



Cyberbezpieczeństwo podczas szkoleń online

Wybuch pandemii, a co za tym idzie – przeniesienie całej organizacji pracy w tryb zdalny, nieco namieszało w cyklu szkoleń obowiązkowych (przedsiębiorstwa) czy nauczania (placówki edukacyjne). Jednakże obecnie wszystko wraca do „normalności”. Takiej, która się nią stała w ciągu tych dwóch lat – normalności online. Jak w tym trybie zadbać o bezpieczeństwo?

W Polsce w III kwartale 2020 r. na jedną placówkę edukacyjną przypadło od 800 do ponad 950 prób ataków tygodniowo. Dane są zatrważające, ponieważ jest to dwukrotnie więcej niż w innych branżach. Hakerzy starali się wykorzystać m.in. powrót do szkół oraz przejście na edukację zdalną.

Do najczęstszych metod i technik cyberataków możemy zaliczyć: fileless attacks (ataki bez plików), clickjacking, botnet, man in the middle („człowiek pośrodku”), blokada usług (ang. Denial of Service, DoS), phishing, ransomware (ang. ransomware – zbitka słów: ransom (okup) i software (oprogramowanie)).

Niezależnie od rodzaju ataku, należy zadbać o zabezpieczenie urządzenia. Jednym z rozwiązań (a wręcz jest to podstawa do dalszych działań) jest oprogramowanie antywirusowe, które chroni tzw. wejście do komputera. Na rynku jest wiele tego typu programów, wybór zależy od możliwości zarówno finansowych jak i potrzeb konkretnego użytkownika. Pamiętać też należy, że urządzenia powinny mieć legalne oprogramowanie – tylko wówczas jakakolwiek ochrona będzie możliwa.



Ergonomia w warunkach home office – podstawowe zasady

Stanowisko pracy powinno umożliwiać wykonywanie pracy zarówno koncepcyjnej jak też interakcyjnej – kontakt ze współpracownikami, interesantami, klientami. Zadaniem urzędzeń na tym stanowisku jest ułatwianie, nie utrudnianie wykonywania obowiązków służbowych. Dlatego też żadne czynności związane z używaniem tych urzędzeń nie powinny obciążać pracownika.

W przestrzeni biurowej jest to o wiele łatwiejsze do wykonania – możliwości przestrzenne (lokalowe), jak i finansowe pracodawcy są większe niż pracownika. Pomimo tego, należy je uwzględnić, projektując swoje miejsce pracy również w domu.

Rozgraniczenie miejsc przeznaczonych do pracy i życia rodzinnego. Należy wyznaczyć stałe miejsce do pracy i zadbać o to, aby komputer nadmiernie nie „rzucił się w oczy” w sytuacjach, w których nie jest wykorzystywany. Wrażenie stałej gotowości do pracy poza godzinami do tego przeznaczonymi ma negatywny wpływ na samopoczucie. Najlepszym rozwiązaniem jest osobne pomieszczenie typu gabinetu do pracy.

Pozycjonowanie stanowiska komputerowego względem źródeł światła, przede wszystkim okien. Optymalnym rozwiązaniem jest takie ustawienie biurka, w którym monitor stoi bokiem do okna – dla osób praworęcznych położonego z lewej strony, dla leworęcznych – odwrotnie. Taki układ pozwala na uniknięcie zasłaniania światła w czasie korzystania z klawiatury, odczytywania dokumentów źródłowych czy pisania ręcznego przez rękę dominującą.



Czas na wodór – paliwo XXI w.

Jak podaje redakcja portalu Teraz Środowisko, 12 października 2021 r. ma zostać podpisane porozumienie sektorowe dotyczące gospodarki wodorowej Polski w latach 2030-2040. Polska ma szansę stać się liderem produkcji i wykorzystania wodoru w Europie.

Pierwszym krokiem było przyjęcie tzw. Polskiej Strategii Wodorowej (oficjalny dokument strategii jest obecnie w przygotowaniu). Dzięki niej wodór ma znaleźć zastosowanie w różnych gałęziach polskiej gospodarki, m.in. w ciepłownictwie i przemyśle.

Po przyjęciu Polskiej Strategii Wodorowej i podpisaniu ww. porozumienia sektorowego kolejnym etapem będzie przyjęcie Prawa wodorowego. Ma ono uregulować zasady wykorzystywania wodoru nie tylko w środkach transportu, jak jest obecnie, ale również w instalacjach wykorzystujących ten cenny gaz np. do celów grzewczych.

Poza przepisami kluczowa dla rozwoju energii wodorowej będzie dostępność zasobów wody słodkiej, gdyż uzyskanie wodoru z wody morskiej wymaga dużo większych nakładów, więc jest droższa. I tu rodzi się problem, bo woda słodka powoli staje się zasobem deficytowym na całym globie w związku z globalnym ociepleniem i zmianami klimatu. Potrzebne są nakłady w magazynowanie wody deszczowej – dotyczy to zarówno gospodarstw domowych, jak i przemysłu. Polska pracuje nad systemami retencji, które mają tę sytuację poprawić.



Jakie czynniki w miejscu pracy mogą mieć niekorzystny wpływ na zdrowie?

Męcząca (wymuszona i niewygodna) pozycja ciała lub pozycja sprawiająca ból to jeden z najczęstszych czynników, który niekorzystnie wpływa na zdrowie fizyczne pracowników, zwłaszcza w branży transportowej i gospodarce magazynowej.

W II kwartale 2020 r. Urząd Statystyczny w Gdańsku przeprowadził badanie, z którego wynika, że 10,7 mln osób w miejscu pracy odczuwa czynniki, które mogą mieć niekorzystny wpływ na zdrowie fizyczne. Jest to wzrost o 7,0 p.proc. w porównaniu z wynikami badania realizowanego w 2013 r.

Najczęstsze czynniki:

- męcząca (wymuszona, niewygodna) pozycja ciała lub pozycja sprawiająca ból – 19,3% pracujących,
- wysiłek fizyczny związany z przemieszczaniem ciężkich ładunków – 11,3%,
- czynności wymagające dużej koncentracji wzroku – 8,5%,
- powtarzalne ruchy dłoni lub ramion – 8%.

Z badania wynika, że to mężczyźni byli częściej narażeni na te niedogodności – 70,0% pracujących mężczyzn wskazywało występowanie w miejscu pracy przynajmniej jednego czynnika niekorzystnego dla zdrowia. Natomiast kobiety częściej narażone były na powtarzalne ruchy dłoni lub ramion (25,5% kobiet i 23,6% mężczyzn) oraz czynności wymagające dużej koncentracji wzroku (21,3% kobiet i 19,7% mężczyzn).



Pracownicy nie chcą wracać do biur

Aż 93 proc. specjalistów w IT stawia na elastyczny system pracy, a sześciu na dziesięciu Polaków oczekuje, że po pandemii w dalszym ciągu będą pracować częściowo z domu – w formie hybrydowej. Jedynie 13% ankietowanych chciałoby pracować wyłącznie w biurze – wynika z badania przeprowadzonego przez Inquiry Market Research.

Jak podaje Rzeczpospolita, powołując się na badania firmy doradczej DataArt, aż 93 proc. polskich specjalistów IT po ustaniu pandemii Covid-19 chciałoby wykonywać swoje obowiązki zdalnie lub hybrydowo, zaledwie 7 proc. jest gotowych na stacjonarną pracę. Co więcej, aż 64 proc. osób z tej grupy twierdzi, że będzie szukać nowego pracodawcy, gdyby obecny wymagał w większości pracy z biura.

– Pracownicy branży IT nie widzą sensu powrotu do biur, ponieważ dobrze czują się w obecnym trybie pracy. Spośród osób, które deklarują największe, ogólne zadowolenie z pracy, 44 proc. pracuje zdalnie, a 43 proc. hybrydowo – zaznacza Ryszard Permus, prezes wrocławskiego biura DataArt.

Po ponad roku pracy zdalnej lub w formie hybrydowej pracownicy dostrzegają korzyści z tego płynące. Najczęściej wskazują: oszczędność czasu przy braku dojazdów do pracy oraz elastyczność.

Ponadto zdalni pracownicy cenią sobie także: swobodę w organizowaniu czasu pracy, możliwość nieformalnego ubioru, pracę w domowym otoczeniu, co zmniejsza stres.



Klasyfikacja ogniowa – czym jest i do czego służy?

Klasa reakcji na ogień ma szerokie zastosowanie w przemyśle i budownictwie. Dotyczy materiałów/wyrobów budowlanych, elementów powierzchniowych pokrycia (instalacji) oraz elementów budynku.

Klasyfikacje ogniowe są wydawane przez odpowiednie jednostki badawcze dla producentów systemów lub wyrobów. Klasa reakcji na ogień jest ustalana na podstawie kompleksowej oceny zachowania wyrobów pod wpływem ognia w warunkach odpowiadających różnym fazom rozwoju pożaru. Wyróżnia się następujące klasy podstawowe reakcji na ogień (od najwyższej do najniższej): A1, A2, B, C, D, E, F. Określają one również czas do zapalenia się wyrobu oraz ilość i szybkość wydzielania ciepła.

Klasyfikacja ogniowa spełnia dwie podstawowe funkcje:

- pozwala na wbudowanie danych materiałów w obiekt, poprzez potwierdzenie ich własności ogniowych,
- jest punktem wyjścia do doboru zabezpieczeń.

Istotną częścią każdej klasyfikacji jest opis rozwiązania, którego dotyczy, i zakres jej zastosowania (ważności). Dlatego zakres stosowania danego elementu lub materiału budowlanego należy sprawdzić i uwzględnić już na etapie projektu, a nie zbierać dokumenty potwierdzające klasyfikację na etapie kompletowania dokumentacji powykonawczej.



Od 2022 r. wypalenie zawodowe jako choroba zawodowa

Od 1 stycznia 2022 r. wypalenie zawodowe będzie traktowane jako choroba, na którą będzie można otrzymać zwolnienie lekarskie (L4). Do niedawna było syndromem, jednak już w 2019 r. WHO wpisało wypalenie zawodowe do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD).

Syndrom wypalenia zawodowego to choroba cywilizacyjna, która odnosi się do coraz większej liczby populacji. Objawy dotyczą praktycznie każdego aspektu życia i znacząco wpływają na wykonywanie zawodowych obowiązków. Pracownik jest rozkojarzony, popełnia błędy, które mogą skutkować dotkliwymi konsekwencjami dla firmy.

Wypalenie nie przychodzi nagle, to długofalowy proces. Główną przyczyną rozwoju choroby jest przewlekły stres, nadmierne zmęczenie oraz stawianie sobie zbyt wysokich celów. Wypalenie rozpoznaje się na podstawie trójwymiarowej teorii Christiny Maslach. Zgodnie z nią na tę chorobę składają się trzy elementy:

1. fizyczne: poczucie wycieńczenia lub wyczerpania energii,
2. emocjonalne: obniżony nastrój, negatywne uczucia lub zubożenie przejawiające się cynicznym i pozbawionym empatii zachowaniem,
3. behawioralne: zmniejszona wydajność zawodowa, obniżenie oceny własnych dokonań i poczucie, że wszystko, co się robi nie ma sensu lub jest niewystarczająco dobre.



Jak motywować pracowników?

Od zaangażowania i chęci do działania pracowników zależy czy firma będzie przynosiła zysk, czy będzie w stanie stagnacji, a nieraz nawet zejścia. Im lepiej pracodawca zadba o zatrudnione u siebie osoby, tym lepiej oni odwdzięczą się jemu dbałością o klientów. Jak motywować pracowników?

Należy pamiętać, że kwestia motywacji jest dość indywidualna: jednych motywują pieniądze, innych – dodatki, a jeszcze innym wystarczy uznanie i dobre słowo. Motywacja to zachowanie ukierunkowane na cel.

Każda firma swoim działaniem może dać wsparcie i zmotywować swoich pracowników do działania. Różne są źródła motywowania pracowników. Może to być motywator pieniężny (wynagrodzenie, premie, dodatki), rozwojowy (szkolenia, konferencje, programy rozwojowe, awanse), a także wiele innych, jak np. dopłaty do sportu, pakiety medyczne, owocowe dni itp.

Najbardziej znaną i stosowaną powszechnie jest **teoria instrumentalna**, popularnie znana jako „metoda kija i marchewki”. Przy tym podejściu dominuje przekonanie, że ludzie pracują wyłącznie dla pieniędzy, a stosowanie nagród i kar może być odpowiednio motywujące poprzez wzmocnienie pozytywne lub negatywne.

Kolejną jest **teoria potrzeb**, która opiera się na przekonaniu, że niezaspokojona potrzeba może być źródłem napięcia oraz zachwiania równowagi pracownika. W takich przypadkach dobry manager jest w stanie na podstawie tej potrzeby zdefiniować konkretny cel oraz określić ścieżkę, jaka będzie do niego prowadziła.



Czas na ekologiczne wsparcie dla budynków wielorodzinnych

Smog powstaje nie tylko w zabudowie jednorodzinnej, ale i wielolokalowej. Ministerstwo Klimatu i Środowiska oraz Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej pracują nad nowymi programami skierowanymi do wspólnot mieszkaniowych, ale także nad rozszerzeniem na budynki wielorodzinne 4. edycji programu Mój Prąd.

W październiku br. ruszył nabór w pilotażowym projekcie realizowanym przez WFOŚiGW we Wrocławiu. Projekt zakłada wymianę 720 nieefektywnych źródeł ciepła oraz termomodernizację w 60 budynkach wielorodzinnych. Koszt projektu 20 mln zł. Podobny pilotaż prowadzony będzie w województwie zachodniopomorskim.

– Z tych pilotaży wyciągniemy wnioski i zaimplementujemy je do programu, który chcemy uruchomić na początku 2022 roku. Budżet tego programu ma wynieść ok. 2 mld zł. Pracujemy jeszcze nad warunkami dofinansowania, ale z pewnością będziemy chcieli dotrzeć do setek tysięcy beneficjentów – podkreśla Paweł Mirowski, wiceprezes NFOŚiGW.

Celem jest rozszerzenie na budynki wielorodzinne programu Czyste Powietrze, ukierunkowanego na walkę ze smogiem i niską emisją poprzez wyeliminowanie starych pieców węglowych (tzw. kopciuchów) i gruntowną termomodernizację budynków mieszkalnych. To jeden z największych tego typu programów w Europie, z budżetem przekraczającym 100 mld zł. Do tej pory w ramach programu złożono już ponad 300 tys. wniosków o dofinansowanie na łączną kwotę 5 mld zł.



Urlop regeneracyjny – co to jest?

Urlop regeneracyjny, inaczej sabbatical lub urlop sabatyczny to dodatkowy i dłuższy wymiar urlopu. Określany jest jako forma motywacji w szczególności doświadczonych pracowników. Rozwiązanie to najczęściej jest spotykane w wielkich międzynarodowych korporacjach.

Urlop sabbatical polega na udzieleniu długotrwałej i najczęściej odpłatnej przerwy w pracy z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia i stanowiska. Rozwiązanie to leży w interesie przedsiębiorców, ponieważ pozwala na utrzymanie najlepszych pracowników w dobrej formie. A to z kolei przekłada się na kondycję całej firmy.

Urlop tego typu uregulowany został w Stanach Zjednoczonych, gdzie praktykuje go co piąty pracodawca. Ale również m.in. w Austrii, Niemczech, Włoszech, Danii i Francji. Z kolei w Wielkiej Brytanii prawo do niego może zostać zapewnione w umowie o pracę.

W Polsce dłuższy urlop regeneracyjny nie został uregulowany w prawie. W Kodeksie pracy obowiązuje jedynie bezpłatny urlop. Ale jest to całkowicie inna forma oraz inny cel niż urlopu sabatycznego. Przede wszystkim, jak sama nazwa wskazuje, urlop bezpłatny wiąże się z zaprzestaniem wypłaty wynagrodzenia, a jego okres nie zalicza się do stażu pracy.

Pracownicy w Polsce, którzy borykają się wypaleniem zawodowym, mogą liczyć jedynie na zwolnienia lekarskie. To jednak wiąże się z ryzykiem utraty zatrudnienia – zwłaszcza jeśli nieobecność w zakładzie pracy jest długotrwała.