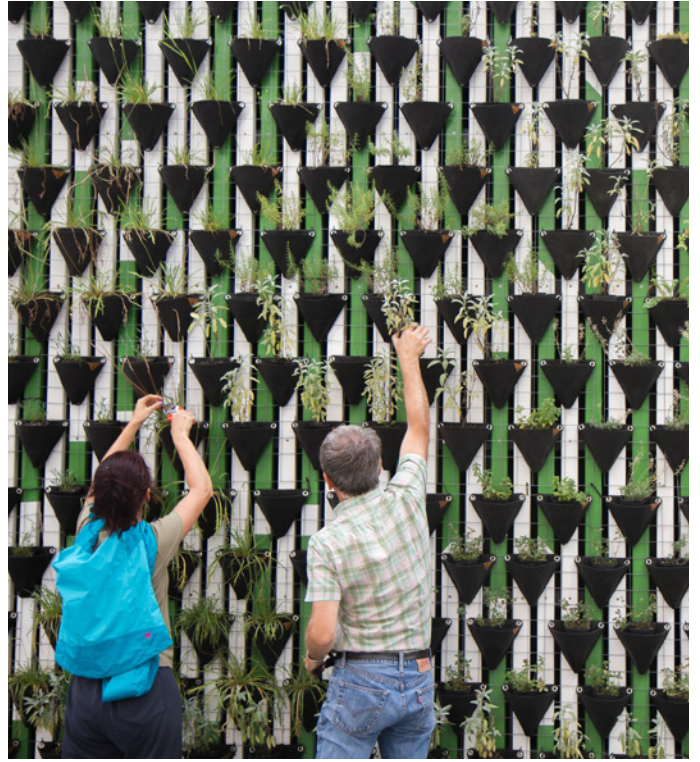
Oddział Kraków SEKA S.A.  
ul. Wrocławska 75  
30-011 Kraków,  
[www.seka.pl](http://www.seka.pl)





▲ Miejsce do pracy  
fot.: NVSBL Media

▼ Ogród wertykalny  
fot.: Daniel Funes Fuentes



▼ Miejsce wypoczynku przed budynkiem firmy  
fot.: Johs Wilburne



▲ Miejsce spotkań  
fot.: Alesia Kazantceva

▼ Warsztaty firmowe z sadzenia roślin  
fot.: Benjamin Combs





# Zielono mi... w pracy

---

*Przyjazne środowisko pracy, to naturalne środowisko pracy. Dlatego troszcząc się o dobre samopoczucie pracowników, ich zdolność skupienia i efektywność, warto zadbać, by również w pracy było im zielono!*

---

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

Zgodnie z sugestiami brytyjskich ekspertów, osoby pracujące w „zielonych” biurach są szczęśliwsze i nawet o 15% bardziej produktywne, niż te odseparowane od świata natury biurową sterylnością. Dbaj o zielone akcenty zarówno we wnętrzach firmy, jak i w jej najbliższym otoczeniu, wydaje się więc inwestycją nie tylko w wizerunek przedsiębiorstwa, ale również w jego pracowników.

## **Każdy może**

Możliwości wprowadzania zieleni do biur i zakładów pracy jest dzisiaj mnóstwo – poczynając od najprostszych rozwiązań, takich jak tradycyjne donice, przez oryginalne firmowe ogrody, aż po technologicznie zaawansowane zielone instalacje. Niezależnie od dostępnego budżetu, niemal każdy pracodawca ma zatem szansę znaleźć sposób, by zazielenić przestrzeń swojej firmy. W proces ten warto zaangażować również samych pracowników – kto wie, może wśród nich znajdą się działkowcy lub amatorzy ogrodnictwa? Ich zdanie może okazać się cenną wskazówką w planowaniu zielonych inwestycji.

## **Firmowy ogród**

Projektując firmowy ogród, warto pamiętać, że poza reprezentacyjną funkcją, powinien również – a może

przede wszystkim – służyć samym pracownikom, jako miejsce odpoczynku i relaksu w przerwach od pracy. Dlatego tak ważne jest, by wśród ozdobnych kwiatów i krzewów nie zabrakło ławek, stolików czy leżaków, z których można by podziwiać roślinne kompozycje.

## **Nowoczesny ogród wertykalny**

Współcześni projektanci i inżynierowie zadbali również o tych, którym brak miejsca na zewnętrzne zielone luksusy. Ogrody wertykalne, bo o nich mowa, to zielone, ściennie instalacje, które umożliwiają naturalne ożywienie nawet niewielkich przestrzeni. Rozwiązanie to doskonale sprawdza się w nowoczesnych, minimalistycznych wnętrzach, ze względu na swój świeży charakter i nienachalną prostotę.

## **Zielone akumulatory**

Natura stanowi najlepsze źródło energii, również tej potrzebnej do pracy. By zapewnić pracownikom odpowiedni poziom witalnych sił, poprawić ich koncentrację i samopoczucie, warto więc wyposażać firmową przestrzeń w naturalne, zielone akumulatory.



# Gotowi, start!

*Zdrowa atmosfera w zespole to podstawa dobrej współpracy. Jak o nią zadbać?  
Najlepiej troszcząc się o zdrowie i dobrą kondycję pracowników – drużynowo.*

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe



Amatorskie imprezy sportowe – uliczne biegi, maratony czy triatlony – coraz częściej swoją ofertę kierują również do firm. Dzięki opcji zapisów drużynowych, mogą w nich brać udział reprezentanci zakładów pracy, które zachęcają do aktywności, opłacając uczestnictwo w zawodach.

Wspieranie sportowych pasji pracowników jest oznaką troski o ich samopoczucie i dobry stan zdrowia, co pomaga w budowaniu zaufania, pozytywnej więzi z firmą oraz przekłada się na funkcjonowanie i sprawność firmowych zawodników.

- Po firmowych biegach oraz wspólnych treningach atmosfera w pracy jest jeszcze lepsza. Rozmawiamy, wymieniamy się doświadczeniami i z niecierpliwością wypatrujemy kolejnych wspólnych startów – mówi Piotr Wiciński, biegacz i koordynator firmowej drużyny łódzkiego centrum Infosys – Jest to jakiś sposób integracji, ponieważ naładowani jesteśmy pozytywnymi endorfinami.

Integracyjny charakter zawodów podkreślają często firmowe gadżety, które wyróżniają zespoły podczas masowych startów, wzmacniają drużynowego ducha i promują wizerunek firmy jako no-

woczesnej, odpowiedzialnej za promocję zdrowia instytucji.

Wiele firm decyduje się też na sponsorowanie amatorskich imprez, co ma szczególne znaczenie w przypadku inicjatyw charytatywnych. Sztandarym przykładem połączenia świata biznesu, sportu i dobroczynności jest organizowany od 2012 r. Poland Business Run.

- Jako firma Infosys jesteśmy dumni z bycia współorganizatorem Łódź Business Run, który cieszy się coraz większym zainteresowaniem. Niesienie pomocy innym daje wielką motywację – dodaje Wiciński.

Co roku lokalne edycje imprezy przyciągają tysiące biegaczy pragnących pomagać tym, którzy sami biegać nie mogą. Zebrane środki przeznaczone są bowiem na potrzeby osób dotkniętych niepełnosprawnością ruchową.

Wspieranie firmowych drużyn to wyjątkowa inwestycja firmy w to, co stanowi podstawę jej funkcjonowania – zdrowie, dobre samopoczucie i pozytywne relacje pracowników, a jednocześnie możliwość realnego wspierania charytatywnych inicjatyw. A więc... do biegu, gotowi, start!

# Zrelaksuj się...

*Samopoczucie pracowników biurowych wskazuje, że 8 godzin siedzenia przy biurku może być równie męczące, jak dzień umiarkowanie intensywnej pracy fizycznej. A może wystarczyłoby po prostu zadbać o to, by mogli usiąść wygodnie?*

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe Varier

Stres oraz brak aktywności fizycznej w ciągu dnia bardzo często wzmagają uczucie zmęczenia i napięcia pracowników, wśród których dolegliwości związane np. z bólem pleców są już właściwie normą. Podobnie, jak ważną rolę pełni promowanie aktywnych form spędzania wolnego czasu, tak też istotne jest zapewnienie pracownikom komfortowych warunków codziennego funkcjonowania i miejsc relaksu, które pozwalają niwelować biurowe „ryzyko zawodowe”.

Naprzeciw potrzebom profesjonalnego świata wychodzą współcześni projektanci, którzy przy współpracy ze specjalistami medycyny i fizjoterapii, tworzą nowoczesne, ergonomiczne sprzęty – przeznaczone zarówno do gabinetów, open space'ów, jak i pomieszczeń socjalnych czy tzw. pokojów relaksu.

Dzięki ich pomysłowości do biurów i zakładów pracy trafiać mogą np. bujane fotele – takie, jak propozycja norweskiej firmy Varier. Odpowiednio wyprofilowane oparcie, podłokietniki oraz płóty fotela sprawiają,

że sprzyja on utrzymywaniu najzdrowszej dla kręgosłupa postawy, która pomaga wzmacniać mięśnie brzucha i pleców, nawet podczas służbowych zebrań.

Relaks po intensywnym spotkaniu mogą natomiast zapewnić wygodne, miękkie fotele, pufy czy hamaki, w które warto wyposażać pomieszczenia socjalne firmy. Dzięki możliwości odprężenia się w ciągu dnia w przeznaczonej do tego przestrzeni, pracownicy mają szansę na redukcję napięcia związanego zarówno z psychicznym obciążeniem pracy, jak i fizycznymi konsekwencjami biurowego stylu życia.

Zmiana siedzącego trybu pracy na bardziej korzystny dla zdrowia wymagałaby niemałej rewolucji. Dzięki drobnym modyfikacjom oraz trosce o wygodę i relaks pracowników, można jednak sprawić, by skutki niskiej aktywności fizycznej w pracy nie były aż tak dotkliwe, a pracownicy mogli cieszyć się komfortem i dobrym samopoczuciem.



PARTNERSTWO



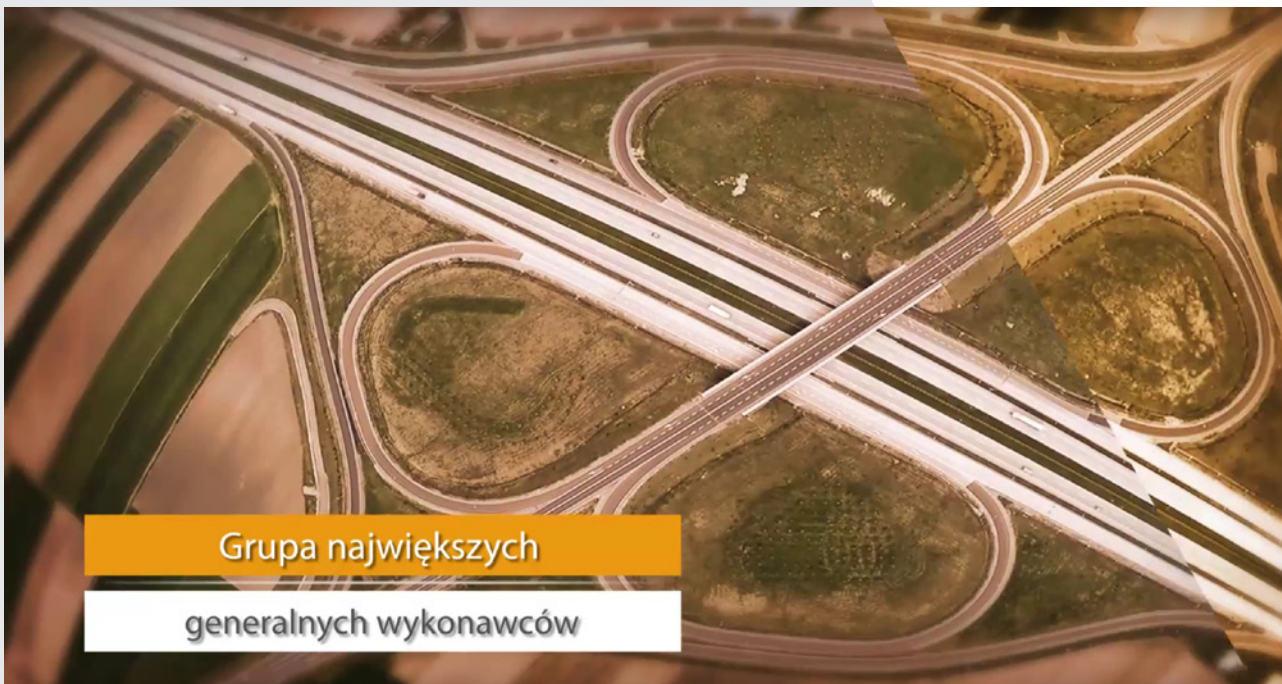
# Rozwiązania systemowe



**Porozumienie**  
dla Bezpieczeństwa  
w Budownictwie

TEKST: Michał Wasilewski, koordynator Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie  
ZDJĘCIA: materiały promocyjne





Grupa największych

generalnych wykonawców

## POMYSŁ

Inicjatywa utworzenia Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie wyszła w 2009 r. od Wiktora Piwkowskiego, przewodniczącego Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa oraz Tadeusza Zająca, Głównego Inspektora Pracy. Zaproponowali oni wówczas prezesom dużych firm budowlanych połączenie sił w zakresie współpracy nad poprawą stanu BHP na polskich budowach. Najważniejszym celem zaś miało być obniżenie liczby wypadków w budownictwie, z naciskiem na wypadki ciężkie i śmiertelne. Propozycja okazała się trafiona i niezwykle potrzebna. W tamtych latach statystyki wypadków śmiertelnych w branży budowlanej były katastrofalne. Co roku na placach budów ginęło ponad 100 pracowników, co stanowiło 25% wszystkich ofiar śmiertelnych związanych z wypadkami przy pracy. W 2010 r. siedmiu największych generalnych wykonawców oficjalnie podpisało deklarację powołującą do życia Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. W kolejnych latach dołączyło pięciu następnych sygnatariuszy oraz członków zrzeszonych. Obecnie w Porozumieniu działa 12 generalnych wykonawców: Budimex, Erbud, Hochtief Polska, Karmar, Mostostal Warszawa, Mota-Engil, Polimex-Mostostal, Porr, Skanska, Strabag, Unibep oraz Warbud. W naszych wspólnych działaniach uczestniczą tak-

że najważniejsze instytucje publiczne oraz partnerzy. Ich lista jest bardzo długa.

## ZASADY WSPÓŁPRACY

Podczas wstępnych prac przy organizacji Porozumienia skorzystaliśmy z doświadczeń podobnej organizacji funkcjonującej w Wielkiej Brytanii. Przyjęliśmy następujące zasady współpracy:

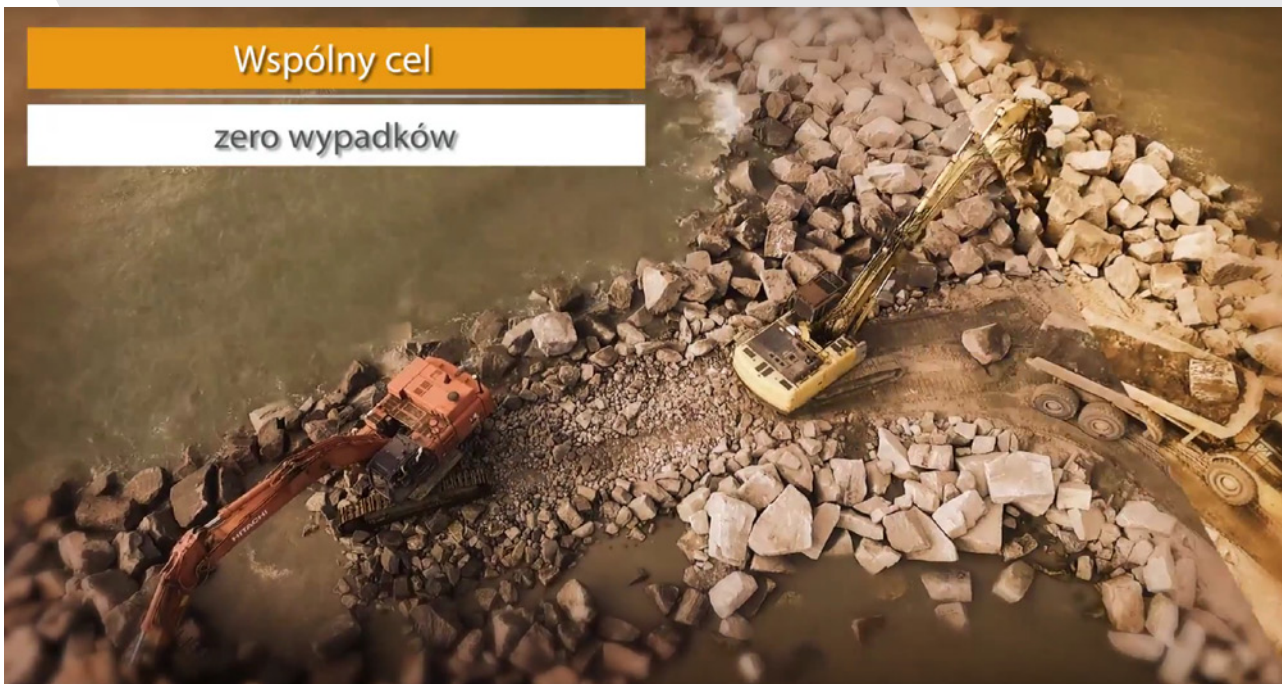
- koncentracja wyłącznie na działaniach BHP,
- regularne spotkania Komitetu Sterującego Prezesów oraz Grup Roboczych BHP i Komunikacji,
- powołanie koordynatora Porozumienia,
- pełna transparentność oraz otwartość na wymianę informacji i doświadczeń,
- wprowadzenie systemu wewnętrznej sprawozdawczości wypadkowej,
- wewnętrzny portal wymiany wiedzy, w celu dzielenia się informacjami, dobrymi praktykami pomiędzy sygnatariuszami oraz podmiotami zewnętrznymi.

## PRZYSZŁOŚĆ I CELE

Pracy przed nami jest bardzo dużo, gdyż poprawa stanu bezpieczeństwa oraz zmiana świadomości i kultury BHP to proces ciągły. Naszym celem jest

Wspólny cel

zero wypadków



wprowadzanie rozwiązań systemowych i współpraca na wszystkich szczeblach organizacji, począwszy od prezesów, którzy tworzą Komitet Sterujący, po grupy robocze. Prezesi spotykają się regularnie co 3 miesiące w ramach Komitetu Sterującego. Jego zadaniem jest podejmowanie decyzji i opiniowanie działań przygotowanych przez grupę roboczą, złożoną z menadżerów i dyrektorów BHP w spółkach sygnatariuszy. Oni również spotykają się cyklicznie, raz w miesiącu, i omawiają projekty realizowane przez zespoły robocze złożone z naszych ekspertów, partnerów i instytucji wspierających. Wyznaczyliśmy pięć obszarów priorytetowych, w których realizujemy wspólne projekty. Są to:

1. Wykwalifikowana siła robocza
2. Szkolenia BHP
3. Podwykonawcy
4. Zarządzanie ryzykiem
5. Kultura BHP

W zasadzie każdy z nich stanowi temat na osobny artykuł. W całości tworzą system wymiany doświadczeń, połączony z edukacją i współpracą z podwykonawcami. Celem jest wzrost poziomu BHP w skali całego rynku. Budownictwo w ciągu ostatnich lat zmienia się pod wieloma względami na korzyść. System zarządzania bezpieczeństwem wymaga jednak stałego monitorowania i adaptacji do nowych warunków. Dzięki oddziaływaniu 12 general-

nych wykonawców, skala i zasięg naszych działań są nieporównywalnie większe, niż gdyby każda z firm na własną rękę podejmowała własne inicjatywy.

## GRUPA DOCELOWA

Grupą docelową naszych działań są podwykonawcy, którzy wykonują większość prac szczególnie niebezpiecznych. Przykładem dobrej współpracy i działania systemowego są szkolenia okresowe realizowane wspólnie z firmami szkoleniowymi. Jeszcze niedawno generalni wykonawcy mieli problem z dostępem do oczekiwanej jakości szkoleń okresowych dla swoich pracowników. Firmy szkoleniowe natomiast nie znały systemu wprowadzanych w Porozumieniu zmian, nie dysponowały też najnowszymi wnioskami z wypadków i problematyką organizacji pracy na budowie. Oferowane szkolenia ograniczały się do wymagań prawnych i bazowały wyłącznie na programie ramowym, wynikającym z rozporządzenia dot. szkoleń BHP. Dlatego też podjęliśmy w Porozumieniu decyzję o wprowadzeniu standardów wykraczających ponad obowiązujące wytyczne i zaczęliśmy sami przygotowywać szkolenia. Postanowiliśmy połączyć siły, aby wymienić się doświadczeniami. Podzieliliśmy się wnioskami i naszymi praktykami z firmami szkoleniowymi. Zaprosiliśmy je do współpracy przy opracowywaniu wspólnych materiałów. Powstał autorski program





szkoleń okresowych, „szytych na miarę”, stworzony na bazie wspólnych doświadczeń. Koncentruje się on na rzeczywistych zagrożeniach związanych z działalnością budowlaną, aktualizowany jest o nowe wnioski z wypadków, obejmuje ćwiczenia w praktyce i prowadzony jest w ciekawy sposób. Pracownicy sił własnych w spółkach Porozumienia, którzy go przeszli, wystawili wysokie oceny dotyczące jego wartości i praktycznej przydatności. Zależało nam, aby program udostępnić wszystkim pracownikom rynku budowlanego w Polsce. Jednakże dla naszych podwykonawców barierą była cena szkolenia. Udało nam się zaprosić do współpracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ubiegłym roku ZUS, we współpracy z firmą szkoleniową oraz Porozumieniem, przeprowadził pilotażową serię szkoleń dla pracowników małych i średnich firm budowlanych, w oparciu o nasz program. Koszty szkolenia zostały sfinansowane ze środków ZUS przeznaczonych na prewencję, a mali i średni przedsiębiorcy nie ponieśli z tego tytułu żadnych kosztów. Rezultatem było 3200 przeszkolonych pracowników w 16 miastach Polski. Szkolenia zebrały wysoką ocenę 4,9 w skali 1-5. To duży sukces, który dopinguje nas do dalszej pracy. Dążymy do tego, aby wszyscy pracownicy wykonujący prace szczególnie niebezpieczne przechodzili podobne szkolenia. Takie działania prowadzą także do podniesienia jakości innych szkoleń na rynku.

## GENERALNI WYKONAWCY



**budimex**



**SKANSKA**

**STRABAG**



# Pierwsza pomoc

*Dlaczego szkolenia z umiejętności udzielania pierwszej pomocy są tak ważne?*

*Co powinniśmy wiedzieć zanim przystąpimy do szkolenia?*

*Rozmawiamy z Ewą Karoliną Matałowską.*

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant

## **Dlaczego powinniśmy uczyć się udzielać pierwszej pomocy?**

Na pytanie to możemy odpowiedzieć przewrotnie. Przecież chcielibyśmy, aby ktoś nam – lub naszej rodzinie – udzielił pierwszej pomocy, gdy będziemy w stanie zagrożenia zdrowia lub życia... Chcielibyśmy, aby zrobił to szybko, fachowo i rzetelnie.

Kolejnym argumentem przemawiającym „za” jest polskie prawodawstwo, które nakłada na nas prawny obowiązek udzielania pierwszej pomocy. Artykuł 162 kodeksu karnego mówi wyraźnie o tym, że kto nie udzieli pomocy drugiemu człowiekowi, gdy on takowej wymaga, podlega karze pozbawienia wolności do lat trzech. W artykule tym jest oczywiście zastrzeżenie, że pomocy trzeba udzielać bez narażenia swojego zdrowia. Niemniej jednak, jeżeli udzielenie takiej pomocy jest możliwe a człowiek tego nie zrobi, to może trafić do więzienia na trzy lata.

Dla mnie oczywiście zawsze ważniejszy był ten wzgląd moralny, ale niezwykle istotne jest również obwarowanie prawne. Dla osób, które potrzebują takiego motywatora może to być kluczowe w momencie podejmowania decyzji.

## **Czego ludzie się boją? Podejmowania decyzji? Samego działania? A może odpowiedzialności za błędy?**

Myślę, że tak naprawdę ludzie boją się tego wszystkiego. Odpowiedzialność za błędy... Boją się zarówno odpowiedzialności prawnej, boją się tego, że zostaną pozwani przez bliskich poszkodowanego czy przez niego samego, gdy udzielą tej pomocy źle. Wynika to głównie z niewiedzy – z tego, że nie przeszli odpowiedniego przeszkolenia, nie zostali poinformowani o tym jak tego typu sytuacje wyglądają pod względem prawnym. Wiedzę czerpią z różnych donie-

ień medialnych czy internetu. To niepotrzebnie potęguje ich strach. Usłyszeli o jednej osobie niesłusznie skazanej i tym się kierują, mówiąc – *nigdy nie udzielię pomocy, ponieważż ktoś „poszedł siedzieć”*. I nawet nie znają dokładnie przypadku, ale to wpływa negatywnie na ich decyzje.

Boją się własnej niewiedzy. Często blokuje ich stres, czy sobie na pewno poradzą. Zamiast robić tyle, ile potrafią – upewniając się u dyspozytora dostępnego pod numerem ratunkowym, który ma obowiązek wysłania ambulansu i prowadzenia „ratownika” przez wykonywane czynności – nie robią nic.

## **Jaki był cel szkolenia dla ORANGE?**

Szkolenie przeprowadzone dla marki ORANGE było wypełnieniem obowiązku wynikającego z Kodeksu Pracy, który nakłada na każdego pracodawcę konieczność posiadania w zakładzie pracy osób wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, jak również do ewakuacji czy do czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej.

Nie jest powiedziane, jak często takie osoby muszą być szkolone. Nie jest powiedziane również, jak szeroki ma być zakres takiego szkolenia. Dookreślone jest to w spójnym akcie prawnym, czyli rozporządzeniu BHP, które stanowi o tym, że każdy pracodawca ma obowiązek zapewnić sprawnie funkcjonujący system udzielania pierwszej pomocy.

Praktyka pokazuje, że aby zrealizować ten obowiązek pracownicy muszą brać udział w szkoleniach systematycznie w celu utrwalania nabytej wiedzy i umiejętności.

**Kto jest odpowiedzialny za udzielenie pierwszej pomocy klientowi, np. w salonie telefonii komórkowej bądź innym sklepie, obiekcie użyteczności publicznej, firmie...**





Oczywiście sprzedawca. To on w pierwszej kolejności jest odpowiedzialny za udzielenie pierwszej pomocy klientowi czy też innemu sprzedawcy przebywającemu w sklepie. Trzeba pamiętać jednak, że obowiązuje akt prawny, który nakłada na każdego z nas obowiązek udzielenia pierwszej pomocy. Jeżeli jest więc duży salon, sklep, kolejka i w tej kolejce ktoś upada, to najbliższa osoba znajdująca się obok uszkodzonego jest obowiązana rozpocząć udzielanie pomocy. Następnie powinien pojawić się niezwłocznie pracownik, który z apteczką zabezpieczy miejsce zdarzenia, odsunie ludzi, a może nawet zamknie salon – jeżeli sytuacja będzie tego wymagała – na czas udzielania pomocy do momentu przyjazdu służb kwalifikowanych. Jeżeli okaże się, że w kolejce stoi lekarz bądź ratownik medyczny, to on przejmuje działania ratunkowe, a pracownik asystuje w udzielaniu pomocy, między innymi podaje apteczkę, informuje, co się w niej znajduje, wykonuje polecenia udzielającego pomocy.

### Co jest najtrudniejsze w szkoleniu z pierwszej pomocy?

Dla prowadzącego szkolenie trudna jest sytuacja, w której grupa jest niejednorodna. Są w niej zarówno osoby uczestniczące w szkoleniu po raz pierwszy, jak i takie, które w szkoleniu biorą udział już kolejny raz. Takie zróżnicowanie grupy powoduje, że instruktor stoi przed koniecznością dopasowania poziomu do wymagań osób początkujących. Sprawia to, że tracą na tym osoby zaawansowane. Z punktu widzenia logistyki szkolenia, dużo łatwiejsze jest, gdy grupa wysłana na szkolenie przez pracodawcę reprezentuje ten sam poziom wiedzy.

Są również kwestie indywidualnych predyspozycji uczestników. Jeżeli komuś robi się niedobrze na widok krwi, to zajęcia praktyczne, w ramach których odtwarzane są sytuacje kryzysowe w sposób jak najbardziej realistyczny, mogą być trudne. Ale właśnie takie zajęcia mają na celu zapoznanie się z sytuacją stresującą i przyzwyczajenie do takiego widoku, aby był mniej szokujący w sytuacji realnej.



Oczywiście nie bez znaczenia są zarówno wielkość grupy, jak i miejsce realizacji szkolenia. Zdarzyło mi się prowadzić szkolenia dla grup składających się z ponad osiemdziesięciu osób w ciasnej i dusznej sali. Nie muszę pisać, że tego typu kurs mijają się z celem.

Prowadzę szkolenia w Polsce i zagranicą. Problemy w zależności od kraju, uwarunkowań kulturowych są bardzo różne. W naszym kraju ludzie boją się konsekwencji prawnych, a na przykład w Kenii czy Etiopii ludzie boją się tego, że gdy źle udzielą pomocy zostaną zabici maczetą. To jest zupełnie inny poziom strachu, inny poziom zagrożenia i konsekwencji.

Trudno pracuje się w sytuacji, gdy ktoś nie chce się uczyć. Taką grupą zawodową paradoksalnie są nauczyciele, z którymi pracowałam kilka lat, prowadząc zajęcia z pierwszej pomocy w szkołach. Rozgadani, udający, że wiedzą wszystko, chociaż tak nie jest. Łamiący zasady, których wymagają chociażby od swoich uczniów podczas zajęć w szkole. Najlepiej za to pracuje się z pracownikami fizycznymi. Są to ludzie, którzy nie boją się swojej niewiedzy, zadają pytania wprost, są aktywni i otwarci.

Przezwyciężanie stereotypów to kolejna trudność, przed jaką staje trener, szkoleniowiec... Kiedyś, ktoś uczestniczył w nudnym szkoleniu, na które został skierowany przez zakład pracy. Teraz podchodzi do kursu jako do zła koniecznego.

Dlatego cieszę mnie bardzo sytuacje, gdy podczas szkolenia, które prowadzę zmienia się nastawienie uczestników. Z biernych obserwatorów stają się aktywnymi uczestnikami procesu szkoleniowego. Tego typu postawa jest charakterystyczna dla grupy menadżerów. Na początku szkolenia wszyscy mają otwarte laptopy, aby po krótkim czasie zamknąć je i z zapalem oraz uważnością uczestniczyć w kursie.

To bardzo duża satysfakcja dla instruktora, że udało się zainteresować ludzi tym, co ma się do przekazania. Satysfakcja tym większa, że wiedza ta może komuś uratować zdrowie a nawet życie.

# PRZYGOTOWANIE DO PRACY NA WYSOKOŚCI

Rozmowa z Andrzejem Hodyrem, głównym specjalistą ds. BHP, inspektorem ochrony PPOŻ. SEKA S.A.

## Do kogo adresowane są szkolenia z cyklu „Przygotowanie do pracy na wysokości”?

Szkolenia są dedykowane głównie osobom pracującym na średnich wysokościach z poziomu drabin oraz innych podestów, w tym podestów samojedźnych oraz pracownikom pracującym na powierzchniach płaskich, np. dachach (bez względu na wysokość). Nie prowadzimy szkoleń dla osób pracujących na masztach lub innych konstrukcjach kratowych oraz na powierzchniach o nachyleniu przekraczającym 20%.

## Jaką wiedzę oraz jakie umiejętności nabywają uczestnicy takiego szkolenia?

Po pierwsze, zapoznają się z ogólnymi przepisami obowiązującymi pracowników wykonujących prace na wysokości. Po drugie, poznają zagrożenia związane z pracą na wysokościach, w tym: zagrożenia związane z upadkiem z wysokości, zagrożenia związane z użytkowaniem sprzętu ochrony indywidualnej, zagrożenia związane z użytkowaniem drabin. Podczas szkoleń zaznajamiają się również z zaletami wykorzystywania do pracy na wysokości środków ochrony zbiorowej. Zdobywają również wiedzę na temat technik i zasad zabezpieczania się przed upadkiem z wysokości przy użyciu środków ochrony indywidualnej.

## Jak przebiega taki kurs? Ile trwa i jakie narzędzia szkoleniowe są podczas niego wykorzystywane?

Ilość godzin uzależniona jest od indywidualnych potrzeb klienta, tzn. głównie od rodzaju prac, przy wykonywaniu których należy zabezpieczyć pracownika. Szkolenie obejmuje około 2 do 3 godzin teorii oraz 1 do 3 godzin praktycznego pokazu technik zabezpieczenia przy użyciu środków ochrony indywidualnej. W pokazie takim uczestniczy od 2 do 3 chętnych kursantów

## Jakie trzeba mieć predyspozycje do pracy na wysokościach?

Dobre zdrowie, ochotę do pracy i przede wszystkim trzeba „czuć” temat pracy na wysokości.

## Jakie są najczęstsze zdarzenia niepożądane/wypadki w pracy na wysokościach?

W mojej ocenie, w chwili obecnej jest to głównie brak wiedzy osób kierujących pracownikami pracującymi na wysokości. To właśnie do tych ludzi powinniśmy dotrzeć i przede wszystkim dla nich zorganizować szkolenia.

## Jak ustrzec się problemów i sytuacji kryzysowych?

Moim zdaniem, podstawą jest właściwy nadzór osób kierujących nad pracownikami wykonującymi pracę na wysokości. Do tego jednak trzeba mieć wiedzę, której osoby te w większości wypadków niestety nie posiadają.



### USŁUGI BHP I PPOŻ.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:  
 Michał Sekunda  
 dyrektor handlowy  
 tel.: 22 517 88 66  
 e-mail: [michal.sekunda@seka.pl](mailto:michal.sekunda@seka.pl)  
[www.seka.pl](http://www.seka.pl)

### ZAKRES TEMATYCZNY SZKOLENIA

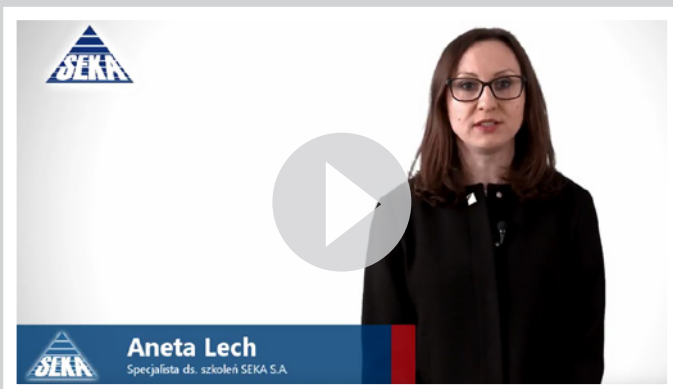
1. Regulacja prawne w zakresie wykonywania prac na wysokości
2. Ocena zagrożeń występujących w środowisku pracy
3. Zapoznanie się ze sprzętem ochrony indywidualnej
4. Zapoznanie się z technikami wykorzystania sprzętu
5. Organizacja stanowiska pracy
6. Badania lekarski przed dopuszczeniem do pracy na wysokości
7. Organizacja pomocy przedlekarskiej w razie wypadku

# SEKA NEWS



Zapraszamy do śledzenia nowego kanału wideo SEKA S.A.  
Aktualne informacje i porady.

OPRACOWANIE: SEKA S.A.



1

## BHP on-line po angielsku

SEKA S.A. posiada w swojej ofercie szkolenia e-learningowe po angielsku

[dzialszkolenia@seka.pl](mailto:dzialszkolenia@seka.pl)



2

## Projekty unijne SEKA S.A.

Od 12 lat realizujemy projekty szkoleniowe i doradcze współfinansowane z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Aktualne filmy dostępne na kanale YouTube SEKA S.A.

## OFERTY PRACY

SEKA systematycznie poszukuje nowych pracowników do oddziałów w całej Polsce.  
Aktualne informacje dostępne na stronie pod linkiem <https://www.seka.pl/kariera/>

**SPRAWDŹ I APLIKUJ**





*Na rynku od 1988 r.*



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

- *Usługi bhp i ppoż.*
- *Szkolenia i uprawnienia zawodowe*
- *Obsługa kadrowo-płacowa*
- *Doradztwo z prawa pracy*
- *Ochrona środowiska*
- *Outsourcing szkoleń*
- *Projekty unijne*
- *Zarządzanie bezpieczeństwem*

( 19 )

ODDZIAŁÓW

( 225 )

SPECJALISTÓW

( 950 )

STAŁYCH  
UMÓW

( 5400 )

ZAKŁADÓW PRACY  
W NADZORZE

**Jesteśmy  
blisko Ciebie!**

ODDZIAŁY:

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

