

NEWSLETTER

KLASTRA SILESIA AUTOMOTIVE & ADVANCED MANUFACTURING



ZESPÓŁ SZYBKIEGO REAGOWANIA DS. COVID-19

Pomoc dla firm
Klastra SA&AM

W NUMERZE:

- Przepisy Polskiej Strefy Inwestycji z wentylem bezpieczeństwa
- 3-ci Matchmaking w ramach EACN i co dalej?
- Poczucie wpływu w czasie koronawirusa
- Szkolenia online? To da się zrobić!
- Stres - jak sobie radzić lepiej
- Lider o krok do przodu



silesia
automotive
& advanced
manufacturing

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie - informacje bieżące

Łukasz Górecki, Menedżer Klastra SA&AMstr.2-3

2. Przepisy Polskiej Strefy Inwestycji z wentylem bezpieczeństwa

dr Janusz Michałek, Prezes Zarządu Katowickiej SSE, Koordynatora Klastra
Mirosław Pachucki, Kierownik działu prawnego Katowickiej SSE..... str.4-5

3. 3-ci Matchmaking w ramach EACN i co dalej?

Ewa Dudzic-Widera, Specjalista ds. projektów KSSE S.A.....str. 6-10

4. Poczucie wpływu w czasie koronawirusa

Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str.11-13

5. Szkolenia online? To da się zrobić!

Magdalena Siwińska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 14-16

6. Nowoczesne formy kształcenia

Wojciech Stęchły, Ekspert ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.....str. 17-19

7. Stres nasz powszedni. Jak sobie radzić lepiej

Magdalena Siwińska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 20-22

8. Lider o krok do przodu

Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str.23-25



Szanowni Członkowie Klastra SA&AM,

oddajemy w Państwa ręce kolejne wydanie Newslettera Klastra SA&AM, w którym mam nadzieję znajdziecie interesujące artykuły na temat naszej klastrowej aktywności oraz tego co dzieje się wokół branży motoryzacyjnej. To co wydarzyło się na świecie w ciągu ostatnich kilku miesięcy jest sytuacją wyjątkową, sytuacją której nikt z nas się nie spodziewał. Łańcuchy dostaw sektora motoryzacyjnego zostały rozerwane, praktycznie wszystkie OEM na świecie zatrzymały produkcję pojazdów, większość naszych firm musiało znacznie ograniczyć lub całkowicie wstrzymać produkcję. Sytuacja, z którą mamy dzisiaj do czynienia jest bezprecedensowa i nigdy wcześniej w takiej skali nie wystąpiła.

Już na wstępie chcę Państwa zapewnić, że możecie liczyć na naszą pomoc, będziemy Was wspierać w miarę naszych możliwości i kompetencji w tych wyjątkowo trudnych czasach, które tak naprawdę dopiero przed nami. Bądźcie z nami w kontakcie i informujcie nas o swoich problemach i potrzebach.

Nie pozostajemy bezczynni, już na początku marca, Koordynator Klastra SA&AM, powołał do życia Zespół Szybkiego Reagowania ds. COVID-19, czyli dedykowaną grupę osób, której celem jest usprawnienie procesu komunikacji pomiędzy firmami. Zespół utrzymuje stały kontakt z wyznaczonymi przedstawicielami firm aby na bieżąco monitorować Państwa potrzeby, przekazywać informacje o przypadkach zarażeniem wirusem wśród pracowników któregoś z zakładów, ale także informować o bieżących działaniach koordynatora, promować dobre praktyki firm w przeciwdziałaniu zagrożeniom COVID-19.

Aby usprawnić proces wymiany dobrych praktyk, w każdą środę organizujemy spotkania online dla firm Katowickiej SSE i członków SA&AM, podczas których staramy się odpowiadać na Państwa pytania i wątpliwości w aspektach bezpieczeństwa i higieny pracy. W każdym ze spotkań, które dotychczas zorganizowaliśmy uczestniczyło ponad 100 firm, które wymieniały się swoimi doświadczeniami i dobrymi praktykami w zakresie podejmowanych działań prewencji przed zagrożeniem COVID-19.

Nasz Zespół Szybkiego Reagowania służy także pomocą w aspektach prawnych i podatkowych. Wdrożyliśmy cykliczne, piątkowe webinaria w których eksperci odpowiadają na pytanie firm z zakresu prawa pracy, prawa podatkowego i aktualnych możliwości wsparcia przedsiębiorców, jakie dają uchwalane przepisy antykryzysowe. Chcemy, aby narzędzia pomocy opracowywane przez władze krajowe i regionalne dla firm zagrożonych aktualną sytuacją, odpowiadały oczekiwaniom, także branży motoryzacyjnej, dlatego Koordynator Klastra uczestniczy od samego początku w dyskusji i opiniowaniu rządowych i regionalnych projektów pomocowych dla firm dotkniętych kryzysem wywołanym koronawirusem. W ramach działań ZSR, uruchomiliśmy dedykowaną stronę internetową ds. COVID-19, gdzie umieszczamy przydatne dla przedsiębiorców informacje oraz linki do ważnych stron internetowych. W odpowiedzi na Państwa sygnały, dotyczące problemów z dostępem do środków ochrony osobistej, uruchomiliśmy na stronie COVID-19, bazę lokalnych firm dostarczających produkty i świadczących usługi z zakresu BHP, a od tego tygodnia wdrożyliśmy „Giełdę Ofert ds. COVID-19”, gdzie oprócz ofert kupna/sprzedaży każdy z Państwa może zamieścić ogłoszenie o poszukiwanym produkcie, usłudze lub zadeklarować pomoc w nieodpłatnym przekazaniu określonych dóbr.

Obecna sytuacja spowodowała, że także nasza, klastrowa działalność musiała ulec zmianie. Z oczywistych względów wstrzymaliśmy naszą aktywność warsztatową, ustaliliśmy nowy termin Zgromadzenia Członków Klastra (17/09/2020), zmuszeni jesteśmy przesunąć uruchomienie projektu Efektywny Lider i studiów podyplomowych Pełnomocnik ds. Czystości Technicznej realizowany na Politechnice Śląskiej. Mając na uwadze, że organizacja spotkań fizycznych będzie utrudniona nie tylko w najbliższym okresie, analizujemy Państwa gotowość i zainteresowanie do uczestnictwa w spotkaniach warsztatowych organizowanych w formule zdalnej (online). Już w tym tygodniu odbyło się warsztatowe spotkanie online grupy tematycznej HR, a kolejne planujemy wdrażać jeszcze w kwietniu. Intensywność naszych działań będziemy oczywiście dopasowywać do Państwa potrzeb i zainteresowania, mamy pełną świadomość sytuacji w jakiej znajduje się większość z naszych firm i tematów jakie będą dla Państwa ważne w najbliższym czasie.

Pomimo tej trudnej sytuacji w jakiej się dzisiaj znajdujemy, pamiętajmy, że każdy kryzys musi się skończyć, dlatego z okazji zbliżających się świąt Wielkanocnych, chcę Państwu życzyć aby ten trudny okres skończył się jak najszybciej, a ten zbliżający się właśnie okres świąteczny był dla Państwa czasem refleksji, czasem spędzonym z najbliższymi w zdrowiu i spokoju, i abyśmy jak najszybciej wrócili do normalności, silniejsi i bogatsi o nowe doświadczenia.

Życzę Państwu wszystkiego dobrego z okazji świąt Wielkanocnych.

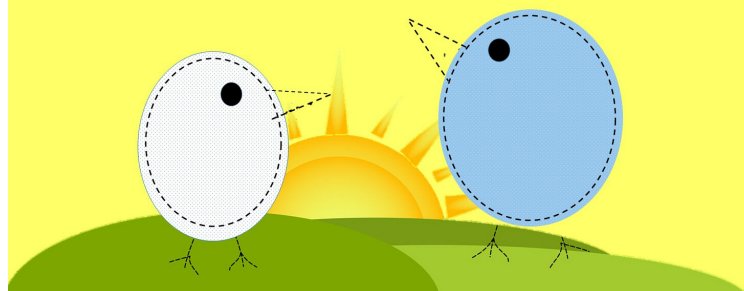


Łukasz Górecki
Manager Klastra SA&AM



Zdrowych, pogodnych Świąt Wielkanocnych,
pełnych spokoju, nadziei i miłości
życzy

Zespół Klastra SA&AM



Przepisy Polskiej Strefy Inwestycji z wentylem bezpieczeństwa

Obecna sytuacja kryzysowa, sygnalizowane już teraz problemy przedsiębiorców powodują, że konieczne jest wprowadzenie działań ochronnych. Temu mają służyć działania na poziomie krajowym (<https://www.gov.pl/web/finanse/rozwiwania-mf-w-pakiecie-dzialan-tarczy-antykryzysowej>) czy UE (https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/PDF/uri=OJ:JOC_2020_091_I_0001&qid=1584784521614&from=PL).

Oczywistym jest, że każda forma wsparcia przedsiębiorców, rynków jest konieczna jeżeli zależy nam na przejściu kryzysu bez nadmiernych strat, zachowaniu zasobów na czas „po pandemii”. Należy skupiać się nad wprowadzaniem specjalnych rozwiązań prawnych, ale również skorzystać z tych, które już są dostępne.



Przedsiębiorcy prowadzący działalności na terenach specjalnych stref ekonomicznych, czy przedsiębiorcy funkcjonujący już w ramach #PolskiejStrefyInwestycji, to szczególna grupa firm, których znaczenie dla regionów i stabilności ich rozwoju jest szczególne. Są to bowiem przedsiębiorcy, których projekty inwestycyjne realizowane są z udziałem pomocy publicznej (zwolnienie podatkowe), a możliwość uzyskania wsparcia ostatecznie zachęciła ich do realizacji inwestycji w określonym kształcie czy miejscu (efekt zachęty). Z drugiej strony podstawa ich działalności - zezwolenie czy decyzja o wsparciu - nakłada na takich przedsiębiorców szereg zobowiązań, których niespełnienie naraża firmę na ryzyko cofnięcia zezwolenia/decyzji o wsparciu. W konsekwencji na konieczność zwrotu uzyskanej w latach poprzednich pomocy publicznej, co w oczywisty sposób wpłynie na dalsze funkcjonowanie. A zobowiązania te są rozciągnięte w czasie - utrzymanie zatrudnienia na określonym poziomie, poniesienie wydatków inwestycyjnych (kosztów kwalifikowanych) czy spełnienie kryteriów jakościowych (opieka nad pracownikiem, utrzymanie poziomu eksportu czy prowadzenie prac badawczo - rozwojowych).

Właśnie z powodu konieczności spełnienia warunków zapisanych w decyzji o wsparciu/zezwoleniu tak ważna jest dla przedsiębiorców „strefowych” stabilizacja funkcjonowania, a każda (szczególnie nadmierna i wynikająca z przyczyn niezależnych) anomalia zwiększa ryzyko niedotrzymania zobowiązań administracyjnych. Musimy pamiętać, że projekty inwestycyjne przygotowywane były z uwzględnieniem „normalnych” warunków prowadzenia działalności i nawet jeżeli w grę wchodziły warianty pesymistyczne, to należy przyjąć, iż aż tak dramatyczna sytuacja nie była najczęściej brana pod uwagę.

Zarówno przepisy o SSE oraz o PSI zawierają jednak możliwość „elastycznego” podejścia administracji do ewentualnych naruszeń zapisanych w decyzjach o wsparciu/zezwoleńiach. Minister właściwy do spraw gospodarki cofa decyzję o wsparciu/zezwoleńiu w przypadku min. gdy przedsiębiorca „rażąco uchybił warunkom” zapisanym w decyzji o wsparciu/ zezwoleńiu.



Minister może - w ramach administracyjnego uznania, po dokonaniu oceny stanu faktycznego, zakresu naruszenia i jego przyczyny - uznać dane, stwierdzone w trakcie kontroli naruszenie „za nierażące” i wyznaczyć termin na jego usunięcie. W takiej sytuacji, przedsiębiorca nie traci udzielonej decyzji administracyjnej, może kontynuować działalność i jednocześnie powinien przedsięwziąć kroki zaradcze, doprowadzić do usunięcia naruszenia warunku decyzji o wsparciu/zezwoleń (odpowiednio: art. 17 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy o wspieraniu nowych inwestycji oraz art. 19 ust. 3 pkt 2 i 3 ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych).

Wydaje się, że opisana powyżej, w skrótowej formie, możliwość wynikająca z obowiązujących przepisów, stanowi tytułowy „wentyl bezpieczeństwa” dla tych przedsiębiorców, którzy z uwagi na niekorzystną sytuację na rynku nie będą w stanie czasowo wywiązywać się z warunków prowadzenia działalności „strefowej”. Uzyskają możliwość utrzymania decyzji o wsparciu/zezwoleń i - miejmy nadzieję szybkim - ustaniu sytuacji kryzysowej powrócić do kontynuowania działalności na dotychczasowych warunkach.



dr Janusz Michałek
Prezes Zarządu Katowickiej SSE



Mirosław Pachucki
Kierownik działu prawnego Katowickiej SSE

3-ci Matchmaking w ramach EACN i co dalej?

W październiku 2018 r. Komisja Europejska podpisała z Europejską Siecią Klastrow Motoryzacyjnych (EACN) umowę na realizację projektu „Europejska Sieć Klastrow Motoryzacyjnych na rzecz wspólnych inwestycji w modernizację przemysłową”.



W ramach Projektu, 6 europejskich klastrow motoryzacyjnych, w tym Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing, zmierza do przygotowania 5 projektów badawczo-rozwojowych i/lub projektów inwestycyjnych związanych z modernizacją przemysłową w MŚP z sektora motoryzacyjnego przy współdziałaniu dostawców technologii, centrów badawczych i parków technologicznych.

Obszary tematyczne, na których koncentrują się działania projektu to:

- wirtualizacja procesów planowania,
- robotyka i sztuczna inteligencja w procesach produkcji,
- elastyczność procesów wytwarzania,
- wraz z tematem horyzontalnym, jakim są umiejętności i kompetencje pracowników w dobie Przemysłu 4.0.

Zakończona w kwietniu 2019 r. faza przygotowawcza projektu pozwoliła na opracowanie strategii Sieci EACN, analizę trendów i czynników wpływających na zmiany w zakresie modernizacji przemysłu motoryzacyjnego oraz opracowanie mapy drogowej i planu marketingowego w zakresie promocji inwestycji związanych z modernizacją przemysłową wśród motoryzacyjnych MŚP.

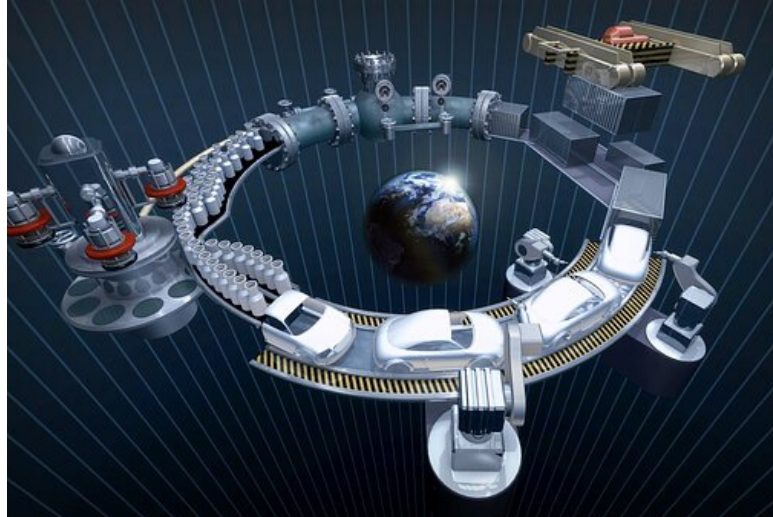
Aktualnie trwa faza wdrożeniowa Projektu, której głównym celem jest inicjowanie działań pomiędzy przedsiębiorcami (B2B). Działania te, dążą do stworzenia wspólnych konsorcjów projektowych skupiających motoryzacyjne MŚP, które zidentyfikowały podobne wyzwania i które zainteresowane są dalszą wspólną pracą nad rozwijaniem projektów umożliwiających wdrożenie rozwiązań. Stanowi to istotę projektu EACN, którego wartość dodana dla przedsiębiorstw związana jest z:

- Wspólnym określeniem możliwości i sposobów sprostania wyzwaniom związanym z modernizacją przemysłową – jasny i sprecyzowany cel.
- Tworzeniem wspólnych rozwiązań z innymi firmami, dzieleniem się doświadczeniami - oszczędność czasu.
- Przygotowaniem wspólnych projektów w celu opracowania własnych rozwiązań lub wdrożeniem dostępnych rozwiązań – dzielenie ryzyka i kosztów.

W pierwszym etapie Partnerzy Projektu przeprowadzali wśród MŚP audyty, które zidentyfikowały ich potrzeby i wyzwania w zakresie modernizacji przemysłowej. Następnie na przełomie czerwca i lipca 2019 r., organizowano warsztaty tematyczne on-line odbywające się symultanicznie we wszystkich klastrach partnerskich. Celem warsztatów było wskazanie potencjalnych obszarów modernizacji przemysłowej w obrębie wirtualizacji procesów planowania, uelastyczniania procesów wytwarzania, autonomicznych robotów i sztucznej inteligencji, jak i kompetencji pracowników w erze 4 rewolucji przemysłowej.

Kolejno podczas spotkań B2B (tzw. Matchmaking Events) małe grupy firm spotkały się osobiście w celu opracowania wspólnych koncepcji projektów oraz przygotowania planu działań dla dalszej współpracy.

Utworzone w Projekcie EACN konsorcja projektowe, składające się z co najmniej trzech MŚP z co najmniej dwóch różnych klastrów, otrzymają wsparcie w przygotowaniu wniosku dla wybranego instrumentu finansowania lub w przygotowaniu wspólnych procedur przetargowych na planowaną inwestycję związaną z modernizacją przemysłową.



Międzyregionalna współpraca firm jest okazją do wymiany doświadczeń, wspólnego rozwiązywania problemów i opracowania potencjalnych rozwiązań w oparciu o szeroki wachlarz technologii dostępnych w różnych krajach.

Wspólne projekty zgłoszone w ramach Projektu EACN

Wynikiem 3 spotkań matchmakingowych (1-2.10.2019 Barcelona – Robotyka i Sztuczna Inteligencja, 4-6.02.2020 Mulhouse – Elastyczność procesów produkcyjnych oraz 4-6.03.2020 Belgrad – Wirtualizacja procesów planowania) oraz działań B2B prowadzonych przez Partnerów Projektu, powstały 4 wspólne koncepcje projektów (Joint Project Concept – JPC).

Robotics and AI in production processes

W temacie „Robotyki i Sztucznej Inteligencji” zgłoszono dotychczas 2 wspólne koncepcje projektowe. Oba projekty utworzone zostały przy współudziale członków SA&AM:

JPC nr 1	Sztuczna inteligencja i rozwiązania soft touch dla robotyki w motoryzacyjnych MŚP
Projekt stworzony w oparciu o zgłoszone wcześniej koncepcje projektów (PC)	
PC	Robot do operacji szlifowania, przycinania, cięcia, wykańczania powierzchni i krawędzi materiałów kompozytowych (Michael – członek klastra SA&AM)
	Stacja robotyczna i wizyjna do kontroli jakości i pakowania wytłoczonych części (ZM Postęp – członek klastra SA&AM)
	Automatyzacja operacji (Marsan – członek klastra CEAGA (Hiszpania))
Opis projektu JPC	
<p>Głównym celem projektu jest opracowanie stanowiska robota, który może służyć do chaotycznego kompletowania, cięcia, przycinania, szlifowania i nawiercania małych części. Poszukuje się rozwiązania w zakresie operacji wymagających „miękkiego dotyku” i szybkiego uczenia maszynowego poprzez zastosowanie nowych technologii rozpoznawania obrazu.</p> <p>Robot musi rozpoznawać specyficzne cechy przetwarzanej części i być w stanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wybrać część/detal (chaotyczne wybieranie) Zidentyfikować część Wybrać odpowiedni tryb miękkiego dotyku Wybrać odpowiednie narzędzie, które zostanie użyte do przetworzenia części Zapewnić kontrolę jakości przetwarzanej części Odłożyć część by była ona dostępna dla następnych działań produkcyjnych lub logistycznych <p>Dostępne na rynku rozwiązania do rozpoznawania obrazów umożliwiają konfigurowanie procesów uczenia się poprzez gromadzenie danych z ponad 1.000 zdjęć. Jednak te rozwiązania nie są odpowiednie do produkcji w małych seriach lub w sytuacjach, w których przetwarzane części mają różne cechy i funkcje.</p>	
Oczekiwane rezultaty	
<p>Podprojekt 1: Stanowisko robota umożliwiające szlifowanie, przycinanie, cięcia (inteligentne dobieranie miękkiego dotyku)</p> <p>Podprojekt 2: Stanowisko robota do chaotycznego kompletowania (aspekty dotyczące przestrzeni i kontroli wizyjnej)</p> <p>Robot łatwy do zaprogramowania przez pracowników firmy.</p> <p>Akceptowalny czas zwrotu z inwestycji, biorąc pod uwagę fakt, że robot byłby zaangażowany w projekty w MŚP.</p>	

JPC nr 2	Poprawa wydajności i jakości produktu poprzez zastosowanie cobotów w procesach montażu, Rommtech-3s i 5sAUTOMATE
Projekt stworzony w oparciu o zgłoszone wcześniej koncepcje projektów (PC)	
PC	Produkt zastępujący powtarzalne zadania (Rommtech-3s – członek klastra ACB (Bułgaria))
	Wdrożenie automatyzacji procesów w firmie Rommtech-3s (5sAUTOMATE – członek klastra SA&AM i PGM)
Opis projektu JPC	
<p>Celem projektu jest zwiększenie wydajności produkcji i polepszenie jakości (mniej odpadów) poprzez wprowadzenie jednego lub większej liczby cobotów do operacji montażowych, dla różnorodnych komponentów, w których również zaangażowani są operatorzy. Coboty powinny być łatwo programowalne i konfigurowalne zgodnie z wymaganiami kilku projektów.</p> <p>Studium przypadku w Rommtech -3S:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeden z projektów referencyjnych dotyczy operacji montażu części metalowych na elementach z tworzywa sztucznego; • 6 operatorów jest zaangażowanych w proces montażu podczas jednej zmiany; • Aktualny czas cyklu operacji: 25 sekund by umieścić 5 metalowych części na elemencie z tworzywa sztucznego; • Obecnie operator dostarcza w systemie informacje (skanowanie), które części są prawidłowe, a które nie; • Coboty powinny przejąć powtarzające się zadania w celu skrócenia czasu cyklu; • Należy rozważyć przekształcenie procesu, który mógłby pozwolić na realizację zamówień / projektów w krótszym czasie. 	
Oczekiwane rezultaty	
<ul style="list-style-type: none"> • Zdefiniowanie nowego proces montażu • Stacja robocza z jednym lub większą liczbą cobotów zapewniająca operacje montażowe wraz z operatorami dla portfela komponentów • Skrócony czas cyklu • Redukcja odpadów • Zwiększona produktywność 	

**Elasticity of
production
processes in
SMEs**

W obszarze „Elastyczności procesów produkcji” Konsorcjum EACN zidentyfikowało następujący JPC.

JPC nr 3	Zintegrowany system zarządzania danymi do wydajnego planowania, kontroli i optymalizacji elastycznych procesów produkcji małych serii
Projekt stworzony w oparciu o zgłoszone wcześniej koncepcje projektów (PC)	
PC	Poprawa procesów planowania i zarządzania (Michael – członek klastra SA&AM)
	Automatyzacja procesu spieniania PU (Becchis Osiride – członek klastra ACS (Serbia))
	Poprawa organizacji pracy (RAIS - członek klastra ACB (Bułgaria))
Opis projektu JPC	
<p>Projekt dotyczy wdrożenia zintegrowanego systemu zarządzania danymi, w którym gromadzone są dane z maszyn, MES i ERP są zintegrowane i / lub dostępne jest oprogramowanie APS, odpowiednie narzędzia komunikacyjne (panel, tablet, komputer, telefon) są do dyspozycji operatorów w celu dostarczania danych do systemu i otrzymywania informacji zwrotnych z systemu w celu zapewnienia skutecznego planowania, kontroli i optymalizacji elastycznych małych procesów produkcyjnych. Narzędzia takie jak CMMS, TCS, WMS mogą również być częścią tego projektu.</p> <p>Słowa kluczowe: dane dostarczane przez maszynę i operatorów w czasie rzeczywistym (liczba dobrych części, liczba odrzuconych części, wyprodukowana ilość na danym stanowisku w ciągu dnia, dane z innych pomiarów), dane wizualizowane dla operatorów na desce rozdzielczej / panelu / tablecie / komputerze / telefonie (informacje zwrotne), planowanie produkcji, optymalizacja procesów, kontrola jakości, z wyłączeniem arkuszy kalkulacyjnych Excel do gromadzenia danych i zarządzania nimi.</p> <p>Jednym z przewidywanych dostawców rozwiązań dla tej koncepcji projektu może być polska firma Eq System (członek klastra SA&AM).</p>	

Oczekiwane rezultaty

- Zintegrowany system zarządzania danymi do wydajnego planowania, kontroli i optymalizacji elastycznych procesów produkcji małych serii
- Operatorzy mogą dostarczać dane na temat produkcji poprzez narzędzia komunikacji (panel, tablet) i otrzymywać informacje z maszyny w czasie rzeczywistym, aby zapewnić niezbędne dostosowania wpływające na poprawę procesów produkcyjnych i jakości produktu, co zapewni:
 - Zwiększoną wydajność procesu
 - Lepszą jakość produktu, mniej odpadów
 - Skrócony czas uruchamiania nowych projektów

Virtualisation of planning processes

Ostatnie spotkanie, w którym w ramach projektu EACN, motoryzacyjne MŚP mogły wypracować wspólne projekty odbyło się w Serbii 4-6 marca 2020. Obszarem tematycznym, wokół którego toczyło się spotkanie matchmakingowe to wirtualizacja procesów planowania. W spotkaniu uczestniczyło 13 firm – motoryzacyjnych jak i dostawców technologii. Z ramienia Klastra SA&AM w spotkaniu uczestniczyła firma Eq System, oferująca rozwiązania IT wspierające procesy biznesowe przedsiębiorstw oraz firma EMT-Systems, największy ośrodek

szkoleń technicznych w Polsce, jak i Rockwell Automation, która zaprezentowała swoje doświadczenie związane z wizualizacją i zastosowaniem IoT. W oparciu o zgłoszone propozycje projektów, powstał następujący, wspólny projekt.

JPC nr 4	Wirtualizacja kontroli jakości komponentów produkowanych masowo
Projekt stworzony w oparciu o zgłoszone wcześniej koncepcje projektów (PC)	
PC	Pierścień precyzyjny dla przemysłu motoryzacyjnego, stal nierdzewna w pierścieniach wieloprasowych / pierścieniu zaciskowym ze stali nierdzewnej MCR (Elit Inox – członek klastra ACS (Serbia))
Opis projektu JPC	
Celem produktu jest uproszczenie końcowej kontroli jakości małych, masowo produkowanych elementów metalowych i plastikowych. Ostateczna kontrola tych części jest obecnie wykonywana przez pobieranie próbek lub kontrolę wzrokową, w której kilku operatorów kontroluje części wytwarzane przez jedną maszynę. Stanowi to wąskie gardło w produkcji, z ograniczonymi rezultatami, ponieważ kontrola wzrokowa jest dokładna tylko w 90%. Często powoduje to zatrzymanie linii u klienta.	
Jednym z przewidywanych dostawców rozwiązań dla tej koncepcji projektu może być firma Deevio GmbH.	
Oczekiwane rezultaty	
W ramach tego projektu powinno powstać rozwiązanie, w którym kamera z wbudowaną sztuczną inteligencją będzie śledzić wyprodukowane części, wykrywać i oznaczać części wadliwe przy użyciu w rozszerzonej rzeczywistości. W ten sposób tylko jeden operator wyposażony w narzędzia AR będzie potrzebny do usunięcia praktycznie oznakowanych części wadliwych z linii produkcyjnej. Powinno to:	
<ul style="list-style-type: none"> • Zredukować do zera ilość wadliwych detali przekazanych klientowi • Usunąć wąskie gardło procesu produkcyjnego • Zredukować koszty. 	

W związku z bezprecedensową sytuacją, związaną z pandemią koronawirusa, która w drugim kwartale 2020 r. szczególnie mocno wpłynęła na działalność firm sektora automotive, Partnerstwo EACN jest zmuszone chwilowo zawiesić wszystkie planowane bezpośrednie spotkania projektowe. Mimo przerwy w spotkaniach bezpośrednich, projekt EACN jest realizowany i zapraszamy wszystkie firmy zainteresowane dołączeniem do konsorcjów w/w Joint Projects do kontaktu z personelem projektu na adres edudziec@ksse.com.pl.



Co dalej?

Kolejnym krokiem w Projekcie EACN będzie wsparcie utworzonych konsorcjów projektowych, składających się z co najmniej trzech MŚP z co najmniej dwóch różnych klastrów, w przygotowaniu wniosków dla wybranego instrumentu finansowania lub w przygotowaniu wspólnych procedur przetargowych na planowaną inwestycję związaną z modernizacją przemysłu. Wsparcia udzielać będą eksperci, których nabór niebawem się rozpocznie. Wszystkich zainteresowanych współpracą w projekcie EACN jako ekspert, zapraszamy do składania zgłoszeń na zapytanie, które już wkrótce pojawi się na stronie projektu - www.eacn-initiative.eu.



W ramach dotychczasowych działań Projektu EACN, który trwa od października 2018 r., zaobserwowaliśmy obawę firm przed zaangażowaniem we wspólny projekt z innymi zagranicznymi MŚP. Trudności w komunikacji, brak zaufania do nieznanego partnera, odległość geograficzna może być uznana przez niektóre firmy za barierę. Mimo wszystko, zachęcamy firmy do rozważania wspólnych inwestycji w modernizację przemysłową animowanych w ramach Projektu EACN. Są one szansą na wdrożenie często niedostępnych na rynku, a dopasowanych do potrzeb MŚP modułowych rozwiązań, które są skalowalne w czasie i przystępne cenowo. Wymaga to wspólnego podejścia i nieszablonowych rozwiązań.

Zapewniamy, że personel klastra SA&AM będzie służył wsparciem i pomocą.



Ewa Dudzic-Widera
Specjalista ds. projektów KSSE S.A.

POCZUCIE WPŁYWU W CZASIE KORONAWIRUSA



Sytuacja w jakiej znajdujemy się obecnie nie jest łatwa dla nikogo. To typowa zmiana, do której musieliśmy się bardzo szybko przystosować. Praktycznie, z dnia na dzień zostaliśmy zmuszeni do poukładania w sposób zupełnie odmienny naszych rutynowych czynności, których organizację opanowaliśmy wcześniej do perfekcji.

Rzeczywistość, w której życie jest nieprzewidywalne i tak inne od tego, jakie znamy wymaga od nas szczególnej mobilizacji. Tymczasem ogrania nas frustracja i bezsilność. Poddenerwowani walczymy sami ze sobą, by odzyskać utraconą równowagę. Nietrudno wtedy o konflikt. Zachwiane poczucie bezpieczeństwa i złość przelewamy na najbliższe osoby, w tym przypadku na współpracowników bądź domowników.

Co robić, by nie zwariować? Jak pracować efektywnie? Jak radzić sobie z trudnościami dnia codziennego i zachować dobre relacje z innymi? Jak wygrać tę nierówną walkę z koronaczasem? ...

W radzeniu sobie w sytuacjach trudnych uruchamiających stres i napięcie, ważne jest, by szczególnie zadbać o swoją kondycję psychiczną i fizyczną, zapewnić organizmowi odpowiednią ilość regeneracji. Zmęczony i obciążony stresem organizm nie poradzi sobie w nowej wymagającej rzeczywistości.

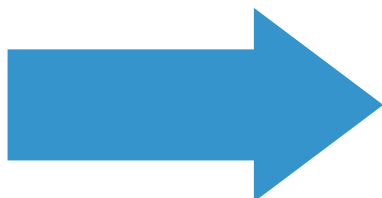
Duże znaczenie ma umiejętność radzenia sobie z własnymi emocjami i stresem. Warto sobie uświadomić, że izolacja społeczna oraz dyskomfort, jaki przeżywamy wynikający z ograniczeń przestrzeni, w jakiej przebywamy dodatkowo może potęgować stan frustracji. Wypracowanie konstruktywnego sposobu poradzenia sobie w nowej rzeczywistości warto rozpocząć od przeanalizowania możliwości wpływu na sytuację. Są sytuacje, które niezależnie od naszego zaangażowania, nie jesteśmy w stanie zmienić, a podjęcie działań wymaga zużycia naprawdę sporych zasobów energii.

Zastanów się, na co masz wpływ? Do której kategorii należą problemy, z jakimi obecnie się borykasz?

- Czy sytuacje, którymi się teraz zajmujesz podlegają Twojej bezpośredniej kontroli (wymagają podjęcia Twojego zaangażowania)?
- Czy zdarzenia, w jakich uczestniczysz podlegają Twojej kontroli pośredniej (zaangażowania innych ludzi)?
- Które z sytuacji znajdują się poza Twoją kontrolą (problemy, z którymi nie możesz nic zrobić)?

Każdy z nas ma swoją osobistą strefę wpływu, w której może dokonać autonomicznego wyboru, czym się zajmuje. Co bierze na swoją odpowiedzialność, a które z podejmowanych zadań wymagają pomocy innych ludzi. To obszar, w którym łatwo wywołać sytuację konfliktową.

Pod wpływem napięcia często myślimy tunelowo. Jesteśmy tak skoncentrowani na sobie i swoich emocjach, że trudno nam dostrzec inną perspektywę. Czasem nasze nawyki są tak silne, że nie potrafimy myśleć w innych kategoriach, niż powinnościowych i spełniania ludzkich oczekiwań. Często nie zdajemy sobie sprawy, jak stereotypowo myślimy..



Zastanów się, jaki jest Twój stosunek do zdarzenia, w jakim uczestniczysz. Jaki zwykle przyjmujesz sposób radzenia sobie w sytuacji trudnej?

Czy jest on różny w zależności od kontekstu, potrzeb i celów?

Przyjęcie odpowiedniej postawy wobec sytuacji trudnej wydaje się tu kluczowe.

Pod którą z opisanych sytuacji się podpiszesz?

- Pragnę wszystkich zadowolić i dlatego ustępuję. Często rezygnuję ze swoich pragnień, potrzeb, oczekiwań
- Poddaję się za szybko – wybieram strategię uległości, którą potem odchorowuję prowadząc karzący monolog wewnętrzny
- Unikam sytuacji, gdy trzeba porozmawiać o trudnościach – czekam na eskalację konfliktu, który pewnie niedługo wybuchnie
- Buduję swoją pozycję strategią dominacji nad otoczeniem – nie słucham i zamykam się na potrzeby otoczenia
- Rywalizuję. Wszędzie upatruję zagrożenie, więc muszę podejmować walkę. Trzeba znaleźć winnego
- Oczekuję wdzięczności i rewanżu. Poświęcam się, czy tylko do końca bezinteresownie?

Konflikt nie jest tylko wynikiem naszego osobistego wkładu w trudną sytuację. Poza ustaleniem możliwości wpływu i nawykową postawą z jaką często wchodzimy w nieporozumienie warto również ustalić źródło konfliktu. Rzeczywista przyczyna konfliktu pomoże odnaleźć rozwiązanie adekwatne do sytuacji.

Jednym z powszechnie używanych narzędzi do analizowania przyczyn konfliktu jest tzw. Koło konfliktu Moore'a zawierające pięć potencjalnych rodzajów konfliktów: relacji, danych, interesów, strukturalny oraz wartości. Na jedną sytuację konfliktową może nałożyć się kilka przyczyn. Gdy konflikt się zaostrza, do jednej pierwotnej przyczyny – dochodzą kolejne nowe kwestie.

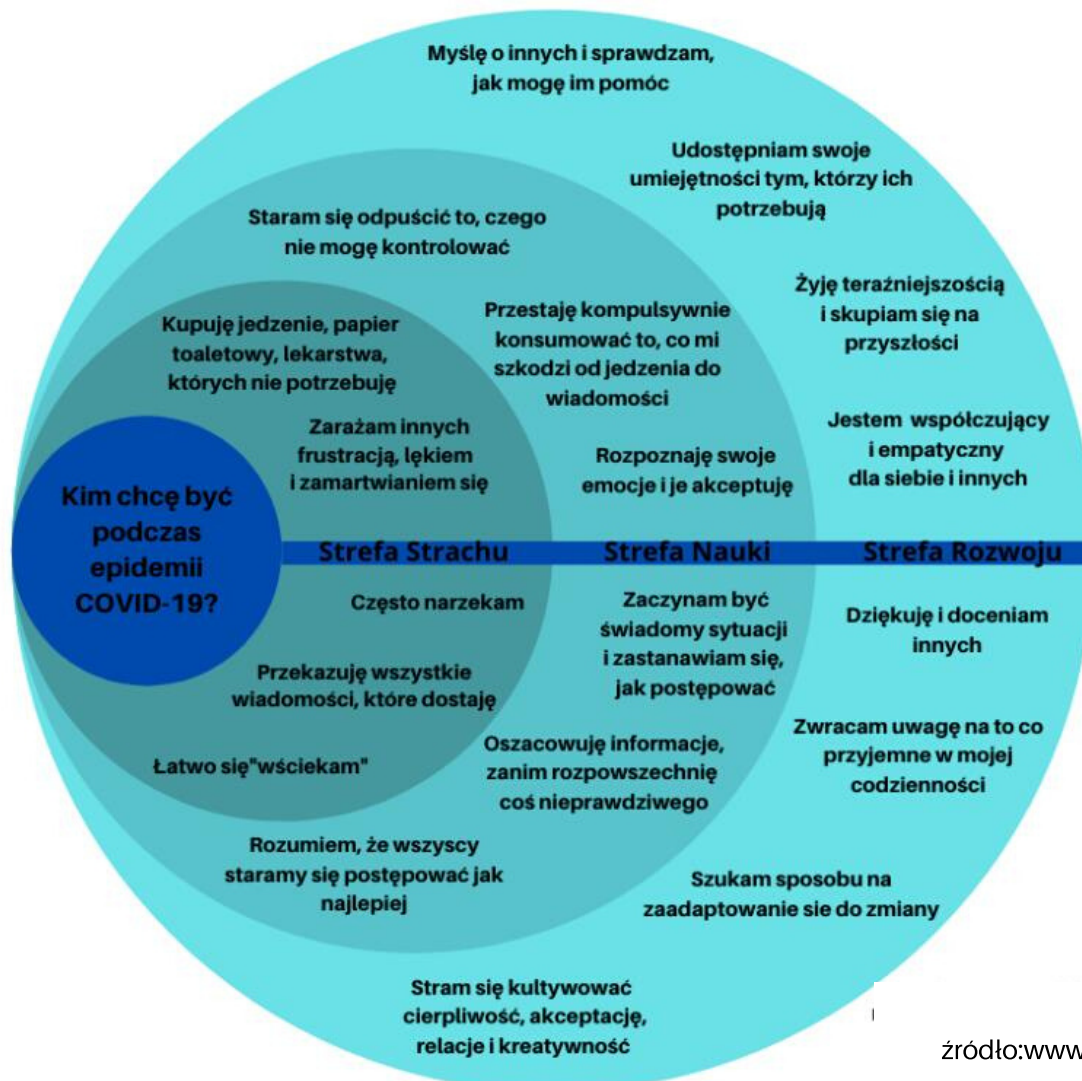
Konflikt relacji – związany jest z silnymi, trudnymi emocjami przeżywanymi w relacji z daną osobą. Może pojawić się nawet wówczas, gdy nie ma obiektywnych powodów do konfliktu. Przyczyny są bardzo różne: stereotypy, zła komunikacja, wcześniejszy przebieg współpracy, itp.

Konflikt danych – pojawia się, kiedy strony konfliktu nie dysponują niezbędnymi danymi, mają różne informacje lub odmiennie je interpretują. Często prowadzi to do zaostrzenia konfliktu, strony oskarżają się o zatajenie danych, celowe wprowadzanie w błąd. Kluczowe w takiej sytuacji, by odróżnić fakty od interpretacji.

Konflikt interesów – jest związany z niemożnością realizacji potrzeb, osiągnięcia celów. Mówimy tu o interesach rzeczowych (pieniądze, czas, podział pracy), interesach proceduralnych (sposób prowadzenia rozmów, negocjacji) oraz interesach psychologicznych (poczucie bezpieczeństwa, godności, szacunku).

Konflikt strukturalny - wynika ze struktury sytuacji - ograniczonych zasobów, zakresu odpowiedzialności poszczególnych osób i instytucji, także z charakteru udzielanego wsparcia. Konflikt ten wynika z kształtu systemu, głównie prawnego, regulującego pracę poszczególnych instytucji. Będzie się toczył niezależnie od tego, jakie osoby będą reprezentowały poszczególne instytucje.

Konflikt wartości - wynika z odmiennych systemów wartości, różnych światopoglądów, ale także z różnicy zasad i wartości wobec codziennych czynności, np. stosunek do pracy, etyka zawodu.



źródło: www.mindfulnessinside.pl

Konstruktywne rozwiązanie konfliktu to dochodzenie do potrzeb i interesów każdej ze stron, ale również poszukiwanie tych, które są wspólne. Pierwszy krok w tym procesie to uświadomienie sobie własnych potrzeb, a następnie potrzeb drugiej strony. Wykorzystaj ten czas, by lepiej poznać siebie, odzyskać swoją skuteczność i i zbudować naprawdę dobre relacje z innymi. Wsparcie dobrych życzliwych ludzi nabiera dziś szczególnego znaczenia. Jednak, żeby brać, trzeba najpierw dać.



Agnieszka Bednarska
 Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

SZKOLENIA ONLINE? TO DA SIĘ ZROBIĆ!



Jeszcze całkiem niedawno firmy podchodziły nieufnie do szkoleń (czy innych działań rozwojowych) w formie online. W zasadzie najpopularniejsze były mniejsze spotkania na platformie Skype, szkolenia online w większej grupie były raczej rzadkością.

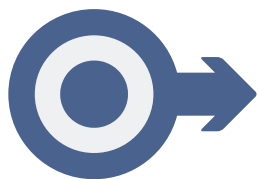
Telekonferencje na stałe weszły do naszej rzeczywistości biznesowej, ale szkolenia raczej nie.

Mimo rosnącej popularności szkoleń online, w biznesie nadal wielu osobom szkolenie online kojarzyło się z typowym e-learningiem czyli „przeklikaniem” prezentacji. Ostatnie wydarzenia mocno zmieniły rynek szkoleniowy. Szkolenia na sali skończyły się z dnia na dzień. W obecnej sytuacji wiele firm staje przed decyzją czy zrezygnować z różnych form rozwoju, głównie ze szkoleń, czy jednak podnosić kompetencje swoich pracowników.

Zwłaszcza w sytuacji kryzysu rozwój kompetencji pracowników może się przełożyć na przewagę konkurencyjną organizacji.

Z drugiej strony w pierwszej chwili pojawiła się też nieufność i wątpliwości - czy szkolenia online mogą być efektywne?

Z doświadczenia wiem, że praca online jest inna, ale jak najbardziej może być efektywna. Wiele zależy od nastawienia grupy, dobrze dobranego narzędzia, celu jaki chcemy osiągnąć oraz odpowiedniego przygotowania prowadzącego.



Zanim jednak zdecydujemy się na rozwój pracowników w tej formie warto wiedzieć, czym poszczególne formy się różnią.

Pozwoli to na świadomy wybór odpowiedniej formy szkolenia online dla naszej organizacji. W zasadzie wszystkie poniższe formy realizujemy przy użyciu odpowiednich platform czy narzędzi online.

Szkolenie online (live-streaming)

Praca trenera z grupą w sposób interaktywny w czasie rzeczywistym. Praca przebiega w podobny sposób jak na sali szkoleniowej – uczestnicy widzą się i słyszą. Możliwa się praca w grupach lub parach, burza mózgów, wykład czy inne formy znane z sali szkoleniowej. Trener może na bieżąco kontaktować się z uczestnikami, przysyłać materiały, udostępniać ekran czy korzystać z interaktywnej tablicy. Taka praca wymaga pewnej biegłości trenera w obsłudze programu i pewnej dyscypliny pracy od uczestników. I oczywiście dobrego łącza internetowego.

Webinary

To forma wykładu online, podczas którego uczestnicy kontaktują się z prowadzącym na chacie w formie pisemnej. Plusem tego rozwiązania jest fakt, że może w nim brać udział wiele osób równocześnie (nawet kilka tysięcy!). Minusem – jest to jednak forma wykładowa a kontakt z prowadzącym jest ograniczony.

Zarówno szkolenie online jak i webinar można nagrać i następnie udostępnić uczestnikom spotkania.

Konsultacje online - praca indywidualna

Od kilku lat obserwujemy wzrost popularności pracy indywidualnej. Wiele firm ceni sobie małe grupy albo wręcz pracę 1:1 (uczestnik-trener). Taka praca może być stricte pracą szkoleniową z określonego tematu jak i pracą coachingową. Forma online sprawdza się w obu tych przypadkach.



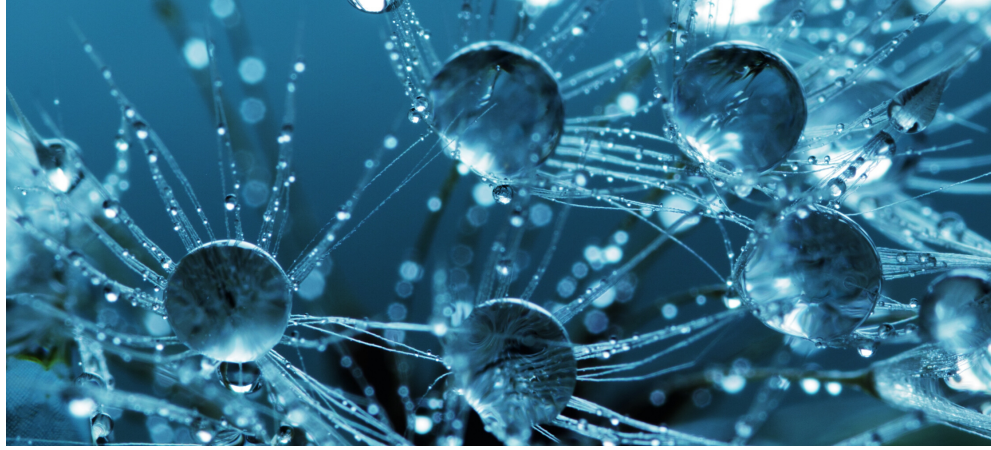
Pewną formą rozwojową, aczkolwiek już mniej interaktywną są:

Podcast – nagranie w formie audio, do odsłuchania w dowolnym momencie.

Kursy online – forma nauki bez kontaktu z prowadzącym w czasie rzeczywistym. Uczestnicy realizują konkretny zakres tematyczny (materiały audio, video, pdf, testy itp.) w określonym czasie. Kurs może być zakończony testem zaliczeniowym.



Wszelkie formy rozwojowe mogą też być uzupełnione o interaktywne, zamknięte grupy, a przykład na Facebooku, WhatsApp czy LinkedIn



Wyraźnie widać, że po pierwszym szoku, organizacje nie rezygnują z działań rozwojowych. Powoli pracownicy i menedżerowie przekonują się, że taka forma pracy jest efektywna a jednocześnie oszczędzająca czas (i pieniądze). Popularnością zaczynają się cieszyć krótsze (2-3h), intensywne formy pracy, całkowicie interaktywne.

Narzędzia do pracy zdalnej rozwijają się z dnia na dzień, pojawiają się coraz to nowe funkcje i rozwiązania. Jestem przekonana, że jak już będzie możliwość pracy szkoleniowej „na sali” wiele firm będzie wybierać dodatkowo formę online jako uzupełnienie wiedzy i kompetencji pracowników. Ważne jest aby świadomie wybrać formę zajęć oraz dopasować ją do potrzeb organizacji i pracowników.



Magdalena Siwińska
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

NOWOCZESNE FORMY KSZTAŁCENIA

WSPÓŁPRACA MIĘDZY PRZEDSIĘBIORSTWAMI A INSTYTUCJAMI EDUKACYJNYMI

Badania przeprowadzone jeszcze w 2010 roku wskazują, że przedsiębiorstwa i edukacja chcą współpracować (Lewiatan, 2010). Wciąż jednak nie jest to standard, podstawa na której budowany jest kapitał i konkurencyjność polskich przedsiębiorstw oraz kompetencje uczniów i studentów. Obecna sytuacja na rynku i ostatnie zmiany w przepisach powinny skłonić nas do rozważenia zaangażowania we współpracę. Niskie bezrobocie i trudności ze znalezieniem pracowników sprawiają, że korzyści są względnie bardziej atrakcyjne i odnoszą się do bezpośrednio obserwowanych potrzeb. Niedawne zmiany w przepisach edukacyjnych wprowadziły szereg nowości, usprawnień oraz udogodnień mających ułatwić podjęcie współpracy na linii szkoły-przedsiębiorstwa. W rezultacie wachlarz możliwych form współpracy stał się obecnie bardzo szeroki.

Tabela XX. Przykładowe formy współpracy szkół oraz uczelni z przedsiębiorstwami

Formy współpracy	Szkolnictwo zawodowe	Szkolnictwo wyższe
Tworzenie klas patronackich		
Współpraca przy programach nauczania / sylabusach		
Wyposażenie warsztatów lub pracowni		
Wspólna realizacja kształcenia: praktycznej nauki zawodu, staży, praktyk		
Organizacja egzaminów zawodowych		
Doskonalenie nauczycieli		
Realizacja doradztwa zawodowego i promocja		
Doktoraty wdrożeniowe		
Studia dualne		
Zamawianie prac dyplomowych		
Stypendia i nagrody dla uczniów i studentów		
Tworzenie partnerstw ze związkami pracodawców		

Źródło: opracowanie własne.

Czytając powyższe zestawienie warto zwrócić uwagę na formy uczestnictwa uczniów w kształceniu się w przedsiębiorstwach, ponieważ stwarzają możliwość rozwijania praktycznych umiejętności i łączenia znajomości teorii z praktyką. W ciągu ostatnich lat szczególnie dużą popularnością cieszy się system kształcenia dualnego.

Istotą kształcenia lub studiów dualnych jest połączenie kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwie i uczenia się w szkole lub uczelni z udziałem tego pierwszego znacznie przewyższającym tradycyjne kształcenie – często przyjmowaną granicą jest proporcja 50/50. Drugim istotnym aspektem jest to, że osoba ucząca się staje się w tym czasie pracownikiem przedsiębiorstwa. Formuła ta nie jest nowa, opiera się na niej na przykład system kształcenia czeladników w rzemiośle. W ostatnich latach została jednak bardzo doceniona i, na co wskazują liczne inicjatywy Polskiego rządu oraz Komisji Europejskiej, jest uznawana za model budowania kompetencji w gospodarce atrakcyjny zarówno dla przedsiębiorstw, jak i uczniów (Commission, 2015; Kabaj, 2012; Kuczera, 2017).

Inspirującym przykładem długoletniej współpracy firm z przemysłu motoryzacyjnego ze szkołami zawodowymi jest firma MICHAEL Teresa Michalik położona w Rydułtowach w powiecie Wodzisławskim na Górnym Śląsku, gdzie uczniowie kształcą się między innymi w zawodach „mechanik monter maszyn i urządzeń” oraz „monter mechatronik”. Z biegiem lat przedsiębiorstwo rozwinęło współpracę z instytucjami edukacji, samorządu lokalnego i samorządów gospodarczych (np. szkoły, starostwa, cechy rzemiosła i przedsiębiorczości, strefy ekonomiczne, stowarzyszenia pracodawców, Polska Izba Motoryzacji). Kształcenie młodych ludzi stało się codziennym i ważnym elementem życia zawodowego w zakładzie.

Przykładem dobrej praktyki z poziomu szkolnictwa wyższego jest Politechnika Śląska w Gliwicach, która na Wydziale Mechanicznym Technologicznym prowadzi studia dualne na kierunku Mechanika i Budowa Maszyn. W realizację studiów dualnych zaangażowała się także Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna. Anna Timofiejczuk, dziekan Wydziału Mechanicznego i Technologicznego, wskazuje, że dostosowywanie programu nauczania do potrzeb przemysłu wymaga ścisłej współpracy. Obecność w zakładzie pozwala zaś studentom opanować nowe technologie, a także poznać trendy – zorientować się, co będzie potrzebne w przemyśle za kilka lat.

Studia i kształcenie dualne, to oczywiście nie jedyne formy zacieśniania współpracy, powszechną praktyką jest prowadzenie zajęć (pojedynczych spotkań, wycieczek lub cyklu warsztatów) dla uczniów i studentów, zamawianie prac dyplomowych czy fundowanie stypendiów. W przypadku szkół zawodowych popularną formą współpracy jest tworzenie klas patronackich. Wszystkie te działania pozwalają rozpocząć i prowadzić dialog pomiędzy światem edukacji i rynku pracy, który przynosi korzyści wszystkim stronom – uczniom, przedsiębiorcom i szkołom.



Tabela XX. Przykładowe korzyści ze współpracy przedsiębiorstw z edukacją

Dla przedsiębiorstw	Dla uczniów i studentów
<ul style="list-style-type: none"> - Rozpoznanie zasad funkcjonowania szkół i jakości kształcenia na kierunkach istotnych dla przedsiębiorstwa oraz poznanie samych uczniów - Zwiększenie skuteczności rekrutacji i możliwość zatrudnienia wybranych uczniów / studentów - Wykreowanie wizerunku pracodawcy na lokalnym rynku pracy 	<ul style="list-style-type: none"> - Rozwinięcie praktycznych umiejętności, w wyniku łączenia teorii z praktyką w miejscu pracy - Poznanie najnowszych trendów i technologii – nie zawsze dostępnych w murach szkół i uczelni - Zwiększenie szans na zatrudnienie i oczekiwanej pensji

Źródło: opracowanie własne.

Współpraca edukacji i przedsiębiorstw ma też swoje cienie. Opinie na temat biurokracji i braku finansowych zachęt stanowią nieodłączny głos w dyskusji na ten temat. Szereg wyzwań formalno-prawnych związanych z organizacją kształcenia w oświacie zostało już podjęte, m.in. umożliwiono wliczanie świadczeń wypłacanych uczniom z tytułu staży w koszty uzyskania przychodu, a także zwiększono kwoty dofinansowania pracodawcom kosztów kształcenia. Ale jak wskazują pracodawcy, nie są to zmiany zaspokajające ich oczekiwania. Z drugiej strony trwa debata na temat systemowych uwarunkowań dla kształcenia zawodowego, które zależą od wielu czynników – od przygotowania nauczycieli-zawodowców i wysokość nakładów na oświatę, przez dopasowywanie struktury kształcenia w zawodach (kogo i gdzie kształcić?), profilu kompetencji absolwentów, które pozwolą im odnajdować się w czasach galopujących zmian technologicznych i społecznych, a na wzroście ogólnego zaangażowania pracodawców w system kształcenia zawodowego kończąc.



Nowatorskim rozwiązaniem, które stwarza zupełnie nową przestrzeń dla rozwijania współpracy w obszarze uczenia się, są tzw. „kwalifikacje rynkowe”. Pojawiły się one w Ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji i pozwalają na tworzenie standardów w zakresie kompetencji, w oparciu o które prowadzi się następnie certyfikację. Prace nad kwalifikacjami rynkowymi są zwykle inicjowane przez środowiska branżowe lub społeczne, rzadziej przez pojedyncze podmioty. W oparciu o taki standard można zaprojektować proces kształcenia bez odgórnie narzuconych ograniczeń, jednak uzyskanie certyfikatu podlega rygorystycznemu sprawdzeniu kompetencji kandydata. W pewnym uproszczeniu można powiedzieć, że stwarza to system certyfikacji umiejętności zbliżony do funkcjonującego w zakresie znajomości języków. Zaangażowanie w tworzenie nowych kwalifikacji rynkowych może być szczególnie atrakcyjne dla firm, które nie mogą lub nie chcą angażować się bezpośrednio w kształcenie, jednak wiedzą dokładnie jakich kompetencji potrzebują.



Wojciech Stęchły

Pracuje w Instytucie Badań Edukacyjnych i Szkole Głównej Handlowej. Zajmuje się projektowaniem rozwiązań wspierających uczenie się, szczególnie poza systemem edukacji. Specjalizuje się w certyfikacji umiejętności, w tym projektowaniu wymagań i zapewnianiu jakości nadawanych certyfikatów i dyplomów. Bada uwarunkowania kształcenia zawodowego i wytwarzania umiejętności w gospodarce. Ekspert ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, członek zespołu Pełnomocnika rektora ds. uczelnianego systemu zarządzania jakością kształcenia w SGH, krajowy ekspert ECVET, członek zespołów projektowych REFERNET POLSKA, TRACKVET i DASCHE

Artykuł powstał w ramach projektu „Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)”, konkurs nr POWR.02.12.00-00-SR01/17-00 realizowany z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020

Commission, E. (2015). *Good for Youth, Good for Business. European Alliance of Apprenticeships. Publications Office of the European Union Directorate-General for Employment ...* Kabaj, M. (2012). *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży: projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.*

Kuczera, M. (2017). *Striking the right balance.* <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/995ff01-en>

Lewiatan, P. K. P. P. (2010). *Formowanie kwalifikacji pracowniczych. Raport z badania, Warszawa lipiec.*



STRES NASZ POWSZEDNI... JAK SOBIE RADZIĆ LEPIEJ

Wyzwania, z jakimi muszą się dziś mierzyć osoby na stanowiskach kierowniczych oraz działów HR są teraz ogromne i znacznie trudniejsze niż kiedykolwiek wcześniej. Codzienne podejmowane są bardzo trudne decyzje, od których zależy funkcjonowanie całych organizacji. Na pewne decyzje nie mamy wpływu – są nam narzucone odgórnie. Jest to niecodzienna sytuacja, w której nikt z nas jeszcze się nigdy nie znalazł. **Kwestie związane z radzeniem sobie ze stresem – każdego z nas – wydają bardzo ważne w tej chwili.**

W psychologii stres definiujemy jako zakłócenie równowagi między zasobami (lub możliwościami) człowieka a stawianymi mu wymaganiami (w postaci sytuacji, innej osoby, wydarzenia itp.). Sytuacja jest dla nas stresująca zwykle wtedy, kiedy nam na czymś zależy. Faktem jest również, że każdy z nas reaguje inaczej na takie same czynniki stresogenne. Nastawienie psychiczne to przekonania kształtujące naszą rzeczywistość, determinują nasze zachowania, sposób myślenia czy odczuwania. To filtr przez który oceniamy otaczającą nas rzeczywistość – wszystko co nas spotyka.

Nastawienie do stresu kształtuje nasze zachowanie. Zwykle nie zwracamy na to uwagi, ponieważ zbyt utożsamiamy się z przekonaniem, które leży u jego podstaw.

REAKCJA STRESOWA obejmuje szereg zmian fizjologicznych pomagających człowiekowi radzić sobie z sytuacjami stresowymi i jest związana z wydzielaniem hormonów; kortyzolu i adrenaliny. Zwykle jest przez nas oceniana negatywnie, jako stan, który należy eliminować.

Jednak nowe podejście do stresu zakłada, że reakcja stresowa to nasz sprzymierzeniec a nie wróg - ma nam pomóc w trudnej sytuacji a nie zaszkodzić.

Uwaga: tak, silny długotrwały stres, traumatyzujące wydarzenia szkodzą zdrowiu. Ale nawet w sytuacji ogromnego cierpienia człowiek ma w sobie zdolność rozbudzania nadziei, znajdowania sensu, dokonywania wyborów.

FIZJOLOGIA STRESU

Przyjrzyjmy się co się z nami dzieje w sytuacjach stresujących i jak nasz organizm nam może pomóc odpowiednio i adekwatnie zareagować.

Koktajl hormonów w odpowiednich proporcjach (adrenalina, testosteron, endorfiny, DHEA) powoduje pojawienie się koncentracji a nie strachu. Wzmacnia pewność siebie i jakość wykonywanej czynności.

Stres daje energię, aby sprostać wyzwaniu ponieważ:

- skupia twoją uwagę,
- uwrażliwia zmysły,
- zwiększa motywację,
- mobilizuje zasoby energii.



Stres sprzyja relacjom, ponieważ:

- budzi instynkty społeczne,
- wspiera tworzenie więzi,
- zmniejsza strach, dodaje odwagi.

W tym przypadku działa oksytocyna, której zadaniem jest spowodowanie chęci poszukania wsparcia u innych ludzi. Z drugiej strony motywuje do ochrony bliskich – wzmacnia odwagę.

Stres pomaga się uczyć i rozwijać, ponieważ:

- przywraca równowagę w układzie nerwowym,
- przetwarza stresujące doświadczenia i je przyswaja,
- pomaga mózgowi wyciągać wnioski i je zapamiętać.

Po silnej reakcji stresowej, potrzebny jest czas, aby wrócić do równowagi. Zwykle wiąże się to też z silnymi emocjami, kiedy nasz mózg stara się wszystko „poukładać” i wyciągnąć wnioski z zaistniałej sytuacji. Dzięki tym procesom - stres uczy nasz mózg i ciało, jak ma się zachować w podobnej sytuacji w przyszłości.

STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

„Masz wszystko, czego potrzebujesz”

WALKA LUB UCIECZKA ? Czy pasują do naszej rzeczywistości?

Te dwie strategie reakcji w sytuacji stresowej zwykle nie bywają skuteczne we współczesnym świecie. Wykształciły się w efekcie ewolucji, ale nie wydają się efektywne na przykład w sytuacji zawodowej. W rzeczywistości istnieje wiele różnych innych reakcji stresowych.

AKCEPTACJA STRESU – złudne „uspokój się”

Wykorzystuj naturalne pobudzenie jako element trudnej sytuacji, który możesz wykorzystać do działania. Nie marnuj energii na sztuczne uspokajanie organizmu. Nie odbieraj sytuacji zdenerwowania jako słabości czy problemu. To sygnał, że mózg pomaga wykorzystać nam pełen nasz potencjał a ciało dodaje siły. Pewien paradoks stanowi fakt, że czasem akceptacja swoich reakcji, ich zrozumienie, pomaga wyzwolić pewność siebie i wzmocnić działanie – czyli faktycznie radzenie sobie z trudną sytuacją.

POMÓŻ INNYM

Ewolucyjnie, postawa opieki i przyjaźni miała powodować ochronę najbliższych, jednocześnie ma zmniejszać strasz oraz wzmacniać nadzieję. Są za to odpowiedzialne mechanizmy w naszym mózgu:

- wydzielanie oksytocyny (wzmacnia chęć tworzenia więzi, zwiększa empatię i zaufanie);
- działanie ośrodka nagrody związane w dopaminą (wzmacnia motywację, osłabia strach);
- serotonina – wyostrażająca intuicję, samokontrolę i percepcję.

Skupienie w sytuacji stresowej uwagi na innych, a nie na własnej sytuacji czy problemach, powoduje, że uczymy nasz mózg konstruktywnego działania w trudnej sytuacji. Jednocześnie koncertujemy uwagę na innych obszarach – wzmacniamy wydzielanie serotoniny, dopaminy, oksytocyny.



PATRZ SZERZEJ - PERSPEKTYWA CELU

Realizując cele, które są dla nas stresujące zwykle koncentrujemy się na sobie- swoich potrzebach, reakcjach, roli czy zadaniach, chcemy również udowodnić swoją wartość. Jednak kiedy nasze cele nie są tylko „nasze” ale służą wspólnemu dobru mamy silniejszą motywację rzadziej ulegamy zwątpieniu czy depresji. Kiedy brakuje nam zrozumienia sensu i celu zadań które wykonujemy - automatycznie nasza motywacja spada. Zmiana punktu odniesienia powoduje zmianę postrzegania siebie.



SPOŁECZNOŚĆ - WIOSKA - WSPÓLNOTA

Jednym z najsilniejszych odczuć w sytuacji stresowej jest poczucie osamotnienia i izolacji. Będąc w sytuacji stresowej jesteśmy przekonani, że tylko my to odczuwamy w taki sposób. Dlatego sposobem na poradzenie sobie w takiej sytuacji jest poszukanie grupy, która da wsparcie w konkretnej sytuacji. Powstawanie wszelkiego rodzaju grup wsparcia - zarówno w świecie realnym jak i w Internecie ma za zadanie wzmocnić poczucie wspólnoty doświadczenia oraz daje poczucie łączności z innymi. **W obecnej sytuacji jest to oczywiście utrudnione, ale wykorzystajmy internet i komunikatory online aby być blisko innych. Wszyscy jesteśmy w tej samej sytuacji.**

AKCEPTACJA PORAŹKI I TRUDNOŚCI

Jednym z trudniejszych sposobów radzenia sobie z sytuacjami trudnymi jest zaakceptowanie, że porażki czy trudne sytuacje zawodowe (i prywatne) po prostu się zdarzają i ostatecznie mogą być dla nas dobre lub rozwojowe (mogą czegoś nauczyć).

Korzyści związane z sytuacją stresową mogą dotyczyć: poczucia rozwoju osobistego - wdzięczności (docenienia jakiegoś aspektu swojego), życia (głębsze relacje z innymi), odkrycie nowych możliwości i kierunków rozwoju.

Wyraźnie widać, że wiele zależy od tego jak postrzegamy stres i jaką wybieramy strategię radzenia sobie w sytuacji stresowej. Szczególnie teraz, w tak trudnych dla wielu z nas chwilach, ważna jest świadomość pewnych mechanizmów, samoświadomość oraz duża doza empatii w stosunku do innych.



Magdalena Siwińska

Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

LIDER - O KROK DO PRZODU



Pogodzenie się z nową rzeczywistością to etap, do którego zwykle długo dochodzimy w sytuacjach planowanej zmiany. Życie napisało jednak inny scenariusz wielu liderów zamiast zbierać typowe doświadczenia kierownicze związane z zarządzaniem zespołem, zostało zmuszonych do nagłego poradzenia sobie w sytuacji kryzysowej, do której nikt wcześniej ich nie przygotował.

Czas staje się miernikiem decyzji kierowniczych, od tego jak się teraz zachowamy zależy utrzymanie spójnego silnego zespołu. Na naszych oczach buduje się autorytet kierowniczy. Ludzie oczekują od lidera przejęcia odpowiedzialności w sytuacji, jaka narusza ich poczucie bezpieczeństwa. Zespół obserwuje każdy ruch lidera, co powie, jak się zachowa, jaką decyzję podejmie.

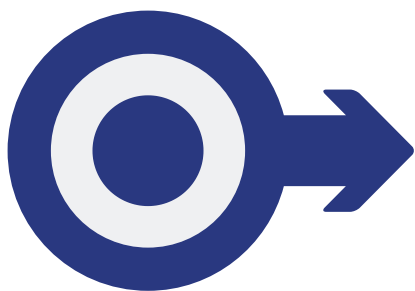
Naturalna reakcja jaka pojawia w sytuacji silnego stresu to mechanizm „uciekaj albo walcz”, który odpowiedzialny jest za reakcję zmuszającą do obrony lub poddania się. Człowiek, który może sobie pozwolić na taką reakcję, tzn. nie jest wystawiony na ekspozycję społeczną, zwykle nieświadomie ucieka do tych pierwotnych instynktów w sytuacji zagrożenia. Lider nie może tak postąpić, jest osobą która została wybrana formalnie do tego, by przewodzić ludziom i zejść z pokładu jako ostatni. Zajmuje stanowisko, od którego ludzie oczekują znacznie więcej niż od współpracowników. Lider powinien wiedzieć jak się zachować, dzięki posiadanym kompetencjom i doświadczeniu.

Presja ogromna, nie do pozazdroszczenia...

Czas, w jakim się znaleźliśmy wywrócił życie wielu z nas ze strefy komfortu. Kadra kierownicza musi podejmować decyzje w warunkach skrajnej niepewności jutra. W momencie wyboru decyzji, nie wie czy postępuje właściwie, ale przy tak wielu niesprzyjających i zmiennych przesłankach musi tę decyzji podjąć. Postępowanie zachowawcze może być tylko tymczasową przemyślaną strategią.

Przypuszczam, że wielu liderów czuje się tak samo niepewnie jak ich pracownicy, nie może jednak za długo pozostać w stanie stagnacji. Muszą zachować twarz, bo każdy ich ruch jest od tej pory bacznie obserwowany i na długo zostanie zapamiętany. Trzeźwa ocena sytuacji stanie się bezcenna.

Lider musi mieć rozwiniętą świadomość biznesową, żeby zapewnić firmie byt i ciągłość. Przedsiębiorstwo musi dalej funkcjonować, ma zobowiązania, nie może zamknąć zakładu (choć tak czasem też się dzieje), bo musi wypracować pensje. Pracownicy nigdy nie będą myśleć w ten sposób i trudno tego oczekiwać, wszak każdy z nich jest skupiony na swoich potrzebach i interesach i jest to zupełnie naturalne.



Dojrzały lider zawsze musi być o krok do przodu.

Musi być świadomy własnych reakcji i emocji, jakie okazuje w sytuacjach silnego stresu. Jeśli jeszcze nie odrobiłeś tej lekcji kierowniczej, powinieneś zrobić to jak najszybciej.

Znajomość własnych emocji i umiejętność zapanowania nad nimi przyda się jeszcze w wielu kryzysowych momentach.

W sytuacji tak dużego egzaminu jaki teraz zdaje kadra kierownicza, emocje mają o wiele większą wagę i większe natężenie.

Lider musi być taką osobą, która potrafi nazwać emocje, w jakich się znajduje, ale również powinien mieć zdolność rozpoznawania emocji członków swojego zespołu. Powinien potrafić uspokoić nastroje i okazać w tym czasie wyjątkową empatię wobec swoich ludzi.

Ludzie przeżywają stres w różny sposób. Przekrój zachowań ludzkich obserwowaliśmy w pierwszych tygodniach pandemii: płacz, panika, przesywające milczenie. Tam gdzie pojawia się chaos i panika, lider musi być na przodzie, by okazać wsparcie swoim ludziom. Lider musi zachować zimną krew, nie może dać po sobie poznać strachu i lęku.

Lider powinien szczerze (na tyle na ile jest to możliwe i bez zbędnych szczegółów) komunikować się ze swoimi pracownikami. Odpowiadać cierpliwie na powtarzające pytania:

Co my teraz mamy zrobić? Co się dzieje? Co firma planuje? Czy będą zwolnienia?

W sytuacji silnego stresu lider musi się wykazać szczególnym poziomem cierpliwości, nieraz wielokrotnie wyjaśniać polecenie, argumentować decyzję, często w nawiązaniu do wartości firmowych. Stwarzajmy warunki do otwartej komunikacji. Zbierajmy oczekiwania i pytajmy ludzi, co potrzebują i co jest niezbędne do możliwości wykonania pracy na podobnym poziomie jaki jest oczekiwany.



Ogromne znaczenie ma co powie lider: jak zareaguje, czy będzie bazował na argumentach racjonalnych czy emocjonalnych, czy będzie podsycał lęk i poczucie zagrożenia. Komunikujmy to co jest oparte na faktach i kolejne kroki postępowania. Nie komunikujemy przypuszczeń, domysłów, ale fakty.

Ludzie muszą wiedzieć po co to robimy i do czego wyznaczone zadanie ma prowadzić. Pracownicy, gdy znają cel, chętniej się zaangażują, bo mają poczucie sensu i osobistego wkładu. Z kolei lider powinien doceniać każdy przejaw inicjatywy i działania. Ważne, by nie zniszczyć tej proaktywności w zarodku, by ją wzmacniać i przekuć w ważne znaczące działanie, również u osób mniej kompetentnych.

Tu ma znaczenie wychwytywanie ambasadorów zmian, ludzi którzy zaczynają wierzyć, że jesteśmy w stanie wpłynąć na sytuację, dzięki której, uda się może uratować niejedną duszę pracowniczą i ograniczyć zwolnienia.

W normalnej codziennej sytuacji kadra kierownicza jest przygotowana na większość scenariuszy, które mogą się wydarzyć. Służą temu odpowiednie analizy i raporty, jakie firma generuje. Pomagają w tym procedury, przepisy, schematy, modele postępowania.

Gdy pojawia się zmienna rzeczywistość, sytuacja w jakiej jeszcze nikt się nie znalazł, nie jesteśmy już tak pewni jak powinniśmy się zachować. Jednak ludzie często nie rozumują w ten sposób, oczekują od lidera decyzji i prognozy będącej zapewnieniem stabilizacji zatrudnienia. W tej sytuacji kryzysowej nie mamy wzoru do naśladowania, schematu, z którego możemy skorzystać.

To, co można doradzić liderowi, co jest najważniejsze, co ochroni ludzi, uspokoi nastroje i wzmocni poczucie bezpieczeństwa, to wskazania kierunku działania i najważniejszych celów, na których zespół powinien się skupić. Ludzie potrzebują wskazania kierunku działania w chaosie, który panuje.

Nikt w tym momencie nie oczekuje wskazania celów długoterminowych (to zostawmy zarządowi po wyjściu z kryzysu). Od przytomnego lidera oczekuje się jednak, że wyznaczy adekwatny do sytuacji plan na „tu i teraz” oraz w rozsądny sposób rozdzieli zadania. Zadania jakie przekazuje zespołowi powinny być precyzyjnie sformułowane i wielokrotnie powtórzone. Emocje ludzkie zaburzają racjonalne myślenie i powodują problemy z koncentracją uwagi.

Ważne, przy tym, by mieć świadomość, że jeśli lider nie zajmie stanowiska, wyłoni się inny naturalny lider w zespole, który bardzo szybko przejmie dowodzenie. Jeśli ludzie zobaczą w nim inicjatywę, może to odbyć się ze stratą dla firmy, niekoniecznie wyznaczy taki kierunek zmian jaki oczekuje zarząd. Sytuacja nabierze rumieńców, gdy taka osoba zdoła podsycić panikę w firmie, namówi ludzi do buntu, zwolnień, itp.

Obdarzmy ludzi zaufaniem i wsparciem. Wyposażmy w narzędzia, a nie nieskuteczne schematy kontroli. One obowiązywały w tamtych warunkach, teraz działamy w nowej zmiennej i niepewnej rzeczywistości. Skupmy się na zachowaniu ciągłości pracy i zapewnieniu ludziom poczucia bezpieczeństwa w i tak trudnej dla wszystkich sytuacji.



Agnieszka Bednarska
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY



silesia
automotive
& advanced
manufacturing

Biuro Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing

Ul. Wojewódzka 42
40-026 Katowice
tel. +48 32 251 07 36
e-mail: biuro@silesia-automotive.pl

Łukasz Górecki
Manager Klastra
+48 514 035 836
lgorecki@silesia-automotive.pl

