



## COVID-19



### Praca stacjonarna w warunkach obostrzeń sanitarnych

## W NUMERZE

### Zespoły rozproszone

tekst Agnieszka Kępka, SEKA S.A.

STRONA: 4

### Bezpieczeństwo to wartość nadrzędna

rozmowa z Agnieszką Ryżewską  
Kierownikiem Wydziału HR Business  
Partnerów KGHM Polska Miedź S.A.

STRONA: 8

### Miliony przesyłek dziennie

rozmowa z Waldemarem Górką,  
regionalnym menedżerem ds. BHP Amazon

STRONA: 12

### SARS-CoV-2

rozmowa z dr. inż. Karolem Tuśnio,  
Siemens

STRONA: 14

### Zarządzanie bezpieczeństwem i ochrona danych osobowych w czasie pandemii

tekst Aleksandra Kielbratowska, SEKA S.A.

STRONA: 16

### „Zamrożeni w pandemii” – czyli rzecz o tym, jak ważny jest content w czasach kryzysu

tekst Irena Jedzińska

STRONA: 18

### Ochrona i bezpieczeństwo

rozmowa z Elżbietą Rogowską – Wiceprezes  
Zarządu PW Krystian sp. z o.o.

STRONA: 20

### 6 kroków do bezpiecznego biura

tekst Weronika de Oliveira

STRONA: 24

#### STOPKA REDAKCYJNA

Wydawca: SEKA S.A.

ul. Paca 37, 04-386 Warszawa

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

www.seka.pl, seka@seka.pl

www.facebook.com/SEKAszkolenia

Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

Redaktor prowadzący: Maciej Mazerant

Współpraca: Konrad Mroczek, SEKA S.A.

Korekta: Piotr Drozdowicz

Okładka: zdjęcie Adam Niesciuruk / Unsplash.com

Realizacja: www.pcontent.pl



## Szanowni Państwo!

Jak zorganizować pracę firmy/zakładu w warunkach obostrzeń sanitarnych? To pytanie zadaje sobie większość szefów większych i mniejszych przedsiębiorstw. Umiejętne rozpoznanie nie tylko zagrożeń, ale i szans związanych z nową sytuacją, w jakiej się znaleźliśmy, to klucz do przetrwania, a może i... sukcesu.

Podział na pracę biurową i produkcyjną nabral nowego znaczenia. Tę pierwszą pozornie da się wykonywać z domu, ale tej drugiej – zdecydowanie nie. Czas „lock downu” pokazał, że praca w domu nie jest wolna od wad i zagrożeń. Firmy powracają do biur, organizując środowisko pracy tak, aby stworzyć bezpieczne i higieniczne warunki. Firmy produkcyjne reorganizują struktury, aby w przypadku zagrożenia wyłączyć z pracy jak najmniejszą liczbę osób, zachowując zdolność produkcyjną.

Patrząc na to wszystko z boku, można zaryzykować stwierdzenie, że dzięki pandemii bezpieczeństwo i higiena pracy weszły na wyższy poziom. Wzrosła świadomość pracowników dotycząca bezpiecznych zachowań w miejscu pracy, a w konsekwencji – samokontrola. Czy uda się ten stan utrzymać? Czy „wirus” nauczy nas dbania o siebie oraz innych również po zakończeniu pandemii? Czas pokaże.

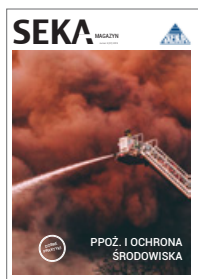
W aktualnym numerze magazynu SEKA podejmujemy temat pracy w warunkach obostrzeń sanitarnych. Rozmawiamy z przedstawicielami znanych firm, które wdrożyły działania i procedury mające na celu minimalizowanie zagrożeń związanych z rozprzestrzenianiem wirusa.

Dobre praktyki to ważny element misji edukacyjnej naszego wydawnictwa. Jestem przekonany, że treści, które przygotowaliśmy, będą dla Państwa inspiracją do działania, zmian i rozwoju w tej niełatwej rzeczywistości społeczno-gospodarczej.

Zapraszam do lektury najnowszego wydania magazynu SEKA!

*Maszewski*

Marek Maszewski  
Dyrektor Działu Nadzoru SEKA S.A.



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



# Zespoły rozproszone

*W wielu branżach spotykamy się z tym pojęciem, nawet nie zdając sobie do końca sprawy z tego faktu. Wszystkie organizacje, które mają zespół „rozsiany” po świecie, pracują właśnie na zasadach rozproszenia. Stosuje się go w kilku celach. Jednym z nich jest ograniczenie kosztów firmy. Łatwiej znaleźć specjalistę w rejonie, który nas akurat interesuje, niż wysłać osobę z centrali.*

TEKST: Agnieszka Kępka ZDJĘCIE: Tyler Franta / Unsplash

Kolejny cel to zapewnienie organizacji jak najlepszych specjalistów. Może się okazać, że osoba, na której nam bardzo zależy, mieszka na drugim końcu świata i nie planuje zmieniać swojej lokalizacji. Koniecznie potrzebujemy jednak właśnie tej osoby do realizacji projektu. Wtedy z pomocą przychodzą nam nowe technologie i obecne możliwości. Możemy nawiązać współpracę z tą osobą bez konieczności jej przeprowadzki. Wszystkie kontakty mogą się odbywać w pełni drogą elektroniczną.

Przy tym wszystkim należy pamiętać, że zespoły rozproszone pracują na takich samych zasadach jak zespoły projektowe – z tą małą różnicą, że utrzymują kontakt wirtualny, często nigdy się nie widząc na żywo. Zdarza się również, że tylko jeden z zespołów firmy charakteryzuje się rozproszeniem, gdyż jego specyfika tego wymaga (często są to zespoły sprzedażowe albo zajmujące się szeroko pojętym IT), a cała reszta firmy jest scentralizowana.



Dzięki takiej pracy zapewniamy firmie szerokie podejście do tematu i często wielokulturowe spojrzenie na dany proces, co daje przewagę konkurencyjną na rynku. Poza tym idziemy z „duchem czasu”. Obecnie coraz częściej podczas rekrutacji istotnym dla pracowników faktem jest możliwość wykonywania pracy z domu.

Pamiętajmy jednak, że zespoły rozproszone to spore wyzwanie dla managera, który mierzy się z trudnymi kwestiami zarządzania zespołem, kontroli, delegowania zadań, a także utrzymywania motywacji w zespole.

Pamiętajmy, że cały mechanizm skupia się na trzech ważnych aspektach: ZESPOLE, z którym pracujemy, realizowanym PROCESIE oraz NARZĘDZIACH, z jakich korzystamy. Pomyślmy zatem nad całym procesem – od zatrudnienia po realizację procesu.

#### **Co musisz wiedzieć?**

Na początek pomyśl o właściwym doborze ludzi do zespołu. Weź pod uwagę ich możliwości pracy zdalnej. Pamiętaj, że musisz ufać swoim pracownikom, więc zatrudniając kogoś ze świadomością, jak będzie wyglądała jego praca, postaraj się wybrać takie z jego cech, które utwierdzą Cię w przekonaniu, że to odpowiednia osoba. Pamiętaj – możliwości pracy zdalnej dają nam ten przywilej, że możemy szukać odpowied-

***Pamiętajmy jednak, że zespoły rozproszone to spore wyzwanie dla managera, który mierzy się z trudnymi kwestiami zarządzania zespołem, kontroli, delegowania zadań...***

niej osoby nawet na drugim końcu świata. Stawiaj na wysokie kompetencje komunikacyjne oraz otwartość w myśleniu i działaniu. Twoim zadaniem jest budowanie przestrzeni do innowacji i kreatywnego działania.

#### **Jak motywować?**

W całym procesie ogromną rolę odgrywa umiejętność motywowania pracowników.

Należy pamiętać, że każdego motywuje coś innego. Mamy dwa rodzaje motywacji:

- wewnętrzną, czyli tą, która płynie z indywidualnych potrzeb jednostki: chęci samorozwoju, zapewnienia realizacji swoich podstawowych potrzeb;
- zewnętrzną, czyli system nagród i kar, jakie stosujemy w odniesieniu do danego pracownika. Motywacja zewnętrzna może być pozytywna – oparta na systemie nagród albo negatywna – oparta na systemie kar. Ten drugi rodzaj „motywacji” nazywany jest również motywacją ujemną, gdyż wywołuje u pracownika strach przed utratą pracy, stanowiska lub wynagrodzenia, a co za tym idzie motywuje jedynie do działań dążących do uniknięcia kary, a nie do aktywnego pozytywnego działania.

Aby zespół nie tracił motywacji do działania, należy w odpowiedni sposób zdefiniować jego cele i rozpisać plan działania tak, aby każdy z członków zespołu wiedział, za jaką część odpowiada. Pamiętajmy – cel musi być jasno i precyzyjnie określony. Musimy wiedzieć, do czego zmierzamy. Po ustaleniu celu należy rozpisać poszczególne zadania w projekcie i przypisać kluczowe role poszczególnym członkom zespołu – tak, żeby każdy pracownik wiedział, za co odpowiada oraz do kogo ma się zwracać z poszczególnymi tematami. Następnie wyznaczamy w projekcie „kamienie milowe”, a te z kolei dzielimy na zadania dla poszczególnych członków i określamy czas, w jakim mają zostać zrealizowane. W ten sposób mamy jasno określone zakresy odpowiedzialności,

*Warto raz na jakiś czas spotkać się fizycznie w jednym miejscu. Wpływa to bardzo pozytywnie na budowanie relacji wewnątrz zespołu.*

a co za tym idzie pracownicy mają jasność w kwestii swoich zadań. Wpływa to na ich pozytywną motywację i chęć zaangażowania się w proces. Dobrą praktyką jest, aby cały zespół aktywnie uczestniczył w stawianiu kamieni milowych. Dzięki temu będziemy wiedzieli, kto i w jakim zakresie czuje się najmocniejszy. Ponadto zespół będzie miał pełną świadomość, jak ważne jest zadanie każdej z osób i jak wpływa na całość realizacji projektu. Pracownik musi wiedzieć, że doceniamy jego pracę i wkład w realizację projektu. Można do tego użyć różnych aplikacji, które wprowadzą również pewne „rozluźnienie”, np. HeyTaco lub Bonusly.

### **Komunikacja w zespołach rozproszonych Co możesz zrobić?**

Warto raz na jakiś czas spotkać się fizycznie w jednym miejscu. Wpływa to bardzo pozytywnie na budowanie relacji wewnątrz zespołu. Jeżeli nie ma możliwości częstszych spotkań, można zrealizować np. zamknięcie projektu w postaci warsztatu.

Jeżeli nie uda się zrealizować takiego spotkania, dobrze jest przynajmniej raz w tygodniu zrobić spotkanie on-line, tak żeby wszyscy mogli się zobaczyć. Z badań wynika, że bezpośredni kontakt między pracownikami zwiększa ich zaangażowanie i poprawia komunikację, gdyż w swojej świadomości są elementem większej całości.

Pracę w rozproszeniu ułatwiają nam również nowe technologie. Możemy łatwiej zarządzać całym projektem w sposób przejrzysty. Potrzebujemy współdzielonego dysku, dzięki czemu każdy pracownik w dowolnym momencie będzie miał dostęp do planów projektu oraz do dokumentów z poszczególnych jego etapów. Takie możliwości daje np. aplikacja Microsoft Teams, dzięki której możemy stworzyć poszczególne zespoły projektowe mające dostęp jedynie do swoich zasobów, a my jako koordynatorzy możemy mieć wgląd w działania kilku podległych nam zespołów. Aplikacja jest również wyposażona w czat oraz możliwość wideokonfe-

rencji. Możemy skorzystać ze wspólnego kalendarza, gdzie każdy będzie umieszczał swoje wolne godziny, w których będzie można się połączyć. W ten sposób da się zaplanować spotkania nawet na kilka miesięcy naprzód. Aplikacji wspomagających zarządzanie projektem mamy obecnie bardzo dużo. Od podstawowych typu Trello po bardziej zaawansowane jak Asana. Do komunikacji firmy wykorzystują Teams, GoogleTalk czy Slack. Możliwości jest wiele, w zależności od potrzeb danej firmy.

Istotnym elementem kultury organizacyjnej oraz pracy w zespołach rozproszonych są kwestie multikulturowości organizacji. Pracując z ludźmi rozlokowanymi po całym świecie, musimy brać pod uwagę takie czynniki jak kulturę, z jakiej się wywodzą, ich przyzwyczajenia czy przekonania. Każda narodowość ma swoje cechy charakterystyczne, które musimy uwzględniać przy współpracy z jej przedstawicielami. Polski pracownik ma inne oczekiwania i standardy pracy niż np. jego kolega z Włoch czy z Niemiec. Różnice zauważamy już na poziomie komunikacji. Każdy świadomy manager powinien pamiętać o takich aspektach. Pracownicy z różnych kultur różnie będą podchodzili do realizacji zadań, planowania i komunikowania celów. Często niesie to za sobą możliwość wystąpienia pewnego rodzaju nieporozumień, nieporozumień lub sporów. I tu pomaga to, o czym wspominaliśmy, czyli postawienie jasnych, dobrze sprecyzowanych celów, które są jednocześnie realne. W sytuacji różnic nie zakładajmy od razu złej woli pracownika. Warto zastanowić się, czy aby na pewno tę samą kwestię postrzegamy w ten sam sposób. Multikulturowość ma również swoje zalety, gdyż daje nam możliwość czerpania inspiracji i doświadczeń z innych kultur. Każdy ma jakąś wyjątkową cechę, na którą należy zwrócić uwagę i postarać się ją wykorzystać w procesie. Istotnym jest, aby być otwartym na wielokulturowy zespół.

Praca w zespołach rozproszonych staje się w obecnych czasach standardem.

Warto jednak się do niej odpowiednio przygotować. Skupiając się na trzech aspektach – PROCESIE, LUDZIACH i NARZĘDZIACH – możemy zrealizować każdy zakładany projekt.



**Agnieszka Kępka**

Zastępca dyr. Oddziału ds. szkoleń  
kom. 516 392 676  
agnieszka.kepka@seka.pl  
SEKA S.A. Oddział w Warszawie



Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

# Zarządzanie bezpieczeństwem



ZGODNOŚĆ  
Z RODO  
GRY DECYZYJNE  
WDROŻENIE  
PROCESÓW  
RODO



Aleksandra Kielbratowska

Menedżer Działu Zarządzania  
Bezpieczeństwem SEKA S.A.  
tel. 22 517 88 04  
kom. 506 279 187  
aleksandra.kielbratowska@seka.pl

SEKA.pl

# Bezpieczeństwo to wartość nadrzędna

Realizujemy Politykę „Zero Harm”

KGHM POLSKA MIEDŹ S.A., dążąc do zminimalizowania zagrożeń dla pracowników, lokalnych społeczności i środowiska naturalnego. Rozmowa z Agnieszką Ryżewską, Kierownikiem Wydziału HR Business Partnerów KGHM Polska Miedź S.A.

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant

ZDJĘCIA: materiały promocyjne KGHM POLSKA MIEDŹ

**Są Państwo liderem w produkcji miedzi i srebra, dużym pracodawcą, a tym samym firmą, na której spoczywa ogromna odpowiedzialność nie tylko za pracowników, ale również za całe otoczenie biznesowe. W jaki sposób zareagowali Państwo w obliczu wyzwania, jakim stała się pandemia?**

Bezpieczeństwo to wartość nadrzędna w KGHM, wpisana w DNA firmy. Bardzo szybko powołaliśmy sztab kryzysowy w Spółce. Zaczęliśmy analizować scenariusze i nasze działania już w lutym 2020. Ruszyliśmy z szeroką kampanią informacyjną na temat zagrożeń, które niesie za sobą wirus. Kluczowy stał się bieżący kontakt z pracownikiem. Uruchomiliśmy skrzynkę mailową oraz całodobową infolinię dedykowaną pracownikom Spółki i ich rodzinom. To miejsca, które umożliwiają pozyskanie informacji o zasadach postępowania, zgłaszanie swoich uwag, pomysłów, weryfikację faktów. Narzędzia działają do dzisiaj. Dodatkowo pracownikom, którzy ukończyli 65. rok życia, jako grupie wysokiego ryzyka daliśmy możliwość pracy zdalnej lub – jeśli charakter pracy na to nie pozwalał – pozostania w domu z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Do odwołania wstrzymano wszystkie delegacje oraz udział w konferencjach i szkoleniach. Wdrożone zostały procedury działania w przypadku zgłoszenia lub podejrzenia zarażenia. Wielokrotnie nasze decyzje o samoizolacji uprzedzały decyzje Sanepidu, żeby minimalizować ryzyko zarażenia innych pracowników. W kolejnym kroku wprowadzono pomiar temperatury przy użyciu kamer termowizyjnych. Zmniejszyliśmy liczbę osób przewożonych w autobusach pracowniczych i osób w górniczych kłatkach zjazdowych.



Dezynfekcja

Ograniczyliśmy też możliwość kontaktu pracowników z różnych zmian. W przypadku pracowników biurowych wprowadziliśmy możliwość pracy zdalnej z rotacją kluczowych pracowników. Z tą samą czujnością, co na początku, lecz już z większą wiedzą działamy teraz – czasem niestandardowo. Chcąc chronić naszą społeczność, dbamy o bezpieczne powroty pracowników z urlopów, analizując miejsca, w których odpoczywają i w razie potrzeby odsyłamy ich do samoizolacji lub na testy.

Wprowadziliśmy szereg procedur, które wpłynęły na bezpieczeństwo pracowników przy jednoczesnym zachowaniu ciągłości produkcji, a co za tym idzie stabilności zatrudnienia.

## Proszę opowiedzieć o programie „Zero szkód”.

Bezpieczeństwo jest dla Spółki wartością nadrzędną, wobec czego realizujemy Politykę „Zero Harm” KGHM POLSKA MIEDŹ S.A., dążąc do zminimalizowania zagrożeń dla pracowników, lokalnych społeczności i środowiska naturalnego. Pracownicy kopalń i hut pracują w trudnych



**DZIAŁAMY  
DBAMY  
CHRONIMY**




### Jak zmieniło się podejście do bezpieczeństwa w kontekście obostrzeń sanitarnych?

Pracownicy wyposażeni są w środki ochrony osobistej. Zapewniamy stały dostęp do środków higieny oraz płynów do dezynfekcji. Trwa systematyczna dezynfekcja wspólnych przestrzeni na terenie Oddziałów, prowadzona w przerwach między zmianami. Dezynfekcje w kopalniach obejmują m.in. wejścia, klatki zjazdowe, łazienki, regały z aparatami, lampownie, autobusy pracownicze, punkty wydawania napojów. Zamówiono sprzęt do ozonowania, przystosowany do kubatury pomieszczeń w oddziałach KGHM. Wykorzystując pomysł pracowników w ZG Rudna, zamontowano specjalne kurtyny izolujące załogę podczas zjazdu i wyjazdu. Stołówki pracownicze sprzedają jedzenie wyłącznie na wynos. Została też ograniczona liczba osób wchodzących na teren kantin.

### Które stanowiska pracy wymagały najwięcej zmian i wdrożenia nowych procedur?



 Kamery termowizyjne

warunkach, w których występuje kilkadziesiąt zagrożeń. Najistotniejsze dla życia i zdrowia pracowników w kopalniach KGHM są zagrożenia naturalne. Traktując bezpieczeństwo pracowników jako priorytet, podejmujemy szereg działań prewencyjnych i zabezpieczających, m.in. w zakładach górniczych prowadzone są systematyczne obserwacje sejsmologiczne z wykorzystaniem rozbudowanej sieci stanowisk sejsmicznych, obejmujących swym zasięgiem wszystkie rejony i pola eksploatacyjne kopalń. Spółka realizuje zintegrowany model zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Pandemia i wdrażane działania już od pierwszych chwil pokazały wyraźnie, że KGHM angażuje się w kwestie bezpieczeństwa, odważnie podejmując często niestandardowe decyzje.

### Kamery termowizyjne





▲ Nitrosept – płyn do dezynfekcji

Dla KGHM człowiek jest najważniejszy, wobec czego chronimy całą załogę. Procedury, które wdrożyliśmy, zastrzegając reżim sanitarny, dotyczą wszystkich stanowisk pracy – na powierzchni i pod ziemią. Wprowadziliśmy wczesną prewencję w oparciu o wytyczne Sanepidu oraz zalecenia GIS. Działania te, wspierane przez wewnętrzną komunikację i edukację, przy tak dużej organizacji okazały się kluczowe. Miały na celu zapewnić nam wszystkim bezpieczeństwo i – co najważniejsze – wciąż się sprawdzają.

**W jaki sposób firma włączyła się w działania wspierające walkę z pandemią poza firmą?**

KGHM w tym szczególnie trudnym czasie włączył się w walkę z pandemią. Grupa Kapitałowa KGHM działa w tym obszarze od momentu pierwszego przypadku koronawirusa. I tak NITROERG zajmujący się produkcją ładunków wybuchowych uruchomił błyskawicznie linię technologiczną do produkcji płynu biobójczego. Fundacja KGHM Polska Miedź przekazała z końcem marca 20 tysięcy litrów płynu do dezynfekcji Nitrosept szpitalom, hospicjom i innym placówkom medycznym na terenie całej Polski. Spółki KGHM ZANAM, MERCUS Logistyka i Zagłębie Lubin rozpoczęły produkcję masek i fartuchów ochronnych. Uszyte i wysterylizowane środki ochrony osobistej trafiają do najbardziej potrzebujących. W marcu 2020 r. Fundacja KGHM przekazała ponad 1,2 mln zł na zakup sprzętu niezbędnego do ratowania zdrowia i życia, w tym respiratory, testy, dozowniki tlenowe. Pomoc trafiła do Szpitala MCZ w Lubinie i Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Legnicy.

▼ Maseczki



**Czy i jak zmieni się funkcjonowanie firmy w przyszłości? Jakie rozwiązania organizacyjne pozostaną, ponieważ się sprawdziły w obecnej sytuacji, a które znikną i dlaczego?**

Trudno powiedzieć, jak długo potrwa zagrożenie epidemiczne i jak będą wyglądać ostateczne procedury w firmie. Do tej pory nasze działania się sprawdziły, niemniej cały czas szukamy pomysłów i rozwiązań, które pozwolą nam jeszcze lepiej przygotować się do obecnej rzeczywistości, ponieważ trudno mówić tutaj o stanie przejściowym. Na ten moment działamy efektywnie, współpracując odpowiedzialnie dla dobra wszystkich.



**Agnieszka Ryżewska**

Kierownik Wydziału HR  
Business Partnerów  
KGHM Polska Miedź S.A.  
Socjolog, Trener biznesu  
Kompletny HR-owiec.  
Zdołała szerokie doświadczenie  
w obszarze HR, pracując zarówno

w obszarze wynagrodzeń i kontrolingu personalnego, jak również przy budowaniu programów rozwojowych pracowników.

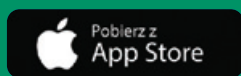
# Weź <sup>innogy</sup> go! i jedź bez spalin

Wypróbuj jedyny w 100% elektryczny  
car sharing w Warszawie.

**Odbierz 20 zł** na pierwsze przejazdy



Pobierz aplikację innogy go!



Podczas rejestracji wpisz  
kod promocyjny **SEKA**



innogy

Kod jest ważny do 30.11.2020 r. 14 dni od momentu wprowadzenia go do aplikacji.  
Regulamin promocji dostępny na [innogygo.pl](http://innogygo.pl)



jest cichy



jest ekologiczny



jeździ bus pasem

# Miliony przesyłek **dziennie**

*Jak w każdej nowej sytuacji, na początku pojawia się element niepewności. Nie inaczej było w przypadku COVID-19, ale angażowanie pracowników jest jednym z kluczowych elementów kultury Amazon – również podczas pandemii. Rozmowa z Waldemarem Górakiem, regionalnym menedżerem ds. BHP Amazon.*

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant

ZDJĘCIE: Christian Wiediger / Unsplash

## **Amazon to miliony przesyłek dziennie, mnóstwo operacji, tysiące ludzi. W jaki sposób firma na co dzień dba o bezpieczeństwo swoich pracowników?**

Bezpieczeństwo naszych pracowników (a zatrudniamy w Polsce ponad 16 000 osób) jest dla nas najwyższym priorytetem. Wdrożyliśmy ponad 150 istotnych zmian i zabezpieczeń, które mają na celu wsparcie naszych zespołów, m.in. udostępniamy maseczki ochronne, mierzymy temperaturę ciała wszystkich osób wchodzących do budynku za pomocą kamer termowizyjnych, zwiększyliśmy częstotliwość i intensywność sprzątanania i dezynfekcji, a także dbamy, żeby wszyscy zachowywali bezpieczną odległość min. 2 metrów.

## **Pandemia okazała się dużym wyzwaniem dla wielu branż. Z licznych analiz wynika, że branża e-commerce rozkwitła... Czy odbyło się to bezproblemowo?**

Zakupy online stają się coraz popularniejsze – zarówno w Polsce, jak i na świecie. Dotyczy to wszystkich branż. W czasie ścisłej kwarantanny nadawaliśmy najwyższy priorytet zamówieniom na żywność i produkty higieniczne, w związku z czym inne zamówienia mogły mieć wydłużony czas realizacji. Nie odnotowaliśmy jednak jakichś szczególnych utrudnień. Cały czas dbaliśmy przede wszystkim o bezpieczeństwo naszych pracowników.

## **E-commerce nie obędzie się bez pracy ludzkich rąk. W jaki sposób zadbał Państwo o bezpieczeństwo pracowników w tym trudnym czasie?**

Od początku wybuchu epidemii ściśle współpracujemy ze służbami odpowiedzialnymi za ochronę zdrowia, aby aktywnie reagować na ich zalecenia. Przykładowe działania, które podjęliśmy w związku z zagrożeniem epidemicznym, to:

- wprowadzenie procesu mierzenia temperatury ciała przy pomocy kamer termowizyjnych u wszystkich osób wchodzących do budynku;
- zwiększenie częstotliwości i intensywności sprzątanania, regularna dezynfekcja wszystkich powierzchni;
- maseczki ochronne dla wszystkich pracowników, wprowadzenie licznych dozowników z płynem dezynfekującym;
- przypominanie pracownikom o częstym myciu rąk wodą z mydłem przez co najmniej 30 sekund;
- zobowiązanie wszystkich pracowników do pozostania w domu i zwracania się o pomoc medyczną, jeśli się źle poczują;
- zwiększenie liczby autobusów, aby pracownicy mogli zachować bezpieczny dystans od siebie podczas podróży do i z miejsca pracy, oraz ozonowanie autobusów;
- przeorganizowanie stołówek pracowniczych tak, aby zwiększyć przestrzeń pomiędzy osobami do min. 2 metrów,
- rezygnacja ze spotkań organizacyjnych z pracownikami, rozpoczęcie zmian zostało rozłożone w czasie, zmieniono harmonogram przerw i wydłużono czas ich trwania tak, aby wszyscy zdążyli skorzystać z wydawanych przez pracodawcę bezpłatnych posiłków, pomimo zredukowanej liczby miejsc w stołówkach;
- tymczasowe ograniczenie kontroli osobistej pracowników przy wyjściu w celu zapobiegania gromadzeniu się osób blisko siebie,



- przygotowanie procesu zgłaszania potencjalnych przypadków COVID-19 w ramach Amazon oraz do zewnętrznych instytucji;
- rozmowy rekrutacyjne online, a podróże służbowe ograniczone do minimum.

**Czy ludzie pracujący w firmie mieli problem z akceptacją nowych wytycznych i procedur? Czy trzeba ich było przekonywać? Jeżeli tak, to w jaki sposób?**

Jak w każdej nowej sytuacji, na początku pojawia się element niepewności. Nie inaczej było w przypadku COVID-19, ale angażowanie pracowników jest jednym z kluczowych elementów kultury Amazon – również podczas pandemii. Zaprosiliśmy ochotników, aby wsparli nas w programie audytowania. Spotkało się to z pozytywnym odzewem i każdy z budynków ma grupę pracowników nazywanych Ambasadorami BHP, którzy nie tylko zgłaszają obszary do poprawy, ale również rozmawiają i edukują współpracowników. Efektywna komunikacja i zaangażowanie pracowników pomogły nam wytłumaczyć zagrożenia i wynikające z nich środki zapobiegawcze.

**W trudnych czasach sięga się po działania optymalizacyjne. Często są to innowacyjne rozwiązania, które zmieniają funkcjonowanie firmy. Co można nazwać takim działaniem w Państwa przypadku?**

Najważniejsze zmiany w Amazon wprowadzone w związku z sytuacją epidemiczną dotyczą bezpieczeństwa i warunków pracy naszych pracowników. Takim rozwiązaniem

*W czasie ścisłej kwarantanny nadawaliśmy najwyższy priorytet zamówieniom na żywność i produkty higieniczne, w związku z czym inne zamówienia mogły mieć wydłużony czas realizacji.*

jest np. wprowadzenie procesu mierzenia temperatury ciała przy pomocy kamer termowizyjnych u wszystkich osób wchodzących do budynku. Wprowadziliśmy również wiele zmian, aby móc skutecznie dotrzeć do pracowników z informacją o tym, jak się stosować do nowych restrykcji. Komunikację z pracownikami dział HR prowadzi za pośrednictwem różnorodnych narzędzi, takich jak tablice, plakaty czy treści wyświetlane na ekranach TV. Korzystamy też regularnie z radiowęzła, a od niedawna także aplikacji mobilnej. Poza tym rozpoczęliśmy nowe rekrutacje – cały proces zatrudnienia, w tym szkolenia dla przyszłych pracowników, jest prowadzony online.

**Przyszłość branży w kontekście zawirowań, jakich doświadczyliśmy, to...?**

Zakupy online – niezależnie od pandemii – stają się coraz popularniejsze zarówno w naszym kraju, jak i na całym świecie, dlatego spodziewamy się, że w dłuższym okresie popyt na nasze usługi będzie coraz większy.



**Waldemar Górak**

Regionalny menedżer  
ds. BHP Amazon  
Bielany Wrocławskie

# SARS-CoV-2

*Wraz z pojawieniem się pandemii stało się jasne, że rozwiązania technologiczne i urządzenia, które dotychczas nie były potrzebne, teraz muszą się stać bardziej rutynowo stosowane.*

*Rozmowa z dr. inż. Karolem Tuśnio.*

ROZMAWIAL: Maciej Mazerant  
ZDJĘCIE: Cheng Feng / Unsplash.com

**Jako firma zajmująca się tworzeniem rozwiązań wspierających branżę ochrony zdrowia mieli Państwo w ostatnim czasie potężne wyzwanie... Odpowiedzieć na potrzeby rynku przy zachowaniu bezpieczeństwa pracowników. W jaki sposób zadbał Państwo o oba aspekty?**

Przygotowanie się do nowego wyzwania, jakim jest pandemia COVID-19, nie było łatwym zadaniem. W pierwszej kolejności konieczna była aktualizacja i opracowanie nowych procedur dla wszystkich pracowników. Pracownicy terenowi (Inżynierowie Serwisu oraz Specjaliści ds. Aplikacji) otrzymali nowe wytyczne odnośnie do sposobu pracy oraz zastosowania środków ochrony osobistej. Dla wszystkich pracowników prowadzone były szkolenia poszerzające wiedzę dotyczącą prawidłowego korzystania ze środków ochrony osobistej (prawidłowe ubieranie i zdejmowanie kombinezonu ochronnego). Do życia powołany został Sztab Kryzysowy, który w przypadku zgłoszeń od klientów decydował o zakresie prac i o tym, jakie środki ochrony osobistej mają być zastosowane podczas działań serwisowych. Pracownicy Działu Sprzedaży, by ograniczyć ryzyko ewentualnego zakażenia wirusem SARS-CoV-2, większość swoich działań przenieśli na płaszczyznę on-line. Pracownicy biurowi rozpoczęli pracę zdalną i rotacyjną. Ostatecznie dla wszystkich pracowników przygotowany został szereg wykładów o wirusie SARS-CoV-2 oraz pandemii COVID-19 i sposobach na ograniczenie możliwości zakażenia.

**Wiele firm stanęło przed podobnym problemem. W jaki sposób zadbać o bezpieczeństwo pracowników i zachować ciągłość działalności? Czy jednym z elementów procedury bezpieczeństwa mogą być testy oraz jak je zaimplementować w funkcjonowanie firmy?**

Kroki, które musi podjąć dana organizacja w celu ochrony swoich pracowników, będą zależne od jej struktury. Dbanie o higienę (mycie rąk), noszenie środków ochrony osobistej (maseczki) i mierzenie temperatury (podczas wejścia do budynku biurowego czy produkcyjnego) to jedne z najważniejszych elementów w walce z pandemią COVID-19. Ponieważ prawie 50% zakażeń wirusem SARS-CoV-2 może przebiegać bezobjawowo, wskazane jest wykonywanie u pracowników molekularnych testów diagnostycznych. Pozwalają one monitorować obecny stan ich zdrowia. Zaleca się, by regularnie wykonywać testy u osób, które pracują w warunkach podwyższonego ryzyka (oddziały szpitalne). Testy serologiczne wykrywające przeciwciała są tylko uzupełnieniem dla testów molekularnych i dają nam jedynie informację o kontakcie z wirusem w przeszłości.

**Czy są urządzenia/rozwiązania technologiczne, które wspierają przeciwdziałanie zakażeniom?**

Wraz z pojawieniem się pandemii stało się jasne, że rozwiązania technologiczne i urządzenia, które dotychczas nie były potrzebne, teraz muszą się stać bardziej rutynowo stosowane. Różnego rodzaju automatyczne kurtyny dezynfekujące, bezdotykowe dyspensery na płyn dezynfekujący, monitoring temperatury to jedne z pierwszych urządzeń, jakie zaczęły się pojawiać w naszym otoczeniu. Pandemia COVID-19 przyspieszy automatyzację i digitalizację procesów we wszystkich sferach naszego życia. Będzie to dotyczyć nie tylko automatów do sprzątania i dezynfekcji, ale także wszelkich urządzeń, które pozwolą nam ograniczyć bezpośredni kontakt z osobami potencjalnie zakażonymi.

**Ile kosztuje kompleksowe przebadanie pracownika pod kątem SARS-CoV-2 oraz monitorowanie przebiegu COVID-19?**

Koszty badań diagnostycznych będą uzależnione od dwóch czynników: panelu badań, jaki został zaplanowany dla danej grupy pracowników i umowy z dostawcą rozwiązań diagnostycznych. Podstawowym badaniem dla osób pracujących w warunkach podwyższonego ryzyka lub wracających do pracy po urlopie wakacyjnym powinien być test molekularny. Tylko takie badanie pozwoli wykryć aktywne zakażenie, zwłaszcza u chorych bezobjawowo. Testy molekularne wykrywające SARS-CoV-2 są refundowane. Cena takiego testu (bez robocizny) w hurcie oscyluje w granicach 40-60 zł za oznaczenie, więc ewentualny koszt pracodawcy będzie uzależniony od umowy z dostawcą rozwiązania.

## PRACA STACJONARNA W WARUNKACH OBOSTRZEŃ SANITARNYCH

Dla kontrastu testy serologiczne wykrywające przeciwciała skierowane przeciwko SARS-CoV-2 nie są refundowane, a informacja, jaką nam dają, jest retrospektywna. Testy serologiczne powiedzą nam bowiem, czy osoba badana miała kontakt z wirusem w przeszłości i czy może być potencjalnie mniej narażona na reinfekcję. Takimi testami mogą być objęci np. pracownicy ochrony zdrowia w celu ustalenia, kto mógł przejść takie zakażenie bezobjawowo w przeszłości. Średnia cena jednego oznaczenia serologicznego to 10 zł (cena samego testu).

**Czy testy to pierwszy z elementów procesu diagnostycznego? Jakie urządzenia wykorzystywane są w diagnostyce i leczeniu chorych?**

Diagnostyka chorych na COVID-19 jest procesem dość złożonym i zależy od tego, czy leczenie przebiega w warunkach domowych, czy szpitalnych. By wykonać test molekularny, potrzebny jest termocykleryk pozwalający na przeprowadzenie reakcji Real-Time PCR. Diagnostyka serologiczna wykonywana jest głównie na zautomatyzowanych analizatorach immunochemicznych. W przypadku leczenia szpitalnego w ciężkich przebiegach COVID-19 konieczne jest wykonanie diagnostyki obrazowej pozwalającej ocenić stan płuc chorego – tomografia komputerowa lub RTG.

**Test wykazał wynik pozytywny... Kiedy pracownik może wrócić do wykonywania obowiązków służbowych? I czy koledzy mogą być spokojni o swoje zdrowie?**

Wszystko zależy od rodzaju testu. Dodatni wynik testu molekularnego świadczy o tym, że pracownik jest nosicielem, może zarażać i niezwłocznie powinien być skierowany na kwarantannę. Kwarantannie i badaniu molekularnemu powinni zostać poddani wszyscy pracownicy, którzy mieli kontakt z chorym. Pracownicy mogą uzyskać dodatni wynik testu molekularnego dopiero po 6-10 dniach od kontaktu z chorym. Powrót do wykonywania obowiązków służbowych jest możliwy jedynie po uzyskaniu ujemnego wyniku testu molekularnego.

W przypadku uzyskania dodatniego wyniku testu serologicznego wskazane jest wykonanie testu molekularnego, by wykluczyć aktywne zakażenie (przeciwciała mogą pojawiać się po 10-14 dniach od zakażenia). Ujemny wynik testu molekularnego i dodatni testu serologicznego świadczą o przebiegu zakażenia w przeszłości.



**SIEMENS**  
Healthineers

**dr inż. Karol Tuśnio**

Specjalista ds. Aplikacji i Produktu, odpowiedzialny za wdrożenia rozwiązań z zakresu diagnostyki laboratoryjnej i molekularnej. Doktor biotechnologii.

# Zarządzanie bezpieczeństwem i ochrona danych osobowych w czasie pandemii

*W ostatnim czasie mieliśmy do czynienia z inną rzeczywistością. Dziś, kiedy już potrafimy w niej funkcjonować, możemy zastanowić się nad tym, jak polepszyć naszą pracę tak, aby dane osobowe, które przetwarzamy, były odpowiednio zabezpieczone.*

TEKST: Aleksandra Kiełbratowska  
ZDJĘCIE: Markus Winkler / Unsplash

Praca zdalna była dla nas ogromnym wyzwaniem. Jednak nie wszystkie podmioty poradziły sobie z nią bez uszczerbku dla ochrony danych osobowych. Czy pandemia miała wpływ na wycieki danych, które zdarzyły się na przełomie minionych kilku miesięcy? Poniżej przykłady wycieków danych:

## **SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie**

W kwietniu do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych wpłynęło zawiadomienie o naruszeniu ochrony danych osobowych. Naruszenie polegało na uzyskaniu dostępu do danych osobowych podczas ataku na dwie uczelnie: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie (SWPS) oraz szkołę wyższą Collegium Da Vinci w Poznaniu. Obie uczelnie wykorzystują w działalności budynek należący do Collegium Da Vinci. Szkoła ta jest jednocześnie administratorem sieci komputerowej w budynku. Jak zgłoszono, do zdarzenia doszło w wyniku uzyskania loginu i hasła administratora przez atakującego. Według informacji dostępnych administratorowi na dzień zgłoszenia naruszenia incydent polegał na ataku z wykorzystaniem oprogramowania typu ransomware.

SWPS poinformowało swoich studentów w wiadomości mailowej (fragment):

*Atak spowodował zaszyfrowanie wybranych serwerów w celu sparaliżowania działalności uczelni i uzyskania okupu w zamian za odblokowanie serwerów. Niezwłocznie rozpoczęliśmy naprawę systemów IT. Systemy działające w chmurze, takie jak Google czy Sona, nie zostały dotknięte awarią. Niestety z uwagi na fakt, że zaszyfrowane zostały także serwery backupowe, istnieje prawdopodobieństwo, że część danych na platformie Learn Online i na dyskach sieciowych została utracona.*

W komentarzu do sprawy SWPS wskazało, że w ataku chodziło o okup, a nie stricte kradzież danych osobowych, jednak z uwagi na to, że w niniejszej sprawie utracono integralność danych osobowych, SWPS zgłosiło ich naruszenie.



### Panek S.A.

Do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w kwietniu zgłoszono naruszenie polegające na uruchamianiu nowej witryny www. Do jej nowego folderu zostały skopiowane pliki starej witryny, choć nowy folder powinien być ukryty, a nie udostępniony. Zostało to zrobione przez pracownika firmy informatycznej bez wcześniejszej konsultacji i weryfikacji zawartości plików starej witryny. Pracownik firmy informatycznej popełnił błąd i nie ukrył plików. Publicznie dostępne były kopie bezpieczeństwa plików i baz danych. Naruszenie dotyczyło PANEK rent a car, a nie PANEK CarSharing.

Dane, które wyciekły:

- dane kont ok. 20 tysięcy klientów PANEK rent a car, zawierające takie pola jak imię, nazwisko, adres, numer telefonu, numer PESEL, adres e-mail, hasła. Ostatnie konto założone zostało w grudniu 2019 r.;
- dane tysięcy wypożyczeń pojazdów PANEK rent a car z okresu 2010–2014, zawierające takie pola jak imię, nazwisko, adres, numer telefonu, PESEL, adres e-mail klienta, miejsce i datę wypożyczenia oraz zwrotu pojazdu, cenę, opis pojazdu, a także adres IP klienta;
- dane ponad miliona wypożyczeń PANEK rent a car z lat 2014–2019, ale w ograniczonym zakresie (daty, miasta);
- dane firmowe takie jak konta pracowników, punkty obsługi, pojazdy, treść stron itp.;
- pliki serwera WWW, zawierające kod strony i dane konfiguracyjne (w tym hasła do baz danych, klucze certyfikatów, hasła do zewnętrznych systemów).

Działania, jakie zostały podjęte przez firmę:

- zablokowanie dostępu do folderów i plików;
- złożenie wstępnego zawiadomienia do Prezesa UODO;
- wynajęcie specjalistycznego podmiotu, który zweryfikuje przebieg incydentu i bezpieczeństwo danych osobowych.

### Politechnika Warszawska

W maju Politechnika Warszawska zawiadomiła Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych o wycieku danych. Wskazała, iż doszło do pobrania danych osobowych w wyniku nieuprawnionego dostępu do informacji poprzez złamanie zabezpieczeń jednej z platform edukacyjnych. Naruszenie zostało zgłoszone również innym podmiotom, takim jak policja, Zespół Reagowania na Incydenty Bezpieczeństwa Komputerowego: CSIRT GOV, CSIRT MON oraz CSIRT NASK.

Co więcej, Politechnika w ciągu ostatniego roku miała minimum trzy wycieki danych – o tylu wiemy. Naruszenia dotyczyły systemu do zdalnego nauczania „OKNO”, a także wycieku pliku SQL.

Plik SQL o rozmiarze 2,8 GB zawierał dane kandydatów na studia, pracowników i tysięcy studentów z kilku ostatnich lat. W pliku znajdowały się nazwiska, dane kontaktowe, numery ewidencyjne, hasła, a także dane z dokumentów,

**Praca zdalna była dla nas ogromnym wyzwaniem. Jednak nie wszystkie podmioty poradziły sobie z nią bez uszczerbku dla ochrony danych osobowych. Czy pandemia miała wpływ na wycieki danych, które zdarzyły się na przełomie minionych kilku miesięcy?**

które uczelnie na mocy prawa mogą zbierać.

Niestety w lipcu doszło do ponownego wycieku. Tym razem dane wyciekły z Wydziału Architektury i dotyczyły systemu Rekrutacja, czyli aplikacji na studia. Ujawnione dane osobowe to: PESEL, imię i nazwisko. Politechnika poinformowała podmioty danych o wycieku i zgłosiła sprawę do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

### Podsumowanie

Powyższe przykłady to tylko nieliczne naruszenia, które zdarzyły się w ostatnim „pandemicznym” czasie.

**Jakie więc działania powinni podjąć Administratorzy, by zminimalizować ryzyko?**

- Zabezpiecz systemy IT wykorzystywane do przetwarzania danych osobowych;
- Stosuj cykliczne testy bezpieczeństwa;
- Jeżeli możesz, zainwestuj w audyt IT i ochrony danych osobowych;
- Zapewnij pracownikom odpowiednie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych.



**Aleksandra Kielbratowska**

Menedżer Działu Zarządzania Bezpieczeństwem SEKA S.A.  
tel. 22 517 88 04  
kom. 506 279 187  
aleksandra.kielbratowska@seka.pl

# „Zamrożeni w pandemii” – czyli rzecz o tym, jak ważny jest content w czasach kryzysu

*Nie da się ukryć – wszyscyśmy utknęli. Na początku były dwa tygodnie. Całkowicie zamknięci w czterech ścianach, niektórzy z dostępem do ogródków przydomowych (szczęściarze!). Dotychczasowe życie się zatrzymało. Plany biznesowe zastygły, a budżety zostały na jakiś czas zamrożone. Cóż było począć?*

*„Eureka” – krzyknęliśmy wszyscy – przecież mamy Internet! Na szczęście był. Już. Życie przeniosło się właśnie tam. Marketing treści stał się królem.*

TEKST: Irena Jedzińska, ZDJĘCIE: Christin Hume / Unsplash

Pokwarantannowe skutki uboczne, jeśli można tak nazwać sytuację panującą obecnie w kraju, prawdopodobnie będziemy odczuwać jeszcze długo. Wiele przedsiębiorstw zamknęło się na zawsze. Niektóre wstrzymały na jakiś czas pracę, ale z zamiarem powrotu, inni zmniejszyli wydatki na reklamy i marketing, a jeszcze inni skorzystali z okazji!

## **Od dawna wiadomo, że kryzys może być szansą na rozwój.**

Należy uczyć się na błędach i wyciągać wnioski na przyszłość, a sprawdzone rozwiązania wdrożyć do codzienności już dziś. Przecież nikt nie spodziewał się koronawirusa, epidemii i kwarantanny. Czy możemy więc być pewni tego, że nie będzie innego wirusa, innej pandemii, innych kryzysów? Ten czas nauczył nas, że niestety – nie możemy. Wiem, brzmi złowieszczo, ale lepiej być przygotowanym, niż zaskoczonym.

## **Content is king!**

Internet rządzi się swoimi prawami, a przede wszystkim treścią. Dobrą treścią. Taką, która odpowiada na aktualne po-

trzeby odbiorców: uczy, tłumaczy, daje rozwiązania i wskazówki. A oprócz tego jest przyjazna środowisku, czyli tzw. robotom Googla.

Chcesz być widoczny w wyszukiwarkach? Chcesz być rozpoznawalny w mediach społecznościowych? Chcesz, by o Twojej marce mówiono w odpowiedni sposób i w „poprawnym” kontekście?

## **Pisz. Twórz treści. Buduj komunikację marketingową za pomocą contentu.**

A jeśli nie umiesz sam, to zainwestuj w specjalistów. Bez nich nie istniejesz. Bez contentu nie ma Ciebie i Twojej firmy w Sieci. A Sieć to życie.

Brzmi zbyt patetycznie, ale taka jest prawda. W kryzysie się ujawniła. Kto tego nie zrozumiał, nie skorzystał z okazji, prawdopodobnie zamarł gdzieś w odnętach Internetu. Zanim się odnajdzie, może minąć sporo czasu - cennego czasu, który wykorzysta konkurencja.



## **(Nie)Nowa treść COVID-owa**

I wykorzystywała. Internet zalała treść tzw. covid-owa.

Na forach i w grupach wrzało. Bez ustanku przewijają się pytania o kwestie dotyczące pracy i nauki na odległość. Jak korzystać ze sprzętów do kształcenia zdalnego? Która kamera jest do tego najlepsza? Jak ustawić odpowiednie światło? Który mikrofon wybrać? Jakie oprogramowanie nie będzie się zawieszało podczas wideokonferencji na 50 osób? Jak pracować i uczyć się w domu? Jak wytrzymać z domownikami w czterech ścianach? Do którego psychologa polecacie się udać, gdy pies zaczyna ze mną rozmawiać?

Były też i inne, bardziej przyziemne dylematy. Na jaki kolor pomalować ściany w całym mieszkaniu? Która kanapa jest wygodniejsza: ta ze sklepu „X” czy ta od producenta „ZZZ”? Gdzie kupić maseczki i rękawiczki jednorazowe? A także: czy wiecie, gdzie „rzucili” płyn dezynfekcyjny do rąk?

Z kolei na blogach, portalach, stronach firmowych i we wszystkich innych możliwych miejscach publikacji treści codziennie pojawiały się nowe porady, szkolenia, porównania sprzętów, rozmowy, wywiady, kursy. Wszyscy staliśmy się ekspertami, wykładowcami, sprzedawcami, niektórymi naukowcami. Pytanie tylko, komu się udało przebić przez tę gęstwinę informacji?

Marketingowiec, który wiedział, co i jak począć w tej sytuacji, a także miał na to budżet – na pewno to wykorzystał. Niby proste, prawda? Ale... diabeł tkwi w szczegółach.

Komunikacja marketingowa kierowana do odpowiedniej gru-

*Nikt nie spodziewał się koronawirusa, epidemii i kwarantanny. Czy możemy więc być pewni tego, że nie będzie innego wirusa, innej pandemii, innych kryzysów? Ten czas nauczył nas, że niestety – nie możemy. Wiem, brzmi złowieszczo, ale lepiej być przygotowanym, niż zaskoczonym.*

py odbiorców MUSI BYĆ sprawdzona, wiarygodna, stonowana i prosta w odbiorze. Teksty pisane na strony internetowe, blogi czy portale powinny zawierać wyróżniające się nagłówki i odpowiednio dobrane słowa kluczowe.

W tym momencie wkracza copywriter. Nie byle jaki, ale doświadczony. On wie, które źródła informacji są wiarygodne; wie, gdzie szukać fraz i słów kluczowych. Umie układać zdania i budować przekaz.

Marketingowiec i copywriter w czasach kryzysu to zestaw obowiązkowy. Działając wspólnie i przemyślanie, są w stanie sprawić, że Twoja firma zostanie dostrzeżona, odnaleziona i polubiona. A więc przetrwa każdy kryzys. Pamiętaj - Klienci podczas pandemii są wyłączeni w Internecie.

Wiesz, co to jest apteczka pierwszej pomocy?



### **Irena Jedzińska**

Z wykształcenia – dziennikarka, PR-owiec ze specjalizacją „kreacja wizerunku osób publicznych”, a także niedoszły politolog.  
Z zawodu – dziennikarka i copywriter, specjalistka

od content marketingu i social media, a także działań PR z zakresu kreowania wizerunku.

Z zamiłowania – pisarka („ona by tak chciała...”) bajek dla dzieci. Właścicielka agencji Kontentowa.pl

# Ochrona i bezpieczeństwo

*Mamy jeszcze wiele do zrobienia – przede wszystkim w sytuacji, kiedy liczba zarażonych osób wciąż rośnie.*  
*Rozmowa z Elżbietą Rogowską – Wiceprezes Zarządu PW Krystian sp. z o.o.*



ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant  
ZDJĘCIA: materiały promocyjne Krystian Sp. z o.o.

**Firma Krystian oferuje odzież ochronną i korporacyjną oraz środki ochrony osobistej dla firm z Polski i z zagranicy. Jak z Państwa obserwacji przebiega przygotowanie się firm do wyzwań, jakie niesie praca w okresie obstrzeżeń sanitarnych?**

W pierwszych dniach ogłoszonego stanu epidemicznego w kraju wielu pracodawców nie było przygotowanych na pojawiające się obstrzeżenia. Borykali się z licznymi wątpliwościami i problemami – nie tylko związanymi z brakiem dostępności na rynku środków ochrony, ale równocześnie z postawami własnych pracowników. Pracodawcy chcieli zapewnić ciągłość biznesu, a pracownicy bali się o swoje życie i zdrowie. Z biegiem czasu każdy wypracował swoje rozwiązania, dopasowane do charakterystyki firm i możliwe do wdrożenia.

My sami w naszej firmie wdrożyliśmy wiele działań mających na celu zabezpieczenie pracowników, w tym np.:

- budowaliśmy świadomość pracowników, informując o zagrożeniu i podjętych działaniach,
- zamknęliśmy firmę dla gości i sami również pracowaliśmy zdalnie,
- przekazywaliśmy pracownikom maseczki i rękawice,
- wprowadziliśmy pomiar temperatury przy wejściu pracowników do firmy,
- zamontowane zostały dodatkowe dozowniki z żelem antybakteryjnym,

- podzielono firmę na strefy i wprowadzono ograniczenie przemieszczania się pomiędzy nimi,
- przeorganizowaliśmy stanowiska pracy, zachowując dystans społeczny,
- wprowadziliśmy dezynfekcję hal produkcyjnych i ciągów komunikacyjnych.

Wiemy, że to nie jest koniec naszych działań. Mamy jeszcze wiele do zrobienia – przede wszystkim w sytuacji, kiedy liczba zarażonych osób wciąż rośnie. Przyszedł czas na weryfikację, czy wdrożone przez pracodawców procedury przynoszą zamierzony efekt. O ile wydaje się, że firmy odrobiły swoje zadania i wprowadziły liczne zabezpieczenia swoich pracowników, o tyle muszą je stale weryfikować, dostosowywać do warunków i jeszcze mocniej dbać o komunikację w firmie.

**W jaki sposób firma zareagowała na zwiększone zapotrzebowanie rynku na specjalistyczną odzież ochronną, która miała chronić przed nowym zagrożeniem?**

Dotychczas nasza firma zajmowała się produkcją odzieży ochronnej i roboczej wielokrotnego użytku, a resztę środków ochrony indywidualnej dobieraliśmy dla naszych klientów z szerokiej bazy producentów, których jesteśmy partnerem. Wszystkie z nich to firmy europejskie i amerykańskie, ale wiele sprowadza półprodukty z Azji. Dlatego łańcuchy dostaw zostały przerwane, a przy kilkusetpro-



*Przyszła czas na weryfikację, czy wdrożone przez pracodawców procedury przynoszą zamierzony efekt. O ile wydaje się, że firmy odrobiły swoje zadania i wprowadziły liczne zabezpieczenia swoich pracowników, o tyle muszą je stale weryfikować, dostosowywać do warunków i jeszcze mocniej dbać o komunikację w firmie.*

centowym wzroście zapotrzebowania towar po prostu stał się niedostępny. W pierwszych tygodniach pandemii siadaliśmy każdego dnia i rozdzielaliśmy sprawiedliwie to, czym dysponowaliśmy, między naszych stałych klientów, których produkcja stanęłaby bez tych środków, oraz między szpitale, które masowo się do nas zgłaszały ze względu na braki w środkach dla personelu medycznego.

Po pierwszych tygodniach wyjątkowej pracy działu zakupów część środków zaczęliśmy produkować sami, a część – sprowadzać od nowych dostawców, których moce produkcyjne zaczęły się odbudowywać.

**Prowadzą Państwo badania i wdrażają rozwiązania innowacyjne. Czy w kontekście ostatnich wydarzeń pracują Państwo nad produktem, który może pomóc w działalności firm i zwiększyć bezpieczeństwo pracowników?**

Na pewno jednym z ciekawszych rozwiązań są trudnopalne maski, których mogą używać pracownicy w miejscach zagrożonych wybuchem.

Nasz dział badań i rozwoju nieustannie ogląda nowe tkaniny, które pojawiają się na rynku i są określane jako chroniące przed Covid-19. Niestety żadna z nich nie przeszła jeszcze odpowiednich badań.

**Udzielają się Państwo społecznie, chociażby poprzez działanie w Koalicji Bezpieczni w Pracy. Na czym polega to zaangażowanie i jakie działania Państwo podejmują?**

Tak, jesteśmy członkiem założycielem Koalicji i od lat an-

gażujemy się w zwiększenie świadomości na temat BHP oraz nowych wyzwań w tym zakresie – zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Sztandarowymi już działaniami Koalicji są coroczne badania. W zeszłym roku koncentrowaliśmy się na aspektach psychospołecznych i mobbingu w pracy. Temat niestety przybiera na wadze, a wciąż pozostaje jeszcze słabo rozpoznany przez pracodawców. Tegoroczne badanie naturalnie dotyczy konsekwencji zmian w BHP i sposobach pracy ze względu na epidemię Covid-19. Badamy zarówno pracodawców, jak i pracowników, żeby zderzyć różne sposoby postrzegania tych samych aspektów BHP.

Corocznie przeprowadzamy też Mistrzostwa Kadry BHP, w których uczestniczą zarówno czynni pracownicy BHP, jak i studenci oraz pasjonaci tej tematyki. Co budujące, wyniki osiągnięte przez uczestników są coraz lepsze, a pytania – wcale nie łatwiejsze.

Oprócz działań w Koalicji prowadzimy też akcje bardziej lokalne, m.in. wspieramy szpitale w Przysusze i Radomiu i współpracujemy z uczelniami.

Widzimy ogromną potrzebę edukacji w zakresie bezpieczeństwa pracy w Polsce. Kraje Europy Zachodniej, np. Niemcy, znacznie poważniej podchodzą do tego tematu. Widzimy też, że również pracownicy wymuszają pewne działania na pracodawcach, stawiając pytania dotyczące bezpieczeństwa pracy i środków ochrony indywidualnej już na etapie rozmowy o pracę.



### **Wybiegnijmy myślami w przyszłość... Jak powinno wyglądać miejsce pracy? Jak powinno być zabezpieczone, aby praca była przyjemna, a zarazem efektywna?**

W czasie pandemii wiele mówi się o przyszłości miejsc pracy, oczywiście w kontekście zachowania bezpieczeństwa. Pierwszą ważną zmianą, jaka się dokonała, jest wprowadzenie pracy zdalnej, którą jeszcze rok temu wielu pracodawców postrzegało negatywnie. Okazało się jednak, że wiele osób ceni sobie pracę z domu i ich efektywność zdecydowanie wzrasta. Wiele osób, podejmując ofertę zatrudnienia, mocno rozważa, czy firma pozwala na tryb zdalny i elastyczny czas pracy. Wydaje się że te dwa elementy na stałe wpiszą się w charakter przedsiębiorstw. Kolejna zmiana związana z wprowadzeniem pracy zdalnej dotyczy przeniesienia życia zawodowego do sieci i prowadzenia spotkań przy użyciu programów do wideorozmów, co przynosi korzyści dla dwóch stron. I – tak jak praca zdalna – również Microsoft Teams czy Zoom zostaną z nami na zawsze.

Aby pracownicy czuli się bezpiecznie na swoich stanowiskach, powinni przede wszystkim być przekonani, że pracodawca wdrożył wszystkie możliwe środki, aby chronić ich zdrowie i życie. Może to realizować, polecając im pracę zdalną a także dbając o nich w czasie izolacji. W firmie natomiast powinien zapewnić środki dezynfekcyjne, wprowadzić pomiar temperatury i procedury na wypadek stwierdzenia zarażenia koronawirusem wśród załogi. Dobrze widziane byłoby również ograniczenie przemieszczania się osób w firmie poprzez podział na strefy. Poza tym warto rozważyć ograniczenie liczby osób jednorazowo spożywających posiłki w kantynach czy przebywających w szatniach.

Istotne w obecnej sytuacji stało się również ograniczenie liczby osób w jednym pomieszczeniu, dlatego to, co kiedyś intensywnie się rozwijało i kreowało przestrzeń biurową, czyli open space, w obecnych czasach stanowi ogromne zagrożenie. Bardzo duże pomieszczenia, w których pracuje kilkadziesiąt osób, obecnie przyprawiają pracodawców o ból głowy. Zastanawiają się, jak pogodzić kwestie bezpieczeństwa pracowników i możliwości funkcjonowania w takiej infrastrukturze.

Zaopiekowanie się pracownikami i zadbanie nie tylko o kwestie fizycznego bezpieczeństwa, ale również o dobrostan psychiczny, w naszej ocenie pozwoli osobom zatrudnionym poczuć się bezpiecznie w swoim środowisku pracy.



### **Elżbieta Rogowska**

Wiceprezes Zarządu  
PW Krystian sp. z o.o.  
ds. Operacyjnych  
Odpowiada za współtworzenie  
i realizację strategii biznesowej  
firmy Krystian. W firmie nadzoruje  
finanse, sprzedaż, marketing  
oraz dział HR. Zarządza relacjami

biznesowymi z kluczowymi dostawcami i odbiorcami. Za swoje największe osiągnięcie uważa rozpoczęcie na szeroką skalę współpracy z branżą energetyczną.



Z NAMI BEZPIECZNIEJ!



## SZKOLENIE OKRESOWE BHP

DLA PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA  
I HIGIENY PRACY ORAZ OSÓB WYKONUJĄCYCH  
ZADANIA TEJ SŁUŻBY

Okresowe szkolenie bhp ma na celu aktualizację i uzupełnienie wiedzy i umiejętności z zakresu: przepisów, analizy i oceny zagrożeń oraz metod oceny ryzyka związanego z tymi zagrożeniami, a także organizacji i metod kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ponadto ma za zadanie pomóc w rozwiązywaniu trudnych problemów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy.

*Na rynku od 1988 r.*

[seka.pl/szkolenie-okresowe-bhp](https://seka.pl/szkolenie-okresowe-bhp)

# 6 kroków do bezpiecznego biura



*Pandemia i związane z nią obostrzenia przyczyniły się do spopularyzowania pracy w trybie home office, a więc do wykonywania obowiązków zawodowych w domowym zaciszu. Jednak nie zawsze jest to możliwe – jak w takim razie przystosować biuro do zaleceń sanitarnych i ograniczyć ryzyko zarażenia koronawirusem?*

TEKST: Weronika de Oliveira

ZDJĘCIE : materiały promocyjne Cushman & Wakefield

Wytyczne antyepidemiologiczne w większości opierają się na podstawowych zasadach zachowania higieny – regularne mycie dłoni i dezynfekcja często dotykanych powierzchni, zasłanianie ust podczas kaszlu i kichania czy unikanie dotykania twarzy powinno być więc standardem. Jak jednak zachować dystans społeczny, gdy w jednym pomieszczeniu przebywa kilka lub kilkanaście osób? Kluczem jest optymalizacja przestrzeni biurowej w taki sposób, by chroniła pracowników przed infekcją i ułatwiała wypełnianie sanitarnych zaleceń.

Innowacyjnym projektem w tej dziedzinie jest 6 Feet Office zaproponowany przez działającą w branży nieruchomości międzynarodową firmę Cushman & Wakefield. Oferowany biurom pakiet opiera się na 6 elementach:

**Szybki skan 6 Feet** – analiza aktualnej aranżacji miejsca pracy

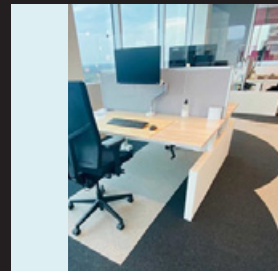
**Zasady 6 Feet** – przedstawienie reguł minimalizujących zagrożenie epidemiologiczne

**Trasy 6 Feet** – wyznaczenie i oznaczenie tras bezpiecznego przemieszczania się w przestrzeni biurowej

**Stanowisko pracy 6 Feet** – dostosowanie stanowisk pracy do wytycznych sanitarnych

**Obiekt 6 Feet** – przeszkolenie pracownika w dziedzinie tworzenia bezpiecznego środowiska pracy

**Certyfikat 6 Feet** – przyznanie firmie certyfikatu poświadczającego wdrożenie działań chroniących pracowników przed wirusem.







Projekt 6 Feet Office zakłada oddzielenie biurek szybami ochronnymi z plexi i zastąpienie klasycznych przełączników detektorami ruchu zintegrowanymi z systemem zapalania światła. W celu dalszego ograniczenia dotykania tych samych przedmiotów przez wiele osób wskazane jest, by pracownicy korzystali z własnych klawiatur i myszek, a na biurkach kładli jednorazowe podkładki. Utrzymywanie dystansu społecznego mają ułatwić naklejki na podłogach i pokryte odpowiednimi wzorami wykładziny. Przestrzeń biurowa powinna być oczyszczana za pomocą lamp UV i filtrów powietrza, a pracownicy powinni mieć stały dostęp do środków dezynfekujących.

Nakaz społecznego dystansu nie zniknie w najbliższej przyszłości, a Covid-19 zostanie z nami prawdopodobnie na zawsze. Siłą rzeczy przekształceniu musi ulec środowisko biura, tak aby z jednej strony zapewnić pracownikom bezpieczeństwo, a z drugiej podtrzymać wydajność ich pracy.



# Praca stacjonarna w obliczu zagrożenia COVID-19

*Praca stacjonarna w obliczu zagrożenia COVID-19 pociąga za sobą pewne określone wymagania stawiane zarówno przed pracownikiem, jak i pracodawcą. Popularne od wielu lat otwarte przestrzenie biurowe (tzw. open space), kiedyś sprzyjające integracji, lepszej komunikacji i pozwalające pracodawcy rozmieścić, w pomieszczeniu jak najefektywniej wiele osób, teraz stały się nie lada problemem! No bo jak tu zachować zalecany przez epidemiologów dystans społeczny, czyli te hasłowe 2 metry?*



ZDJĘCIE: Nathan Dumlao / Unsplash

## **Jest na to sposób!**

Pracodawcy zaczęli stosować w biurach spotykane również często w przestrzeni publicznej osłony wykonane z poliwęglanu, popularnie zwanego plexi. Separują tym samym przestrzeń między pracownikami. Czy to jednak wystarczająca ochrona? Pewnie nie, ponieważ – jak powszechnie wiadomo – wirus przenosi się w przestrzeni nas otaczającej w postaci aerozolu, w wydychanym przez nas powietrzu. Niemniej takie osłony mogą w jakimś stopniu nas zabezpieczać przed zarażeniem się, a przynajmniej ograniczyć jego swobodne rozprzestrzenianie się w zamkniętej przestrzeni.

Kolejnym często praktykowanym rozwiązaniem są osobiste środki ochrony w postaci osłon twarzy. Warto jednak mieć na uwadze, że taka forma zabezpieczenia nie chroni nas samych przed zakażeniem, tylko – w stopniu podstawowym – naszych rozmówców czy współpracowników, z którymi mamy kontakt. Powoduje, że wydychane przez nas powietrze, mogące zawierać wirus, napotyka na barierę właśnie w postaci osłony twarzy!

Kluczową rolę w przypadku stosowania osłon twarzy, popularnie zwanych przyłbicami, odgrywa to, aby były certyfikowane na normę EN166. Dopuszcza ona daną ochronę osobistą do stosowania jej w czasie min. 8 godzin jej użytkowania bez uszczerbku na zdrowiu. Mało kto pamięta, że jeśli produkt – osłona albo okulary ochronne – nie jest certyfikowany na wspomnianą normę EN166, to

naraża on użytkownika na problemy ze wzrokiem (po kilku godzinach nieprzerwanego użytkowania obraz może być zniekształcony, nieostry), bóle i zawroty głowy, zwiększony poziom zmęczenia etc.

Nie warto kupować przyłbic tanich, lekkich i pozbawionych certyfikacji!

To pozorna oszczędność kosztem naszego zdrowia!

Osłony – stacjonarne albo osobiste – nie ochronią nas samych przed infekcją COVID-19!

Nie ochronią nas również maseczki, o których tutaj nie chcę pisać, ponieważ już chyba wszystko o nich zostało napisane!

Musimy pamiętać, że tylko zestaw działań profilaktycznych w połączeniu z środkami ochrony może być skuteczny. Częste mycie rąk żelami antybakteryjnymi, częste wentylowanie pomieszczeń biurowych w połączeniu z osłonami, które tak naprawdę pomagają nam się dystansować od siebie, to komplet zabezpieczeń – warto o tym pamiętać!

**Wojciech Respondek**

Prezes Prosave.pl Sp. z o.o.

# ZAPRASZAMY NA WARSZTATY BHP

*Życie chronione wiedzą*

BEZPŁATNE WARSZTATY BHP DLA PRACOWNIKÓW SŁUŻB BHP,  
DZIAŁÓW ZAKUPÓW, UTRZYMANIA RUCHU I ZAINTERESOWANYCH.

## WARSZTATY 2020:

- |                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| 9.IX. <b>Katowice</b> | 8.X. <b>Gdynia</b>     |
| 10.IX. <b>Wrocław</b> | 9.X. <b>Olsztyn</b>    |
| 24.IX. <b>Łódź</b>    | 22.X. <b>Bydgoszcz</b> |
| 25.IX. <b>Poznań</b>  | 23.X. <b>Warszawa</b>  |



Na rynku od 1988r.

Losowanie 3 voucherów  
na szkolenia online  
na każdych z 8 Warsztatów.

### NAGRODA GŁÓWNA

Wygraj koszyk zakupów SOI  
od 3M Science Applied to Life. O wartości 2000zł!



Gwarantowana nagroda dla wszystkich!  
Każdy uczestnik otrzyma torbę z SOI  
do własnego testowania.

### TEMATY WARSZTATÓW

- Dlaczego warto wprowadzić Outsourcing BHP do firmy?**  
- analiza, case study na bazie doświadczeń i praktyki
- Nowości produktowe w ofercie 3M**
- Dobór odpowiednich ochron dróg oddechowych**
- Wyjątkowa ochrona, wyjątkowy komfort i linia obuwia ULTIMATE**
- Kombinezony ochronne - wszystko co powinniśmy wiedzieć przy procesie optymalnego doboru, jak porównać dostępne warianty oraz praktyczne porady dotyczące użytkowania**
- Prawidłowe użytkowanie sprzętu chroniącego przed upadkiem**
- Ergonomia w pracy, rękawice jako jedno z rozwiązań**
- Obuwie Atlas: XR-technologie przyszłości**
- Obuwie bezpieczne a układ kostny pracownika**



### Bezpieczne Warsztaty w Multikino\*



ZAPEWNIAMY PAKIET BEZPIECZEŃSTWA DLA KAŻDEGO UCZESTNIKA:  
MASECZKA, RĘKAWICZKI, CHUSTECZKI DO DEZYNFEKCJI

### Dlaczego warto wziąć udział w Warsztatach BHP?

- dostęp do najnowszych rozwiązań w obszarze BHP
- testowanie produktów na miejscu
- bezpośredni kontakt z producentami
- darmowe produkty na testy
- materiały szkoleniowe
- gadżety warsztatowe
- certyfikat ze szkolenia na życzenie uczestnika



### MIEJSCE INTERESUJĄCYCH ROZMÓW I ZDOBYWANIA UŻYTECZNYCH INFORMACJI!

#### Zapisy:

mail: [marketing@prosave.pl](mailto:marketing@prosave.pl)  
telefon: 56 61 93 738  
strona: [warsztaty.prosave.pl](http://warsztaty.prosave.pl)

#### Partnerzy:



\* Dzięki organizacji Warsztatów BHP w sali kinowej, każdy uczestnik będzie mógł komfortowo zachować dystans społeczny a wydajny system klimatyzacji zapewni świeże i czyste powietrze. Wygodne fotele i duży ekran z dobrym nagłośnieniem dostarczą bezpiecznego komfortu podczas wykładów. Dla chętnych możliwość zapoznania się ze wzorami/testowanie ŚOI partnerów Warsztatów.

# ODPADY KOMUNALNE – OBOWIĄZUJĄCE ZASADY DLA NIERUCHOMOŚCI NIEZAMIESZKAŁYCH

TEKST: Katarzyna Oćwieja

Rada m.st. Warszawy podjęła w maju bieżącego roku uchwałę, zmieniającą zasady odbioru odpadów komunalnych z terenu nieruchomości niezamieszkałych (np. budynki usługowe i biurowe, sklepy, hotele, restauracje itp.) położonych na terenie Warszawy.

Zgodnie z zapisami uchwały, odbiór nieczystości z nieruchomości niezamieszkałych od sierpnia obecnego roku zostaje wyłączony z systemu gospodarki odpadami, podlegającego dotychczas miastu. Właściciele nieruchomości niezamieszkałych mają obowiązek samodzielnego zawarcia umowy na odbiór odpadów komunalnych z podmiotem uprawnionym, posiadającym wpis do rejestru działalności regulowanej. Rozliczenia za usługę odbioru i zagospodarowania odpadów komunalnych powinny być wówczas regulowane pomiędzy właścicielem nieruchomości niezamieszkałej a firmą odbierającą odpady.

Ponadto obowiązkiem właścicieli nieruchomości niezamieszkałych, zgodnie z przepisami ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach oraz obostrzeniami wynikającymi chociażby z indywidualnych regulaminów, tworzonych w danych obszarach, jest prowadzenie w wyznaczonym miejscu selektywnej zbiórki odpadów albo wyposażenie terenu w adekwatne do zbiórki odpadów pojemniki.

Bezpośrednim powodem zmian jest nowelizacja polskich przepisów, która nastąpiła w lipcu 2019 r.

**Drogi Przedsiębiorco,**

**Zważając na powyższe zmiany, zweryfikuj, czy obowiązują one dostatecznie również w Twojej gminie, bowiem nie wszędzie zostały wprowadzone równocześnie. Z uwagi na specyfikację i różne okoliczności oraz indywidualne systemy wymagające przebudowy zdarza się, że niektóre gminy wdrażają nowelizację stopniowo.**

**Warto również wspomnieć, że brak posiadania aktualnych umów na odbiór odpadów komunalnych może skutkować nałożeniem kary grzywny.**

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 13 września 1996 r. o utrzymaniu czystości i porządku w gminach (tj. Dz.U. 1996 nr 132 poz. 622 z późn. zm.).



**Katarzyna Oćwieja**

specjalista ds. ochrony środowiska i zgodności z prawem w SEKA S.A. Oddział Warszawa

# Nowy członek zespołu SEKA S.A.



**dr inż. Jan Koldej**

tel. 22 517 88 35  
kom. 503 090 923  
jan.koldej@seka.pl

Doktor nauk technicznych (dyscyplina: inżynieria środowiska, specjalność: ochrona atmosfery) – Politechnika Częstochowska, 2011 r.

Absolwent Szkoły Głównej Służby Pożarniczej w Warszawie, 1995 r.

Ekspert Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

Recenzent Centralnej Komisji Edukacyjnej.

Nauczyciel akademicki w Wyższej Szkole Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach, Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie oraz Wyższej Szkole Biznesu w Dąbrowie Górniczej.

Absolwent dwusemestralnych studiów podyplomowych (zakończonych z wyróżnieniem) w zakresie „Technologia materiałów wybuchowych” na Wydziale Chemicznym Politechniki Śląskiej, 20 września 2002 r.

Absolwent trzy-semestralnych studiów podyplomowych w zakresie przygotowania pedagogicznego na Wydziale Edukacji Permanentnej Akademii Polonijnej w Częstochowie, 24 marca 2006 r.

Ukończył kurs przygotowawczy dla trenerów (nauczycieli) w zakresie ochrony ludności na Wydziale Inżynierii Bezpieczeństwa Cywilnego Szkoły Głównej Służby Pożarniczej w Warszawie, 13 lipca 2001 r.

Ukończył czterotygodniowe szkolenie dla „Dowódców zespołów operacyjnych Bezzałogowych Statków Powietrznych – analityków GIS”, Centrum Dronów w Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpożarowej im. Józefa Tuliszowskiego – Państwowym Instytucie Badawczym, 22 czerwca 2017 r.

Ukończył wyższy Kurs Obronny w zakresie obronności i bezpieczeństwa Rzeczypospolitej Polskiej w Akademii Sztuki Wojennej na Wydziale Bezpieczeństwa Narodowego, Warszawa-Rembertów, 12 kwietnia 2019 r.

Autor licznych publikacji i prac naukowych oraz wystąpień na konferencjach naukowych i technicznych, organizator konferencji, seminarium i warsztatów.

Reprezentant dziedziny i dyscypliny naukowej: spalanie wybuchowe gazów, par cieczy palnych oraz pyłów, rozwój pożaru i badania przyczyn jego powstania, gaszenie pożarów, środki gaśnicze, likwidacja nadzwyczajnych zagrożeń środowiska naturalnego, materiały wybuchowe, analiza przyczyn i okoliczności zdarzeń z udziałem czynników CBRNE. Po ukończeniu studiów pracował na stanowisku dowódcy zmiany, wykładowcy, starszego wykładowcy, głównego specjalisty i naczelnika w wydziale kształcenia, zastępcy komendanta Centralnej Szkoły i komendanta Szkoły Aspirantów Państwowej Straży Pożarnej. Obecnie od 1 września 2020 r. związany z SEKA S.A.

## Edukacja BHP

**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.**

Edukacja BHP zarówno klientów jak i osób nie związanych umową ratuje życie. Obszar zagadnień edukacji bhp stale się poszerza i podobnie jak w innych rozwiniętych krajach jest częścią szerszego pojęcia zarządzania bezpieczeństwem. W klasycznym ujęciu w ramach bhp możemy mówić o: szkoleniach wstępnym i okresowym, audycie, nad-

zorcze, kontroli, środkach ochrony indywidualnej, prewencji przeciwpożarowej PPOŻ., ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków, doradztwie w zakresie stosowania przepisów i zasad, sporządzanie analiz i ocen ryzyka, informowaniu pracodawcy o zagrożeniach.

Więcej informacji na:  
<https://www.seka.pl/edukacja-bhp/>

lub zeskanuj QR Kod



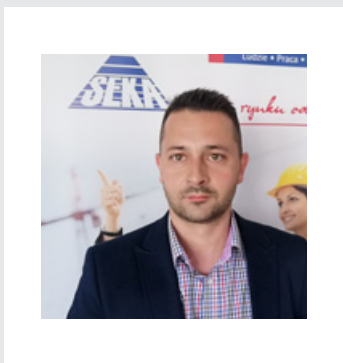
# SEKA S.A. Oddział Opole

## Specjalizacja i obszar działania Oddziału

Specjalizujemy się w usługach outsourcingowych i szkoleniach, szczególnie zawodowych (także w formie zdalnej). Dla naszych klientów oferujemy organizację dofinansowań do szkoleń z funduszu operacyjnego województwa, doradztwo i szkolenia w ramach dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz z programu prewencji ZUS. Załatwiamy wszystkie formalności, związane z organizacją powyższych programów, za naszych klientów. Ponadto w ofercie posiadamy szkolenia z obszaru ochrony ppoż. i bhp, wstępne, okresowe, specjalistyczne i dedykowane. Prowadzimy także szkolenia biznesowe.

## Współpraca

Nasza oferta skierowana jest do firm i instytucji działających w województwie opolskim. Dysponujemy profesjonalną kadrą o wysokich kwalifikacjach oraz w pełni wyposażonymi i klimatyzowanymi salami konferencyjnymi, szkoleniowymi na 40 i 10 osób. Sale wraz z zapleczem socjalnym zapewniają komfortowe prowadzenie szkoleń, warsztatów i spotkań biznesowych.



**Całość działań realizowanych w Oddziale Opole koordynuje dyrektor – Bogdan Walentyn.**  
**Zapraszamy do dalszej współpracy.**

## Usługi

W sferze usług outsourcingowych podstawą działalności oddziału są usługi nadzoru w zakładach pracy w zakresie bhp, ppoż. nadzór bhp prac realizowany na budowach, prowadzenie nadzoru oraz wykonywanie zadań zleconych z zakresu ochrony środowiska. Ponadto oferujemy doradztwo z zakresu prawa pracy, a także outsourcing usług kadrowo-płacowych. Świadczymy także usługi jednorazowe z zakresu bhp, ppoż. oraz prawa pracy i ochrony środowiska, opracowywanie dokumentacji, instrukcji, ocen ryzyka zawodowego bhp i ppoż., minimalne wymagania dla maszyn itp. Z innych usług można wymienić także nadzór i doradztwo w zakresie bezpieczeństwa w transporcie drogowym i kolejowym (ADR) oraz przeprowadzanie audytów obejmujących oferowane usługi.

## Zespół i podział obowiązków

Nasza kadra to 14 wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów, obejmujących powyższe specjalizacje oraz współpracujący trenerzy, zapewniający wysokiej jakości usługi naszym klientom.



**DANE KONTAKTOWE**  
ul. Koszyka 11, 45-720 Opole  
tel. 77 545 75 40 / [opole@seka.pl](mailto:opole@seka.pl)



**Nie musisz szukać!  
Wszystko znajdziesz  
w jednym miejscu:**

[www.seka.pl/poradniki-bhp/](http://www.seka.pl/poradniki-bhp/)



## Poradniki i instrukcje bhp

„Bezpieczeństwo przede wszystkim” – to hasło, które do-  
syć często przewija się podczas rozmów, szkoleń, wystą-  
pień czy treści publikowanych w mediach tradycyjnych lub  
internetowych. W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy  
ma ono kluczowe znaczenie, ponieważ obwarowane  
licznymi przepisami, stoi na straży zdrowia i życia ludzi.  
Odpowiedzialność za ten stan rzeczy w przedsiębiorstwie  
ponosi pracodawca.

### Garść przepisów bhp

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j.  
Dz.U. 2019 poz. 1040 z późn. zm.) oraz Rozporządzenie  
Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997  
r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny  
pracy (t.j. Dz. U. 2003 nr 169 poz. 1650 z późn. zm.)  
określają obowiązki pracodawcy, a także przedsiębiorcy  
wobec pracowników, którzy na jego rzecz świadczą pracę,  
w tym na podstawie umów zlecenia i o dzieło, a także wy-  
konują na własny rachunek działalność gospodarczą. Za  
niewywiązywanie się z tego obowiązku są przewidziane  
odpowiednie kary.

Przepisy z przywołanych aktów prawnych określają obo-  
wiązki z zakresu bhp również dla pracowników, którzy  
powinni przede wszystkim znać przepisy i zasady bezpie-  
czeństwa i higieny pracy oraz wykonywać pracę w sposób  
z nimi zgodny. W sytuacji, gdy pracownicy nie przestrze-  
gają podstawowych zasad bhp, pracodawca może zasto-  
sować przewidziane w kodeksie pracy kary: upomnienie,  
naganę, karę pieniężną, a w przypadku ciężkiego narusze-  
nia obowiązku pracowniczego – nawet wypowiedzenie  
umowy z winy pracownika.

### Wiarygodne źródła informacji o bhp

Mając na uwadze powyższe zobowiązania, wielu praco-  
dawców i pracowników codziennie poszukuje odpowiedzi  
i porad w zakresie poprawnego zastosowania przepisów  
i zasad bhp. W obliczu zagrożenia, do którego możemy  
zaliczyć również pandemię wywołaną koronawirusem  
SARS-CoV-2, wątpliwości się mnożą, a poszukiwanie roz-  
wiązań staje się jeszcze bardziej naglące.

W przestrzeni wirtualnej znajduje się mnóstwo wiedzy  
o bhp, o przepisach, zasadach, obowiązkach i karach.  
Warto jednak pamiętać, że treść ta – publikowana na róż-  
nych portalach czy blogach – nie zawsze odpowiada rze-  
czywistości. Przepisy, pisane językiem prawnym (często  
niezrozumiałym dla przeciętnego czytelnika) wymagają  
odpowiedniego przygotowania i przesiania ich przez sito  
interpretacji doświadczonego specjalisty bhp. Dlatego  
zawsze należy sprawdzać wiarygodność źródła informa-  
cji, z którego będziemy czerpać wiedzę.

### Kompendium wiedzy o bhp

Wiedza o bhp w pigułce – tak by można określić porad-  
niki, które przygotowaliśmy dla naszych klientów, partne-  
rów i czytelników. Składają się na nią wiarygodne i szcze-  
gółowo opracowane tematy, dotyczące bezpiecznych  
i higienicznych warunków pracy, a przy tym są podane  
w czytelny i zrozumiały sposób.

Poruszone kwestie stanowią zbiór odpowiedzi na naj-  
ważniejsze kwestie prawne oraz najczęściej zadawane  
pytania naszym specjalistom bhp w czasie szkoleń, wizy-  
tacji lub bezpośrednich spotkań.

Poradniki bhp to zasób sprawdzonych wiadomości, któ-  
rych nie trzeba szukać po przestworzach bezkresnego  
Internetu. Wszystko znajduje się u nas, na jednej stronie  
i w jednym miejscu. A do tego są rzetelne i wiarygodne.

# Spółeczna odpowiedzialność biznesu kluczem do sukcesu

## CSR (Company Social Responsibility)

Jednym z kluczowych parametrów, wpływających na rozwój przedsiębiorstwa oraz decydujących o jego konkurencyjności na rynku jest reputacja. Strategia społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) wdrożona i konsekwentnie rozwijana przez firmę jest w stanie udowodnić społeczeństwu, że zysk to nie wszystko, że przedsiębiorstwo dba nie tylko o interesy swoich akcjonariuszy, ale też troszczy się o społeczeństwo i ekologię.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu (ang. Corporate Social Responsibility, CSR) zgodnie z definicją przedstawioną przez Komisję Europejską w 2011 roku to „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”.

W normie PN-ISO 26 000 CSR jest zdefiniowana jako „odpowiedzialność organizacji za wpływ podejmowanych przez nią decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, poprzez przejrzyste i etyczne zachowanie w kluczowych obszarach, takich jak:

- ład organizacyjny,
- prawa człowieka,
- praktyki z zakresu pracy,
- środowisko,
- uczciwe praktyki operacyjne,
- zagadnienia konsumenckie,
- zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej”.

### Jak CSR wpływa na wizerunek przedsiębiorstwa

W czasach, kiedy wiele problemów ekologicznych, społecznych i zdrowotnych jest wynikiem szkodliwej działalności człowieka (co udowodniono w badaniach naukowych), etyka, dbanie o środowisko poprzez przestrzeganie przepisów z zakresu ochrony środowiska, działania prospołeczne i w zgodzie z prawem – są podstawowym budulcem pozytywnego wizerunku firmy. Wpływają na jej reputację. Są spoiwem przedsiębiorstwa z otoczeniem. Działania podejmowane w ramach CSR, realizowane w dłuższej perspektywie czasu, nie tylko poprzez jednorazową inicjatywę czy akcję, budują zaufanie pracowników, klientów i partnerów, co w ostateczności przekłada się na zwiększenie sprzedaży produktów i usług oraz podpisywanie intratnych kontraktów, często międzynarodowych.

Jak pokazuje doświadczenie, zaufanie buduje się latami, a traci w ułamku sekundy. Dlatego tak ważne jest, by realizacja CSR była systematyczna, oparta na dogłębnej analizie potrzeb pracowników, społeczności lokalnych, partnerów oraz środowiska.

Korporacje, duże firmy, a także przedsiębiorstwa z sektora MŚP coraz częściej wdrażają do działań swojej firmy strategię CSR.

### SEKA S.A. zaangażowana społecznie

Przedsiębiorstwo SEKA S.A. już od wielu lat wdrożyła i z sukcesem realizuje strategię społecznej odpowiedzialności biznesu. Prowadzone działania niejednokrotnie zostały dostrzeżone i nagrodzone.



### Edukacja

Autorska kampania „Edukacyjna Komunikacja Ekspercka (EKE)” opracowana i wdrożona w 2016 r. otrzymała wyróżnienie w kategorii „rozwiązania techniczne i organizacyjne” w Ogólnopolskim Konkursie Poprawy Warunków Pracy organizowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki społecznej.

Kolejnym działaniem edukacyjnym z zakresu CSR jest wy-



dawanie bezpłatnego kwartalnika o tematyce bezpieczeństwa i higieny pracy, prewencji przeciwpożarowej i ochronie środowiska. Czasopismo nosi tytuł: Magazyn SEKA.



Jasmin Šoljanin i Maciej Sekunda

### Kampanie społeczne

SEKA S.A. już dwa lata z rzędu brała udział w aukcji na portalu Allegro organizowanej na rzecz Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. W 2019 roku, za kwotę kilkudziesięciu tysięcy złotych kupiła obraz Jasmina Šoljanina – „Kolorowa Twarz” i w 2020 kolejny w jeszcze wyższej kwocie o tytule „Nostalgia”.

Przedsiębiorstwo włącza się również w akcje charytatywne: pomaga powodziąnom, przeprowadza bezpłatne kursy pierwszej pomocy dla dzieci w przedszkolach, sponsoruje nagrody w konkursach i rozgrywkach sportowych oraz organizuje bezpłatne webinary. Bierze też czynny udział w Koalicji Bezpieczni w Pracy, Fundacji dla Edukacji Ekologicznej, Fundacji Kultury Bezpieczeństwa i Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

### Współpraca międzysektorowa

SEKA S.A. współpracuje z Urzędami Pracy, Ośrodkami Pomocy Społecznej oraz organizacjami pozarządowymi, takimi jak Stowarzyszenie Ochrony Pracy czy Polska Akcja Humanitarna. Działania te mają na celu wsparcie lokalnej społeczności.

Przedsiębiorstwo organizuje szkolenia kierowane do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz zmagających się z problemem braku zatrudnienia. W wielu przedszkolach prowadzi bezpłatne kursy z pierwszej pomocy przedmedycznej dla dzieci.

### Ekologia

Obszar ochrony środowiska jest integralnym elementem działalności SEKA S.A., która doskonale zdaje sobie sprawę z tego, jak istotne jest zmniejszenie emisji spalin i dwutlenku węgla emitowanego przez samochody. Dlatego też obok nowej siedziby firmy w Warszawie przy ul. Zabranieckiej 80 na parkingu został zbudowany punkt ładowania samochodów elektrycznych. Na uczestników szkoleń, klientów czekają komfortowe auta BMW i3 od innogyGO w bardzo atrakcyjnej ofercie użytkowania.

Postawienie publicznej stacji ładowania przez SEKA to krok na rzecz rozwoju elektromobilności na warszawskim Targówku. Jeśli zależy nam, aby liczebność samochodów elektrycznych i bezemisyjnych rosła, musimy stworzyć ku temu odpowiednią infrastrukturę nie tylko w centrach miast. W SEKA nie poprzestajemy jednak tylko na tym i podejmujemy kolejne inicjatywy proekologiczne. Jak pokazują analizy auto z car sharingu może zastąpić nawet kilkanaście aut prywatnych, a to ma bezpośredni wpływ na poziom zanieczyszczenia i hałasu, a finalnie na komfort i jakość życia w mieście. Dlatego nawiązaliśmy współpracę z car sharingiem innogy go! i zdecydowaliśmy się na skorzystanie z dedykowanych subskrypcji i voucherów dla biznesu. Car sharing to dobre rozwiązanie, aby optymalizować koszty związane z utrzymaniem własnej floty czy taksówek. Jego dodatkowym plusem jest to, że nie wchodzimy w długoterminowe zobowiązanie jak przy leasingu, a to szczególnie ważne w tych trudnych „covidowych” czasach. Specjalną ofertę voucherów, jak i subskrypcji innogy go! możemy zaproponować także naszym partnerom biznesowym i klientom.



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



## Co musisz wiedzieć o BDO – Webinar

### Co musisz wiedzieć o Bazie Danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami

2 lipca 2020 r. firma Inter Cars przy udziale naszej firmy SEKA S.A. przeprowadziła szkolenie dotyczące Bazy danych o odpadach i opakowaniach. Szkolenie zostało przeprowadzone w ramach programu Bio Service. Zajęcia miały formę webinarium. Omawiana tematyka obejmowała zagadnienia takie jak odbiór odpadów, logowanie się do systemu, wystawiania kart, wystawiania kart KPO, akceptacji tych kart, ewidencji i sprawozdawczości w systemie BDO.

Zajęcia poprowadzili eksperci SEKA S.A.:

- dr inż. Grażyna Kutla, Główny specjalista ds. ochrony środowiska
- Aleksander Florek, Zastępca Dyrektora Działu Handlowego ds. ochrony środowiska
- Maciej Czechowski, Specjalista ds. ochrony środowiska

Przez cały czas istniała możliwość zadawania pytań na czacie. Warto zapoznać się z odpowiedziami, gdyż zakres szkolenia został przygotowany na podstawie informacji oraz pytań, jakie spływają do serwisu Bio Service zarówno od klientów jak i operatorów logistycznych firmy Inter Cars, a więc osób, których problematyka związana z BDO dotyczy na co dzień.

Przeczytaj pełną treść:  
[www.seka.pl/co-musisz-wiedziec-o-bdo-webinar/](http://www.seka.pl/co-musisz-wiedziec-o-bdo-webinar/)

lub zeskanuj QR Kod



### SPECJALISTA BHP JAKO TRENER SZKOLENIE ONLINE



## Specjalista bhp jako trener – szkolenie online

**TRENER:** Barbara Makowska – 10 lat w branży BHP (głównie przemysł motoryzacyjny i chemiczny), Menedżer ds. BHPiOŚ w zakładzie produkcyjnym międzynarodowej korporacji, 10-letnie doświadczenie jako trener, w tym wykładowca na kierunku Technik BHP w szkole policealnej, Certyfikowany trener mentalny, trener umiejętności miękkich, Członek OSPSBHP.

Kilkakrotne wizyty w USA oraz praca w amerykańskich standardach unaocznily jej, jaki dystans mamy do pokonania w Polsce, by właściwie postrzegać bezpieczeństwo. Według niej bezpieczeństwo to przede wszystkim ocena ryzyka. Najczęściej w branży kojarzy się to z oceną ryzyka zawodowego, często na papierze i na półce. Tymczasem nie jest to żaden „rocket science”. Ocenę ryzyka wykonuje każdy z nas setki razy dziennie – robiąc kawę, idąc/jadąc do pracy, wykonując codzienne zajęcia. Ryzykiem da się zarządzać, podejmując właściwe dla danej chwili i miejsca decyzje. Ideę bezpieczeństwa stara się szerzyć jako coś naturalnego, coś dla nas – nie przeciw nam.

**TERMIN:** prosimy o kontakt w sprawie aktualnego terminu

**FORMA:** online

To szkolenie online – trening mentalny dla pracowników służby BHP – ma na celu nabycie umiejętności do prowadzenia szkoleń metodami aktywizującymi. Nauczycie się pracy z „trudną grupą”.

**KONTAKT:** tel. 77 545 75 40, e-mail: [opole@seka.pl](mailto:opole@seka.pl)

**ZAKRES TEMATYCZNY:**

- Planowanie procesu szkoleniowego,
- Cykl Kolb'a w życiu i w szkoleniach,
- Dynamika grup, style interpersonalne, trudne sytuacje/uczestnicy,
- Kompetencje trenera – asertywność/konstruktywny feedback, pewność siebie, uważność/empatyczne słuchanie,
- Metody aktywizujące, „energizery” i „ice-breakery”.



SEKA S.A. realizuje projekt dofinansowany z Funduszy Europejskich „NOWY START -NOWE PERSPEKTYWY” obejmujący działania szkoleniowe dla MŚP i związane ze szkoleniami doradztwo.

Dofinansowanie projektu z UE: 4 687 409,18 zł

## Nowy start-nowe perspektywy! Bezpłatne wsparcie dla firm

Projekt jest skierowany do Przedsiębiorców (i ich pracowników) spełniających łącznie poniższe warunki:

- ✓ są mikro-, małym lub średnim przedsiębiorcą;
- ✓ w ciągu 24 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu zaprzestali prowadzenia działalności gospodarczej;
- ✓ w okresie 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu ponownie podjęli działalność gospodarczą w formie jednoosobowej działalności gospodarczej lub jako wspólnicy spółki prawa handlowego.



Miejsce realizacji szkoleń:  
Cała Polska w zależności od potrzeb szkoleniowych MŚP

Informacje i zapisy: [www.efs.seka.pl](http://www.efs.seka.pl)

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



tel. 22 517 88 00, 501 068 650



Email: [szkolenia.msp@seka.pl](mailto:szkolenia.msp@seka.pl)

**BEZPŁATNE  
WARSZTATY BHP  
PROSAVE.PL**



## Bezpłatne warsztaty BHP z nagrodami

UWAGA – podczas wydarzenia do wygrania będą aż 24 vouchery na dowolnie wybrane, aktualnie dostępne szkolenia o charakterze wideokonferencji, webinaru, czy e-learningu!

**Przypominamy, że zapisy na 10 edycję BEZPŁATNYCH WARSZTATÓW BHP Prosave.pl nadal trwają!**

Szkolenia przeznaczone są dla pracowników służb BHP, działów zakupów, utrzymania ruchu i osób zainteresowanych.

**22 października – Bydgoszcz \*zapisy do 8 października**

**23 października – Warszawa \*zapisy do 9 października**

Tematy szkoleń, które zostaną zaprezentowane podczas trwania tegorocznych warsztatów:

1. Dlaczego warto wprowadzić Outsourcing BHP do firmy? – analiza case study na bazie doświadczeń i praktyki.
2. Ergonomia w pracy. Rękawice jako jedno z rozwiązań.
3. Obuwie bezpieczne a układ kostny pracownika.
4. Prawidłowe użytkowanie sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości.
5. Kombinezony ochronne – wszystko, co powinniśmy wiedzieć przy procesie optymalnego doboru: jak porównać dostępne warianty oraz praktyczne porady dotyczące użytkowania.
6. Wyjątkowa ochrona. Wyjątkowy komfort. Linia obuwia UL-TIMATE.
7. Nowości produktowe w ofercie 3M.
8. Obuwie Atlas: XR-technologia przyszłości.
9. Dobór odpowiednich ochron dróg oddechowych.

**Zapisz się na Warsztaty BHP już dziś:**  
**telefonicznie: 56 61 93 738**  
**e-mail: marketing@prosave.pl**  
**na stronie: warsztaty.prosave.pl**



## Whistleblowing Summit – patronat SEKA S.A.

**Konferencja ONLINE – 8 października 2020 r.**

UWAGA rabat o wartości 50 zł na udział w wydarzeniu dla wszystkich klientów SEKA S.A. Kod rabatowy: SEKA2020WS%

Zapraszamy na pierwszą w Polsce konferencję online, która w tak kompleksowy i praktyczny sposób przedstawia zagadnienie whistleblowingu. W trakcie wydarzenia poruszane będą zagadnienia z obszaru prawa, technologii, zarządzania, w tym m.in. dotyczące bezpieczeństwa systemów whistleblowingowych oraz przetwarzania danych osobowych w tych systemach.

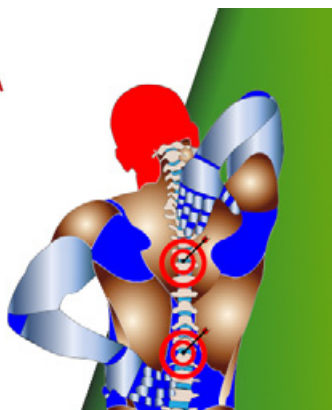
WHISTLEBLOWING SUMMIT to aż cztery praktyczne panele tematyczne:

- Panel I: Skuteczne wdrożenie i zarządzanie systemem whistleblowingowym
- Panel II: Bezpieczeństwo systemów whistleblowingowych
- Panel III: Efektywne przetwarzanie informacji (w tym danych osobowych) w systemach whistleblowingowych
- Panel IV: Wdrożenia systemów whistleblowingowych – case studies

Wydarzenie jest przeznaczone dla wszystkich osób poszukujących rzetelnej, praktycznej i użytecznej wiedzy na temat skutecznego wdrożenia i utrzymania systemu dla sygnalistów, zapewniającego dbałość o właściwe relacje międzyludzkie w organizacji, a co najważniejsze – uwzględniającego wymogi unijnej dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

**Szczegółowe informacje: [whistleblowingsummit.pl](http://whistleblowingsummit.pl)**

## EUROPEJSKA KAMPANIA INFORMACYJNA "DŹWIGAJ Z GŁOWĄ"



# Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy – Dźwigaj z głową

**W październiku 2020 r. rozpoczyna się kolejna europejska kampania informacyjna poświęcona bezpieczeństwu pracy, tym razem poświęcona problemom mięśniowo-szkieletowym, na które cierpią miliony pracowników w całej Europie. Jak pokazują dane z szóstego europejskiego badania warunków pracy, około trzy piąte pracowników w UE uskarża się na takie dolegliwości. Pracownicy najczęściej cierpią na bóle pleców oraz bóle kończyn górnych.**

### Przyczyny dolegliwości

Najczęstszymi przyczynami opisanych dolegliwości są: powtarzalność ruchów rąk i ramion, długotrwałe siedzenie, które często uznaje się za nowe lub pojawiające się zagrożenie, podnoszenie lub przenoszenie osób lub ciężarów, presja czasu oraz męczące lub bolesne pozycje pracy. Bóle mięśniowo-szkieletowe są najczęstszą przyczyną zwolnień lekarskich, niepełnosprawności i wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

### O kampanii

Kampanie „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” mają na celu zwiększenie świadomości na temat bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy na terenie Unii Europejskiej. Przesłanie kampanii brzmi: „Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy dotyczy każdego. Jest dobre dla Ciebie. Dobre dla firmy”. Kampanie te to największe tego rodzaju wydarzenia na świecie i każda z nich ma jasno określony temat.

Celem zaplanowanej na lata 2020–2022 kampanii „Dźwigaj z głową” jest podniesienie świadomości w zakresie problemu zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą, potrzeby zarządzania tym problemem oraz promowanie kultury zapobiegania zagrożeniom w tym obszarze.

### Zapobieganie

Rozwiązanie problemu dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego to przede wszystkim profilaktyka.

Zwalczanie ryzyka u źródła:

- zmniejszenie wysokości, na jaką należy podnosić ładunki;
- rozwiązywanie problemów organizacyjnych (np. praca w parach, zmiana schematów pracy).

Dostosowanie pracy do pracownika:

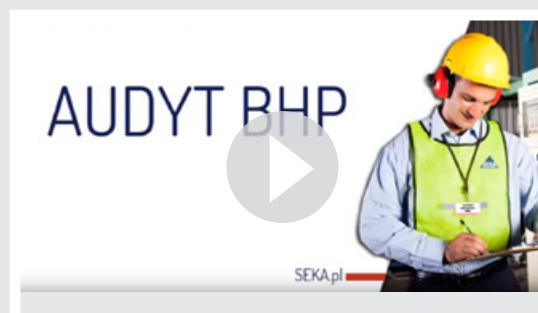
- zaprojektowanie miejsca pracy w taki sposób, aby zapewnić pracownikom wystarczającą ilość miejsca do przyjęcia prawidłowej postawy;
- wybranie regulowanych krzeseł i biurek (np. biurka do pracy na stojąco pozwalają pracownikom na zmianę pozycji z siedzącej na stojącą i odwrotnie);
- umożliwienie zmiany sposobu wykonywania zadań;
- zezwalanie na przerwy w pracy.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) stawia sobie za cel uczynienie Europy bezpieczniejszym, zdrowszym i wydajniejszym miejscem pracy. Agencja została powołana przez Unię Europejską w 1994 r. i ma siedzibę w Bilbao, w Hiszpanii. Agencja bada, opracowuje i rozpowszechnia wiarygodne, wyważone i bezstronne informacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy oraz współpracuje z organizacjami z całej Europy w celu poprawiania warunków pracy.

## SEKA NEWS

Zapraszamy do śledzenia kanału wideo SEKA S.A.

Aktualne filmy dostępne są na kanale YouTube SEKA S.A.



## From the Editor

How to organise the work of your business or institution at the times of a strict sanitary regime? This question is being asked by most heads of larger and smaller enterprises alike. Being able to accurately identify the threats, but also the opportunities, entailed in the new situation we have all found ourselves in is key to survival, or perhaps even to success.

The distinction between office and production work has taken on a new meaning and gained in importance. The former can apparently be performed from home, while the latter – definitely not. However, the recent 'lockdown' has shown that working from home is not at all free from downsides and threats. Companies are going back to their offices reorganising the work environment so as to ensure safe and hygienic conditions of work. Production companies are reorganising their structures so as to keep the numbers of staff precluded from work in the event of a threat to a minimum, thus maintaining the production capacity at an acceptable level.

Looking from the side, one can even risk saying that thanks to the pandemic, occupational health and safety has been taken to a higher level. Workers' awareness of safe conduct in the workplace has increased and, as a result, so has self-control. Can this situation be maintained? Will the 'virus' teach us to take care of ourselves and others, also once the pandemic is over? Time will tell.

In the current issue of the SEKA Magazine we address the issue of working under a strict sanitary regime. We interview representatives of well-known companies which have implemented actions and procedures aiming at minimising the threats relating to the spreading of the virus.

Good practices is an important element of the educational mission of our publication. I trust that the content we have prepared will serve as inspiration for you to act, make changes and develop in this harsh social and economic reality.

Enjoy reading the latest issue of the SEKA Magazine!



## Dispersed teams

This notion is applied in many industries, even if one is not fully aware of it. Every organisation with a team whose members are 'scattered' around the world works precisely on a dispersed basis. This system can be applied for several reasons. One reason is to reduce the costs of the business. It is easier to find a specialist in the region one is currently interested in than to send there someone from the headquarters. - An overview of the advantages of a business operating on the basis of dispersed teams, of the ways in which such teams can be organised and are functioning is given by Agnieszka Kępka – Deputy Head of SEKA's Warsaw Training Branch.

## Safety is a superior value

At KGHM, safety is a top-priority value, embedded in the firm's DNA. We set up a crisis-management team in our Company at a very early stage. We began to analyse possible scenarios and our actions as early as in February 2020. We launched a company-wide information campaign on the threats carried by the virus. The ongoing contact with the staff became of paramount importance. We launched an email box as well as a 24-hour hotline dedicated to the Company's staff and their families – says Agnieszka Ryzewska, Manager of the Business Partner HR Department at GHM Polska Miedź S.A.

## Millions of deliveries daily

As with every new situation, there is an element of uncertainty at first. It was no different in the case of COVID-19, yet staff commitment is one of the key features of Amazon's work culture – also during the pandemic. We invited volunteers to support us with the auditing programme. There was a positive response to the appeal and now every building has a group of employees called OHS Ambassadors, who report areas which need improving as well as talking to and educating other members of staff. Effective communications and employee commitment has helped us explain the threats and take adequate precautions – says Waldemar Górak, Amazon's Regional OHS Manager.

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

## SARS-CoV-2

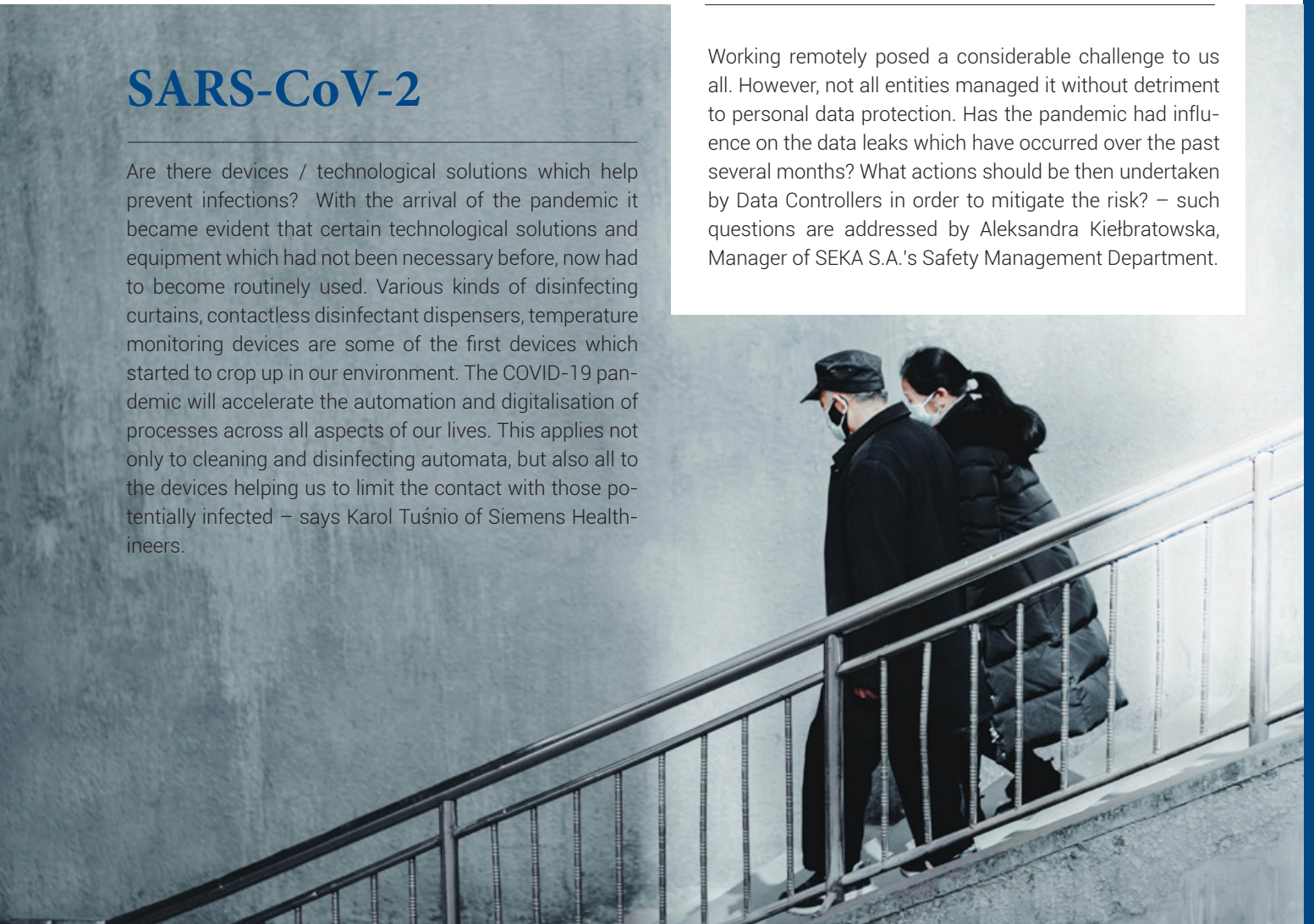
Are there devices / technological solutions which help prevent infections? With the arrival of the pandemic it became evident that certain technological solutions and equipment which had not been necessary before, now had to become routinely used. Various kinds of disinfecting curtains, contactless disinfectant dispensers, temperature monitoring devices are some of the first devices which started to crop up in our environment. The COVID-19 pandemic will accelerate the automation and digitalisation of processes across all aspects of our lives. This applies not only to cleaning and disinfecting automata, but also all to the devices helping us to limit the contact with those potentially infected – says Karol Tuśnio of Siemens Healthineers.

## Safety and protection

We can see that education on work safety in Poland is badly needed. Western European countries, e.g. Germany, take the subject much more seriously. We can also see that even employees can force employers to take certain actions by asking questions relating to work safety and personal protection equipment as early as at the job interview stage – says Elżbieta Rogowska – Deputy President of the Board at PW Krystian sp. z o.o.

## Safety management and personal data protection at the time of a pandemic

Working remotely posed a considerable challenge to us all. However, not all entities managed it without detriment to personal data protection. Has the pandemic had influence on the data leaks which have occurred over the past several months? What actions should be then undertaken by Data Controllers in order to mitigate the risk? – such questions are addressed by Aleksandra Kielbratowska, Manager of SEKA S.A.'s Safety Management Department.





*Na rynku od 1988 r.*

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



19

ODDZIAŁÓW

300

SPECJALISTÓW

1350

STAŁYCH  
UMÓW

5400

ZAKŁADÓW PRACY  
W NADZORZE



**Usługi bhp i ppoż.**



**Ochrona  
środowiska**



**Szkolenia i uprawnienia  
zawodowe**



**Outsourcing  
szkoleń**



**Obsługa  
kadrowo-płacowa**



**Projekty  
unijne**



**Doradztwo  
z prawa pracy**



**Zarządzanie  
bezpieczeństwem**

**JESTE ŚMY BLISKO CIEBIE, ODDZIAŁY:**

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