

Bhp i wellbeing w centrum uwagi

Inicjatywy firm członkowskich

Forum Liderów Bezpiecznej Pracy CIOP-PIB



Współczesne podejście do bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy daleko wykracza poza obowiązkowe szkolenia czy przestrzeganie przepisów bhp. Firmy należące do Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, działającym przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym (CIOP-PIB), udowadniają poprzez swoje działania, że kultura bezpieczeństwa może być integralną częścią strategii organizacyjnej i że liczą się zaangażowanie, wzajemne zaufanie oraz troska o każdego pracownika.

PGE GiEK Oddział Elektrownia Bełchatów: kampanie plakatowe promujące bezpieczeństwo pracy

Traktując bezpieczeństwo pracy jako priorytet, Elektrownia Bełchatów stale podejmuje wysiłki na rzecz budowania kultury bezpieczeństwa, zwiększania świadomości zagrożeń i kształtowania postaw opartych na trosce o współpracowników. Ważnymi działaniami w tym obszarze są kampanie informacyjno-educacyjne przygotowywane przez dział bhp Elektrowni Bełchatów (fot. 1).



Fot. 1. Kampanie plakatowe: „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” oraz „Pracujesz ze szlifierką kątową” (PGE GiEK Oddział Elektrownia Bełchatów)

Elementem kampanii pn. „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” były plakaty przypominające o podstawowych zasadach bezpiecznej pracy oraz wzmacniające poczucie odpowiedzialności za zdrowie i życie – własne i współpracowników. Plakaty te rozmieszczono w kluczowych miejscach zakładu, m.in. przy stanowiskach pracy i w ciągach komunikacyjnych. Kampania pn. „Pracujesz ze szlifierką kątową” promowała z kolei najważniejsze zasady bezpiecznego posługiwania się tym narzędziem, obejmujące odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy oraz stosowanie właściwego ubioru i środków ochrony indywidualnej. Plakat opracowany na potrzeby kampanii powieszono w pobliżu stanowisk, na których wykorzystywane są szlifierki kątowe. Natomiast plakat kampanii pn. „Zasady bezpiecznej pracy z substancjami chemicznymi w miejscu pracy”, przypominającej

o obowiązku stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej, właściwego oznakowania i przechowywania substancji oraz znajomości procedur postępowania, znalazł swoje miejsce w warsztatach i magazynach, a więc wszędzie tam, gdzie przechowuje się lub stosuje chemikalia.

Plakaty nie tylko pełnią rolę wizualnych przypomnień, lecz także stanowią skuteczne narzędzie wspierające codzienną pracę, zwłaszcza służb bhp. Wykorzystywane są m.in. podczas wizyt menedżerskich w terenie (WMT), sporządzania ocen ryzyka zawodowego, szkoleń bhp oraz instruktaży przed rozpoczęciem pracy na polecenie pisemne. Ich obecność w przestrzeni roboczej ma na celu utrwalanie dobrych nawyków i zwiększanie czujności wobec potencjalnych zagrożeń. Kampanie przypominają również pracownikom i kierownictwu o ich obowiązkach wynikających z Kodeksu pracy.

Huta szkła Pilkington Polska w Sandomierzu: ćwiczenia przeciwpożarowe

Na terenie zakładu Pilkington Polska w Sandomierzu odbyły się powiatowe ćwiczenia przeciwpożarowe (fot. 2), uwzględniające wiele zaawansowanych scenariuszy, obejmujących m.in.: gaszenie pożarów w budynkach administracyjnych, symulację ataku terrorystycznego, ewakuację i udzielanie pomocy medycznej poszkodowanym czy działania z zakresu ratownictwa chemiczno-ekologicznego i wysokościowego. W ćwiczeniach, których celem było doskonalenie umiejętności ratowniczo-gaśniczych oraz sprawdzenie systemu alarmowania i współdziałania różnych jednostek, uczestniczyli ratownicy (ok. 250 osób), w tym strażacy Państwowej i Ochotniczej Straży Pożarnej, a także przedstawiciele innych służb ratowniczych i instytucji.

Regularne ćwiczenia przeciwpożarowe są kluczowe w zapewnieniu bezpieczeństwa w zakładach pracy (stanowią sprawdzian gotowości służb ratowniczych oraz ważny element kształtowania kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy). Przynoszą liczne korzyści, ponieważ umożliwiają:

- doskonalenie umiejętności – uczestnicy (pracownicy zakładu i służby ratownicze) mają możliwość trenowania swoich



Fot. 2. Ćwiczenia przeciwpożarowe (Pilkington Polska)

reakcji i działań w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, co zwiększa ich gotowość i skuteczność w sytuacjach awaryjnych;

- weryfikację i optymalizację procedur – ćwiczenia są doskonałą okazją do przetestowania i zoptymalizowania procedur ewakuacyjnych, systemów alarmowych oraz organizacji działań w przypadku zagrożenia;
- wzmacnianie współpracy między służbami – wspólne działania jednostek straży pożarnej, pogotowia ratunkowego, policji i innych służb ratowniczych sprzyjają budowaniu skutecznej współpracy i lepszej koordynacji w sytuacjach kryzysowych;
- podnoszenie świadomości – pracownicy stają się bardziej świadomi potencjalnych zagrożeń i wiedzą, jak się zachować np. w obliczu pożaru.

Podczas ćwiczeń przeprowadzonych w Pilkington Polska wykorzystano śmigłowiec Black Hawk, co znacząco podniosło realizm działań ratowniczych i pozwoliło na przetrenowanie zaawansowanych scenariuszy interwencji, aby przygotować zespół na różnorodne sytuacje kryzysowe.

Enea Elektrownia Połaniec: sprawny system pierwszej pomocy i bhp

W Enea Elektrownia Połaniec szczególną wagę przywiązuje się do sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy. Spółka wdrożyła nowoczesne rozwiązanie opierające się na pracownikach przeszkolonych z zakresu kwalifikowanej pierwszej pomocy oraz mobilnych zestawach ratowniczych TraumaKit (fot. 3). Na terenie elektrowni wyznaczono 12 punktów, w których umieszczono specjalne szafki z plecakami ratowniczymi. Każdy z nich jest wyposażony w sześć modułów – zranienia, oparzenia, stany nagłe, krwotoki, złamania oraz RKO/ochrona – i zawiera defibrylator AED. Modułowa konstrukcja plecaków umożliwia ratownikom szybkie i skuteczne działanie w sytuacjach zagrożenia życia, a przenośna forma zestawu zapewnia komfort przemieszczania się do miejsca zdarzenia. Za koordynację działań ratunkowych odpowiada dyżurny inżynier ruchu, który na początku każdej zmiany zbiera informacje o obecności ratowników, co pozwala na skierowanie do zdarzenia najbliższej znajdującej się osoby przeszkolonej. Ratownicy po otrzymaniu



Fot. 3. Zestaw ratowniczy TraumaKit jako element systemu pierwszej pomocy (Enea Elektrownia Połaniec)

informacji udają się na miejsce zdarzenia z plecakiem ratowniczym i defibrylatorem. Po zakończonej akcji użycie zestawu zgłaszane jest do funkcjonującego w elektrowni biura bhp w celu uzupełnienia wyposażenia.

W trosce o bezpieczeństwo pracowników w Enea Elektrownia Połaniec wprowadzono obowiązkowe stosowanie pasków podbródkowych do hełmów ochronnych. To rozwiązanie zostało uwzględnione w zakładowej tabeli norm przydziału odzieży i środków ochrony indywidualnej. Pasek pełni kluczową funkcję – utrzymuje hełm w odpowiedniej pozycji, zapobiegając jego zsunięciu się podczas schylania, gwałtownych ruchów czy niespodziewanych uderzeń. Dzięki temu znacząco zwiększa się skuteczność ochrony głowy, zwłaszcza w środowisku przemysłowym, gdzie nie ma miejsca na kompromisy w zakresie bezpieczeństwa.

Ponadto w elektrowni prowadzone są konsekwentne działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy firm zewnętrznych. W ramach kampanii „Pracujemy bezpiecznie albo wcale” wdrożono formalne wymagania dla wykonawców realizujących zadania na rzecz spółki. Każdy pracownik wykonawcy jest zobowiązany do udziału w szkoleniu wstępnym prowadzonym przez służbę bhp, które jest warunkiem uzyskania upoważnienia do pracy na terenie elektrowni. W 2024 r. przeszkolono 3038 osób. Wykonawcy są zobligowani do przekazywania informacji dotyczących metod pracy, zagrożeń, używanych materiałów i sprzętu, a także do regularnych kontroli miejsc pracy pod kątem zgodności z przepisami bhp, dokumentowania tych kontroli i przekazywania miesięcznych raportów bezpieczeństwa wraz z zaleceniami do biura bhp. Upoważnieni przedstawiciele elektrowni monitorują wykonywane prace, a w razie wykrycia nieprawidłowości mają prawo wstrzymać prace do czasu ich usunięcia.

Merck Business Solution Europe: profilaktyka zdrowotna

Spółka Merck Business Solutions Europe kładzie duży nacisk na zapewnienie ergonomicznych warunków pracy i promocję zdrowego stylu życia – zarówno w biurze, jak i podczas pracy zdalnej – oraz konsekwentnie wdraża działania wspierające dobrostan pracowników i minimalizujące ryzyko związane z pracą siedzącą (fot. 4). W firmie odbywają się np. prowadzone przez fizjoterapeutów warsztaty ergonomiczne, podczas których pracownicy dowiadują się, jak prawidłowo zorganizować stanowisko pracy i jak unikać dolegliwości spowodowanych pracą siedzącą. Cały personel uczestniczy w szkoleniach bhp z elementami ergonomii – również w kontekście pracy zdalnej – i ma możliwość wypożyczenia ergonomicznego sprzętu biurowego, np. biurka, krzesła czy lampy, co zapewnia komfort pracy w domu. W biurze zorganizowano Ergonomiczny ShowRoom, w ramach którego zaprezentowano nowoczesne rozwiązania wspierające zdrową postawę. W związku z ich pozytywnym odbiorem zakupiono dla pracowników m.in. piłki do siedzenia, kłękosiady, stołki balansujące i biurową bieżnię. Firma finansuje pracownikom masaże wykonywane przez fizjoterapeutów, które pomagają w regeneracji mięśni i poprawiają samopoczucie, oraz promuje aktywność fizyczną poza biurem – dofinansowuje zajęcia sportowe, udział w biegach i rajdach rowerowych, organizuje przeglądy rowerowe. Popularnością cieszą się tzw. *steps challenges*, które integrują zespół i motywują do codziennych spacerów.

Zdrowie psychiczne pracowników jest przez spółkę traktowane jako fundament dobrej atmosfery i efektywności w pracy. Wdrażane są więc działania wspierające ich dobrostan emocjonalny oraz pomagające w radzeniu sobie ze stresem i z codziennymi wyzwaniami. W ramach polityki elastyczności oferowane



Fot. 4. Działania promujące aktywność fizyczną i zdrowie psychiczne pracowników (Merck Business Solution Europe)

są m.in. praca zdalna i program wsparcia pracowników (ang. *employee assistance program* – EAP), zapewniający kompleksową pomoc psychologiczną oraz dostęp do webinarów dotyczących zdrowia psychicznego. Ponadto pracownicy mogą korzystać z pomocy specjalistów oraz brać udział w warsztatach mindfulness, sesjach jogi, ćwiczeniach *body scan*, relaksujących spotkaniach z użyciem mis i gongów himalajskich czy warsztatach oddechowych. W firmie nie brakuje też takich inicjatyw, jak Cyfrowy Detoks, zachęcających do ograniczenia czasu spędzanego przed ekranem w celu przywrócenia równowagi między życiem online i offline. W przestrzeni biurowej dostępne są natomiast proste narzędzia relaksacyjne, np. kolorowanki dla dorosłych, które sprzyjają odprężeniu i redukcji stresu.

Dbając o pracowników także poza miejscem pracy, spółka wprowadziła finansowe wsparcie leczenia niepłodności – obejmujące zarówno pracowników, jak i ich partnerów – w tym dostęp do poradnictwa psychologicznego. Ten unikalny benefit stanowi realną pomoc w jednym z najtrudniejszych i najbardziej emocjonalnie obciążających momentów życia.

Santander Bank Polska: przestrzeń do dzielenia się pasjami

W dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy, w którym stres, przeciążenie informacjami i presja efektywności stają się codziennością, odpowiedzialność za zdrowie pracowników wykracza poza obowiązki bhp w ich klasycznym rozumieniu. Dziś równie istotne jak zapewnienie ergonomicznego stanowiska pracy jest budowanie środowiska sprzyjającego relacjom, integracji i dobrostanowi – zarówno fizycznemu, jak i psychicznemu. Odpowiedzią na te potrzeby w banku Santander stała się oddolna, niskokosztowa inicjatywa – Kluby Zainteresowań (fot. 5).

Powstały one w 2022 r. w ramach jednego z czterech filarów strategii na rzecz dobrostanu pracownika – „Udane relacje”. Idea była prosta: dajmy ludziom przestrzeń do dzielenia się pasjami. Tak narodziła się inicjatywa w pełni zależna od pracowników – klub powstaje tylko wtedy, gdy znajdzie się osoba gotowa pełnić rolę jego koordynatora. Każdy pracownik może dołączyć do istniejącego klubu lub stworzyć własny, o dowolnej tematyce – ważne, by mieściła się w idei zdrowia i rozwoju. W efekcie powstały kluby sportowe (klub piłki nożnej, siatkówki, rolkowy), pasjonackie (klub czytelniczy, gotowania, rękodzieła), technologiczne (np. klub sztucznej inteligencji), a nawet finansowe (klub inwestowania). Co istotne, kluby działają zarówno stacjonarnie, np. we Wrocławiu czy w Warszawie, jak i online, są więc dostępne dla pracowników z całej Polski. Każdy klub



Fot. 5. Logo Klubów Zainteresowań oraz Klubu Wycieczki i Trekkingu (Santander Bank Polska)

jest promowany na wewnętrznym portalu pracowniczym, gdzie można się do niego zapisać.

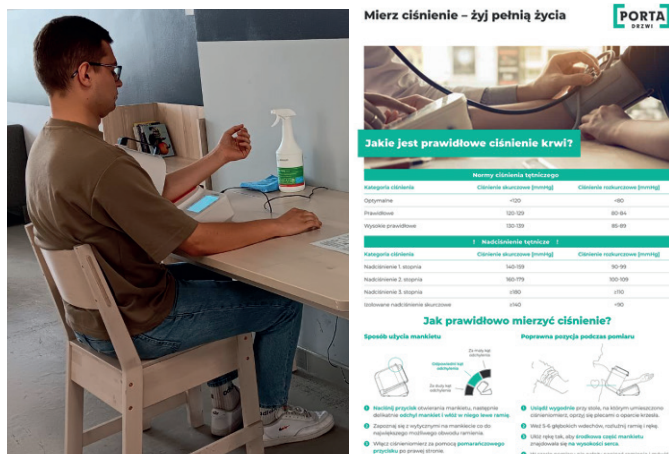
Obecnie w 33 klubach, które koordynuje 63 koordynatorów, zrzeszonych jest ponad 4000 członków. To oni jako naturalni ambasadorzy kultury zdrowia pełnią kluczową rolę w komunikacji i we wdrażaniu prozdrowotnych działań w organizacji.

Dlaczego Kluby Zainteresowań są ważne z perspektywy bhp? Otóż są one nie tylko formą integracji czy rozrywki, lecz także narzędziem profilaktyki zdrowotnej. Wspierają tworzenie dobrych nawyków, zachęcają do ruchu i aktywności fizycznej, promują zdrowe odżywianie, rozwój emocjonalny i intelektualny, przeciwdziałają izolacji i wypaleniu zawodowemu. Kluby są prowadzone przez samych członków i członkinie – to oni decydują o formie, częstotliwości spotkań, inicjatywach. Dzięki temu rola koordynatora staje się formą liderkiego rozwoju, a uczestnictwo – doświadczeniem wspólnotowym. Pracownicy i pracowniczki zyskują nowe umiejętności, a przy okazji również poczucie sprawczości i realnego wpływu na kulturę organizacyjną. Dodatkowym atutem klubów jest ich rola informacyjna. Dzięki swojej strukturze i rozproszeniu w całej organizacji tworzą sieć kontaktów, która umożliwi skuteczną dotarcie z komunikacją np. o kampaniach bhp, akcjach profilaktycznych czy wyzwaniach sportowych.

Doświadczenia banku Santander pokazują, że łączenie pasji z tworzeniem zdrowych relacji skutecznie wspiera budowanie kultury dbałości o zdrowie. Co ważne, nie wymaga to dużych nakładów finansowych, lecz przede wszystkim świadomego wsparcia inicjatyw oddolnych. W ten sposób odpowiedzialność za dobrostan psychofizyczny pracowników staje się wspólną troską całej organizacji.

PORTA KMI Poland: kącik zdrowotny

Firma PORTA KMI Poland wdrożyła w swoim zakładzie Mały Kącik Zdrowotny (fot. 6) – inicjatywę prozdrowotną będącą odpowiedzią na niepokojące dane dotyczące przedwczesnych zgonów w Polsce, spowodowanych zwłaszcza chorobami układu krążenia, w tym nadciśnieniem tętniczym. Celem przedsięwzięcia było wsparcie pracowników w dbaniu o zdrowie oraz promowanie profilaktyki w codziennym życiu zawodowym. W ramach inicjatywy w przestrzeni stołówki zakładowej umieszczono stacjonarny ciśnieniomierz automatyczny, z którego mogą swobodnie korzystać wszyscy pracownicy. Obok urządzenia dostępne są karty pomiarów do regularnego zapisywania wyników, co umożliwi monitorowanie ewentualnych



Fot. 6. Mały Kąciak Zdrowoty (PORTA KMI Poland)

zmian ciśnienia. Całość uzupełniają tablica informacyjna i materiały edukacyjne zawierające praktyczne wskazówki zdrowotne – w tym informacje o normach ciśnienia, objawach nadciśnienia, czynnikach ryzyka i zaleceniach dotyczących profilaktyki. Mały Kąciak Zdrowoty stanowi łatwo dostępne i wygodne narzędzie wspierające zdrowie pracowników. Inicjatywa ma na celu nie tylko zwiększenie świadomości zdrowotnej wśród załogi, lecz także zachęcenie do regularnej kontroli ciśnienia i w razie potrzeby skorzystanie z konsultacji lekarskiej. Nawet niewielkie działania podejmowane systematycznie mogą bowiem mieć realny wpływ na poprawę zdrowia i samopoczucia pracowników.

Sodexo Polska: świadczenia i programy poprawiające dobrostan pracowników

Troska o dobrostan i dbanie bezpieczeństwo pracowników stanowią integralny element kultury organizacyjnej Sodexo. To podejście znajduje odzwierciedlenie zarówno w praktyce zespołów, jak i w rozwiązaniach oferowanych partnerom biznesowym – od standardów bhp, przez projektowanie ergonomicznej przestrzeni, po prowadzenie restauracji pracowniczych. W codziennej pracy bezpieczeństwo oznacza nie tylko brak incydentów, lecz także stabilność, przejrzyste zasady oraz dostęp do konkretnych form wsparcia w trudnych sytuacjach życiowych.

Firma wdrożyła całodobową infolinię pomocową, dostępną siedem dni w tygodniu, gdzie pracownicy mogą uzyskać wsparcie psychologiczne, prawne lub finansowe – szybko, anonimowo i bez barier. W 2024 r. wprowadzono dodatkowy pełnopłatny dzień wolny na dowolne badania profilaktyczne (poza obowiązkową medycyną pracy), by zachęcić do regularnego sprawdzania stanu zdrowia.



Fot. 7. Program szkoleniowy „Zero Harm Mindset” (Sodexo Polska)

Wśród świadczeń uzupełniających znajdują się m.in. dopłata do 100% wynagrodzenia za pierwsze pięć dni zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym oraz odprawa pośmiertna w wysokości 12-krotności pensji, przekazywana rodzinie pracownika w przypadku jego nagłej śmierci.

Sodexo oferuje wolontariat pracowniczy i od lat angażuje się w inicjatywy społeczne, współpracując m.in. z Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Partnerstwem Inclu(vi)sion czy Top Women in Real Estate. Firma szczególnie wagę przykładają do edukacji w zakresie zdrowia psychicznego – trzykrotnie była partnerem ogólnopolskiej kampanii „Bliżej Siebie”.

Równolegle w Sodexo Polska wdrażany jest globalny program „Zero Harm Mindset” (fot. 7), oparty na przekonaniu, że każdemu urazowi w miejscu pracy można zapobiec. Proces rozpoczęto od kadry zarządzającej. Od jesieni 2023 r. ponad 190 menedżerów wzięło udział w warsztatach dotyczących przywództwa w obszarze bhp, komunikacji i budowania kultury zaangażowania, prowadzonych przez certyfikowanych facilitatorów, przygotowanych w ramach specjalistycznego, nadzorowanego cyklu. Od czerwca 2025 r. kolejne etapy obejmują pracowników liniowych, którzy uczestniczą w szkoleniach prowadzonych przez liderów. Program zakłada, że wszyscy obecni pracownicy zostaną przeszkoleni jeszcze w tym roku. Firma przygotowuje także materiały dla nowych osób, które będą dołączać do Sodexo – tak, aby już od pierwszych dni mogły bezpiecznie odnaleźć się w środowisku pracy i świadomie wzmocnić kulturę odpowiedzialności. Celem programu jest rozwijanie postaw, w których przestrzeganie zasad bhp wynika z wewnętrzznego przekonania i wzajemnej uważności – motywowanych troską o jakość życia, a nie jedynie spełnianiem wymogów formalnych.

Podsumowanie

Przedstawione przykłady działań podejmowanych przez firmy zrzeszone w Forum Liderów Bezpiecznej Pracy CIOP-PIB pokazują, że skuteczne zarządzanie bhp to nie tylko zestaw procedur, ale przede wszystkim określona postawa, zakładająca inwestowanie w człowieka, jego zdrowie, bezpieczeństwo i poczucie własnej wartości. Takie inicjatywy przyczyniają się do skutecznego minimalizowania ryzyka zagrożeń i budowania społecznej świadomości, co bezpośrednio przekłada się na bezpieczeństwo i komfort pracy oraz dobrostan zespołów.

Marzena Malińska

Kontakt: marzena.malinska@ciop.pl

Autorka dziękuje za udostępnienie materiałów: p. Arkadiuszowi Samborowi (PGE GiEK S.A. Oddział Elektroenergia Bełchatów), p. Annie Augustyn (EHS Pilkington Polska), p. Damianowi Skrzypkowi (PORTA KMI Poland S.A.), p. Jędrzejowi Wróźymie (Sodexo Polska Sp. z o.o.), p. Mateuszowi Starke (Santander Bank Polska), p. Elżbiecie Kaczmarczyk (Enea Elektroenergia Połaniec S.A.) oraz p. Ewelinie Synelnykovej (Merck Business Solutions Europe Sp. z o.o.).

Zrealizowano na podstawie wyników VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zadanie nr 7.ZS.09 pt. „Wspieranie przedsiębiorstw w zakresie poprawy warunków pracy poprzez organizowanie funkcjonowania struktur sieciowych CIOP-PIB”. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.