



Różne pokolenia w jednej firmie

Umowy cywilnoprawne
a nowe uprawnienia PIP

Bezpieczeństwo maszyn

Przeglądy drabin

Rola okularów w BHP

Zestaw termiczny
na ciepłe dni

Mało śpisz?
Dużo ryzykujesz

Stypendium
Fundacji SEKA



Kontrola umów cywilnoprawnych – nowe uprawnienia PIP

PATRYCJA BRZEZIŃSKA
PRAWNIK, SEKA S.A.

STRONA: **4**

Nowe ramy prawne bezpieczeństwa maszyn

MARIUSZ ADAMCZUK
INŻYNIER DS. BEZPIECZEŃSTWA MASZYN

STRONA: **8**

Różne pokolenia w jednej firmie

ROZMOWA Z KAMIŁĄ KALISZUK
TRENERKĄ KOMUNIKACJI

STRONA: **12**

Zanim zrezygnujesz z przeglądów drabin

ROZMOWA Z PIOTREM PARADOWSKIM
GŁÓWNYM SPECJALISTĄ DS. BHP W SEKA S.A.

STRONA: **18**

Bezpieczeństwo zaczyna się od wzroku – rola okularów korekcyjnych w BHP

ARTYKUŁ SPONSOROWANY
SAFETYLINE

STRONA: **24**

Jak przygotować pracownika do pracy w ciepłe dni?

OLIWIA ZBROJEWSKA
SPECJALISTA DS. BHP I SZKOLEŃ W SEKA S.A.

STRONA: **26**

Mało śpisz? Dużo ryzykujesz

ANNA WITKIEWICZ
SPECJALISTKA DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.
REDAKTOR PROWADZĄCA MAGAZYNU SEKA

STRONA: **30**

Stypendium Fundacji SEKA – bilet do świata nowych możliwości

ANNA WITKIEWICZ
SPECJALISTKA DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.
REDAKTOR PROWADZĄCA MAGAZYNU SEKA

STRONA: **34**

WYDAWCA: SEKA S.A.
ul. Zabraniecka 78, 03-872 Warszawa
tel.: 22 517 88 88
www.seka.pl, seka@seka.pl
www.facebook.com/SEKAszkolenia
Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

REDAKTOR PROWADZĄCA: Anna Witkiewicz
KOREKTA: Piotr Drozdowicz
OKŁADKA: zdjęcie Unsplash+
ZDJĘCIA W MAGAZYNIE: Unsplash+ oraz archiwa prywatne
bohaterów artykułów i autorów

REALIZACJA: www.pcontent.pl



Bezpieczeństwo niejedno ma imię

Czy pracownicy w Państwa firmie, bez względu na wiek, potrafią dobrze ze sobą współpracować? To jeden z tematów, do którego zapraszamy w tym numerze. Zespołów wielopokoleniowych będzie coraz więcej. Warto wiedzieć, jak nimi zarządzać, żeby dzięki talentom różnych pokoleń firma mogła szybciej się rozwijać i skuteczniej stawiać czoła nowym wyzwaniom. Wielopokoleniowość wspiera więc bezpieczeństwo organizacji, które dziś trzeba budować na wielu poziomach. O kilku z nich również piszemy.

Dbając o Państwa bezpieczeństwo prawne, nasi eksperci piszą o tym, z czym powinni liczyć się pracodawcy zatrudniający pracowników na umowach cywilnoprawnych, w kontekście nowych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, oraz o tym, jakie nowe wymagania wprowadzają nowe ramy prawne bezpieczeństwa maszyn.

Śledząc zmiany w obszarze BHP wynikające z postępu technologicznego, nie tracimy z oczu bezpieczeństwa fizycznego pracowników. O tej porze roku mamy szczególnie dużo prac na wysokości. Czy pracodawcy i pracownicy potrafią właściwie zadbać o bezpieczeństwo drabin, a tym samym swoje własne? Nasz ekspert dzieli się swoimi obserwacjami i rekomendacjami. Z kolei nasza ekspertka ds. BHP przypomina, jak pracodawcy powinni dbać o pracowników w ciepłe dni i co powinien zawierać zestaw termiczny.

Bezpieczeństwo pracy oraz jakość dostarczanej pracy mocno wiąże się z tym, czy potrafimy wypoczywać. Czy są Państwo świadomi, jak wielką rolę w naszym codziennym funkcjonowaniu odgrywa sen? Mamy nadzieję, że po lekturze artykułu na ten temat wysypianie się stanie się Waszym priorytetem, tak jak apelują o to naukowcy.

I na koniec zapraszamy do lektury artykułu o Fundacji Stypendialnej SEKA, która w tym roku wypuści spod swoich skrzydeł pierwszy rocznik stypendystów. Zachęcamy do bliższego poznania pięciorga studentów, którzy przy wsparciu stypendium wyjechali na studia daleko od rodzinnych domów i śmiało realizują swoje pomysły na siebie. Wierzymy, że kiedyś ci młodzi ludzie zbudują dla nas bezpieczniejszy świat.

Zapraszamy do lektury i życzymy udanego, bezpiecznego lata.



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

Kontrola umów cywilnoprawnych

nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy

Po wielu zawirowaniach i zmianach, ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw została podpisana przez Prezydenta RP w dniu 2 kwietnia 2026 r. i wejdzie w życie 8 lipca 2026 r. Jej celem jest przede wszystkim walka z zatrudnianiem pracowników na podstawie pozornych umów cywilnoprawnych, m.in. umowy zlecenia czy B2B, a tym samym pozbawianie ich należnych im praw pracowniczych. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika będą podlegały znacznie wyższym karom finansowym niż wcześniej. Co jeszcze oznaczają dla pracodawców nowe przepisy? Sprawdzamy.

PATRYCJA BRZEZIŃSKA
PRAWNIK, SEKA S.A.

W skrócie:

- Jakie uprawnienia zyska Państwowa Inspekcja Pracy?
- Jak będzie wyglądało odwołanie od decyzji inspektora pracy?
- O ile wzrosną kary za naruszenia praw pracowniczych?
- Rekomendacje dla pracodawców.

Ustawa wzmacnia pozycję i skuteczność Państwowej Inspekcji Pracy w walce z nadużyciami w zatrudnianiu.

Nadanie tej instytucji uprawnień do przekształcania umów cywilnoprawnych i B2B w umowy o pracę to jeden z tzw. kamieni milowych, od którego realizacji zależy wypłata środków z Krajowego Planu Odbudowy.



Warto na wstępie zaznaczyć, że ustawa nie zmienia Kodeksu pracy (poza zmianami wysokości kar), lecz wprowadza narzędzia do skutecznego egzekwowania obowiązującego już prawa. **Należy podkreślić, że zmiany wprowadzone niniejszą ustawą mogą dotknąć także osoby świadczące usługi na podstawie umów B2B.** Ustawa wzmacnia pozycję i skuteczność Państwowej Inspekcji Pracy w walce z nadużyciami w zatrudnianiu.

Warto wskazać, że nadanie tej instytucji uprawnień do przekształcania umów cywilnoprawnych i B2B w umowy o pracę to jeden z tzw. kamieni milowych, od którego realizacji zależy wypłata środków z Krajowego Planu Odbudowy.

Co robi PIP, gdy wykryje nieprawidłowości?

Istotą zmian jest nadanie okręgowym inspektorom pracy uprawnień do wydawania decyzji administracyjnych przekształcających nieprawidłowo zawartą umowę – np. umowę zlecenia lub B2B – w umowę o pracę. Trzeba zwrócić uwagę na to, że będzie to wieloetapowy proces. W przypadku wykrycia nieprawidłowości, w pierwszej kolejności Państwowa Inspekcja Pracy będzie wydawać polecenia usunięcia naruszeń.

Zatem właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy – po umożliwieniu stronom stosunku prawnego, by zajęły stanowisko

– będą uprawnione do wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących:

- funkcjonowania umowy cywilnoprawnej,
- niezawarcia umowy o pracę (w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w art. 22 §1 Kodeksu pracy).

Dopiero w przypadku, kiedy nie zostanie ono wykonane, inspektor PIP będzie mógł złożyć wniosek do Okręgowego Inspektora Pracy o wydanie decyzji przekształcającej nieprawidłowo zawartą umowę w umowę o pracę.

Zarówno pracodawca, jak i pracownik będą mogli odwołać się od tej decyzji do sądu pracy. Sąd będzie miał uprawnienie do wstrzymania natychmiastowej wykonalności decyzji z urzędu.

Co ważne, na czas trwania postępowania sądowego przewidziano możliwość udzielenia zabezpieczenia roszczenia. W okresie objętym zabezpieczeniem umowa między stronami może zostać zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana wyłącznie na zasadach prawa pracy. Oznacza to, że do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sporu osoba objęta zabezpieczeniem będzie chroniona np. przed rozwiązaniem tej umowy. W razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy przysługują jej środki ochrony sądowej przewidziane w prawie pracy. Ochrona takiej osoby będzie więc zdecydowanie większa.

Jak w praktyce będzie wyglądać odwołanie od decyzji inspektora pracy?

Od decyzji inspektora pracy stronom będzie przysługiwało odwołanie do Okręgowego Inspektora Pracy w terminie **7 dni od dnia doręczenia decyzji**.

Od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy stronom będzie przysługiwało prawo wniesienia odwołania **w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia**. Odwołanie wnosi się za pośrednictwem Okręgowego Inspektora Pracy.

Okręgowy Inspektor Pracy będzie mógł uznać odwołanie w całości za zasadne i zmienić lub uchylić zaskarżoną decyzję. W przypadku nieuznania odwołania będzie mógł przekazać je do sądu niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie miesiąca od dnia wniesienia odwołania. Sędem właściwym do rozpatrzenia odwołania od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy będzie sąd rejonowy właściwy ze względu na miejsce wykonywania pracy.

Skutki prawne decyzji Okręgowego Inspektora Pracy

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione odpowiednio do stwierdzenia – w drodze decyzji – istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną

W przypadku wykrycia nieprawidłowości, w pierwszej kolejności Państwowa Inspekcja Pracy będzie wydawać polecenia usunięcia naruszeń.

Po wejściu w życie zmian, tj. po 8 lipca 2026 r., kary grzywny za wykroczenia wzrosną dwukrotnie, co może bardzo dotknąć pracodawców.



lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 §1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, przy czym warunkiem wydania decyzji jest niewykonanie polecenia usunięcia naruszeń – od dnia wydania decyzji wywołuje ona skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach.

Zmiany w wysokości kar za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Zawarcie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia/B2B) w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę, może stanowić wykroczenie.

Zmiana ustawy o PIP przewiduje także pewne zmiany w Kodeksie pracy w zakresie kar.

Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika na podstawie art. 281 k.p. pracodawca będzie podlegał karze grzywny **od 2 000 zł do 60 000 zł**. To dość istotna zmiana, gdyż w poprzednim brzmieniu widełki określone były na kwoty od 1 000 zł do 30 000 zł.

Zgodnie z nowym brzmieniem przepisu art. 281 par. 2 k.p. (od 8 lipca 2026 r.) „Jeżeli pracownik, o którym mowa w §1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1909), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny

od 3000 zł do 90 000 zł.”, zatem zagrożenie karą grzywny i w tym wypadku wzrośnie dwukrotnie, w porównaniu do poprzedniego brzmienia niniejszego przepisu.

Podobne zmiany są w przepisie art. 282 k.p., zgodnie z którym po zmianach kary będą wyższe za naruszenie obowiązków określonych w §1, takich jak m.in. niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę, nieudzielanie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Kara grzywny może wówczas wynieść **od 2 000 zł do 60 000 zł**.

W przypadku naruszeń określonych w §3 tego przepisu („Kto wbrew obowiązкови wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych”), kara grzywny może wynieść od 3 000 zł do 90 000 zł.

Zmiany w wysokości kar dotyczą także wykroczeń w zakresie przestrzegania przepisów BHP określonych w art. 283 k.p. Za te wykroczenia grozi kara grzywny w wysokości od 2 000 zł do 60 000 zł.

Należy zauważyć, że po wejściu w życie zmian, tj. po 8 lipca 2026 r., kary grzywny za wykroczenia wzrosną dwukrotnie, co może bardzo dotknąć pracodawców.

Dodatkowe inne zmiany wprowadzane ustawą:

- procedura interpretacji indywidualnej – pracodawca będzie mógł wystąpić

do PIP z wnioskiem o sprawdzenie, czy sposób, w jaki zatrudnia swoich pracowników, jest zgodny z prawem, ewentualnie jak ma doprowadzić sposób obecnego zatrudnienia do stanu zgodnego z prawem;

- umożliwienie wymiany danych pomiędzy PIP, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) i Krajową Administracją Skarbową (KAS), aby usprawnić kontrole;
- możliwość przeprowadzania przez PIP zdalnych kontroli;
- obowiązek sporządzania przez PIP rocznych i wieloletnich planów działań dla kontroli celowych na podstawie analizy ryzyka.

Rekomendacje dla pracodawców

W związku z dość istotnymi zmianami w zakresie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, pracodawcy lub osoby zatrudniające powinni rozważyć przeprowadzenie audytów w zakresie zgodności z prawem zawartych umów cywilnoprawnych (m.in. umowy zlecenia/B2B) i ich bezpieczeństwa, w szczególności pod względem różnic między nimi a umowami o pracę, nie tylko pod względem formalnym. O głównych różnicach między pracą w ramach umowy o pracę a pracą na umowie zlecenia pisaliśmy w magazynie SEKA nr 40. ■

Patrycja Brzezińska

Prawnik SEKA S.A.



Z nami bezpiecznie



Doradztwo z prawa pracy

Przygotuj się na kontrole Państwowej Inspekcji Pracy

Od 8 lipca 2026 r. inspektorzy pracy zyskają możliwość zamiany pozornych umów zlecenia i B2B w umowy o pracę. **Zadbaj o bezpieczeństwo prawne swojej firmy** i przygotuj się do kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Prawnicy SEKA

pomagają wdrożyć narzędzia zabezpieczające przed naruszeniami:

- **Audyt bezpieczeństwa** stosowania umów cywilnoprawnych wraz z rekomendacjami
- **Szkolenia dla HR i menedżerów** zarządzających umowami cywilnoprawnymi

Nie ryzykuj! Skontaktuj się z nami

tel. 22 517 88 44

prawny@seka.pl

www.seka.pl

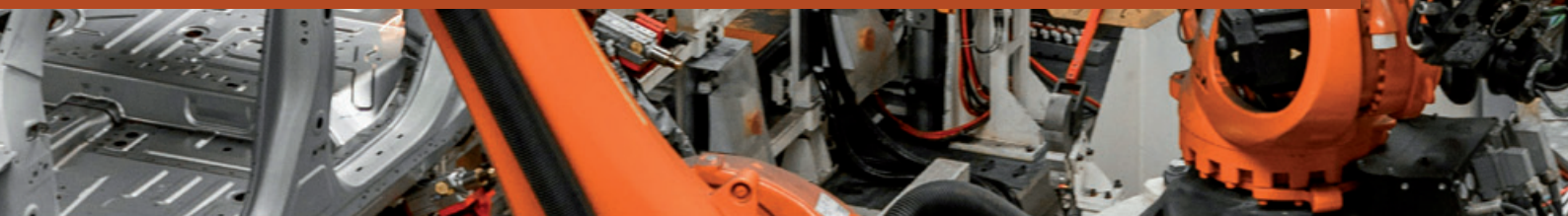
Nowe ramy prawne bezpieczeństwa maszyn

Proces zapewnienia bezpieczeństwa w zakładach przemysłowych ulega obecnie transformacji. Przejście z systemu opartego na dyrektywie 2006/42/WE na bezpośrednio stosowane rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1230 wprowadza szereg zmian, które bezpośrednio wpływają na obowiązki podmiotów eksploatujących maszyny. Nowe przepisy mają na celu nie tylko dostosowanie prawa do postępu technicznego, w tym sztucznej inteligencji, ale także usunięcie niespójności, które pojawiały się przy wdrażaniu dotychczasowej dyrektywy w poszczególnych państwach członkowskich.

MARIUSZ ADAMCZUK
INŻYNIER DS. BEZPIECZEŃSTWA MASZYN

W skrócie:

- Jakie konsekwencje dla eksploatacji maszyn powoduje zmiana formy prawnej?
- Kiedy dochodzi do zmiany statusu użytkownika na producenta?
- Jakie wymogi muszą spełniać dokumentacja i instrukcje?
- Jak zapewnić ochronę przed zagrożeniami w systemach AI i automatyki?
- Od kiedy obowiązuje pełne stosowanie rozporządzenia 2023/1230?



**Eksploracja urządzenia
wytworzonego we własnym
zakresie bez spełnienia tych
wymogów formalnych jest
w świetle nowych przepisów
naruszeniem, które może
skutkować sankcjami.**



Zmiana formy prawnej i jej konsekwencje dla eksploatacji

Zasadniczą różnicą między dotychczasowym a nowym reżimem prawnym jest charakter samego aktu. Dyrektywa 2006/42/WE wymagała transpozycji, czyli przeniesienia jej postanowień do krajowych porządków prawnych przez rządy państw członkowskich. Prowadziło to niekiedy do rozbieżnych interpretacji tych samych wymagań w różnych krajach Unii Europejskiej. Rozporządzenie 2023/1230 jest natomiast aktem stosowanym bezpośrednio i obowiązuje w całości we wszystkich państwach członkowskich UE bez konieczności wdrażania go ustawami krajowymi.

Z perspektywy użytkownika oznacza to większą pewność prawną. Wymagania dotyczące konstrukcji, dokumentacji oraz procedur oceny zgodności są identyczne niezależnie od kraju, w którym maszyna została wyprodukowana lub jest użytkowana. Ujednolicenie to ma szczególne znaczenie dla przedsiębiorstw posiadających zakłady produkcyjne w różnych częściach Europy, gdyż pozwala na stosowanie tych samych standardów bezpieczeństwa i procedur odbioru technicznego w całej strukturze organizacyjnej.

Istotna modyfikacja jako podstawa zmiany statusu na producenta

Jednym z najważniejszych pojęć wprowadzonych przez rozporządzenie 2023/1230, które bezpośrednio dotyczy użytkowników modernizujących park maszynowy, jest „istotna modyfikacja”. Zgodnie z art. 3 pkt

16 rozporządzenia, oznacza ona zmianę maszyny lub produktu powiązanego, dokonaną po ich wprowadzeniu do obrotu lub oddaniu do użytku, która nie była przewidziana ani zaplanowana przez producenta. Zmiana ta musi wpływać na bezpieczeństwo poprzez stworzenie nowego zagrożenia lub zwiększenie istniejącego ryzyka, co w konsekwencji wymaga zastosowania dodatkowych ostrych, urządzeń ochronnych lub środków zapewniających stateczność konstrukcji.

Wprowadzenie tej definicji rozstrzyga wieloletnie spory dotyczące tego, kiedy modernizacja maszyny staje się na tyle głęboka, że wymaga ponownego wystawienia deklaracji zgodności i naniesienia oznakowania CE. Rozporządzenie w art. 18 wprost wskazuje, że osoba fizyczna lub prawna dokonująca istotnej modyfikacji maszyny jest uznawana za producenta. Wiąże się to z przejściem pełnej odpowiedzialności za zgodność produktu z aktualnymi zasadniczymi wymaganiami ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.

Dla użytkownika maszyn oznacza to konieczność przeprowadzenia szczegółowej oceny ryzyka przed przystąpieniem do jakichkolwiek prac modernizacyjnych. Jeżeli analiza wykaże, że planowane zmiany mieszczą się w definicji istotnej modyfikacji, użytkownik musi przeprowadzić odpowiednią procedurę oceny zgodności określoną w art. 25 rozporządzenia. Należy jednak zaznaczyć, że zgodnie z motywem 26 rozporządzenia, typowe czynności naprawcze i konserwacyjne, które nie wpływają na spełnianie przez maszynę zasadniczych wymagań, nie są uważane za istotne modyfikacje i nie nakładają na użytkownika obowiązków producenta.

Maszyny wytwarzane na własny użytek

Wielu użytkowników w swoich warsztatach technicznych buduje specjalistyczne maszyny, oprzyrządowanie lub linie technologiczne przeznaczone wyłącznie do użytku wewnątrz własnego zakładu. Rozporządzenie 2023/1230 podtrzymuje i doprecyzowuje zasadę, że podmiot wytwarzający produkt na własny użytek jest uznawany za producenta.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 i 2, taki producent-użytkownik musi zapewnić, że maszyna zostanie zaprojektowana i wytworzona zgodnie z zasadniczymi wymaganiami określonymi w załączniku III. Przed oddaniem maszyny do użytkowania w swoim procesie produkcyjnym podmiot ten jest zobowiązany do sporządzenia dokumentacji technicznej, o której mowa w załączniku IV (część A), przeprowadzenia procedury oceny zgodności, sporządzenia deklaracji zgodności UE oraz umieszczenia oznakowania CE. Obowiązki te muszą zostać dopełnione jeszcze przed rozpoczęciem eksploatacji maszyny. Eksploatacja urządzenia wytworzonego we własnym zakresie bez spełnienia tych wymogów formalnych jest w świetle nowych przepisów naruszeniem, które może skutkować sankcjami.

Dokumentacja i instrukcje w erze cyfrowej

Rozporządzenie 2023/1230 wprowadza istotne ułatwienie dla producentów, a jednocześnie nakłada nowe warunki na użytkowników w zakresie zarządzania dokumentacją. Zgodnie z art. 10 ust. 7, instrukcja obsługi może być obecnie

Rozporządzenie w art. 18 wprost wskazuje, że osoba fizyczna lub prawna dokonująca istotnej modyfikacji maszyny jest uznawana za producenta. Wiąże się to z przejęciem pełnej odpowiedzialności za zgodność produktu z aktualnymi zasadniczymi wymaganiami ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.

udostępniana w postaci cyfrowej. Producent ma jednak obowiązek wskazania – na maszynie, opakowaniu lub w dołączonym dokumencie – sposobu uzyskania dostępu do tej instrukcji.

Z punktu widzenia użytkownika maszyny istotne są następujące uprawnienia i obowiązki wynikające z tego zapisu:

- Instrukcja w formacie cyfrowym musi być udostępniona w sposób umożliwiający jej wydrukowanie, pobranie i zapisanie na urządzeniu elektronicznym. Pozwala to użytkownikowi na zapewnienie stałego dostępu do informacji o bezpieczeństwie nawet w przypadku awarii zasilania lub braku łączności z internetem.
- Jeżeli użytkownik w momencie zakupu wyrazi takie żądanie, producent musi bezpłatnie dostarczyć instrukcję w formie papierowej w terminie miesiąca.
- W przypadku maszyn, które mogą być obsługiwane przez użytkowników nieprofesjonalnych, najważniejsze informacje dotyczące bezpieczeństwa muszą być zawsze dostarczone w formie papierowej, niezależnie od dostępności wersji cyfrowej.
- Instrukcja musi być sporządzona w języku łatwo zrozumiałym dla użytkowników, określonym przez państwo członkowskie.

Powyższe zmiany wymagają od służb utrzymania ruchu i działów BHP dostosowania wewnętrznych procedur obiegu dokumentów. Konieczne może być zapewnienie terminali dostępowych w pobliżu maszyn, które umożliwią pracownikom szybkie zapoznanie się z cyfrową wersją instrukcji obsługi.

Ochrona przed zagrożeniami w systemach AI i automatyki

Nowe ramy prawne kładą silny nacisk na zagrożenia wynikające z cyfryzacji układów sterowania. Użytkownik maszyny, analizując poziom bezpieczeństwa swojego parku maszynowego, musi teraz brać pod uwagę nie tylko osłony mechaniczne, ale również odporność systemów na ingerencję zewnętrzną.

Załącznik III w sekcji 1.1.9 wprowadza wymagania dotyczące ochrony przed uszkodzeniem. Maszyna musi być tak zaprojektowana, aby podłączenie do niej innego urządzenia (np. przez sieć zakładową lub zdalny dostęp serwisowy) nie prowadziło do sytuacji zagrożenia. Sprzęt i oprogramowanie mające znaczenie dla bezpieczeństwa muszą być zabezpieczone przed przypadkową lub zamierzoną ingerencją. Co więcej, maszyna musi rejestrować dowody ingerencji w oprogramowanie istotne dla bezpieczeństwa.

W przypadku wdrażania maszyn autonomicznych użytkownik musi zwrócić uwagę na wymagania sekcji 3.3.3 załącznika III. Takie urządzenia muszą być wyposażone w systemy wykrywania osób i przeszkód. Nowością jest również wprowadzenie definicji „nadzorcy” oraz „funkcji nadzoru”, która pozwala na zdalny monitoring autonomicznej maszyny mobilnej. Użytkownik planujący wdrożenie takich systemów musi zapewnić, że nadzorca będzie miał dostęp do pełnych informacji o działaniu i bezpiecznym usytuowaniu maszyny w jej obszarze pracy.

Terminy i przepisy przejściowe

Pełna świadomość terminów jest niezbędną dla prawidłowego planowania inwestycji i modernizacji. Rozporządzenie 2023/1230 weszło w życie w lipcu 2023 r., jednak jego pełne stosowanie rozpocznie się 20 stycznia 2027 r. Do tego czasu podstawowym aktem prawnym pozostaje dyrektywa 2006/42/WE.

Istotną informacją dla użytkowników jest to, że certyfikaty badania typu WE i decyzje o zatwierdzeniu wydane przez jednostki notyfikowane na podstawie starej dyrektywy zachowują swoją ważność do dnia ich wygaśnięcia. Oznacza to, że maszyny zakupione i oddane do użytku przed styczniem 2027 r. nie będą wymagały ponownej certyfikacji tylko z powodu zmiany przepisów, o ile nie zostaną poddane istotnej modyfikacji po tej dacie. Państwa członkowskie nie mogą również utrudniać udostępniania na rynku produktów, które wprowadzono do obrotu zgodnie z dyrektywą przed terminem rozpoczęcia stosowania rozporządzenia.

Podsumowując, nowe ramy prawne nakładają na użytkownika maszyn większą odpowiedzialność w procesie modernizacji, jednocześnie dając mu jasne definicje i narzędzia do oceny własnych działań. Kluczem do zachowania ciągłości bezpiecznej produkcji jest rzetelne rozróżnienie między bieżącą konserwacją a istotną modyfikacją oraz przygotowanie organizacji do obsługi cyfrowych formatów dokumentacji technicznej. ■



Mariusz Adamczuk

Inżynier bezpieczeństwa maszyn z doświadczeniem w projektowaniu, modernizacji oraz ocenie zgodności maszyn. Przez lata był związany z jedną z rozpoznawalnych firm działających w obszarze certyfikacji i bezpieczeństwa maszyn. W SEKA S.A. prowadzi szkolenia z zakresu bezpieczeństwa maszyn.



Z nami bezpiecznie



Poznaj nowe obowiązki podmiotów eksploatujących maszyny

Szkolenie Zmiany w bezpieczeństwie maszyn

Rozporządzenie w sprawie maszyn 2023/1230 w praktyce przedsiębiorstwa

Przygotuj się do przejścia z Dyrektywy Maszynowej 2006/42/WE na nowe Rozporządzenie (UE) 2023/1230.

Adresaci szkolenia:



kadra
techniczna



kadra
zarządzająca



służba
BHP

Sprawdź **najbliższe terminy szkolenia** lub **skontaktuj się z nami**
w sprawie szkolenia zamkniętego.

tel. 22 517 88 11

dzialszkolenia@seka.pl

www.seka.pl

Różne pokolenia w jednej firmie

„Musimy odejść od myślenia stereotypami, a zacząć postrzegać organizację jako żywy organizm, którego siła tkwi w różnorodności. Zamiast skupiać się na dacie urodzenia, powinniśmy zacząć dostrzegać realne kompetencje, a etykiety i stereotypy zastąpić rzetelną analizą potencjału oraz doświadczenia. W mojej codziennej pracy z liderami widzę, że rozwiązanie zaczyna się tam, gdzie kończą się uprzedzenia” – mówi Kamila Kaliszuk, trenerka komunikacji współpracująca z SEKA. Podpowiada, w jaki sposób firmy mogą korzystać z potencjału czterech pokoleń pracowników.

ROZMOWA Z KAMILĄ KALISZUK,
TRENERKĄ KOMUNIKACJI PERSOLOG® (DISK)

W skrócie:

- Jakie wyzwania wiążą się z zarządzaniem wielopokoleniowym zespołem?
- Czego muszą się nauczyć i oduczyć liderzy, żeby budować efektywne wielopokoleniowe zespoły?
- Co wyróżnia w pracy pokolenia Baby Boomers i X, a co – Milenialsów i Zetki?
- Na czym polega świadome zarządzanie wielopokoleniowością?

”

Obecnie na rynku pracy mamy do czynienia z wyjątkową sytuacją – w organizacjach spotykają się przedstawiciele aż czterech pokoleń. Każde z nich wnosi inny zestaw wartości, inne podejście do technologii oraz oczekiwania wobec lidera.



Firma, której zespół stanowią różne pokolenia, ma dodatkowy atut czy dodatkową trudność?

To zdecydowanie atut, ale tylko wtedy, gdy zespół jest świadomie zarządzany. Różne pokolenia to różne doświadczenia, różne sposoby myślenia oraz różne podejścia do pracy. Dla firmy ogromną przewagą, którą daje wielopokoleniowość, są: większa kreatywność, szersza perspektywa, odporność na zmiany i lepsze podejmowanie decyzji. Ta synergia pozwala na naturalny transfer wiedzy. Podczas gdy doświadczeni pracownicy wnoszą spokój i sprawdzoną metodykę, młodsze pokolenia stymulują zespół do cyfrowej transformacji i kwestionowania przestarzałych schematów.

To brzmi bardzo optymistycznie.

Tak, natomiast bez odpowiedniego zarządzania różnorodność szybko może zmienić się w konflikty, nieporozumienia i spadek efektywności.

Na rynku panuje wiele uprzedzeń. O najmłodszych pokoleniach można usłyszeć, że są leniwe i roszczeniowe. Pracownicy 50+ mają problem ze znalezieniem pracy, bo panuje przekonanie, że nie nadążają za rozwojem technologii lub nie odnajdą się w młodszych zespołach. Jednocześnie

pracodawcy zgodnie narzekają na brak dobrych kandydatów do pracy. Jak sobie radzić z tą sytuacją?

Moim zdaniem musimy odejść od myślenia stereotypami, a zacząć postrzegać organizację jako żywy organizm, którego siła tkwi w różnorodności. Zamiast skupiać się na dacie urodzenia, musimy zacząć dostrzegać realne kompetencje, a etykiety i stereotypy zastąpić rzetelną analizą potencjału oraz doświadczenia. W mojej codziennej pracy z liderami widzę, że rozwiązanie zaczyna się tam, gdzie kończą się uprzedzenia. Znam wielu świetnych przedsiębiorców i liderów z pokolenia BB, którzy obyciem w świecie nowoczesnych technologii i innowacyjnych rozwiązań zaskoczyliby wiele Zetek. I odwrotnie, mamy w organizacjach wielu młodych, wykształconych rzemieślników, którzy swoim zaangażowaniem, pasją do pracy mogliby zawstydzić niejednego lidera z pokolenia X.

Co więc robić, żeby w pełni korzystać z potencjału różnych pokoleń?

Warto budować zespoły świadomie oparte na różnorodności, w których szkolenia z komunikacji międzypokoleniowej są nie tylko teorią, ale też narzędziem do realnego porozumienia. Często poznanie kontekstu historycznego i społecznego, w którym do-

rastał współpracownik, powoduje większe zrozumienie i wzrost empatii w codziennych relacjach. Poznanie potrzeb, wartości i zasobów, jakie wnosi dane pokolenie do organizacji, daje inne spojrzenie na jego decyzje, styl zarządzania i podejście do pracy. Powinniśmy również skupić się na edukacji liderów w zakresie świadomości uprzedzeń oraz pracować nad dopasowaniem stylu zarządzania do zróżnicowanych wiekowo zespołów.

Ile pokoleń mamy dziś na rynku pracy i w organizacjach? Czy możemy je krótko scharakteryzować?

Obecnie na rynku pracy mamy do czynienia z wyjątkową sytuacją – w organizacjach spotykają się przedstawiciele aż czterech pokoleń. Każde z nich wnosi inny zestaw wartości, inne podejście do technologii oraz oczekiwania wobec lidera.

Pokolenie Baby Boomers (BB)

to osoby urodzone w latach 1946–1964, ukształtowane przez powojenny wyż demograficzny. Choć wielu przedstawicieli tej grupy przeszło już na emeryturę, znaczna część pozostaje aktywna zawodowo, pełniąc role mentorów, ekspertów lub liderów najwyższego szczebla. Cechuje ich wysoka lojalność wobec pracodawcy, pracowitość

Synergia pokoleń pozwala na naturalny transfer wiedzy: podczas gdy doświadczeni pracownicy wnoszą spokój i sprawdzoną metodykę, młodsze pokolenia stymulują zespół do cyfrowej transformacji i kwestionowania przestarzałych schematów.



tość i szacunek do hierarchii. Cenią sobie stabilność zawodową. W pracy są sumienni, rzetelni i często utożsamiają sukces z ciężką pracą. Przywiązują się do miejsca pracy i rzadko zmieniają pracodawcę. Firmy zaczynają doceniać potencjał BB, tworząc programy aktywizacji osób 60+, ponieważ ich odejście z firmy oznacza często ogromną stratę merytoryczną.

Pokolenie X

obejmuje osoby urodzone w latach 1965–1980. Nazywane jest „pokoleniem klucza na szyi” lub „niewidzialnym pokoleniem”, ponieważ dorastało w czasach ogromnych zmian ustrojowych i gospodarczych, często pozostawione samo sobie, podczas gdy rodzice (Baby Boomers) intensywnie pracowali. Przedstawiciele tego pokolenia to pracownicy niezwykle lojalni, a jednocześnie bardzo niezależni oraz wymagający od siebie i innych. To właśnie pokolenie X jako pierwsze zaczęło głośno mówić o potrzebie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Widząc pracoholizm swoich rodziców, „iksy” zaczęły stawiać granice, aby spędzać więcej czasu z rodziną. Preferują e-mail jako narzędzie merytoryczne i dokumentujące ustalenia, ale w sytuacjach konfliktowych wybiorą rozmowę w cztery oczy.

Pokolenie Y (Milenialsi)

urodzone w latach 1980–2000, to pierwsza generacja dorastająca w erze cyfrowej. Charakteryzuje się biegłością w technologiach, optymizmem i wysokimi wymaganiami na rynku pracy. Milenialsi cenią elastyczność, balans między życiem zawodowym a prywatnym oraz rozwój, często stawiając samorealizację ponad stabilizację. W pracy

są ambitni i pewni siebie. Ważna jest dla nich praca z misją, dobra atmosfera i kultura feedbacku, który jest dla nich paliwem – bez niego czują się zagubieni lub niedocenieni. Potrzebują stałego dialogu z liderem. Nie chcą czekać latami na awans czy ocenę pracowniczą. Są nastawieni na ciągłe podnoszenie kompetencji. Jeśli firma nie oferuje szkoleń, szybko szukają nowego miejsca pracy. Chcą pracować zdalnie, w ruchomych godzinach, ale są też skłonni odpisać na e-mail wieczorem, jeśli praca daje im satysfakcję i elastyczność. Cenią pracę projektową i burzę mózgów.

Pokolenie Z (zoomerzy, generacja Z)

obejmuje osoby urodzone w latach 1995–2010 lub 1997–2012. Od urodzenia ci młodzi ludzie są zaznajomieni z nową technologią, która stanowi dla nich naturalne środowisko. Dlatego każdą wątpliwość sprawdzają w internecie. Chętnie komunikują się oraz dyskutują wirtualnie, mają znajomych z odległych krańców świata. Nie zapuszczają korzeni, lubią podróżować – zwłaszcza jeśli może to im pomóc w samorozwoju.

W pracy Zetki dużą uwagę przywiązują do dostępności przełożonych, przejrzystej komunikacji i jasno określonych celów. Cenią również dobrą atmosferę, szybkość i praktyczność. Otwarcie mówią o swoich oczekiwaniach, chcą pracować w miejscu, które oferuje im ciekawe zadania i ciągły rozwój. Trudno będzie ich zatrzymać w firmie, jeśli pracodawca im tego nie zapewni. Zetki są najkrócej na rynku pracy, a według prognoz do 2030 roku będą one stanowić ponad 30 proc. globalnej siły roboczej. Dlatego ważne jest, aby dobrze poznać ich potrzeby, wartości i oczekiwania wobec

liderów. Polecam zajrzeć do raportu „Work War Z”. To jedno z najobszerniejszych badań przeprowadzonych w Polsce, które analizuje postawy, wartości i realne oczekiwania generacji Z wobec rynku pracy.

Prowadzi Pani szkolenia z obszaru zarządzania zespołem wielopokoleniowym. Jakie problemy powodują, że firmy widzą potrzebę przeprowadzenia takiego szkolenia?

Firmy najczęściej zgłaszają potrzebę takich szkoleń w momencie, gdy pojawiają się trudności w komunikacji, spadek zaangażowania lub napięcia w zespołach – mimo że pracownicy są kompetentni. W salach szkoleniowych pojawiają się również firmy i liderzy, którzy doświadczają wyzwań związanych z rekrutacją nowych pracowników lub odnotowują dużą rotację. Źródłem problemu są najczęściej różnice między pokoleniami dotyczące podejścia do pracy, komunikacji i motywacji. Każda grupa ma inne oczekiwania. Jedni cenią stabilność, inni – rozwój, a jeszcze inni – elastyczność i poczucie wpływu. Jedni oczekują konkretnych i krótkich informacji, inni potrzebują rozmowy, kontekstu i relacji. Starsze pokolenie woli komunikację twarzą w twarz, podczas gdy młodsze ceni sobie krótkie formy na komunikatorach. Te same kwestie dotyczą tworzenia ofert pracy czy planów onboardingowych dopasowanych do różnych pokoleń kandydatów.

Co jest największym wyzwaniem?

Największym wyzwaniem jest brak umiejętności dopasowania stylu zarządzania do tych różnic. Liderzy często stosują jeden model komunikacji i motywowania wobec

Biorąc pod uwagę tempo zmian technologicznych i demografię, firmy nie mają dziś wyboru – zespoły wielopokoleniowe będą standardem, a nie wyjątkiem. Dlatego kluczowe jest świadome przygotowanie organizacji, przede wszystkim poprzez rozwój kompetencji liderów.



wszystkich, co przestaje być skuteczne. Często nieświadomie zarządzają zespołami, zgodnie z doświadczeniem i wartościami swojego pokolenia. Konsekwencje są bardzo wymierne – spadek efektywności, rotacja pracowników, konflikty oraz niewykorzystany potencjał zespołu, co w dłuższej perspektywie zaczyna wpływać na wynik biznesowy. Dlatego organizacje powinny inwestować w rozwój liderów, aby świadomie zarządzać różnorodnością pokoleniową. Wdrażać elastyczne modele pracy i uczyć się dopasowywać komunikację oraz motywację do różnych grup pracowników. Trzeba również wyeliminować stereotypy i uprzedzenia, krążące między pokoleniami.

Na ile pracodawcy i liderzy są Pani zdaniem przygotowani do zarządzania zespołami, w których jest kilka pokoleń? Jakie są Pani obserwacje i doświadczenia?

Z moich obserwacji wynika, że pracodawcy i liderzy są coraz bardziej świadomi wyzwań związanych z zespołami wielopokoleniowymi, ale nadal nie są w pełni przygotowani do ich efektywnego zarządzania. Najczęściej liderzy mają bardzo dobre kompetencje merytoryczne, natomiast brakuje im narzędzi i świadomości w obszarze komunikacji, motywowania i pracy z różnorodnością. W praktyce oznacza to, że zarządzają zespołem w taki sposób, w jaki sami chcieliby być zarządzani – a to dziś po prostu nie działa. Liderzy często interpretują zachowania pracowników przez własny pryzmat, co prowadzi do nieporozumień i błędnych ocen. Jednocześnie widzę bardzo wyraźną zmianę na rynku – coraz więcej firm inwestuje w rozwój kompetencji miękkich u liderów i zaczyna traktować zarządzanie różnorodnością jako kluczową umiejętność.

ność. Pracodawcy są lepiej przygotowani teoretycznie niż 5 lat temu, jednak w praktyce zarządzanie wielopokoleniowe jest często trudne i wymaga od liderów ciągłego rozwoju kompetencji miękkich, empatii oraz umiejętności szybkiego adaptowania się do nowych warunków.

Którym pokoleniom najłatwiej znaleźć wspólny język, a którym jest najtrudniej współpracować? Jak najlepiej rozegrać te dwie sytuacje, z korzyścią dla realizacji projektów w firmie?

Jako trener komunikacji w zakresie profili zachowań persolog® (DISK) oraz Master RMP w obszarze motywacji wewnętrznej mogę powiedzieć, że najczęściej wspólny język znajdujemy z osobami o podobnym typie osobowości lub o tych samych motywatorach. I bardzo podobnie jest z pokoleniami pracowników. Łatwiej nam porozumieć się i współpracować z osobami z tego samego pokolenia, bo mamy podobne doświadczenia, sposób wychowania, podejście do pracy i wartości, ukształtowane w tym samym czasie.

Największe wyzwania pojawiają się zazwyczaj między skrajnie różnymi pokoleniami – szczególnie między najstarszymi a najmłodszymi pracownikami. Różnice dotyczą nie tylko stylu komunikacji, ale także podejścia do autorytetu, innowacji, tempa pracy czy oczekiwań wobec pracodawcy. Aby dobrze rozegrać współpracę między pokoleniami, kluczowe jest świadome zarządzanie różnicami.

Na czym ono polega?

Pierwszym krokiem jest dopasowanie komunikacji.

Przykładowo: przy realizacji projektu lider może jasno ustalić, że kluczowe decyzje omawiane są na spotkaniach (co odpowiada starszym pokoleniom), a bieżąca komunikacja odbywa się na komunikatorze (co jest naturalne dla młodszych). Dzięki temu każda grupa pracuje w swoim „komfortowym stylu”, a projekt nie traci na tempie. Bardzo dobrze sprawdza się także łączenie pokoleń w pary lub małych zespołach projektowych.

Przykład: przy wdrażaniu nowego systemu IT młodszy pracownik odpowiadał za stronę technologiczną i tempo działania, a starszy – za analizę ryzyk i decyzje biznesowe. Efektem było szybsze wdrożenie i mniejsza liczba błędów.

Kolejnym rozwiązaniem może być mentoring dwustronny.

Polega on na tym, że starszy pracownik dzieli się doświadczeniem i sposobem podejmowania decyzji, a młodszy wspiera go w obszarze nowych narzędzi czy technologii. To nie tylko zwiększa efektywność, ale też buduje wzajemny szacunek.

Podsumowując – najlepsze efekty osiągają te zespoły, w których lider świadomie projektuje sposób współpracy. Wtedy różnice pokoleniowe nie spowalniają projektów, tylko je wzmacniają, łącząc doświadczenie, świeże spojrzenie i różne style działania.

Biorąc pod uwagę tempo zmian technologicznych i demografię, na rynku pracy i w firmach będzie coraz więcej pokoleń różniących się tym, że dorastały kształtowane przez inne okoliczności, modele życia i wartości, charakterystyczne dla swoich czasów. Jak firmy, pracodawcy powinni się do tego przygotować?



Konsekwencje złego zarządzania zespołem wielopokoleniowym:

- nieporozumienia
- konflikt
- spadek efektywności
- rotacja pracowników
- niewykorzystany potencjał zespołu
- gorszy wynik biznesowy

Biorąc pod uwagę tempo zmian technologicznych i demografię, firmy nie mają dziś wyboru – zespoły wielopokoleniowe będą standardem, a nie wyjątkiem. Dlatego kluczowe jest świadome przygotowanie organizacji, przede wszystkim poprzez rozwój kompetencji liderów. Poniżej przedstawiam kilka przykładów konkretnych działań rozwojowych:

1 Budowanie wspólnego języka, czyli szkolenia z komunikacji międzypokoleniowej

Nie chodzi o naukę młodzieżowego slangu, tylko o zrozumienie kodów kulturowych. Pracodawcy powinni zadbać o warsztaty, które wyjaśniają procesy formacyjne (np. dlaczego dla Baby Boomersów ważna jest hierarchia, a dla Zetek – autentyczność) oraz uczyć dopasowania kanału przekazu do odbiorcy (np. kiedy wysłać e-mail, a kiedy wystarczy krótka wiadomość na komunikatorze).

2 Narzędzia psychometryczne badające indywidualny potencjał

Organizacje powinny przestać patrzeć tylko na wiek, a zacząć zgłębiać, odkrywać indywidualne talenty i predyspozycje każdego pracownika. Pomocne w tym zakresie mogą być:

- Model persolog® (DISK), który pomaga zrozumieć, że „opór” starszego pracownika wynika często z jego wysokiego stylu stałego (potrzeba bezpieczeństwa), a „niecierpliwość” młodego i bałagan na biurku to styl inicjatywny;

- Reiss Motivation Profile® (RMP) – test i szkolenia pozwalające liderom poznać i zrozumieć motywacje wewnętrzne zespołu, np. że to, co napędza 50-latkę (np. potrzeba statusu), może być zupełnie inne niż u 20-latkę (np. potrzeba niezależności);
- Test Gallupa, który pozwala na przejście z języka deficytów (czego dane pokolenie „nie umie”) na język talentów i mocnych stron. Kiedy pracownicy poznają swoje talenty, przestają postrzegać kolegę jako „powolnego boomera” czy „niecierpliwą zetkę”. Zaczynają widzieć w nim osobę z wysokim talentem Rozwaga, która chroni projekt przed ryzykiem, lub osobę z talentem Aktywator, która nadaje tempo działaniom.

3 Edukacja liderów oparta na przywództwie sytuacyjnym i empatycznym

Niezbędne w tym obszarze będą m.in. szkolenia z:

- zarządzania różnorodnością,
- feedbacku i feedforwardu (młodsze pokolenia potrzebują stałej stymulacji zwrotnej, starsze – merytorycznego uznania zasług).

4 Programy mentoringu odwróconego

Firma powinna wdrożyć procesy, w których juniorzy uczą seniorów nowoczesnych technologii, trendów cyfrowych i ekologicznych, natomiast starsze pokolenia uczą młodszych dyplomacji biznesowej, budowania trwałych relacji i zarządzania kryzysowego.

5 Zarządzanie dobrostanem (well-being)

W związku z tempem zmian szkolenia z odporności psychicznej (rezyliencji) stają się kluczowe dla wszystkich grup wiekowych. Pomagają one starszym pracownikom odnaleźć się w cyfrowym chaosie, a młodszym – radzić sobie z presją sukcesu.

Firmy, które już dziś inwestują w te obszary, budują nie tylko lepsze zespoły, ale również przewagę konkurencyjną. Kluczem nie jest dopasowanie ludzi do schematu, ale elastyczność lidera. Organizacje, które zainwestują w narzędzia diagnostyczne i szkolenia z komunikacji opartej na empatii, przestaną postrzegać wielopokoleniowość jako problem, a zaczną widzieć w niej swoją największą przewagę rynkową.



Kamila
Kaliszuk

Trener komunikacji persolog® (DISK), Master RMP oraz menedżerka z 19-letnim doświadczeniem. Specjalizuje się w budowaniu efektywnych zespołów i rozwijaniu kompetencji przywódczych, opierając się na głębokim zrozumieniu różnic osobowości oraz indywidualnych motywatorów. Trener współpracujący z SEKA S.A. Oddział w Koszalinie.



Z nami bezpiecznie



Outsourcing szkoleń

Szkolenia obligatoryjne i nieobligatoryjne

Kompleksowo **dbamy o rozwój i bezpieczeństwo pracowników** już od pierwszego dnia w firmie. **Odciażamy pracodawców** w organizacji i terminowej realizacji szkoleń dla pracowników. **Pomagamy redukować koszty** szkoleniowe.

Zapewniamy:

- **Diagnozę** potrzeb szkoleniowych
- **Rekomendację** najlepszych rozwiązań szkoleniowych
- **Planowanie, realizację i raportowanie** szkoleń
- **Archiwizację** dokumentacji szkoleniowej
- Prosty, przyjazny model współpracy – **1 faktura**

Chcesz zadbać o **wszystkie potrzeby szkoleniowe** swoich pracowników?

Skontaktuj się z nami!

tel. 22 517 88 11

dzialszkolenia@seka.pl

www.seka.pl

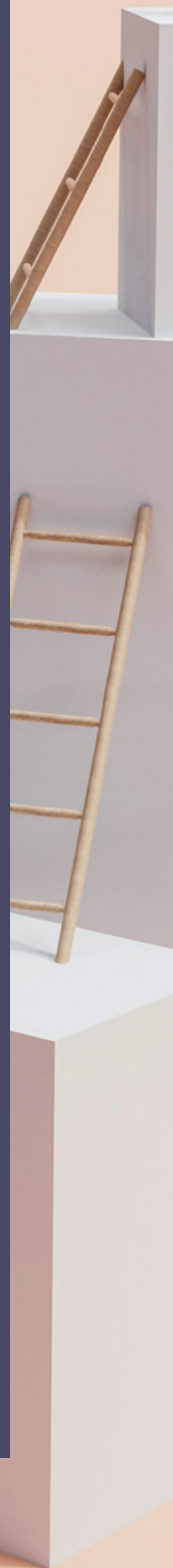
Zanim zrezygnujesz z przeglądów drabin

Podczas gdy coraz częściej mówi się o najnowszych technologiach w BHP, my tym razem sprawdzamy, jak wygląda podejście do kwestii bezpieczeństwa u podstaw – podczas prac na wysokości z wykorzystaniem drabin. O tym, jak powinna wyglądać polityka zarządzania sprzętem, jakie jest podejście do przeglądów drabin w firmach, jakie błędy związane z używaniem drabin są najczęstsze – mówi Piotr Paradowski, główny specjalista ds. BHP, który prowadzi w SEKA szkolenia z przeglądów drabin.

ROZMOWA Z PIOTREM PARADOWSKIM,
GŁÓWNYM SPECJALISTĄ DS. BHP W SEKA S.A.

W skrócie:

- Czego nie wiedzą firmy o drabinach?
- Jakie jest podejście do przeglądów drabin w małych i dużych firmach?
- Błędy i ryzyka wynikające z niewłaściwej eksploatacji drabin.
- Jak zadbać o bezpieczeństwo pracy z wykorzystaniem drabin?





Choć po wypadku winę często przypisuje się pracownikowi, prokurator zawsze zapyta, czy drabina była sprawna technicznie. Rolą pracodawcy jest posiadanie dowodu na to, że zadbał o przeglądy.

Drabiny są wykorzystywane podczas prac na wysokości. Większość z nas ma też drabiny w domu. Wydaje się, że to stosunkowo proste konstrukcje. Czego nie wiemy o drabinach?

Wydaje się, że o drabinach wiemy wszystko, ponieważ traktujemy je jako proste narzędzia. Przez to nie przywiązujemy wagi do sposobu korzystania z nich i rzadko zastanawiamy się nad zasadami czy przepisami regulującymi ich użytkowanie. Tymczasem analiza **Rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów BHP**, a konkretnie § 50, prowadzi do bardzo ciekawego wniosku: **drabina to maszyna**. Skoro zaś jest maszyną, podlega przepisom dotyczącym obsługi maszyn, co wiąże się z koniecznością wykonywania przeglądów, konserwacji oraz nadzoru nad stanem technicznym. Obowiązki te spoczywają na właścicielu (pracodawcy), ale również na samym użytkowniku.

Powiedzmy więcej o obowiązkach pracodawcy.

Z faktu uznania drabiny za maszynę wynika konieczność stworzenia polityki zarządzania sprzętem, która obejmuje:

- przeszkolenie osób odpowiedzialnych za kontrolę stanu technicznego,

- opracowanie instrukcji bezpiecznego korzystania z drabin,
- przeprowadzenie instruktaży stanowiskowych dla pracowników,
- zapewnienie stałego nadzoru nad sprawnością sprzętu.

Jak duża jest świadomość w firmach, że drabiny trzeba poddawać przeglądom?

Niestety, świadomość w firmach jest niska. Drabiny często traktuje się jako proste narzędzia, które nie wymagają specjalistycznej kontroli. Skutkuje to używaniem niesprawnego, czasem „zabytkowego” sprzętu, którego pracodawcy szkoda wymienić ze względu na koszty. Przykładem może być sytuacja, gdy podczas szkolenia okazało się, że w pewnej firmie jest 40-letnia drabina, na której potrafi pracować tylko jedna osoba... „Dlaczego?” – zapytałem. „Ponieważ jest krzywa i tylko jeden pan potrafi na niej utrzymać równowagę” – usłyszałem w odpowiedzi. Poza tym była to drabina, na której pracował jeden z bardzo zasłużonych pracowników i jest ona historią tej firmy.

A zatem sentymenty.

Takie podejście nie jest odosobnione. Pracodawcy często nie wiedzą, co dzieje

się „na dole”, czyli u szeregowych pracowników. Nie sprawdzają osobiście stanu sprzętu, więc nie wiedzą, co do czego jest wykorzystywane. Często panuje również przekonanie, że zgłoszenie niesprawności sprzętu spowoduje negatywny odbiór i pracodawca obwini nas, że to my zniszczyliśmy sprzęt. Lepiej się więc nie wychylać, a my sami sobie jakoś poradzimy.

Jakie jeszcze sytuacje się zdarzają?

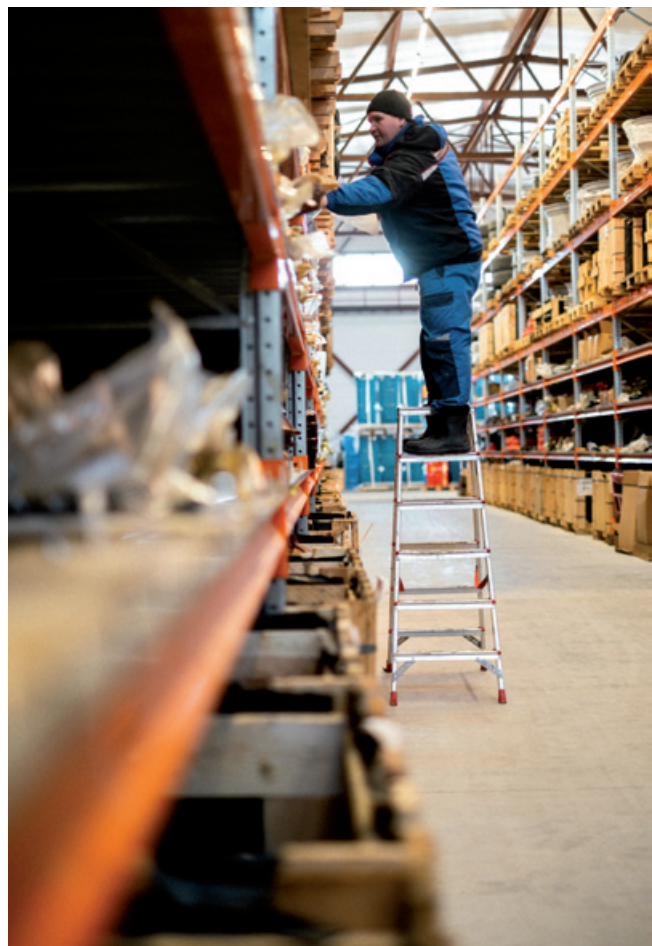
Znana jest mi sytuacja, że pracownicy, będąc u klientów, niejednokrotnie korzystali z ich drabin, ponieważ ich własny sprzęt był w gorszym stanie technicznym. To jest oczywiście niedopuszczalne i pokazuje, jak mało wiemy o drabinach... Przecież mamy drabiny do użytku profesjonalnego i drabiny do użytku domowego, które różnią się znacząco parametrami.

Jakie jest podejście do przeglądów drabin w małych firmach, a jakie – w dużych? Co Pan obserwuje w swojej pracy, prowadząc szkolenia?

Istnieje tu wyraźna różnica. W mniejszych podmiotach często brakuje wsparcia profesjonalnych inspektorów BHP, natomiast w dużych korporacjach, opartych na systemach międzynarodowych, nacisk na stan

Skoro drabina jest maszyną, to znaczy, że podlega przepisom dotyczącym obsługi maszyn, a to wiąże się z koniecznością wykonywania przeglądów, konserwacji oraz nadzoru nad stanem technicznym. Obowiązki te spoczywają na właścicielu (pracodawcy), ale również na samym użytkowniku.

Przeglądy musimy wykonywać przynajmniej raz w roku – tak jak w przypadku każdej innej maszyny. Dotyczy to drabin, podestów, a nawet małych schodków, o ile służą do pracy. Należy jednak rozważyć częstsze kontrole, jeśli drabina jest intensywnie eksploatowana.



sprzętu jest priorytetowy. Przepisy korporacyjne wymagają od pracowników wykonywania przeglądów używanych narzędzi, sprzętu, a często i drabin. Pracownicy otrzymują aplikacje, w których odznaczają, w jakim stanie technicznym jest sprzęt.

To chyba dobre rozwiązanie?

Niestety, pytania w aplikacjach są często tak ogólne, że pracownicy dla świętego spokoju zaznaczają, że wszystko jest okey. A to niejedyny przykład. W jednej z firm widziałem na ścianie tablicę z wypisanymi dniami. Każdy dzień, w którym dokonano przeglądu drabin, miał być zaznaczony poprzez zamalowanie kwadratu kolorowym markerem. Problem polegał na tym, że był 14. dzień miesiąca, a wszystkie kwadraciki w danym miesiącu już były zamalowane.

Zastanawiałem się, z czego to wynika? I usłyszałem: „Przecież nasz sprzęt jest w świetnym stanie, więc po co go sprawdzać i pamiętać o zaznaczaniu? Zaznaczamy od razu na stałe i po problemie”. To pokazuje, że sytuacja jest jeszcze gorsza... Pracownicy nie wiedzą, o czym mowa w pytaniach z aplikacji i nie wiedzą, jak



Pracodawca ma obowiązek stworzyć politykę zarządzania drabinami, która obejmuje:

- przeszkolenie osób odpowiedzialnych za kontrolę stanu technicznego
- opracowanie instrukcji bezpiecznego korzystania z drabin
- przeprowadzenie instruktaży stanowiskowych dla pracowników
- zapewnienie stałego nadzoru nad sprawnością sprzętu

ocenić uszkodzenia lub stan techniczny sprzętu. Sam nakaz wykonania przeglądu nie wystarczy – to trzeba wyjaśnić.

Podczas szkolenia.

Tak, nie bez powodu w kartach szkolenia wstępnego mamy miejsce na instruktaż stanowiskowy, podczas którego przełożony wyjaśnia takie kwestie. Oczywiście można skorzystać z fachowej pomocy i udać się do nas na szkolenie, wtedy zaświadczenie o odbyciu szkolenia gwarantuje, że pracownicy zdobyli solidną wiedzę w tym temacie. Jako SEKA pomagamy klientom zrozumieć te wymagania, wspieramy ich w przygotowaniu dokumentacji oraz uczymy, jak rzetelnie oceniać stan techniczny drabin.

Jak często należy przeprowadzać przeglądy i kto jest za to odpowiedzialny?

Przeglądy musimy wykonywać przynajmniej raz w roku – tak jak w przypadku każdej innej maszyny. Dotyczy to drabin, podestów, a nawet małych schodków, o ile służą one do pracy. Należy jednak rozważyć częstsze kontrole (np. raz na kwartał lub miesiąc), jeśli drabina jest intensywnie



Wykorzystywanie niesprawnego sprzętu jest tylko pozorną oszczędnością. Każdy wypadek to wstrzymanie pracy, absencje, konieczność znalezienia zastępstwa poprzez zatrudnienie lub podział zadań między innych pracowników.

Czasem dochodzi do wzrostu składki wypadkowej lub konieczności wypłaty odszkodowań. Warto też pamiętać o odpowiedzialności karnej.

eksploatowana, służąc do częstych prac z obciążeniem, a także jeśli jest często przewożona lub pracuje w trudnych warunkach, np. w środowisku chemicznym lub w tzw. terenie. Takie sytuacje powodują szybsze zużywanie się sprzętu i częstsze powstawanie uszkodzeń. Niezależnie od tego, jaką częstotliwość przeglądów ustawi pracodawca, każdy pracownik powinien dokonać krótkiego przeglądu przed każdym użyciem sprzętu.

Jak należy to zrobić?

Czasem wystarczy rozstawić drabinę i rzucić okiem, czy nie widać uszkodzeń oraz czy wszystkie najważniejsze elementy są na swoim miejscu. Inne znaczenie będzie miało brak plastikowego zakończenia stopki, inne – wybite szczelby z gniazda drabiny, a jeszcze inne – zwykły brak naklejki z piktogramami instruującymi o zasadach użytkowania. W tym przypadku nie potrzeba wiedzy eksperckiej, wystarczy dobry nawyk wykonania prostego oglądu drabiny.

Jakie są konsekwencje związane z brakiem przeglądów drabin w firmach, które prowadzą prace na wysokości?

Każde szkolenie zaczynamy od filmu o wypadku śmiertelnym spowodowanym niewłaściwym użyciem drabiny. Nagranie budzi sporo emocji i uświadamia, że praca na drabinie może zakończyć się tragicznie. Słuchacze zaczynają skupiać się na tym, co mówię; zaczynają się też pytania, a o to właśnie chodzi. Oczywiście analizujemy, co zostało źle zorganizowane podczas pokazanej pracy. W ten sposób uczestnicy sami zaczynają się zastanawiać nad tym, co robią.

Po czyjej stronie jest odpowiedzialność, gdy dochodzi do wypadku?

Choć po wypadku winę często przypisuje się pracownikowi, prokurator zawsze zapyta, czy drabina była sprawna technicznie.

Rolą pracodawcy jest posiadanie dowodu na to, że zadbał o przeglądy. Osoby dokonujące takich kontroli muszą posiadać odpowiednią wiedzę i kompetencje techniczne. Powinny one rozumieć przyczyny powstawania uszkodzeń, co pozwoli na zmianę polityki zarządzania sprzętem (np. poprawę sposobu transportu) i eliminację awarii.

W jaki sposób należy zdobyć te kompetencje? Czy wystarczy zrobić to raz, czy trzeba je odnawiać?

Jak już wspomniałem, pracodawcy mogą sami poinstruować pracowników, jak dokonywać przeglądów. Pytanie tylko, jak wykazać, że osoba prowadząca instruktaż sama posiada odpowiednią wiedzę? Do tego trzeba się przygotować, zdobywając materiały oraz analizując sytuację w firmie i posiadany sprzęt. Nie każdy ma na to czas. Dlatego pomagamy naszym klientom. Szkolenia, które dla nich przygotowujemy, są „szyte na miarę”. Można dołączyć do szkolenia otwartego, ale można też zamówić szkolenie przeznaczone dla konkretnego zakładu pracy, drabiny, sytuacji itp. Miałem już okazję prowadzić szkolenie dla klienta po drugiej stronie kraju. Zdecydował się zapłacić więcej za szkolenie zamknięte i poprowadzone na miejscu z jego drabinami, aby mieć pewność, że wszyscy będą w 100% skupieni i obecni nie tylko ciałem, ale i duchem.

Myślę, że dla pracodawcy ważne jest też, że pracownicy otrzymują potwierdzenie odbycia szkolenia, co zabezpiecza wszyst-

Prawidłowe zarządzanie drabinami jest praktycznie bezkosztowe, a chroni życie pracowników i bezpieczeństwo prawne pracodawcy.



Jak często dochodzi do wypadków związanych z użyciem drabiny i jakie są najczęstsze błędy?

Wypadki przy pracy na wysokości stanowią około 20% wszystkich zdarzeń wypadkowych. Co istotne, najczęściej dochodzi do nich na niskich wysokościach (do 2 metrów), gdzie nie stosuje się zaawansowanych zabezpieczeń, takich jak szelki czy amortyzatory. Do najczęstszych błędów należą:

- 1 zły dobór drabiny do charakteru pracy, np. stosowanie drabin aluminiowych do prac elektrycznych czy stosowanie drabin przystawnych zamiast rozstawnych;
- 2 korzystanie z drabin domowych zamiast profesjonalnych (zawodowych);
- 3 ignorowanie instrukcji obsługi, np. wchodzenie zbyt wysoko na półki przeznaczone wyłącznie na narzędzia, co skutkuje utratą stabilności.

kich przed ewentualnymi zarzutami o to, czy wiedza była przekazana profesjonalnie.

Co tracą pracodawcy i pracownicy, gdy w zespole nie ma osoby przygotowanej do przeprowadzania kontroli drabin?

Tak naprawdę wszystko sprowadza się do pieniędzy. Wykorzystywanie niesprawnego sprzętu jest tylko pozorną oszczędnością. Każdy wypadek to wstrzymanie pracy, absencje, konieczność znalezienia zastępstwa poprzez zatrudnienie lub podział zadań między innych pracowników. Czasem dochodzi do wzrostu składki wypadkowej lub konieczności wypłaty odszkodowań. Warto też pamiętać o odpowiedzialności karnej. Te koszty są znacznie większe niż regularny nadzór nad sprawnością sprzętu i jego konserwacja lub wymiana.

Dla samych pracowników wypadek może skutkować bólem, niezdolnością do pracy, zgonem. Tej kwestii chyba nie trzeba tłumaczyć. Każdemu powinno zależeć, żeby po pracy wrócić bezpiecznie do domu.

Czy błędy skutkujące wypadkami to kwestia ignorancji, czy bardziej braku odpowiedniego przygotowania do pracy z drabinami?

Powiedziałbym, że jedno i drugie. Jesteśmy bardzo zapracowanym narodem. Nie mamy czasu na zbytnie analizowanie i przygotowania do pracy. To słyszę wszędzie. Tempo, tempo, tempo... Czas to pieniądz, dłuższa lub szybsza praca to kolejne zlecenie itd. A wystarczy przyjść na 3-godzinne szkolenie lub wysłać jednego pracownika, by pozyskać wiedzę, której zdobycie wymaga wielu lat doświadczenia. Uniknie się straty czasu wynikającej z przestojów lub

wypadków – to po prostu inwestycja w bezpieczeństwo.

Co by Pan powiedział firmom, które do tej pory nie przeprowadzały przeglądów drabin i nie widzą takiej potrzeby, bo do tej pory nic się nie stało?

Firmom, które dotychczas nie przeprowadzały przeglądów, chciałbym przekazać jedno: to nie jest kwestia mojego bezpieczeństwa, ale Waszego. Prawidłowe zarządzanie drabinami jest praktycznie bezkosztowe, a chroni życie pracowników i bezpieczeństwo prawne pracodawcy. Podnosi poziom wiedzy w zespole i generuje oszczędności – dzięki regularnej konserwacji i wczesnemu wykrywaniu usterek nie trzeba przedwcześnie wyrzucać sprzętu, a co ważniejsze, borykać się z wypadkami. Przecież nie od dziś wiemy, że profilaktyka jest zawsze znacznie tańsza niż leczenie i skutki wypadków. ■



Piotr Paradowski

Główny specjalista ds. BHP w SEKA S.A. Zajmuje się problematyką pracy na wysokości i wsparciem klientów, u których występują szczególne zagrożenia w pracy. Prowadzi m.in. szkolenia z przeglądów drabin i podestów, przeglądów środków ochrony indywidualnej oraz przygotowania i organizacji prac na wysokości.



Z nami bezpiecznie



Praca na wysokości



Szkolenia
otwarte
i zamknięte



Doświadczeni
trenerzy



Szkolenia
dopasowane
do firm

Zadbaj o bezpieczeństwo pracowników i postaw na szkolenia:

- Szkolenie okresowe bhp – praca na wysokości
- Zagrożenia związane z pracą na wysokości i sposoby im zapobiegania
- Przygotowanie do pracy na wysokości
- Przeprowadzanie przeglądów drabin
- Prowadzenie przeglądów środków ochrony indywidualnej

Potrzebujesz szkoleń z zakresu pracy na wysokości?

Skontaktuj się z nami!

tel. 22 517 88 66

handlowy@seka.pl

www.seka.pl

SAFETY —LINE—

Producent okularów ochronnych korekcyjnych
www.safetyline.pl



SF 014



SF 008+



SF 011



SF 012

Optiblok sp. z o.o. | Producent okularów Safetyline

Dane do korespondencji: ul. Młodnicka 39A 04-239 Warszawa

Dane rejestrowe: ul. Igańska 20/uż. 3 04-087 Warszawa

Kontakt do biura: + 48 22 870 23 31 | biuro@safetyline.pl

Beata Bylicka

Product Manager

tel. +48 506 197 169

beata.bylicka@safetyline.pl

Bezpieczeństwo zaczyna się od wzroku – rola okularów korekcyjnych w BHP

Wzrok jest jednym z najważniejszych zmysłów, a jednocześnie jednym z najbardziej narażonych na uszkodzenia podczas pracy. W środowisku przemysłowym, laboratoryjnym czy produkcyjnym każdy błąd wynikający z ograniczonej widoczności może prowadzić do poważnych konsekwencji – od urazów, przez błędy technologiczne, aż po przestoje produkcyjne. Dlatego w BHP coraz częściej podkreśla się, że bezpieczeństwo pracownika zaczyna się od prawidłowego widzenia.

Wady wzroku a bezpieczeństwo pracy

Wielu pracowników wykonujących zadania precyzyjne lub pracujących w zmiennych warunkach oświetlenia ma zdiagnozowane wady wzroku. W takich sytuacjach stosowanie zwykłych okularów korekcyjnych nie tylko nie zapewnia właściwej ochrony, ale wręcz może stwarzać dodatkowe zagrożenia. Oprawki mogą nie przylegać prawidłowo, soczewki nie są odporne na uderzenia, a para wodna osadzająca się na soczewkach może ograniczać widoczność w kluczowych momentach.

Okulary korekcyjne ochronne dopasowane do zagrożeń i potrzeb pracownika

Dlatego jednym z obowiązków pracodawcy – zgodnie z zasadami oceny ryzyka zawodowego – jest zapewnienie środków ochrony indywidualnej, które uwzględniają realne potrzeby pracownika, w tym również jego możliwości wzrokowe. Jeśli analiza ryzyka wskazuje na konieczność stosowania ochrony oczu, a pracownik ma wadę wzroku, najlepszym rozwiązaniem stają się

okulary korekcyjne ochronne lub wkładki korekcyjne montowane w certyfikowanych goglach.

Rola BHP w tym procesie jest kluczowa. Specjaliści ds. bezpieczeństwa muszą dokładnie określić zagrożenia – odpryski, ciecze, pyły, promieniowanie UV, zagrożenia chemiczne – i na tej podstawie dobrać właściwą klasę soczewek, typ opraw oraz poziom odporności mechanicznej. Okulary korekcyjne ochronne są certyfikowane tak samo jak standardowe okulary BHP, lecz dodatkowo umożliwiają precyzyjne dostosowanie korekcji do potrzeb użytkownika. Dzięki temu pracownik widzi wyraźnie, a jednocześnie pozostaje w pełni chroniony.

Konsekwencje niedopasowania okularów

Coraz większą rolę odgrywa także ergonomia i komfort. Długotrwała praca w źle dopasowanych okularach może powodować zmęczenie wzroku, bóle głowy czy rozproszenie uwagi – a to bezpośrednio przekłada się na bezpieczeństwo. Dlatego nowoczesne okulary korekcyjne ochronne safetyline są lekkie, odporne na zarysowanie i zarysowania

oraz dobrze współpracują z innymi środkami ochrony, takimi jak maski czy hełmy.

Kto dokonuje wyboru okularów dla pracownika?

Dobór okularów to proces, w którym uczestniczą pracownik, specjalista BHP i optyk. Właściwe badanie wzroku, analiza ryzyka na stanowisku oraz dopasowanie odpowiedniej konstrukcji okularów sprawiają, że środki ochrony oczu są nie tylko wymogiem formalnym, ale realnym narzędziem zwiększającym bezpieczeństwo.

Dobrze widzisz – jesteś bezpieczny

Podsumowując: dobra widoczność to podstawa bezpiecznej pracy. Odpowiednio dobrane okulary korekcyjne ochronne nie tylko eliminują zagrożenia związane z wadą wzroku, ale także znacząco zwiększają komfort i efektywność pracownika. A ponieważ bezpieczeństwo zaczyna się od wzroku, właściwa ocena ryzyka oraz dobór certyfikowanych środków ochrony oczu powinny być priorytetem w każdej odpowiedzialnej organizacji. ■

Jak przygotować pracownika do pracy w ciepłe dni?

Lato to nie tylko radość z ciepłych i dłuższych dni, ale też zagrożenia wynikające z wysokich temperatur panujących na zewnątrz. Upały wywołują dyskomfort podczas pracy, a ponadto obniżają koncentrację, przyspieszają zmęczenie i zwiększają ryzyko przegrzania organizmu. W skrajnych przypadkach może to prowadzić do kurczów cieplnych, wyczerpania, omdleń czy nawet udaru cieplnego. Szczególnie narażeni są pracownicy wykonujący zadania na zewnątrz, w pełnym słońcu, przy dużym wysiłku fizycznym lub w odzieży ochronnej ograniczającej oddawanie ciepła. To zwłaszcza o nich powinni latem zadbać pracodawcy.

OLIWIA ZBROJEWSKA
SPECJALISTA DS. BHP I SZKOLEŃ W SEKA S.A.

W skrócie:

- O jakich pracowników pracodawcy muszą latem zadbać szczególnie?
- Co należy do obowiązków pracodawcy?
- Co powinien zawierać zestaw termiczny i jak dobierać akcesoria chłodzące?
- Kiedy pracownik ma prawo powstrzymać się od pracy?

Przy pracach na zewnątrz pracownik powinien mieć możliwość odpoczynku w miejscu zacienionym i zadaszonym, a pracodawca może wprowadzać rotację stanowisk, dodatkowe przerwy lub skrócenie czasu pracy bez obniżania wynagrodzenia.



To zobowiązanie wynika wprost z art. 207 § 2 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r., poz. 277), który mówi, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest ochrona zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Nauka i technika nieustannie się rozwijają, co przekłada się na coraz szerszą paletę rozwiązań, które mogą zastosować pracodawcy podczas pracy w upalne dni.

Temperatura – górna i dolna granica

Zgodnie z § 30 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.) w pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania), nie niższą niż 14°C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, oraz w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18°C. Przepisy nie określają jednak górnej granicy temperatur, jaka może występować na stanowisku pracy. Nie oznacza to jednak, że pracodawca jest zwolniony z jakichkolwiek obowiązków w tym zakresie.

O jakich pracowników należy szczególnie zadbać latem?

Przygotowanie pracownika do pracy w ciepłe dni jest kluczowe – to ważny element organizacji bezpiecznej pracy, dotyczący między innymi budów, robót drogowych, utrzymania infrastruktury, serwisów terenowych oraz wszystkich miejsc, gdzie wykonuje się pracę na zewnątrz. Szczególnie trzeba zadbać o pracowników, którzy do realizacji swoich zadań używają drabin i podestów. W ich przypadku nawet chwilowy spadek koncentracji może mieć znacznie poważniejsze konsekwencje niż w pracy na poziomie podłoża.

Obowiązki pracodawcy

Podstawą pozostaje oczywiście organizacja pracy. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy zatrudniającego pracowników w podwyższonych temperaturach spowodowanych warunkami atmosferycznymi, zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60, poz. 279 ze zm.), jest zapewnienie napojów. Powinny one być dostępne stale i w ilości odpowiadającej potrzebom pracowników. Przy pracach na zewnątrz pracownik powinien mieć również możliwość odpoczynku w miejscu zacienionym i zadaszonym, a pracodawca może wprowadzać rotację stanowisk, dodatkowe przerwy

lub skrócenie czasu pracy bez obniżania wynagrodzenia. Przy pracach brudzących wykonywanych w wysokiej temperaturze należy także zapewnić odpowiednią ilość wody do celów higienicznych.

Co powinien zawierać zestaw termiczny?

Sama woda jednak nie rozwiązuje całego problemu. Coraz częściej o bezpieczeństwie pracownika decyduje to, w co został wyposażony jeszcze przed rozpoczęciem zmiany. W pracy na zewnątrz bardzo dobrze sprawdza się zasada „zestawu termicznego”, czyli kompletu rozwiązań, które ograniczają ryzyko przegrzania. W takim zestawie powinny znaleźć się przede wszystkim: lekkie, przewiewne ubranie robocze dostosowane do warunków pogodowych, osłona głowy lub karku, krem z filtrem UV oraz wyposażenie, które realnie pomaga schładzać organizm podczas wysiłku. Państwowa Inspekcja Pracy wprost wskazuje na potrzebę ochrony głowy, stosowania odzieży ograniczającej przenikanie promieni słonecznych oraz zabezpieczenia skóry przed promieniowaniem UV.

Właśnie w tym miejscu pojawiają się kamizelki, opaski, chłodzące ręczniki czy wkłady do odzieży. Warto podkreślić, że nie są one gadżetem, ale praktycznym uzupełnieniem standardowego wyposażenia, szczególnie tam, gdzie nie da się przenieść pracy do cienia ani istotnie



ograniczyć wysiłku fizycznego. Kamizelka chłodząca może być dobrym rozwiązaniem dla ekip zewnętrznych, monterów, pracowników budowy czy osób wykonujących prace na elewacjach i dachach, ponieważ schładza tułów, a więc obszar kluczowy dla komfortu termicznego. Opaski lub ręczniki chłodzące dobrze sprawdzają się z kolei jako szybkie wsparcie podczas krótszych zadań, przerw regeneracyjnych albo przy rotacji między stanowiskami.

Jak dobrać akcesoria chłodzące?

Najważniejsze jest jednak nie samo kupienie takich akcesoriów, lecz ich właściwy dobór. Wyposażenie chłodzące powinno być kompatybilne z pozostałymi środkami ochrony indywidualnej, nie ograniczać ruchów, nie pogarszać widoczności i nie utrudniać korzystania z szelek bezpieczeństwa, kasku czy kamizelki ostrzegawczej.

W przypadku prac na wysokości ma to szczególne znaczenie – pracownik nie może poprawiać sprzętu co kilka minut ani odczuwać dyskomfortu, który prowokuje rozpinanie odzieży, zdejmowanie elementów ochronnych czy lekceważenie procedur.

Dobłą praktyką jest nieograniczanie się do jednego środka. Najlepszy efekt daje połączenie rozwiązań organizacyjnych z indywidualnym wyposażeniem.

W praktyce może to być:

- rozpoczęcie najcięższych prac wcześniej rano,
- wprowadzenie dodatkowych przerw po południu, kiedy temperatura jest najwyższa,
- wyznaczenie zacienionego punktu regeneracyjnego,
- zapewnienie wody i elektrolitów,
- wyposażenie pracowników w chłodzące kamizelki lub opaski do najbardziej obciążających zadań.

Ponadto warto przeszkolić pracowników oraz wyposażyć ich w instrukcję reagowania na pierwsze objawy przegrzania.

Czy można odmówić pracy z powodu upału?

Co ważne, obecne przepisy nie wskazują jednej maksymalnej temperatury, powyżej której praca automatycznie jest zakazana, ale nie zwalniają pracodawcy z obowiązku reagowania na zagrożenie. Wręcz przeciwnie, obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pozostaje aktualny niezależnie od tego, czy mówimy o hali, placu budowy, dachu czy pracy z drabiny. Jeżeli warunki pracy stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym przełożonego. ■



Zestaw termiczny

W pracy na zewnątrz bardzo dobrze sprawdza się zasada „zestawu termicznego”, czyli kompletu rozwiązań, które ograniczają ryzyko przegrzania.

Zestaw powinien zawierać:

- lekkie, przewiewne ubranie robocze dostosowane do warunków pogodowych,
- osłonę głowy lub karku,
- krem z filtrem UV,
- wyposażenie schładzające organizm podczas wysiłku.



Oliwia Zbrojewska

Specjalista ds. BHP i szkoleń w SEKA S.A.



Kompleksowe usługi BHP i PPOŻ.



Od ponad 35 lat dbamy o bezpieczeństwo pracowników i organizacji

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



Nadzór



Szkolenia



Doradztwo



Audyty



Dokumentacja

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

tel. 22 517 88 66

handlowy@seka.pl

www.seka.pl

Mało śpisz? Dużo ryzykujesz

Ile razy słyszałeś, że należy spać 8 godzin, ale machnąłeś na to ręką i pomyślałeś, że wypiszesz się na emeryturze, bo teraz nie masz czasu? Może uważasz, że 4–5 godzin snu w zupełności ci wystarczą? Długoletnie badania naukowców i doświadczenia osób z długotrwałym niedoborem snu przeczą temu. Niedosypianie lub świadome pozbawianie się snu ma poważne konsekwencje zarówno dla zdrowia, jak i dla funkcjonowania w pracy. Zanim znów zarwiesz noc, przeczytaj do końca.

ANNA WITKIEWICZ
SPECJALISTKA DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.
REDAKTOR PROWADZĄCA MAGAZYNU SEKA

W skrócie:

- Jakie choroby wiążą się z brakiem snu?
- Jak organizm może wymusić sen?
- Jak niedosypianie wpływa na codzienną pracę?
- Dlaczego sen nie jest opcją do wyboru, tylko koniecznością?





„Tendencję do zaniebywania snu widać we wszystkich krajach rozwiniętych i właśnie z tego powodu Światowa Organizacja Zdrowia uznała niedobory snu w obrębie całych społeczeństw za globalną epidemię”.

Matthew Walker
„Dlaczego śpimy?”

Ten post wywołał na LinkedIn lawinę komentarzy. Doświadczony, wysokiego szczebla menedżer dzielił się swoimi przeżyciami związanymi z pracą ponad siły po kilkanaście godzin dziennie – kosztem snu – oraz konsekwencjami tego stylu życia, które doprowadziły do zawału serca. To był punkt zwrotny w jego życiu, który na zawsze zmienił jego podejście do długości snu. Od tej pory śledzi badania nad znaczeniem snu dla codziennego funkcjonowania, a zapewnienie sobie wystarczająco długiej nocnej regeneracji stało się jego priorytetem.

Pod postem błyskawicznie posypały się dziesiątki komentarzy od osób, które również na własnej skórze przekonały się, co to znaczy spać za mało. Pisali i przepracowani, wysoko zmotywowani menedżerowie, i zmęczone, niedosypiające mamy niemowlaków. Wszyscy byli zgodni – nie da się oszukać ciała, odmówić mu jego potrzeb. To życie na biologiczny kredyt, z potężnymi odsetkami.

Za niewysypianie się możemy zapłacić nie tylko zawałem serca. Wśród chorób, które mają związek z przewlekłym niedoborem snu, są również: nadciśnienie tętnicze, choroby wieńcowe, udar, cukrzyca, otyłość, nowotwory czy zaburzenia depresyjne i lękowe. Zanim jednak dojdzie do tak

poważnych konsekwencji zdrowotnych, organizm może zacząć stanowczo upominać się o sen.

Jak organizm wymusi sen?

Ciało nie negocjuje z nami swoich potrzeb. Może włączyć funkcję „sen” w momencie, gdy najmniej się tego spodziewamy: kiedy prowadzimy samochód, obsługujemy jakieś urządzenie, jesteśmy na ważnym spotkaniu, opiekujemy się dzieckiem. I nie musimy zapaść od razu w kilkuminutową drzemkę. Wystarczy, że zapadniemy w mikrosen. Jak pisze w książce „Dlaczego śpimy?” Matthew Walker, naukowiec od 20 lat prowadzący badania nad snem, mikrosen to chwilowy spadek koncentracji. „Trwa on zaledwie kilka sekund, w czasie których powieka jest częściowo lub całkowicie zamknięta. Przydarza się zwykle osobom chronicznie niewyspanym – taki stan definiujemy jako sen trwający regularnie mniej niż siedem godzin na dobę” – pisze Walker. „W czasie mikrosnu mózg przestaje na krótką chwilę postrzegać świat zewnętrzny – nie tylko wizualnie, ale również pozostałymi kanałami czuciowymi. Zwykle nie zdajemy sobie nawet sprawy, że takie zdarzenie miało miejsce. Najgroźniejsze jest to, że na chwilę tracimy wtedy panowanie nad czynnościami motorycznymi

mi, choćby tymi niezbędnymi do trzymania kierownicy albo naciskania hamulca. Aby doszło do nieszczęścia, nie trzeba zasnąć na 10–15 sekund. Dwie sekundy w zupełności wystarczą”.

Małgorzata Ordon – neuropsycholog mająca w swojej praktyce do czynienia również z osobami, które nie śpią wystarczająco długo – wyjaśnia, na czym to polega: – Taka osoba może mieć otwarte oczy i wykonywać czynność, ale realnie nie rejestruje tego, co się dzieje. To nie jest kwestia braku motywacji, lecz biologicznego wymuszenia snu przez organizm. Takie epizody są szczególnie niebezpieczne w pracy wymagającej koncentracji, ponieważ mogą prowadzić do błędów, wypadków i poważnych konsekwencji zdrowotnych – mówi.

Sen a ryzyko wypadku

Danych na temat wypadkowości spowodowanej niewyspaniem dostarcza Sleep Foundation. Według jej danych, niewyspany pracownik jest o 70 proc. bardziej podatny na wypadek. Szczególnie powinny mieć to na względzie takie branże, jak budowlana, produkcyjna czy chemiczna, gdzie wypadki mogą mieć bardzo poważne konsekwencje, dotyczące wiele osób. Warto również przytoczyć wyniki badania



AAA Foundation z Waszyngtonu (2016 r.), dotyczące wpływu niewyspania na zdolność kierowania samochodem. Na podstawie badania prowadzonego przez dwa lata na 7 tys. kierowców dowiedziono, że osoba mająca za sobą mniej niż 5 godzin snu stwarza trzykrotnie większe ryzyko spowodowania wypadku samochodowego. A jeśli kierowca spał 4 godziny lub jeszcze krócej, powstaje 11,5-krotnie większe ryzyko wzięcia udziału w wypadku drogowym. Każda godzina straconego snu zwiększa ryzyko wypadku.

To dane, które warto, żeby mieli w pamięci nie tylko zarządzający firmami świadczącymi usługi transportowe czy kurierskie, ale także wszystkie przedsiębiorstwa, w których pracownicy poruszają się za pomocą różnych urządzeń.

Niewyspani podejmują gorsze decyzje

Wypadki to najbardziej tragiczne w skutkach konsekwencje niedoboru snu. Warto przyrzeć się innym. Małgorzata Ordon zwraca uwagę, że niedobór snu wpływa również na pamięć roboczą, czyli zdolność do chwilowego przechowywania i operowania informacjami – niezbędną m.in. w rozmowie, analizie danych czy planowaniu. – Osoba niewyspana ma trudność z łączeniem faktów, utrzymaniem uwagi i wyciąganiem wniosków. Pogarsza się także jakość podejmowanych decyzji: stają się one bardziej impulsywne, mniej przemyślane i częściej oparte na uproszczeniach. Mózg działa „na skróty”, co zwiększa ryzyko błędów – mówi neuropsycholog. Większa impulsywność łączy się z obniżoną kontrolą emocji: – Niewyspany człowiek szybciej się

Ile godzin należy spać?

Rekomendowana długość snu to 7–9 godzin. Krytyczny próg snu to sen trwający 6 godzin. Najbardziej niebezpieczne staje się to, że organizm adaptuje się do krótszych godzin snu i nie zdajemy sobie sprawy z własnego niewyspania. Tymczasem 10 dni sześciogodzinnego snu powoduje spadek koncentracji jak po braku snu przez 24 godziny.

Jak się dowiedzieć, ile godzin snu potrzebujesz

Jeśli chcesz poznać swoją optymalną długość snu, jedź na dwutygodniowe wakacje, nie pij alkoholu i obserwuj, o której zasypiasz i budzisz się naturalnie. Zsumuj liczbę godzin, podziel przez liczbę dni. Tak uzyskasz średni, optymalny czas Twojego snu.

Na podstawie książki Mateusza Majchrzaka pt. „Sen w pracy zmianowej”

Szkolisz pracowników? Powiedz im, żeby się wyspali

Aby nauka była efektywna i przeżyła się na nowe kompetencje i bezpieczeństwo pracy, zadbaj o to, żeby pracownicy dobrze się wyspali w noc przed szkoleniem i po szkoleniu. Dlaczego? Ponieważ sen poprzedzający uczenie się odnawia zdolność tworzenia nowych wspomnień. Z kolei dobrej jakości sen po nauce pomaga chronić nowo pozyskane informacje i zabezpiecza je przed zapomnieniem.



irytuje, gorzej radzi sobie ze stresem i może reagować nieproporcjonalnie do sytuacji – na przykład nadmiernie emocjonalnie odpowiadać na krytykę czy wchodzić w konflikty w pracy. To efekt osłabionej kontroli ze strony kory przedczołowej przy jednoczesnym wzmożonym reagowaniu struktur odpowiedzialnych za emocje – wyjaśnia Małgorzata Ordon.

Niewyspanie a potencjał zawodowy

To, czy się wysypiamy, ma również wpływ na to, w jakim stopniu mamy dostęp do swoich umiejętności i na ile będziemy w stanie je wykorzystać w pracy. Matthew Walker zwraca uwagę, że sen REM, podczas którego mózg pozostaje bardzo aktywny, w inteligentny sposób przetwarza informacje, co pobudza naszą kreatywność i umiejętność rozwiązywania problemów. Z kolei niedobór snu zmniejsza wiele kluczowych zdolności wymaganych w różnych zawodach. Powoduje spadek wydajności, motywacji, wysiłku, innowacyjności, umiejętności pracy w grupie, stabilności emocjonalnej, a nawet towarzyskości i uczciwości – osoby niewysypiające się mają większą skłonność do zachowań nieetycznych.

Walker przytacza też bardzo ciekawe badania, które mówią o tym, jak niewyspanie wpływa na relacje lider – zespół. Niewyspani pracownicy gorzej oceniają swojego przełożonego, z kolei niewyspany lider jest mniej charyzmatyczny, a przez to trudniej mu zainspirować zespół i zarazić go zapałem do pracy. Co będzie, jeśli w pracy spotkają się niewyspani menedżerowie i niewyspani pracownicy? Ekonomisci już



to policzyli. Skutkiem będą duże straty dla firmy, bo wszyscy będą pracować dłużej i mniej efektywnie.

Dlatego naukowcy są zdania, że najwyższy czas, aby w firmach wysypianiu się nadano wreszcie wysoki priorytet. Bo wszystkim się to opłaca. Badania przeprowadzone w krajach rozwiniętych pokazują, że wyspani pracownicy lepiej pracują, więcej zarabiają i nie generują dodatkowych kosztów dla firm.

Do czego jest nam potrzebny sen?

„Wygląda na to, że nie istnieje w naszym organizmie ani w umyśle proces, którego funkcjonowanie nie byłoby optymalizowane przez sen (i drastycznie osłabione przez niedobór snu)” – pisze Matthew Walker i wyjaśnia, jak przez lata zmieniło się postrzeganie roli snu. Wcześniej jego znaczenie ustawiano w jednej linii ze zrównoważoną dietą i ruchem. Jednak w wyniku badań naukowcy doszli do wniosku, że sen ma znaczenie fundamentalne. Jeśli przestrzegamy diety i dbamy o aktywność fizyczną, ale za mało śpimy, to te pierwsze tracą na znaczeniu.

Wysypianie się ma dobroczynny wpływ na zdrowie fizyczne – wzmacnia m.in. układ immunologiczny i krwionośny, reguluje metabolizm i pomaga utrzymać zdrowy mikrobiom. Wspiera szereg funkcji mózgu, takich jak zdolność uczenia się, zapamiętywania, podejmowania racjonalnych decyzji i dokonywania logicznych wyborów. Ma korzystny wpływ także na zdrowie psychiczne, dzięki czemu możemy radzić sobie z codziennymi wyzwaniami, mieć dobre samopoczucie i odczuwać

szczęście. Jak to się dzieje? – Sen nie jest stanem wyłączenia, ale intensywnej pracy mózgu – wyjaśnia Małgorzata Ordon. – Podczas snu zachodzą kluczowe procesy regeneracyjne i porządkowe. Mózg usuwa toksyny metaboliczne, utrwala wspomnienia i reorganizuje informacje zdobyte w ciągu dnia. Szczególnie istotne są fazy snu głębokiego oraz REM, w których wzmacniają się połączenia neuronalne odpowiedzialne za uczenie się, pamięć i regulację emocji. Można powiedzieć, że sen stanowi biologiczny fundament naszego funkcjonowania psychicznego – bez niego mózg traci zdolność do efektywnej pracy.

Odeśpisz w weekend? Niestety nie

Wiele osób obiecuje sobie, że niedobory snu odeśpi w weekend albo na wakacjach. To jednak złudna nadzieja. Nieuregulowany bilans snu jest przenoszony na kolejny dzień i kolejny cykl snu, a kumulując się, powoduje stan chronicznego niewyspania, które z kolei powoduje chroniczne zmęczenie,

Jak zapewnić sobie dobrej jakości sen?

- Przebywaj na zewnątrz – światło słoneczne najlepiej reguluje dobowy cykl snu.
- Kładź się i wstawaj o tej samej porze.
- Zbuduj spokojną codzienną rutynę, przygotowującą cię do snu.
- Zadbaj o to, żeby sypialnia było ciemna, chłodna i pozbawiona gadżetów.
- Nie jedz wieczorem obfitych posiłków i nie pij dużo płynów.
- Unikaj przed snem światła LED oraz patrzenia w monitory i ekrany.
- Nie uprawiaj intensywnie sportu tuż przed snem.
- Zrezygnuj przed snem z kofeiny, alkoholu, nikotyny.
- Jeśli nie możesz zasnąć przez 20 minut, wstań i zajmij się jakąś relaksującą czynnością do czasu, aż poczujesz senność.

przejawiające się wieloma dolegliwościami psychicznymi i fizycznymi. Jeśli zależy nam na zdrowiu, bezpiecznym i efektywnym funkcjonowaniu w pracy, a wreszcie na długim życiu, o wysypianie się musimy dbać każdego dnia.

Bibliografia
dr Matthew Walker: „Dlaczego śpimy? Nauka o zdrowym śnie i jego mocy”
Mateusz Majchrzak: „Sen w pracy zmianowej”



Anna Witkiewicz

Specjalistka ds. komunikacji SEKA S.A.
Redaktor prowadząca
magazynu SEKA

Stypendium Fundacji SEKA

bilet do świata nowych możliwości

Są młodzi, ambitni, mają mnóstwo zainteresowań. Studiują na największych uczelniach w kraju perspektywiczne kierunki, czasem dwa jednocześnie. Czerpią ze studiów pełnymi garściami, a zarazem już teraz poważnie myślą o swojej przyszłości zawodowej, podejmując pierwsze prace i testując różne pomysły na siebie.

To oni zaprojektują kiedyś naszą przyszłość.

W 2026 roku Fundacja Stypendialna SEKA wypuści spod swoich skrzydeł pierwszy rocznik stypendystów. To dobry moment, by przypomnieć, jak powstała Fundacja, a jej podopiecznych zapytać, co dało im stypendium, jak wykorzystują czas studiów i gdzie widzą siebie w przyszłości. Poznajcie pięcioro stypendystów Fundacji.

ANNA WITKIEWICZ
SPECJALISTKA DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.
REDAKTOR PROWADZĄCA MAGAZYNU SEKA

W skrócie:

- Kogo wspiera Fundacja Stypendialna SEKA?
- Historie stypendystów Fundacji.
- Stypendiści mówią, dlaczego warto ubiegać się o stypendium.
- O jakiej przyszłości dla Fundacji marzy jej założyciel, prezes Maciej Sekunda?

”

Prezes Maciej Sekunda: „Pewnego dnia pomyślałem, że warto zrobić coś, co naprawdę będzie miało sens. A studia to najlepsza inwestycja, bo w czyjaś wiedzę i umiejętności”



**Pierwszy rocznik stypendystów
wraz z założycielem i prezesem Fundacji SEKA, Maciejem Sekundą**

Aby najzdolniejsi mogli się rozwijać

– Wsparcie Fundacji przez ostatnie trzy lata było dla mnie czymś więcej niż pomocą finansową. To był „akcelerator” mojego rozwoju – mówi Szymon Nakaziuk, pochodzący z Berezy na Lubelszczyźnie, dziś student III roku energetyki na Politechnice Lubelskiej.

– Dzięki stypendium mogłem przestać martwić się o prozę życia, a skupić na tym, co kluczowe: edukacji wykraczającej również poza mury uczelni, nauce zarządzania kapitałem i pierwszych inwestycjach, co dało mi realne poczucie sprawstwa. Te trzy lata nauczyły mnie również, że warto iść własną drogą, nawet jeśli coś się wydaje ryzykowne, oraz że wytrwałość w dążeniu do celu to mięsień, który trzeba trenować. Zrozumiałem, że prawdziwą porażką nie jest błąd czy potknięcie, ale rezygnacja z próby – podsumowuje.

A wszystko zaczęło się 5 sierpnia 2022 roku, czyli w dniu, w którym Fundacja zaczęła działalność. Założycielem i fundatorem Fundacji Stypendialnej SEKA jest Maciej Sekunda. Założycieli i wieloletni prezes SEKA S.A. postanowił powołać do życia fundację wspierającą uzdolnioną, pracowitą i ambitną młodzież z województwa lubelskiego, która wyróżnia się świetnymi wynikami na maturze, ale realizacji marzeń o studiach mogą przeszkodzić skromne finanse rodziny. Chciał wesprzeć młodych ludzi w bliskim mu regionie, w którym pod różnymi względami jest trudniej. – Wskazuje na to wiele obiektywnych czynników, takich

jak dochód na obywatela czy liczba osób z wyższym wykształceniem na 100 tys. osób. To wszystko przekłada się na wiele aspektów życia w tym regionie – wyjaśnia prezes Maciej Sekunda. I dodaje: – Pewnego dnia pomyślałem, że pracuję już 60 lat i warto z odłożonymi pieniędzmi zrobić coś, co naprawdę będzie miało sens. A studia to najlepsza inwestycja, bo w czyjaś wiedzę i umiejętności – mówi prezes. Szybko upewnił się w tym, że to był dobry pomysł:

– W ciągu trzech lat z naszego programu stypendialnego wypadło zaledwie osiem osób, podczas gdy w podobnych fundacjach, z tego, co czytałem, odpada nawet 20–30 proc. stypendystów – podkreśla, wspominając spotkania i rozmowy z rodzicami stypendystów: – Dzięki nim jeszcze lepiej zrozumiałem, w jaki sposób stypendium wsparło dzieci w danej rodzinie i otworzyło przed nimi możliwości, których rodzice nie byłiby w stanie zapewnić. To były ważne spotkania – dodaje. A my wrócmy jeszcze do początków Fundacji.

Nabór do programu stypendialnego

Wkrótce po rozpoczęciu działalności Fundacji zostały określone kryteria naboru do pierwszego programu stypendialnego: konieczność zdawania na maturze dwóch przedmiotów na poziomie rozszerzonym, zamieszkanie na terenie województwa lubelskiego, średni miesięczny dochód brutto na członka gospodarstwa domowego, podjęcie studiów na państwowej uczelni

wyższej w Polsce lub w kraju należącym do Unii Europejskiej. Ruszył pierwszy nabór.

– Pierwsza edycja programu stypendialnego spotkała się z bardzo dużym zainteresowaniem, które należy uznać za sukces organizacyjny – mówi mec. Katarzyna Witak, prowadząca fundację. – Do udziału zgłosiło się wiele młodych, ambitnych osób, a liczba aplikacji znacząco przewyższyła pulę dostępnych miejsc, co potwierdziło zapotrzebowanie na tego typu inicjatywę. Początkowo w zapytaniach do Fundacji można było dostrzec pewien poziom niepewności, wynikający z faktu, że organizacja dopiero rozpoczynała działalność. Jednak dzięki bezpośrednim kontaktom stopniowo budowałam zaufanie do Fundacji, co przełożyło się na rosnące zainteresowanie oraz pozytywny odbiór programu – podsumowuje.

Co roku w programie jest 40–50 miejsc. Ubiegać można się o stypendium krajowe oraz o trzy stypendia zagraniczne.

– Od drugiej edycji zdecydowaliśmy się na doprecyzowanie kryteriów rekrutacyjnych poprzez ograniczenie naboru do osób podejmujących studia poza województwem lubelskim – wyjaśnia mec. Katarzyna Witak. – Wprowadzona zmiana wpłynęła na zmniejszenie liczby składanych wniosków, jednocześnie umożliwiając bardziej ukierunkowane wsparcie wybranej grupy beneficjentów.

Stypendium jest przyznawane na 3 lata, pod warunkiem zdawania kolejnych sesji

Antoni Antoszek:
„Nie mam wątpliwości, że warto, i bardzo zachęcam do aplikowania o stypendium. To ogromne wsparcie, które daje fantastyczne możliwości, a zespół Fundacji jest zawsze niezwykle wspierający”



Antoni Antoszek



Paulina Czeryna

letnich i zimowych. Warto też dodać, że Fundacja ma status organizacji pożytku publicznego. Można ją wspierać, przekazując 1,5% podatku dla zdolnej młodzieży.

Jestem we właściwym miejscu

Łącznie Fundacja objęła opieką 135 stypendystek i stypendystów, którzy w większości pochodzą z niedużych miejscowości na Lubelszczyźnie, a dzięki swoim talentom i pracowitości dziś studiuje na największych uniwersytetach i politechnikach w kraju, m.in. w Lublinie, Krakowie, Warszawie, Łodzi, Gdańsku, Poznaniu, Rzeszowie, Wrocławiu, Katowicach, Szczecinie czy Toruniu. Wśród kierunków, które wybrali, są m.in. prawo, matematyka, informatyka, elektronika, psychologia, ekonomia, bezpieczeństwo, kognitywistyka, socjologia, biotechnologia, pielęgniarstwo i kierunek lekarski.

– Decyzja o studiowaniu energetyki na Politechnice Lubelskiej, 100 km od domu rodzinnego, budziła we mnie ogromną ekscytację. To nie była tylko zmiana adresu, ale wejście w zupełnie nowy świat. Pamiętam, że już po pierwszym tygodniu mieszkania w akademiku zorientowałem się, że przeprowadziłem więcej rozmów z nowymi ludźmi niż przez ostatnie pół roku w rodzinnym mieście. To był moment, w którym poczułem, że zaczyna się mój prawdziwy rozwój – wspomina Szymon Nakaziuk i dodaje, co sprawiło, że „przepadł” na uczelni: – Produkcja energii, ciepłownictwo i walka



Działania Fundacji SEKA

Łącznie Fundacja objęła opieką 135 stypendystek i stypendystów, którzy w większości pochodzą z niedużych miejscowości na Lubelszczyźnie, a dzięki swoim talentom i pracowitości dziś studiuje na największych uniwersytetach i politechnikach w kraju, m.in. w Lublinie, Krakowie, Warszawie, Łodzi, Gdańsku, Poznaniu, Rzeszowie, Wrocławiu, Katowicach, Szczecinie czy Toruniu.

o efektywność to fundamenty współczesności, a ja czuję, że jestem we właściwym miejscu. Gdybym miał wybierać ponownie, nie zmieniłbym absolutnie nic.

Chcę pomagać innym

Bardzo zadowolona z kierunku studiów jest również pochodząca z Dorohuska Paulina Czeryna, która studiuje aktualnie dwa kierunki: kognitywistykę i psychologię w Lublinie na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej oraz zaocznie na Lubelskiej Akademii WSEI. – Kognitywistyka jako nauka jest szeroka, tak jak szeroki jest wachlarz moich zainteresowań. Obejmuje zarówno zagadnienia związane z psychologią poznawczą, sztuczną inteligencją, jak i neuronauką. Wybór tego kierunku z perspektywy czasu oceniam jako strzał w dziesiątkę. Psychologia natomiast jest moją pasją. Pomysł na jej studiowanie pojawił się w liceum. – dodaje. – W przyszłości chciałabym pomagać tym, którzy tego potrzebują, oraz prowadzić badania rozwijające naszą wiedzę na temat tego, co doświadczamy i widzimy.

Stypendium zapewniło Paulinie zabezpieczenie finansowe, dzięki któremu nie musiała martwić się codziennymi wydatkami i mogła skupić się na rozwoju w różnych kierunkach. Bez stypendium byłoby to trudniejsze. A zainteresowań jej nie brakuje! – łączę dwa kierunki z pracą w akademickim radiu, prowadzeniem grupy



Natalia Mikulska



Szymon Nakaziuk

„Wsparcie Fundacji przez ostatnie trzy lata było dla mnie czymś więcej niż pomocą finansową – to był >>akcelerator<< mojego rozwoju” – mówi Szymon Nakaziuk, z Berezy na Lubelszczyźnie, dziś student III roku energetyki na Politechnice Lubelskiej.

teatralnej, strzelectwem sportowym oraz innymi pobocznymi projektami – mówi. – Po zakończeniu otrzymywania stypendium planuję poszukać pracy w sektorach, do których mam predyspozycje. Dostałam już kilka propozycji zatrudnienia – dodaje. W trakcie studiów zawiesiła sobie wysoko poprzeczkę, żeby zadbać o finanse: – Liczę na kolejne stypendia za wysokie wyniki w nauce oraz wpływy z prac pobocznych. Planuję kontynuować studia – oba kierunki – na drugim stopniu.

Angażuję się we wszystko, co mogę

Chęć pomagania jest również bliska Natalii Mikulskiej, studentce Politechniki Warszawskiej: – Od zawsze chciałam pomagać innym, ale w inny sposób niż lekarze, dlatego studiuję inżynierię biomedyczną. Wybrałam ten kierunek ze względu na możliwość łączenia technologii z medycyną – wyjaśnia. To właśnie zdecydowało o tym, że wybrała studia 200 km od rodzinnej 15-tysięcznej Poniatojew. W przyszłości chce łączyć pracę z działalnością społeczną, szczególnie ze wspieraniem dzieci w pokonywaniu życiowych trudności. – Na pewno nie chcę ograniczać się do jednej ścieżki zawodowej. Lubię rozwijać się w różnych dziedzinach. Podczas studiów staram się angażować we wszystko, co mogę. Byłam dwukrotnie koordynatorką akcji Helpers' Generation na Politechnice, jestem przewodniczącą Koła Naukowego

Aparatury Biomedycznej, wiceprezeską fundacji „Sercem Pisane” oraz prowadzę warsztaty dla dzieci – wyjaśnia.

Stypendium pomogło jej studiować bez martwienia się o to, czy będzie miała wystarczające środki na życie. Pozwoliło skupić się na rozwoju osobistym i nauce. Już teraz dba o swoją przyszłość zawodową: – Obecnie rozmawiam o możliwości zatrudnienia w miejscu, w którym działam jako wolontariusz. Założyłam też swoją działalność i pomagam w nauce matematyki – mówi Natalia Mikulska. – Planuję zostać w Warszawie i tu rozwijać karierę, ale nie zapominam o swojej rodzinnej miejscowości. Rok temu zorganizowałam matematyczne zajęcia dla dzieci w szkole podstawowej, do której sama uczęszczałam.

Od filozofii do matematyki

Podobnie jak Paulina Czeryna, na dwa kierunki studiów zdecydował się Antoni Antoszek. Studiuję filozofię i matematykę na Uniwersytecie Jagiellońskim, 300 km od rodzinnego Lublina. – Wybrałem filozofię, wierząc, że może ona pozwalać na wykorzystanie ścisłych narzędzi do próby odpowiedzi na fundamentalne pytania, choćby o istnienie praw przyrody czy wolną wolę. Stypendium dało mi możliwość skupienia się na rzetelnym nauczaniu się tego, czego wymaga ścisła filozofia. Logika i filozofia nauki, którymi się zajmuję,

wykorzystuję często w swoich rozważaniach zaawansowany aparat matematyczny, który czasem jest barierą nie do przeskoczenia, ponieważ na studiach filozoficznych nie ma stricte matematycznych kursów. Dzięki stypendium nie musiałem pracować już na studiach i mogłem rozpocząć drugi kierunek – matematykę komputerową, bez której nie mógłbym prowadzić badań w filozofii formalnej.

Do stypendium ma szczególny stosunek: – Odbieram je jako bezinteresowne dobro i akt pomocy, za który jestem bardzo wdzięczny. Chciałbym w przyszłości móc też być sprawcą takiego dobra dla innych – mówi Antoni Antoszek. A zawodowo swoją przyszłość wiąże z rozwojem sztucznej inteligencji, do którego oba kierunki dobrze go przygotowują.

Jeszcze dalej od rodzinnego domu zdecydowała się studiować Wiktoria Hołonowicz z drugiej edycji programu stypendialnego. Wybrała studia na oddalonym o 500 km Uniwersytecie Wrocławskim: – Studiuję ekonomię ze specjalizacją prawa podatkowego. Wybrałam ten kierunek, bo od zawsze interesowało mnie prawo, ale interesowałam się również matematyką, więc szukałam czegoś, co połączy te dwa moje zainteresowania i tak właśnie znalazłam się na tym kierunku – wyjaśnia. Stypendium pomogło jej przede wszystkim podróżować między miastami oraz dało bezpieczną poduszkę finansową na działania naukowe i społeczne.

„Pierwsza edycja programu stypendialnego spotkała się z bardzo dużym zainteresowaniem. Do udziału zgłosiło się wiele młodych, ambitnych osób, a liczba aplikacji przewyższyła pulę dostępnych miejsc, co potwierdziło zapotrzebowanie na tego typu inicjatywę” – mec. Katarzyna Witak, prowadząca Fundację.

Co roku w programie stypendialnym jest 40–50 miejsc. Ubiegać się można o stypendium krajowe lub zagraniczne.



Maciej Sekunda
Założyciel i prezes Fundacji SEKA

Wiedzę przekuwam w praktykę

Szymon Nakaziuk już teraz postanowił dzielić się z innymi tym, co ma, a jednocześnie budować grunt pod swoją przyszłość zawodową. – Wiedzę, którą zdobywam, od razu przekuwam w praktykę – mówi. – Nieustannie uczę się, jak radzić sobie na wolnym rynku, co zaowocowało konkretnymi krokami w 2025 i 2026 roku. Uruchomiłem działalność nierejestrowaną: uczę matematyki uczniów i maturzystów, pomagając im zrozumieć to, co trudne. Następnie z myślą o nich stworzyłem własną stronę internetową do edukacji w formie zdalnej oraz wystartowałem z kanałem na YouTube, gdzie dzielę się maturalnymi pewniakami i wiedzą matematyczną.

O swoją przyszłość się nie boi. – Cały czas badam, które z moich pomysłów „zaskoczą” najlepiej, i nie boję się modyfikować planów w drodze po sukces. Rynek zweryfikuje, które z nich okażą się strzałem w dziesiątkę, a ja jestem gotowy na każdą lekcję.

Wiktoria Hołonowicz zwraca uwagę, że rynek pracy dla młodych ludzi staje się dziś coraz bardziej wymagający, co ma związek z rozwojem sztucznej inteligencji czy zmieniającymi się metodami rekrutacji. – Kandydaci muszą nieustannie się rozwijać i dostosowywać do nowych realiów. Poszukiwanie pracy bywa trudne i czasochłonne, jednak podchodzę do tego z optymizmem. Wierzę, że konsekwencja, zaangażowa-

nie i pozytywne nastawienie pozwalają odnaleźć swoją ścieżkę zawodową, nawet w wymagających warunkach.

Studia jako lekcja życia

Paulina Czeryna mówi, że studia i stypendium nauczyły ją nie tylko zarządzania czasem i wydatkami, planowania kolejnych kroków czy łączenia różnych dziedzin.

– Studia dały mi też pewność siebie i wiarę w swoje możliwości oraz w to, że mogę mieć wpływ na zmiany w najbliższym otoczeniu – podkreśla. – Nauczyłam się wielu przydatnych rzeczy i poznałam fantastycznych ludzi, od których również się uczę. W podobnym duchu wypowiada się Wiktoria Hołonowicz: – Studia ze stypendium nauczyły mnie przede wszystkim odpowiedzialności i konsekwencji w działaniu. Świadomość otrzymywanego wsparcia motywowała mnie do jeszcze większego zaangażowania i pracy nad sobą.

Natalia Mikulska zwraca uwagę na jeszcze jeden aspekt: – Dzięki studiom nauczyłam się, że zawsze warto próbować i szukać otwartych drzwi lub okien. Zauważyłam, że istnieje wiele możliwości, o których nie wiemy i które musimy sami odkrywać. Zaczęłam też doceniać drogę do celu oraz to, ile jesteśmy w stanie zrobić, bo to właśnie jest nasza siła.

Z kolei Antoni Antoszek ma radę dla młodszych stypendystów, aby rozwijali swoje

umiejętności: – W szczególności te, które pomogą w znalezieniu dobrej i zgodnej z zainteresowaniami pracy. Dzięki stypendium nie trzeba jej wcześniej zaczynać. Ma się czas, by dobrze poznać własne pasje i stać się na tyle dobrym w tym, co się robi, by później nie martwić się o pieniądze – wyjaśnia i dodaje, że sam niedawno zaczął pracę, którą ma nadzieję kontynuować w trakcie studiów magisterskich.

Czy warto było ubiegać się o stypendium?

Już niebawem, po ogłoszeniu wyników matur, ruszy nabór do czwartej edycji programu stypendialnego. Zapytaliśmy więc obecnych stypendystów, co by powiedzieli osobom, które zastanawiają się, czy warto ubiegać się o stypendium.

Paulina Czeryna: – Zdecydowanie warto próbować! Stypendium to nie tylko wsparcie finansowe, ale także pomoc w rozwoju własnych umiejętności i pewności siebie, poznawanie wspaniałych ludzi oraz możliwość znalezienia miejsca dla siebie.

Antoni Antoszek: – Nie mam wątpliwości, że warto, i bardzo zachęcam do aplikowania o stypendium. To ogromne wsparcie, które daje fantastyczne możliwości, a zespół Fundacji jest zawsze niezwykle wspierający.

Wiktoria Hołonowicz: – To właśnie takie inicjatywy często stają się punktem

zwrotnym, nie tylko finansowo, ale przede wszystkim rozwojowo. Sam proces aplikacji uczy, jak mówić o swoich osiągnięciach, planach i wartościach, co jest niezwykle cenne na dalszej drodze zawodowej.

Natalia Mikulska: – Próbuj! Możesz tylko żałować braku działania i tego, że nie spróbowałaś. Kilka lat temu sama żyłam myślą, że jeśli nie spróbuję, to później będę żałowała, że to nie ja jestem na zdjęciu, na liście. Zawsze warto próbować. Akcja tworzy reakcję.

Szymon Nakaziuk: – Bez dwóch zdań: TAK. Sam do końca nie wierzyłem, że się uda. Dokumenty składałem ostatniego dnia rekrutacji. Dziś wiem, że warto było zaryzykować. Nie udało się to, gdyby nie ogromne wsparcie Pani Katarzyny Witak, której serdecznie dziękuję. To dzięki takim ludziom i Fundacji mogę dziś z pewnością patrzeć w przyszłość. To stypendium to nie tylko pieniądze – to bilet do świata, w którym masz zasoby, by stać się najlepszą wersją siebie.

Przyszłość Fundacji SEKA

O przyszłości myśli również założyciel Fundacji, prezes Maciej Sekunda.

– Chciałbym związać Fundację bardziej z Lublinem, z ludźmi stamtąd i z całej Lubelszczyzny. Chciałbym zgromadzić wokół niej ludzi sukcesu, którzy stąd pochodzą, mieszkają w całym kraju i mogą być inspiracją dla stypendystów, a zarazem wspierać ich edukację – mówi prezes Sekunda. Jeśli ktoś czytając te słowa, poczuł, że to o nim, i że chciałby wspierać Fundację, a dzięki niej takich młodych ludzi, jak bohaterowie artykułu, zapraszamy do kontaktu z Fundacją. ■



Anna Witkiewicz

Specjalistka ds. komunikacji SEKA S.A.
Redaktor prowadząca
magazynu SEKA



**FUNDACJA
STYPENDIALNA
SEKA**



Wspieramy
młode
talenty

Fundacja Stypendialna SEKA

STYPENDIUM
1850 zł
miesięcznie
dla studentów
polskich uczelni

STYPENDIUM
1000 €
miesięcznie
dla studentów
uczelnii zagranicznych
w krajach UE

 **szczegóły i dokumenty**
www.fundacja.seka.pl

 **Masz pytania? Zadzwoń:**
+48 502 683 886

 **Termin składania wniosków**
31 lipca 2026 r.

Stypendium dla młodzieży z województwa lubelskiego podejmującej studia poza województwem lubelskim



**FUNDACJA
STYPENDIALNA
SEKA**

Fundacja Stypendialna SEKA S.A.
ul. Zabraniecka 80
03-787 Warszawa

tel.: +48 502 683 886
e-mail: fundacja@seka.pl
www.fundacja.seka.pl



Rusza rekrutacja do czwartej edycji programu stypendialnego!

Kto może wziąć udział: Młodzież z województwa lubelskiego, podejmująca studia poza województwem lubelskim
– sprawdź na stronie Fundacji kryteria naboru

Początek rekrutacji: Dzień ogłoszenia wyników matur

Koniec rekrutacji: 31 lipca 2026 r.

Dowiedziałeś się o rekrutacji po 31 lipca?

Skontaktuj się z nami i sprawdź, czy nie zostały wolne miejsca

Liczba stypendiów krajowych w 2026 r.: 37

Liczba stypendiów zagranicznych w 2026 r.: 3



Z nami bezpieczniej



- Dostarczamy kompleksowe usługi doradczo-szkoleniowe wspierające bezpieczeństwo prowadzenia biznesu.
- Odciążamy pracodawców w ich obowiązkach, by mogli w pełni skupić się na swoich strategicznych celach biznesowych.
- Zapewniamy eksperckie doradztwo, dopasowane do potrzeb firmy szkolenia oraz outsourcing usług, by pomagać naszym Klientom umacniać ich pozycję na rynku.



Outsourcing
BHP i PPOŻ.



Doradztwo
z prawa pracy



Outsourcing
szkoleń



Obsługa kadrowo-
płacowo-księgową



Szkolenia
i uprawnienia zawodowe



Ochrona
środowiska



Projekty
unijne



Zarządzanie
bezpieczeństwem

seka.pl

magazyn.seka.pl