

NEWSLETTER

KLASTRA SILESIA AUTOMOTIVE & ADVANCED MANUFACTURING



17 września 2020
Zgromadzenie
Członków Klastra
SA&AM

W NUMERZE:

- **Smutna prawda też jest prawdą, lecz mniej optymistyczną**
- **Przekształć pandemię w szansę – działania Sieci EACN w odpowiedzi na COVID-19**
- **Nowe technologie, nowe kompetencje**
- **Komunikacja w kryzysie**
- **Zatwierdzenie wyrobu przed wprowadzeniem go do obrotu**
- **Role HR we współczesnym biznesie**
- **Macierz odpowiedzialności RACI**

SPIS TREŚCI



1. Wprowadzenie

Łukasz Górecki, Menedżer Klastra SA&AM.....str. 2-3

2. Smutna prawda też jest prawdą, lecz mniej optymistyczną

Luk Palmen, Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji SA&AM str. 4-5

3. Przekształć pandemię w szansę – działania Sieci EACN w odpowiedzi na COVID-19

Ewa Dudzic-Widera, Specjalista ds. Projektów KSSE S.A.....str. 6-11

4. Role HR we współczesnym biznesie

Magdalena Siwińska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 12-13

5. Zatwierdzenie wyrobu przed wprowadzeniem go do obrotu w świetle wymagań prawnych dotyczących bezpieczeństwa produktu

Konrad Kubieniec, Licencjonowany auditor VDA QMCTrener Team Prevent Polandstr. 14-16

6. Nowe technologie, nowe kompetencje

Luk Palmen, Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji SA&AM.....str. 17-18

7. W jaki sposób przedsiębiorstwo może się zaangażować w proces kształcenia uczniów w szkołach branżowych?

Krzysztof Świerk, członek Rady Sektorowej ds. Kompetencji Przemysłu Motoryzacyjnego z uwzględnieniem Elektromobilnościstr. 19-20

8. Macierz odpowiedzialności RACI. Podziel odpowiedzialność w projekcie.

Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 21-22

9. Komunikacja w kryzysie

Magdalena Siwińska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM Str. 23-25

10. Wakacyjny reset. Czy potrafisz odpocząć?

Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 26-28

11. Zintegrowany System Kwalifikacji odpowiada na potrzeby branży motoryzacyjnej

Iwona Caputa, Doradca regionalny ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji IBE.....str. 29-31

12. Akademia Transformacja Cyfrowastr. 32

13. Kalendarz Klastra SA&AM.....str. 33

Szanowni Członkowie Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing,

już tylko kilka tygodni dzieli nas od corocznego Zgromadzenia Członków Klastra SA&AM. Mam nadzieję, że nic nie pokrzyżuje naszych planów i będziemy mogli, z większością z Państwa, spotkać się fizycznie już 17 września br., w Hotelu NOVOTEL w Katowicach przy ulicy Roździeńskiego 16.



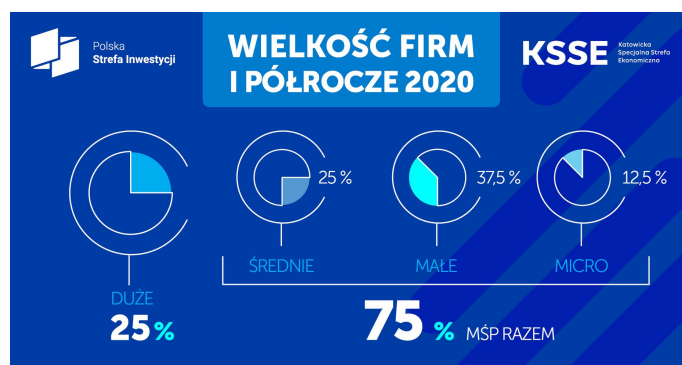
The poster features the Silesia Automotive & Advanced Manufacturing logo and the KSSE logo. The text on the poster reads: **17 września 2020, 14.00 - 19.00**, **ZAPROSZENIE NA ZGROMADZENIE CZŁONKÓW KLASTRY SA&AM 2020**, and **HOTEL NOVOTEL Katowice ul. Roździeńskiego 16**.

Podczas naszego spotkania, jak co roku, podsumujemy działania Klastra SA&AM i opowiemy o planach na kolejny okres. Przedstawimy Państwu również nowych członków klastra i zatwierdzimy nową Radę Programową na kadencję 2020-2023. Nasze spotkanie będzie jak zawsze okazją do rozmów o tematach ważnych dla branży motoryzacyjnej, szansą na nowe kontakty i wzmacnianie relacji pomiędzy członkami klastra, kwestii tak ważnych szczególnie teraz, kiedy wielu ekspertów przewiduje wyjątkowo trudny okres dla firm działających w sektorze przemysłu motoryzacyjnego.

W tym roku, dzięki uprzejmości i zaangażowaniu naszych członków, firm: Opel Manufacturing Poland i FCA Poland, będziemy mieli okazję poznać punkt widzenia kluczowych graczy na rynku przemysłu motoryzacyjnego na temat przyszłości branży.

Jakie zmiany czekają przemysł motoryzacyjny w związku z ogromną presją na dążenie do transportu bezemisyjnego, dynamicznym rozwojem nowych technologii oraz pozostałymi, silnie oddziałującymi na branżę trendami, w tym także ogólnoświatowej pandemii COVID-19? Czy branżę motoryzacyjną czeka w najbliższym czasie kryzys związany ze spadkiem zamówień na nowe pojazdy, i czy Polska ma szansę na nowe inwestycje związane z przenoszeniem i budowaniem nowych łańcuchów dostaw? Między innymi o te kwestie zapytamy naszych gości, przedstawicieli koncernów motoryzacyjnych, prelegentów tegorocznego Zgromadzenia Członków Klastra SA&AM.

Patrzymy z optymizmem na przyszłość branży w naszym regionie, ponieważ jeśli mierzyć nadchodzący kryzys poziomem nowych inwestycji to nie mamy powodu do obaw. Wyniki za pierwsze półrocze tego roku, Katowickiej SSE, spółki zarządzającej specjalną strefą ekonomiczną, odpowiedzialnej za obsługę nowych inwestycji w naszym regionie, (która jest równocześnie koordynatorem naszego Klastra SA&AM), nie pokazują spadku zainteresowania wśród nowych inwestorów. Po mimo wyjątkowo trudnego okresu związanego z koronawirusem, deklaracje nowych inwestycji na terenie obsługiwany przez KSSE od stycznia do czerwca br. zgłosiły aż 24 firmy. To bardzo dobry wynik, na poziomie ostatnich kilku lat. Inwestycje zadeklarowane w tym roku warte są ponad 860 mln zł., z czego prawie 200 mln zadeklarowanych zostało przez przedstawicieli branży motoryzacyjnej. Co najważniejsze, zadeklarowane w I półroczu tego roku nowe inwestycje, utworzą blisko 560 nowych miejsc pracy w naszym regionie. Te wyniki pokazują optymizm w zachowaniu inwestorów i są niewątpliwie dobrym prorokiem na kolejny okres, który mamy nadzieję taki właśnie będzie, czego życzę wszystkim Państwu.



W oczekiwaniu na spotkanie z Państwem, już 17 września na Zgromadzeniu Członków Klastra SA&AM, życzę wszystkim którzy są jeszcze przed wakacjami, udanego urlopu, a wszystkim Państwu dużo zdrowia i optymizmu.

Do zobaczenia!



Łukasz Górecki
Manager Klastra SA&AM

Smutna prawda też jest prawdą, lecz mniej optymistyczną



Jeśli w tytule powyżej pisałbym słowa „Przemysł 4.0” lub „transformacja cyfrowa”, ryzyko byłoby, że wiele czytelników przeskakiwałoby do kolejnego artykułu. Warto jednak na chwilę się zatrzymać i zapoznać się z tym, co chciałbym przekazać.

To nie dla mnie

Liczba artykułów, webinarów i konferencji o temacie Przemysłu 4.0 jest przytłaczająco duża. Nie zawsze jednak dają one odpowiedzi na pytania, które nurtują małe i średnie przedsiębiorstwa. Wśród wielu z nich ciągle istnieje przekonanie, że technologie związane z czwartą rewolucją przemysłową są domeną jedynie dla firm średnich i dużych realizujących produkcję wielkoseryjną lub masową, mającą powtarzalne procesy oparte na ograniczonej liczbie zmiennych. Natomiast określają siebie, jako firmy o specyficznej działalności, nastawione na spełnienie oczekiwań każdego klienta w ramach produkcji jednostkowych, małoseryjnych czy średnioseryjnych. A zatem, nie widzą możliwości wdrożenia rozwiązań Przemysłu 4.0 w warunkach cechujących się dużą ilością zmiennych.

Nierzadko brakuje specjalistów, którzy potrafiliby posługiwać się systemami informatycznymi, czy też zabezpieczyć ciągłość funkcjonowania zaawansowanych maszyn i urządzeń. W miesiącach maj-lipiec 2020 skontaktowaliśmy się z ponad 300 przedsiębiorstwami produkcyjnymi mającymi swoje siedziby w województwie śląskim. Wiele spośród nich wskazało na pandemię COVID-19, jako powód odroczenia inwestycji do 2022 roku. Podczas rozmów o automatyzacji, robotyzacji czy też systemach informatycznych podkreśliły, że starają się zmodernizować park maszynowy, jednak to ciągle Przemysł 3.0. Brakuje neutralnej informacji o tym, jak się zabrać do przygotowania procesu zmian związanych z Przemysłem 4.0. Niepewność, co do wartości dodanej technologii cyfrowych, ich wpływ na całą działalność firmy oraz co do okresu zwrotu z inwestycji, są powodem dlaczego właściciele lub kierownictwo małych i średnich przedsiębiorstw niechętnie rozważają projekty w tym zakresie.

Otwartość i odwaga

Procesy transformacji cyfrowej w przedsiębiorstwach wymagają zaangażowania zarówno kierownictwa jak i pracowników. Dotyczą one wszystkich aspektów modelu biznesu. Dlatego dla wielu firm rozmowa na temat technologii Przemysłu 4.0 jest jak puszka Pandory. Rozpoczynając ją istnieje zagrożenie, że wszystkie demony wychodzą na powierzchnię. Pierwszy demon to ten związany z kulturą organizacyjną dotychczasowo nastawioną na kwazi ręczne sterowanie ze strony właścicieli lub kierownictwa. Drugi demon to ten od kompatybilności między sferą produkcyjną, biznesową i informatyczną, której często brak w wyniku starszych maszyn, wyizolowanego oprogramowania oraz decyzji podjętych na podstawie intuicji i wieloletnich doświadczeń raczej niż na podstawie danych. Trzeci demon to ten od kluczowych kompetencji cyfrowych oraz od świadomości ograniczonej liczby pracowników ich posiadających. Czwarty demon jest dość młodym, ale być może najbardziej przerażającym. To ten od niespodziewanych zdarzeń, takich jak pandemia COVID-19 i braku przewidywalności. To właśnie te demony sprawiają, że w oczach kierownictwa lepiej odsuwać w czasie dyskusje na temat potencjalnej roli, wartości dodanej i wpływu technologii cyfrowych na przedsiębiorstwa. Nie mniej jednak im wcześniej kierownictwo stara się mierzyć z tymi demonami, tym lepiej będzie przygotowane do tego, aby w sposób przemyślany przeprowadzić w przyszłości taki proces zmian. Nikt nie twierdzi, że trzeba w tym lub następnym roku wdrożyć technologie cyfrowe, bo inaczej będzie już za późno. Ale trzeba otwierać się na takie rozwiązania i mieć odwagę zakwestionować obecny status quo w firmie.

Innymi słowy, warto się zastanawiać:

Co będzie wyznacznikiem sukcesu firmy w latach 2021-2025?; Jakie zasoby byłyby potrzebne, aby ten sukces osiągnąć?; W których obszarach wskazane są zmiany, aby ten sukces osiągnąć? Dostęp do jakich danych pozwoliłby firmie łatwiej osiągnąć ten sukces? Które rozwiązania IT i IoT potencjalnie mogłyby usprawnić procesy planowania, wytwarzania, logistyczne i sprzedażowe w firmie, aby osiągnąć ten sukces?

Mając świadomość, że odpowiedzi na te pytania wymagają również dostępu do informacji o dobrych praktykach w dziedzinie Przemysłu 4.0, Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA wraz partnerami uruchomiła program „Transformacja cyfrowa - Ewolucyjna modernizacja przemysłowa w dobie rewolucji 4.0”. Program ten jest skierowany do przedsiębiorstw przemysłowych i jest nieodpłatny. Wymaga jedynie otwartości i odwagi uczestnictwa w nim.

Śląska gospodarka cyfrowa

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA nie tylko zajmuje się udostępnieniem terenów pod nowe inwestycje. Również wspiera rozwój przedsiębiorstw na Śląsku. KSSE uruchomiła platformę współpracy między dostawcami i integratorami technologii Przemysłu 4.0 a przedsiębiorstwami. Celem jest stworzenie grupy przedsiębiorstw przemysłowych, które dzięki wymianie doświadczeń i wspólnym działaniom będą bardziej poinformowane o możliwościach nowych technologii cyfrowych i zatem bardziej zorientowane przed podjęciem projektów inwestycyjnych w tym zakresie. KSSE chce docelowo zaangażować między 100 a 200 przedsiębiorstw w procesach transformacji cyfrowej. Zależy nam na współpracy z osobami, które są odpowiedzialne za IT, za procesy produkcyjne czy też za zarządzanie firmą. W tym roku 30 pierwszych małych lub średnich przedsiębiorstw, które zgłosi się na adres: przemysl40@silesia-automotive.pl z hasłem „spotkanie indywidualne P4.0” może liczyć na indywidualne spotkanie z zespołem KSSE SA w firmie lub online. Podczas takiego spotkania zespół KSSE przedstawi poszczególne aspekty związane z transformacją cyfrową i wysłucha propozycje kierownictwa, w wyniku których przygotowane zostaną listy działań. Z kolei pierwsze pięć firm, które chciałyby już w tym roku przeprowadzić czterodniowe warsztaty z szerszą grupą pracowników, aby przygotować mapę drogową dla procesu transformacji cyfrowej, mogą na powyższy podany adres wysłać hasło „mapa drogową P4.0”. Warsztaty te składają się z sesji dotyczących modeli biznesu, oceny roli technologii cyfrowych oraz opracowania mapy drogowej, która wskazuje zbiór działań do podjęcia w procesie transformacji cyfrowej. Dodatkowo na prośby firm zespół KSSE może zaangażować przedstawicieli dostawców i integratorów rozwiązań, aby przybliżyć praktyczne zastosowania wybranych technologii.

We wrześniu i w październiku 2020 planowane są cztery spotkania online, podczas których zaprezentowane będą konkretne przykłady zastosowania technologii Przemysłu 4.0. Dostawcy i integratorzy podzielą się z uczestnikami swoją wiedzą i obserwacjami w terenie. Terminy:

22.09.2020 - Automatyzacja i robotyzacja procesów wytwarzania

29.09.2020 - Automatyzacja procesów zarządzania, zarządzanie zbiorami danych

06.10.2020 - Automatyzacja logistyki wewnętrznej

13.10.2020 – Cyberbezpieczeństwo

Więcej informacji na stronie: <https://www.silesia-automotive.pl/transformacja-cyfrowa>

Przedstawiciele kierownictwa przedsiębiorstw produkcyjnych zainteresowanych współpracą w programie „Transformacja cyfrowa - Ewolucyjna modernizacja przemysłowa w dobie rewolucji 4.0” zapraszam do kontaktu: przemysl40@silesia-automotive.pl.



Luk Palmén
Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji SA&AM

Przekształć pandemię w szansę – działania Sieci EACN w odpowiedzi na COVID-19



Pandemia koronawirusa i związany z nią kryzys stawia przed Europą wyzwanie o niespotykanej dotąd skali. Już od ponad pół roku, UE i jej państwa członkowskie przyjmują nadzwyczajne środki w celu poprawy sytuacji sanitarnej jak i społeczno-gospodarczej swoich obywateli. Zapobieganie załamaniu się gospodarki wymaga bezprecedensowych wysiłków i innowacyjnego podejścia. Stąd, 26 maja Komisja Europejska zaproponowała kompleksowy plan odbudowy dla Europy zakładający pełne wykorzystanie potencjału budżetu UE. Wspomniany pakiet jest swoistym kierunkowskazem wskazującym europejską drogę wyjścia z kryzysu i kładzie fundament pod nowoczesną i bardziej zrównoważoną Europę.

Europejski plan odbudowy

Plan wsparcia europejskiej gospodarki bazuje na 2 fundamentach, sumarycznie składających się na budżet w wysokości prawie 1,9 bln euro. Pierwszy filar to zwiększony długoterminowy budżet UE na lata 2021–2027 (1 100 mld euro). Drugi - **Next Generation EU** - to nowy instrument na rzecz odbudowy gospodarki o wartości 750 mld euro, który w okresie 2021–2024 zasili budżet UE środkami pozyskanymi na rynkach finansowych¹.

Next Generation EU realizowany będzie w ramach **trzech filarów: 1) Wspieranie odbudowy gospodarki krajów UE 2) Rozpoczęcie odbudowy gospodarki i wspieranie inwestycji prywatnych 3) Wnioski z kryzysu. To właśnie filar 2, mający na celu wsparcie kluczowych sektorów i technologii, inwestowanie w kluczowe łańcuchy wartości, jak i wspieranie wypłacalności rentownych firm** stanowi potencjalne wsparcie we wzmocnieniu przemysłu motoryzacyjnego.

Co z tego dla automotive?

W szczególności, przewidywany w ramach **filaru 2 Next Generation EU**, Instrument na rzecz Inwestycji Strategicznych, jak i dodatkowe środki przeznaczone na program InvestEU zapewnią wsparcie przedsiębiorstwom w fazie wychodzenia z kryzysu i wesprą UE w jej długoterminowej zielonej i cyfrowej transformacji. Wsparcie w wysokości 15,3 mld euro na program InvestEU oraz przewidywane 15 mld euro na Instrument na rzecz Inwestycji Strategicznych przeznaczone ma być na inwestycje w zrównoważoną infrastrukturę, badania i rozwój oraz cyfryzację, MŚP i spółki o średniej kapitalizacji, inwestycje społeczne i umiejętności w całej UE².

¹ <https://ec.europa.eu/info/live-work-travel.eu/health/coronavirus-response-0/recovery-plan-europe.pl>

² https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/about_the_european_commission/eu_budget/2020.2138_pl_02.pdf

Instrument na rzecz Inwestycji Strategicznych ma umożliwić tworzenie silnych i niezależnych łańcuchów wartości, takich jak infrastruktura krytyczna, technologie ekologiczne i cyfrowe oraz opieka zdrowotna.

Znaczenie motoryzacji dla Europy

Dla wielu, przemysł samochodowy stanowi silnik Europy, który istotnie napędza europejski wzrost gospodarczy. Obroty sektora motoryzacyjnego stanowią 7% całkowitego PKB UE. Przemysł samochodowy wywiera wpływ na całą gospodarkę, wspierając rozległy łańcuch dostaw i generując szereg usług biznesowych. Przemysł automotive tworzy nie tylko 6,7% wszystkich miejsc pracy w UE, ale również generuje dochody rządowe w wysokości 440,4 mld euro z podatków³.

Od 2017 r. klastry zrzeszone w Europejskiej Sieci Klastrow Motoryzacyjnych (EACN) współpracują, koncentrując się na działaniach wspierających modernizację przemysłu swoich członków, generując zaufanie między podmiotami międzynarodowymi oraz stymulując współpracę w zakresie innowacji i biznesu, aby wspólnie stawić czoła konkurentom z innych kontynentów i wzmocnić europejski przemysł motoryzacyjny jako całość.



³ <https://www.acea.be/automobile-industry/facts-about-the-industry>

Przekształć pandemię w szansę

Wraz z rosnącą pandemią Covid-19 Partnerzy EACN zdecydowali się uruchomić konkretne działania mające na celu zebranie skoncentrowanej wiedzy i doświadczeń 19 klastrów partnerskich EACN, dotyczących aktualnej sytuacji przemysłu motoryzacyjnego. Celem podjętych działań było wspólne opracowanie wizji przyszłego krajobrazu sektora motoryzacyjnego, oraz zdefiniowanie i uruchomienie usług pomagających członkom klastra w opanowaniu bezpośrednich i długoterminowych skutków kryzysu. „Europa i rządy krajowe ustanawiają (finansowo) ważne środki, aby wesprzeć europejski przemysł w przezwyciężeniu pandemii. Ważne jest również, aby zaplanować czas „po kryzysie”, przygotować się na wznowienie produkcji i rozpocząć życie oraz pomyśleć o strategicznych wnioskach wyciągniętych z tego okresu. Dla wielu firm nie jest to możliwe, ponieważ codzienne operacje wymagają całego ich czasu i energii.” – podkreśla Thomas Röhr, przewodniczący sieci EACN.

Od kwietnia 2020 do lipca 2020 członkowie sieci EACN opracowywali europejskie studium strategiczne na temat tego, jak pandemia może stać się szansą dla europejskiego przemysłu motoryzacyjnego. „W ramach przyjętej przez klastry metodologii, utworzono 3 grupy robocze (WG) złożone z przedstawicieli członków sieci EACN. W pierwszym etapie grupy robocze pracowały nad dedykowanymi tematami: WG 1: Wspólna wizja przyszłości dla europejskiego przemysłu motoryzacyjnego, WG2: Wpływ pandemii na firmy, WG 3: Wymiana najlepszych praktyk i innowacyjne usługi wsparcia klastrów. Druga faza polega na opracowaniu wspólnej mapy drogowej EACN, określającej cele i program prac na następne lata.” - tłumaczy Łukasz Górecki, manager Klastra SA&AM. „Klaster SA&AM zaangażowany był w działania WG1” – dodaje.

WG1: The future of European Automotive Industry

Prezentacja wyników działań wszystkich grup roboczych odbyła się online 6 lipca 2020. W spotkaniu uczestniczyło 18 reprezentantów Klastrów tworzących Partnerstwo EACN oraz 3 przedstawiciele Komisji Europejskiej reprezentujących Dyрекcję Generalną ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP, Dział Przemysłu Motoryzacyjnego i związanego z Mobilnością (GROW.DDG1.C.4).







Praca grupy roboczej WG1, w której uczestniczył Klaster SA&AM, składała się z pięciu spotkań, kwestionariusza ankiety i burzy mózgów trwającej ponad 2 miesiące. W tym czasie, EACN zidentyfikowała dziewięć kluczowych tez stanowiących podsumowanie wizji przyszłości sektora automotive:

#1 Przemysł motoryzacyjny w UE już wcześniej stanął przed wieloma wyzwaniami

Trendy społeczne	Trendy technologiczne	Trendy ekonomiczne	Trendy polityczne i ekologiczne
<ul style="list-style-type: none"> • Millennialsi – mobilność ważniejsza od posiadania pojazdu • Ekonomia współdzielenia • Urbanizacja, megacities • Starzenie się populacji, trudny dostęp do pracowników • Personalizacja i limitowane edycje 	<ul style="list-style-type: none"> • Industry 4.0, Inteligentne fabryki, sztuczna inteligencja w procesach produkcyjnych • Cyberbezpieczeństwo (H2M, M2M) • Samochody podłączone do sieci, samochody autonomiczne, 5G • Pojazdy eklektyczne, hybrydowe , • Lekkie materiały 	<ul style="list-style-type: none"> • Made in China 2025 • Siła nabywcza klasy średniej • Wojny handlowe • Gromadzenie danych jako źródła kreowania nowych wartości • Mega-platformy 	<ul style="list-style-type: none"> • Zmiana klimatu, emisje • Gospodarka o obiegu zamkniętym • Liderzy gospodarczy silni dzięki bilateralnym umowom handlowym • Brexit • Kryzys jedności UE

#2 Pandemia wywiera dodatkową krótkoterminową presję na firmy

- Załamanie kanałów produkcji i sprzedaży doprowadziło do spadku liczby rejestracji samochodów w UE i Wielkiej Brytanii o 39,3% w pierwszych czterech miesiącach 2020 r. w porównaniu z tym samym okresem w 2019 r. oraz o 78,9% w kwietniu⁴.

	 Germany	 France	 Spain
Not produced veh.*	616,591	278,425	452,155
Production stop	30	34	34
Car registrations			
• April 2020/19	-61.1	-88.8	-96.5
• Jan-April 2020/19	-31.0	-48.0	-48.9
Employment**	568,518	90,000	60,000
	 Italy	 UK	 EU + UK
Not produced veh.*	159,336	250,792	2,435,824
Production stop	41	40	av.: 30
Car registrations			
• April 2020/19	-97.6	-97.3	-78.9
• Jan-April 2020/19	-50.7	-43.4	-39.3
Employment**	69,382	65,455	1,138,536

* including passenger cars, trucks, vans, buses and coaches
 ** employed by passenger cars, trucks, vans, buses and coaches OEMs
 Source: ACEA

#3 Konsekwencje pandemii będą kształtować krajobraz mobilności miejskiej w perspektywie długoterminowej

EACN prognozuje:

- ruch drogowy poniżej poziomu sprzed kryzysu nawet w dłuższej perspektywie czasowej,
- utrzymujący się znacznie większy udział ruchu pieszego i rowerowego w codziennym przemieszczaniu się;
- wzrost liczby podróży intermodalnych, z silnym zapotrzebowaniem na ciągły dostęp do informacji/rezerwacji (Mobilność jako usługa),
- elastyczne usługi w zakresie mobilności, reagujące na zmienne zapotrzebowanie na podróże,
- nowe innowacyjne modele biznesowe pochodzące od podmiotów działających na rzecz mobilności, w tym przemysłu motoryzacyjnego.

#4 Przyszła ewolucja rynku będzie napędzana technologią

- Eksperci klastrów EACN dostrzegają dwa główne trendy, które będą miały wpływ na design i technologię pojazdu. Pierwszym są zmieniające się zachowania konsumentów, drugim zmiana klimatu i potrzeba szybkiego wprowadzenia niskoemisyjnych i zeroemisyjnych środków transportu.
- Dlatego partnerzy EACN sugerują, aby:
 - skupić się na rozwoju pojazdów i infrastruktury na technologiach elektrycznych akumulatorów i ogniw paliwowych,
 - rozwijać pojazdy dobrze przystosowane do współdzielonej mobilności z elastycznymi zastosowaniami,
 - popularyzować stosowanie zaawansowanych systemów wspomaganie kierowcy, zwłaszcza w pojazdach używanych do współdzielonej mobilności, oraz opracować bezpieczny i szybki system komunikacji komunikacja samochodu z innymi samochodami (V2V) oraz infrastrukturą drogową (V2I), odporny na cyberataki.

⁴ ACEA (19/05/2020) "Passenger car registrations: -38.5% four months into 2020; -76.3% in April" (dostęp: 27/05/2020) w: EACN (06/07/2020) "Transform pandemic into opportunity - Restitution of WG results"

#5 Podstawową kompetencją motoryzacyjną w przyszłości będzie elektryczny układ napędowy

Konieczne jest zapoczątkowanie nowej ery mobilności z nisko-lub-bezemisyjnymi pojazdami i produkcją zielonej energii. Tak więc przyszłość to pojazdy elektryczne zasilane bateriami i pojazdy elektryczne z ogniwami paliwowymi.

Partnerzy EACN proponują, aby:

- znacznie zwiększyć wysiłki w zakresie badań i rozwoju oraz szybkiego wdrożenia pojazdów bezemisyjnych, pomimo negatywnych skutków finansowych Covid-19,
- przekwalifikować pracowników i zatrudnić nowych ekspertów,
- zintensyfikować, we współpracy, działania badawczo-rozwojowe i uprzemysławiające w zakresie baterii wysokoenergetycznych "Made in Europe",
- przygotować produkcję głównych elementów technologicznych w Europie,
- rozwijać masową infrastrukturę ładowania elektrycznego i wodorowego z wykorzystaniem środków publicznych i prywatnych.

#6 Zmniejszone możliwości finansowe nie opóźnią dalszych innowacji technologicznych

Aby uniknąć sytuacji, w której straty w sprzedaży pojazdów prowadziłyby do zmniejszenia lub opóźnienia inwestycji w badania i rozwój w kolejnych latach, partnerzy EACN proponują, aby:

- skupić uwagę na pojazdach elektrycznych zasilanych bateriami oraz na pojazdach elektrycznych zasilanych ogniwami paliwowymi, zwłaszcza w przypadku intensywnego i dalekobieżnego użytkowania,
- priorytetowo traktować bardzo silne wsparcie dla badań i rozwoju oraz modernizacji przemysłowej,
- nadać priorytet stałym kwotom sprzedaży pojazdów o zerowej emisji dla wszystkich znanych OEM w długim okresie czasu w celu dalszego zaostrożenia norm emisji, oraz
- popchnąć rozwój wysoce zautomatyzowanych pojazdów o zerowej emisji zanieczyszczeń jako podstawy dla przyszłych nowych usług w zakresie mobilności, pozwalających na ograniczenie ruchu w całości.

#7 Przemysł samochodowy UE musi przyczynić się do osiągnięcia europejskich celów w zakresie zrównoważonego rozwoju

Obecnie, mobilność charakteryzuje się głównie pojazdami drogowymi napędzanymi olejem napędowym i benzyną. Odpowiadają one za około 30 % końcowego zużycia energii w Europie i około 25 % emisji gazów cieplarnianych w Europie. Transport jest jedynym sektorem, który jeszcze nie poprawił swoich wyników w porównaniu z 1990 r. Przyszłość europejskiego ekosystemu motoryzacyjnego leży w społecznie i ekologicznie odpowiedzialnych firmach o zrównoważonych produktach i produkcjach.



#8 Cały łańcuch wartości w branży motoryzacyjnej w UE musi stać się bardziej elastyczny i zautomatyzowany

Łańcuch wartości jest tylko tak silny, jak silny jest jego najsłabszy element. Oznacza to, że nawet dostawcy stojący za poziomem Tier-1 muszą być zintegrowani z cyfrowymi łańcuchami dostaw i muszą mieć możliwość modernizacji swojej produkcji. W związku z tym, poziom 2 i niższy, muszą uzyskać wystarczające marże pozwalające im na inwestowanie w modernizację przemysłową i budowanie silnego europejskiego krajobrazu motoryzacyjnego.

Ponieważ dostawcy często współpracują z różnymi producentami oprogramowania Tier-1 i OEM, znormalizowane interfejsy dla całego ekosystemu będą bardzo przydatne w celu zminimalizowania kosztów inwestycyjnych i operacyjnych rozwiązań w zakresie oprogramowania.

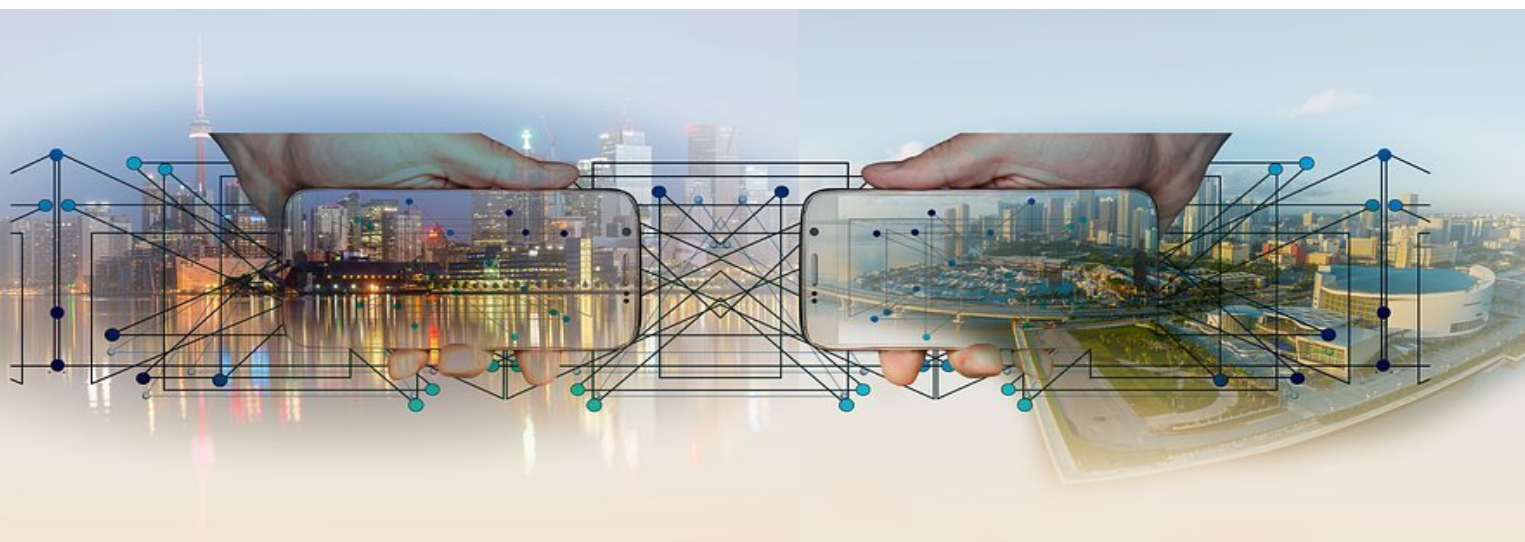
#9 Krajobraz przemysłu motoryzacyjnego musi lepiej opierać się globalnym kryzysom

Pandemia pokazała słabości globalnej organizacji, szczególnie gdy zakłady w Azji zaczęły być zamykane oraz zaczęło brakować części lub zostały dostarczone z opóźnieniem. Zwiększone ryzyko przyszłych awarii w łańcuchu dostaw, powoduje wzrost znaczenia tego problemu. Dlatego też istnieje potrzeba ponownego przemyślenia obecnych struktur mających na celu uniknięcie zależności od jednego kraju lub regionu.

Rozwiązaniem mogą być redundantne łańcuchy dostaw o pełnych zdolnościach produkcyjnych. Z drugiej strony, powrót do strategii czysto krajowych nie jest żadnym rozwiązaniem. Strategie i organizacja powinny uwzględniać główne światowe klastry regionalne (Europa, Azja, USA), które funkcjonują podobnie jak gospodarka obiegowa i są ukierunkowane na swój rynek regionalny.



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



Role HR we współczesnym biznesie



Rola HR w organizacjach bywa określana w bardzo różny sposób. Wiele zależy od struktury i wielkości organizacji, kultury organizacyjnej, wartości i oczekiwań samego biznesu.

W zasadzie każda firma powinna sama doprecyzować, czego oczekuje od pionu HR oraz jakie stawia przed nim cele i wyzwania. W zależności od specyfiki organizacji, dysponujemy różnymi formami rozwiązań organizacyjnych w sferze funkcji HR.

Rozwiązania roli HR

Bardzo często, w małych lub nowo powstałych organizacjach nie ma zdefiniowanej stricte roli HR. Działania związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim są realizowane przez kadrę menedżerską lub osoby zatrudnione na stanowiskach asystenckich lub biurowych. W takiej sytuacji efektywnym rozwiązaniem jest doraźna pomoc ekspertów z poza organizacji (w tym outsourcing kadr i płac) lub inwestycja w projekty rozwojowe, będące zbieżne z kolejnymi wyzwaniami, które pojawiają się w firmie.

W większych organizacjach rola HR bywa podzielona według specjalizacji i odpowiedzialności za poszczególne obszary HR, takie jak: rekrutacja i selekcja, organizacja szkoleń, wdrażanie procesów (onboarding, systemy motywacyjne, programy talentowe itp.), kadry i płace.

Specjalną rolę w organizacjach pełnią osoby zatrudnione na stanowiskach HR Business Partnerów – pracujące najbliżej biznesu i służące wsparciem w codziennych wyzwaniach związanych z zarządzaniem, motywowaniem czy planowaniem rozwoju pracowników. To nowoczesna rola, która odchodzi od funkcji administracyjnej, w kierunku wewnętrznego dostawcy usług o charakterze doradczym i strategicznym.

Funkcje HR w strukturze organizacyjnej

W zależności od potrzeb biznesowych, możemy wyłonić w organizacjach różne podejścia do miejsca HR w strukturze firmy. Wyróżniamy tu takie struktury, jak: funkcjonalna, dywizjonalna, projektowa czy wirtualna. Każda z tych struktur HR charakteryzuje się innym podejściem do tej roli, ma swoje wady i zalety. W dalszej części artykułu, postaram się pokrótce przybliżyć te różnice.

Struktura funkcjonalna to tradycyjne podejście do roli HR. W tym rozwiązaniu, dział HR jest ściśle wyspecjalizowany i według tych specjalizacji podzielony (zatrudnianie, wynagradzanie, szkolenia, ocena, sprawy socjalne itp.), zwykle umiejscowiony w strukturze w centrali firmy. Rola HR jest tutaj doprecyzowana i sprzyja profesjonalizacji, jednak minusem takiego rozwiązania jest skłonność do skupiania się wyłącznie na swoich zadaniach i niedostrzeganie szerszego kontekstu sytuacji biznesowej organizacji. Może się również zdarzyć, brak kontaktu z kadrą menedżerską, niedostrzeganie realnych problemów, oderwanie od biznesu.

Struktura dywizjonalna jest już rozwiązaniem bliższym współczesnym potrzebom biznesu. To model w ramach którego, w firmie powstają trzy podmioty związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim: centralny dział HR, komórka ds. HR w każdej jednostce organizacyjnej (HR Business Partner) i menedżerowie operacyjni - naturalnie zaangażowani w procesy związane z HR. Podział zadań pomiędzy tymi jednostkami jest różny, mocno skupiony na realnych potrzebach organizacji. W tym modelu HR jest blisko biznesu (wspiera i angażuje kadrę menedżerską), potrafi popatrzeć na organizację z szerszej perspektywy i buduje politykę personalną adekwatną i efektywną w stosunku do rynku.

Struktura projektowa jest odpowiedzią na potrzeby organizacji, związane ze specyfiką wykonywania zadań niepowtarzalnych, nowych, wspiera lub uzupełnia strukturę funkcjonalną lub dywizjonalną. Prowadzenie projektów HR to codzienność każdej organizacji.



Projekty HR dotyczą na przykład: opracowania strategii personalnej, wdrożenia nowego procesu HR czy procedury rozwojowej. Od zespołu projektowego wymagają dużej elastyczności, zaangażowania, wysokiego poziomu profesjonalizmu oraz znajomości biznesu.

Na koniec trzeba również zaznaczyć, że HR jest wspierany coraz częściej przez systemy wirtualne – wykorzystanie nowoczesnych technologii, Internetu, intranetu, mediów społecznościowych, dedykowanych platform.

Jak widzimy, w zależności od potrzeb organizacji, model struktury i rola HR może być określona w sposób zależny od wielkości firmy. W dalszym ciągu zaznacza się podział na działy miękkiego i twardego HR. Niezależnie od tego, jaki model wybierzemy, warto wziąć pod uwagę cele strategiczne organizacji i ocenić, na ile wybrany model pomoże w ich realizacji.

Rola HR w czasie VUCA i Covid-19

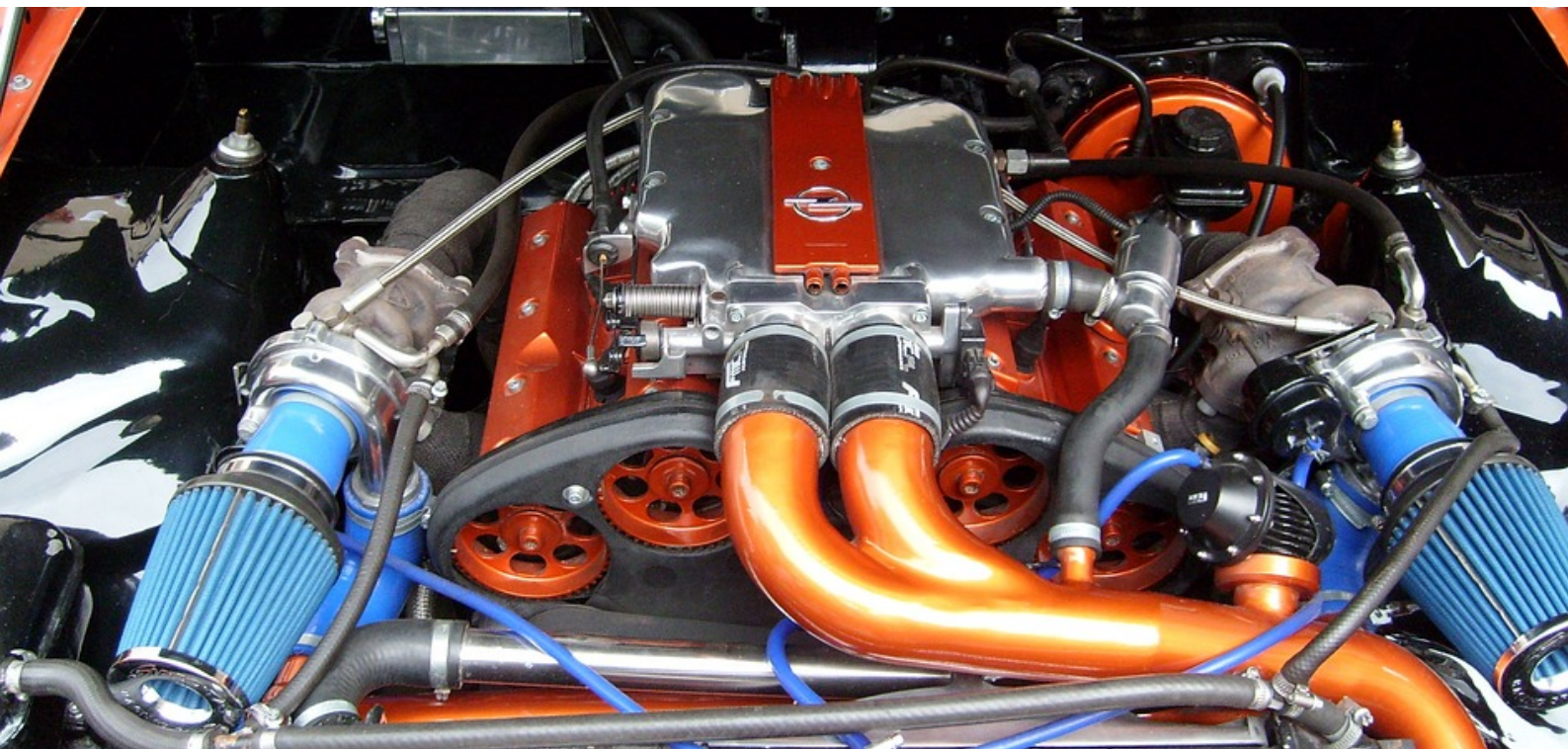
Ostatnie miesiące to duże wyzwania dla HR i całych organizacji. Wydaje się, że kolejne miesiące, również nie będą łatwe. Wiele branż (w tym automotive) bardzo mocno odczuwa skutki pandemii i powoli uczy się funkcjonować w nowej rzeczywistości. Dlatego też, tak ważne jest, aby jasno i klarownie dookreślić rolę HR w organizacji i nie traktować działu personalnego wyłącznie jako kosztu dla organizacji. Świadomy trudności i dojrzały HR będzie doskonałym wsparciem dla zarządów i kadry menedżerskiej a przede wszystkim dla pracowników.



Magdalena Siwińska

Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

Zatwierdzenie wyrobu przed wprowadzeniem go do obrotu w świetle wymagań prawnych dotyczących bezpieczeństwa produktu



Większość z nas kupując różnorodne dobra konsumpcyjne zwyczajowo nie zastanawia się, czy to co kupujemy jest bezpieczne. Z góry zakładamy, że produkty przez nas kupowane zostały tak zaprojektowane i wytworzone, że nie będą dla nas jako konsumentów stanowiły zagrożenia. Państwo w ramach ochrony zdrowia i życia obywateli nie pozostawia producentom swobody działania w kwestii wprowadzania wyrobów na rynek. „Ograniczenie” to będzie wynikać choćby z ustaw dotyczących bezpieczeństwa produktów. Pamiętać musimy, że podobnego rodzaju uregulowania istnieją w ustawodawstwie praktycznie wszystkich krajów na świecie, a jako że jesteśmy krajem członkowskim Unii Europejskiej powinniśmy w sposób szczególny wziąć pod uwagę **DYREKTYWĘ 2001/95/WE w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów.**

Już w Rozdziale 1 przeczytamy w art. 1 pkt 1, że „Niniejsza dyrektywa ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa wszystkich produktów wprowadzanych na rynek.”, a dalej w Rozdziale 2 w Art. 3 pkt 1, że „Producenci są zobowiązani do wprowadzania na rynek wyłącznie produktów bezpiecznych.”. **Co to oznacza dla producenta i na co powinno się zwrócić szczególną uwagę będąc producentem w łańcuchu dostaw w branży motoryzacyjnej?**

Każdy producent w momencie, kiedy będzie wprowadzać produkt na rynek, musi być w stanie udowodnić, że dopełni należytej staranności w zakresie konstrukcji / projektu wyrobu, a także procesu produkcji. Dodatkowo konsument powinien też zostać poinformowany o właściwym stosowaniu / przechowywaniu / montażu oraz o ewentualnych zagrożeniach wynikających z niestosowania się do instrukcji, czy niewłaściwego zastosowania. Producent będzie mógł twierdzić, że jego produkt jest bezpieczny o ile: „(...) w normalnych bądź możliwych do przewidzenia warunkach zastosowania, łącznie z przechowywaniem oraz w stosownych przypadkach, oddaniem do użytku, wymogami instalacyjnymi i konserwacyjnymi, nie przedstawia żadnego zagrożenia lub jedynie minimalne zagrożenie związane z jego użytkowaniem, uważany za dopuszczalny i odpowiadający wysokiemu poziomowi ochrony bezpieczeństwa i zdrowia osób.”.

Mając na myśli *Integralność produktu* powinniśmy pamiętać nie tylko o samym bezpieczeństwie produktu, ale również o zastosowaniu i udowodnieniu spełnienia wszystkich wymagań prawnych mających zastosowanie do wyrobu i procesu. W *DYREKTYWIE 768/2008/WE w sprawie wspólnych ram dotyczących wprowadzania produktów do obrotu*, możemy przeczytać w Art. 1 pkt 1, że: „Produkty wprowadzane na rynek Wspólnoty są zgodne z całym mającym zastosowanie prawodawstwem”, a pkt 2 mówi, że: „Podmioty gospodarcze wprowadzające produkty do obrotu na rynku Wspólnoty są odpowiedzialne za zgodność swoich produktów z całym mającym zastosowanie prawodawstwem stosownie do roli, jaką odgrywają w łańcuchu dostaw.”. Jeśli mówimy o odpowiedzialności w łańcuchu dostaw, najczęściej możemy spotkać się z określeniami: odpowiedzialność ogólna i zasadnicza.

Co to oznacza?

Odpowiedzialność ogólną za cały pojazd i wszystkie części w nim zamontowane ponosi producent OEM, który pod własną nazwą wprowadza wyrób finalny, w naszym przypadku samochód, na rynek. Natomiast odpowiedzialność zasadniczą, zwaną też często odpowiedzialnością wspólną, ponoszą wszyscy producenci w łańcuchu dostaw, odpowiadając za dostarczany przez siebie produkt, a także wszystkie części i materiały użyte do jego wyprodukowania. Oczywiście tutaj źródłem jest również wymaganie prawne, a mianowicie *DYREKTYWA 85/374/EWG dotycząca odpowiedzialności za produkty wadliwe*, która w rozdziale Art. 1 definiuje, że „Producent jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną przez wadę w jego produkcie”, a w Art. 3 określa, że: „Producent oznacza producenta produktu gotowego, producenta każdego surowca lub producenta części składowej i każdą osobę, która przedstawia się jako producent umieszczając swą nazwę, znak handlowy lub inną wyróżniającą cechę na produkcie.”.

Z powyższego wynika, że będąc producentem, muszę posiadać wszelkie dowody, za pomocą których będę w stanie wykazać, że dopełniłem wszelkiej staranności w momencie, kiedy dopuszczałem produkt do obrotu, a sam produkt spełniał wymagania specyfikacji, norm, wymagań prawnych, regulacyjnych i oczywiście, że jest bezpieczny. W szczególności może się to okazać konieczne w sytuacji roszczeniowej, czy jako roszczenia pojedynczych konsumentów, czy jako roszczenie z tytułu sytuacji specjalnej jak na przykład akcja serwisowa, czy kampania nawrotowa.

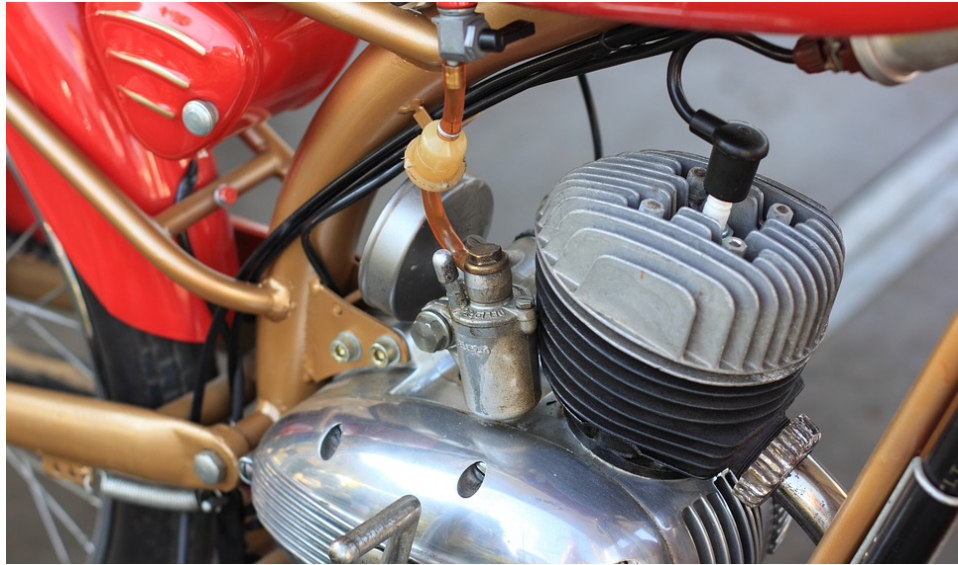
Spośród wymagań prawnych i regulacyjnych musimy również przywołać kwestię homologacji i dopuszczeń. Na wielu elementach w naszych samochodach możemy dostrzec oznaczenia takie jak E, ECE, CCC, DOT. Producentów samochodów, którzy chcą wprowadzić na rynek Unii Europejskiej swój produkt obowiązuje *DYREKTYWA 2007/46/WE ustanawiająca ramy dla homologacji pojazdów silnikowych i ich przyczep, oraz układów, części i oddzielnych zespołów technicznych przeznaczonych do tych pojazdów*. Wymagania te obowiązują tzw. właścicieli homologacji, czyli organizacje, w których zakresie odpowiedzialności jest rozwój konstrukcji części, układów czy systemów objętych tymi wymaganiami (jest ich kilkadziesiąt). Na etapie uwalniania konstrukcji nie ma wtedy możliwości dopuszczenia projektu w sposób dowolny. W wymaganiach homologacyjnych lub w regulacjach (ECE R i konkretny numer) określono dokładnie sposób testowania, walidacji i zdefiniowano minimalne wymagania, które muszą zostać spełnione, aby sama część / układ mogły zostać dopuszczone jako bezpieczne, spełniające wymagania, a ostatecznie dopuszczony zostanie cały pojazd. W Polsce organem uprawnionym do udzielania homologacji jest TDT (Transportowy Dozór Techniczny) i na jego stronie możemy znaleźć wykaz jednostek uprawnionych do przeprowadzania badań homologacyjnych. Jeżeli będę producentem części wchodzącej w skład układu, który podlega homologacji, również muszę wiedzieć, czy któreś z wymagań dotyczące mojej części nie pochodzi z wymagania prawnego. Będzie to dla mnie w takiej sytuacji charakterystyka krytyczna, która będzie musiała być we właściwy sposób potwierdzana w ramach rekwalifikacji (tzw. CoP – ang. Conformity of Production).

Dochodząc do poziomu wymagań branżowych musimy przywołać Specyfikację IATF 16949:2016 pkt 8.3.4.4. Stanowi on, że: „Organizacja powinna zatwierdzać wyroby i usługi dostarczane z zewnątrz zgodnie z normą ISO 9001 rozdział 8.4.3 jeszcze przed przedłożeniem klientowi swojego zatwierdzenia danej części. Organizacja powinna uzyskać udokumentowane zatwierdzenie wyrobu przed wysyłką, jeżeli jest to wymagane przez klienta. Należy przechowywać zapisy tych zatwierdzeń.”. Widzimy w tym zapisie aspekty, które rozważaliśmy już wcześniej: zanim przedłożę do klienta swoją część zatwierdzoną, muszę mieć zatwierdzone części, materiały od swoich dostawców. Dalej, co znamienne, klientowi przedkładam swoje zatwierdzenie części. Z praktyki trenerskiej i auditorskiej często obserwuję podejście producentów, którzy uważają, że za zatwierdzenie produktu i procesu odpowiada Klient. Nic bardziej mylnego! To producent jest odpowiedzialny za zatwierdzenie swojego produktu, pochodzącego z adekwatnego procesu produkcyjnego (pkt 8.3.4.4. **UWAGA: Zaleca się, aby zatwierdzenie wyrobu nastąpiło po weryfikacji procesu wytwarzania.**).

Klient na podstawie przedkładanej dokumentacji z zatwierdzenia producenta dopuszcza go do dostaw w produkcji seryjnej. Jeżeli mówimy w ostatniej części tego wymagania, że należy przechowywać zapisy tych zatwierdzeń, przywołać należałoby choćby podręcznik referencyjny VDA 1 „*Udokumentowana informacja i jej przechowywanie*”, którego aktualna rewizja z sierpnia 2018 roku, dla dokumentacji z rozwoju powiązanej z zatwierdzeniem wyrobu definiuje okres archiwizacji 30 lat. Przywołując tutaj podręczniki referencyjne należy pamiętać, że stanowią one stan techniki (ang. State of Art.) dla branży motoryzacyjnej. W Specyfikacji IATF 16949:2016 na samym końcu znajdziemy *Załącznik B: Bibliografia - uzupełnienie dla przemysłu motoryzacyjnego*. Tutaj również jako producent w łańcuchu dostaw w branży motoryzacyjnej nie mam pozostawionej dowolności, jeśli chodzi o sposób w jaki zatwierdzą wyrób, oraz samą zawartość tego zatwierdzenia. Przywołane są dwa podręczniki: AIAG Production Part Approval Process (PPAP) i VDA Volume 2 Production process and product approval (PPA). Warto wspomnieć, że od kwietnia 2020 roku, mamy nowe wydanie VDA 2, w którym min. zlikwidowano poziomy przedłożenia i znacznie rozszerzono samą zawartość zatwierdzenia, dopasowując ten zakres do zmieniającego się stanu techniki.

”

Mam nadzieję, że w powyższym artykule znajdziecie Państwo podstawowe informacje, po których zgłębieniu jasne staną się wszystkie wymagania, nie tylko Klienta i branżowe, z którymi pracujemy na co dzień, ale również wymagania prawne, które dotyczą każdego producenta.



Źródłem wymagania zatwierdzenia wyrobu są wymagania prawne, a branża motoryzacyjna wnosi w tym temacie dodatkowe wymagania i uregulowania.

Pamiętajmy o tym, że właściwe zatwierdzenie wyroby i kompletne udokumentowanie zgodności ze wszystkimi wymaganiami, nie jest „wymysłem” naszych klientów, producentów OEM, ale jest naszym obowiązkiem jako producentów, a właściwie udokumentowana i przechowana informacja może być potencjalnie w przyszłości użyta, jako dowód odciążający nas z odpowiedzialności.



Konrad Kubieniec
Licencjonowany auditor VDA QMC
Trenner Team Prevent Poland

NOWE TECHNOLOGIE, NOWE KOMPETENCJE

Według danych Stowarzyszenia Europejskich Producentów Motoryzacyjnych (ACEA) przemysł motoryzacyjny w Europie był w 2019 roku odpowiedzialny bezpośrednio i pośrednio za ponad 14,6 mln miejsc pracy, z czego w Polsce za ponad 550.000 miejsc (bezpośrednio około 213 tys.). W Europie przemysł ten generował w tym czasie 7% PKB, a w Polsce 4,6% PKB. Przemysł ten inwestuje co roku ponad 60 mld euro w badania i rozwój, co stanowi 29% nakładów na badania i rozwój w Europie. Z powodu pandemii COVID-19 przewiduje się spadek sprzedaży samochodów o 25% w tym roku w Europie. Zarówno dane demograficzne, zmiana mentalności wśród młodej generacji mieszkańców Europy, jak i nowe technologie produkcji sprawią, że prędzej czy później pojawi się pytanie o sposób przeprowadzenia głębokiej restrukturyzacji europejskiego przemysłu motoryzacyjnego. Jesteśmy świadkami trwających od kilku lat procesów konsolidacji i specjalizacji, zarówno wśród producentów pojazdów jak i wśród dostawców pierwszego rzędu. Jedną rzeczą jest pewna, w dłuższej perspektywie nieopłacalnym staje się utrzymanie 142 fabryk produkcji samochodów w Europie. W związku z tym rodzi się drugie pytanie: Na tle spodziewanych zmian w motoryzacji, jaka jest rola Polski w europejskim przemyśle motoryzacyjnym?

Przemysł motoryzacyjny w Polsce

W polskim sektorze motoryzacyjnym i w firmach kooperujących z nim, zatrudnionych może być między 500 tys. a 1 mln osób, w tym w statystycznym dziale „Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep” około 200 tys. osób oraz w dziale „Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi oraz ich naprawa” około 280 tys. osób. Koncentracja producentów samochodowych, producentów części i podzespołów czyni Polskę jednym z liderów (z Republiką Czeską na czele) w Europie Środkowo-Wschodniej. Jednocześnie Polska jest znaczącym rynkiem sprzedaży samochodów. Siłą polskiego sektora motoryzacyjnego jest obecność oddziałów międzynarodowych koncernów pierwszego rzędu, które współpracują z producentami pojazdów na całym świecie. W związku z tym, większość wytwarzanych wyrobów kierowana jest na eksport, co oznacza, że sektor ten w Polsce jest bardzo uzależniony od kondycji gospodarek i rynków zbytu w innych krajach Europy i świata.

COVID-19 powodem czy pretekstem do zmian?

W przeciwieństwie do globalnego kryzysu finansowego w 2008-2009 roku, pandemia COVID-19 i kryzys z nią związany nie oszczędziły tym razem Polski. Pandemia COVID-19 uderzyła mocno w światowy sektor motoryzacyjny. Z jednej strony ludzie przestali kupować samochody, z drugiej strony międzynarodowe łańcuchy dostaw zostały nagle przerwane. W miesiącach marzec-maj 2020, wiele zakładów przerwało produkcję lub znacznie ją ograniczyło. Ponad 30 dni braku aktywności produkcyjnej skutkowało niewyprodukowaniem w Europie ponad 2 mln pojazdów. W pierwszej kolejności pracownicy tymczasowi zostali zwolnieni. Dodatkowo wprowadzono postoje ekonomiczne. Szacuje się, że w Polsce od kilkudziesięciu tysięcy do 150 tys. osób chwilowo straciło pracę w motoryzacji. Pytaniem jest: ile z nich na chwilę a ile na stałe? Pandemia nieszczęśliwie pojawiła się w przeddzień planowanych przez sektor zmian organizacyjnych. Już przez jakiś czas można było zaobserwować reorganizacje wewnątrz grup, przerzucenie projektów z jednego kraju do drugiego w celu optymalizacji kosztów i procesów, w tym produkcyjnych i logistycznych. Dodatkowo wdrożenie na szerszą skalę w Europie Środkowej zaawansowanych technologii wytwarzania (automatyzacja, robotyzacja, cyfryzacja) miało być odpowiedzią na brak rąk do pracy na rynku pracy i otwierałoby drogę do uruchomienia projektów, które do tej pory nie mogły zostać zainicjowane, bo po prostu nie było z kim. Już dwa lata temu szacowano, że procesy optymalizacyjne skutkowałyby docelowo obniżeniem zatrudnienia w przemyśle motoryzacyjnym od 10% do 20% wśród pracowników podstawowych, z jednoczesnym wzrostem zatrudnienia wśród specjalistów od mechatroniki, IT, analizy danych i utrzymania ruchu.

W różnych firmach procesy inwestycyjne związane z tzw. Przemysłem 4.0 idą w parze z przeszkoleniem pracowników, którzy są odciążeni od rutynowych powtarzalnych prac i przygotowani do bardziej wartościowych czynności. Okres lockdown i kolejne miesiące niższego poziomu produkcji stworzyły przestrzeń dla przeanalizowania procesów i zaangażowanych w nich zasobów w firmach. Dzięki temu przyspieszono pewne decyzje odnośnie reorganizacji, inwestycji w automatyzacji oraz optymalizacji struktury zatrudnienia. Zapisy w polskim prawie nie pozwolą łatwo wprowadzić zwolnień na większą skalę. Dlatego też w pierwszej kolejności w miesiącach marzec-kwiecień 2020 pożegnano się z pracownikami zatrudnionymi na umowach o czasie określonym, których okres właśnie dobiegł końca, z pracownikami w wieku emerytalnym i z pracownikami na kontraktach tymczasowych.



Ciągle nowe inwestycje na tapecie

Polska obecność w europejskim przemyśle motoryzacyjnym jest postrzegana pozytywnie. Południowa strefa Polski jest dobrze skomunikowana z hubami motoryzacyjnymi w Czechach, na Słowacji i Węgrzech, w Niemczech i Austrii. Dostawcy pierwszego rzędu dostarczają swoje komponenty i systemy praktycznie na całym świecie. Nie są one związane z jednym odbiorcą, jak to jeszcze często bywa w lokalnych ekosystemach w krajach zachodnich. W Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu zgłoszono kolejne projekty inwestycyjne związane z motoryzacją. Jednocześnie w kuluarach można słyszeć o relokacji działalności europejskich koncernów z Chin do Europy w celu zabezpieczenia łańcuchów dostaw. W tym kontekście Polska jest również jedną z opcji. Należy jednak wziąć pod uwagę, iż nowe inwestycje uwzględnią większy niż dotychczas poziom automatyzacji i robotyzacji. Wśród projektów znajdują się również takie, które dotyczą centrów technicznych, centrów badawczych i działalności produkcyjnych o zaawansowanych specjalizacjach, które będą wymagać zatrudnienia wysokokwalifikowanych pracowników.

Zmiany niezbędne dla rozwoju

Polska pozostaje atrakcyjnym krajem dla inwestycji w sektorze motoryzacyjnym. Powinna się ona liczyć ze zmianami w strukturze zatrudnienia w przemyśle motoryzacyjnym. Ponadto pandemia COVID-19 może zainicjować nowe modele sprzedaży samochodów, w tym w Internecie i z wykorzystaniem rozszerzonej rzeczywistości, co może przełożyć się również na strukturę zatrudnienia w sieciach sprzedaży samochodów. Potrzebny będzie dialog społeczny odnośnie odpowiedzialnego przekształcenia kompetencji niektórych grup pracowników oraz odnośnie działań osłonnych w ramach outplacementu. W tym zakresie trwają prace w ramach Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Motoryzacji (z uwzględnieniem elektromobilności) i również w regionach, w klastrach. Warto zatem w drugiej połowie 2020 roku poświęcać czas na ocenę wpływu nowych technologii na zatrudnienie oraz określać, które tematy (np. współpraca człowieka z kobotem; odpowiedzialność operatora a sztuczna inteligencja podpowiadająca niezbędne czynności; wielowymiarowość zgromadzenia danych a efektywność zespołów ciągłego doskonalenia) poruszać z innymi firmami w grupach roboczych w ramach klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing w miesiącach październik i listopad 2020 roku. Propozycje tematów można zgłosić na adres: lpalmen@silesia-automotive.pl.



Luk Palmen

Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji SA&AM

W jaki sposób przedsiębiorstwo może się zaangażować w proces kształcenia uczniów w szkołach branżowych?

Szereg form współpracy, w ramach których pracodawcy czynnie włączyć się mogą w proces kształcenia uczniów w szkołach branżowych jest obecnie bardzo rozbudowany. Wiele z tych działań uzyskuje również wsparcie zewnętrzne, co jeszcze mocniej mobilizuje zarówno pracodawców jak i szkoły do wzmacniania roli partnerstwa w codziennym funkcjonowaniu. Stopień zaangażowania firmy we współpracę ze szkołą zależy w głównej mierze od potencjału, jakim przedsiębiorstwo dysponuje oraz od środków, jakie zamierza przeznaczyć. Mowa tu oczywiście nie tylko o środkach finansowych, ale również potencjale osobowym i materialnym firmy.

Sprzyjające działania w zakresie zmian w przepisach dot. szkół i centrów kształcenia zawodowego wprowadziły od 1 września 2019 r. obowiązkową współpracę szkoły z pracodawcą m.in. w zakresie uruchamiania nowych kierunków kształcenia (art. 68 ust. 7 pkt. 2 ustawy Prawo Oświatowe, zwanej dalej ustawą), a dla centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego obowiązek współpracy z pracodawcami (art. 93 ust. 4 ustawy).

Obowiązek nawiązania współpracy począwszy od roku 2019/2020 obejmować może m.in. następujące formy:

- klasy patronackie,
- przygotowywanie programów nauczania dla zawodu, uwzględniających dodatkowe kompetencje lub kwalifikacje wymagane przez pracodawcę,
- realizację kształcenia zawodowego, w tym szczególnie praktycznej nauki zawodu
- doposażenie warsztatów i pracowni szkolnych,
- organizację egzaminu zawodowego,
- doskonalenie nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu, w tym organizowanie szkoleń branżowych,
- realizację doradztwa zawodowego i promocję szkoły.

Podobne uwarunkowania prawne znajdują również odzwierciedlenie w art. 8 ust. 1. pkt. 6 ustawy z dnia 20 października 1994 o specjalnych strefach ekonomicznych, gdzie w zapisach dot. realizowanych przez strefy zadań, wskazywana jest współpraca ze szkołami ponadpodstawowymi w procesie kształcenia na potrzeby rynku pracy w strefie.

W wyniku prowadzonych rozmów oraz analiz działań firm z branży motoryzacyjnej współpracujących ze szkołami wskazać można, że w obecnym stanie największe zaangażowanie we współpracę wynika często ze zidentyfikowanych, zarówno w krajowych, jak i regionalnych strategiach rozwoju, priorytetów, mających przełożenie na wskaźniki i wymagania projektowe konieczne do pozyskania dodatkowych środków wspierających szkolnictwo zawodowe (np. podczas wnioskowania o środki finansowe Europejskiego Funduszu Społecznego). Mowa tu m.in. o realizacji płatnych staży dla uczniów i nauczycieli w przedsiębiorstwach, szkoleniach w ramach dodatkowych kwalifikacji (w tym kwalifikacji rynkowych) nieujętych w podstawach programowych kształcenia zawodowego, a istotnych dla realizacji potrzeb rynku pracy, czy też doposażeniu pracowni i warsztatów szkolnych. Pracodawcy równie chętnie angażują się w organizację innych działań tj. olimpiad i konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych, organizację wycieczek do zakładów pracy, czy też finansowanie stypendiów dla najlepszych uczniów.

Jednym z modelowych projektów realizowanych przez firmy reprezentujące branżę motoryzacyjną jest projekt Podkarpacka Akademia Motoryzacji – Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe (PAMISZ) realizowany przez Stowarzyszenie Wschodni Sojusz Motoryzacyjny. W składzie beneficjentów wraz z pięcioma firmami z WSM znalazły się cztery Zespoły Szkół i jedno Centrum Edukacji Zawodowej. Celem działań było zbliżenie i współpraca szkół/placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe z ich otoczeniem gospodarczym. Projekt we wstępnej fazie realizował aspekt dostosowania zmodyfikowanych programów nauczania do realnych potrzeb pracodawców. Opracowane w ten sposób programy dla zawodów technik mechanik i technik mechatronik wymagały m.in. prac grup roboczych, spotkań bilateralnych, wizyt studyjnych nauczycieli w zakładach oraz wizyt przedstawicieli zakładów pracy w szkołach.

Dzięki temu, bazując na posiadanym potencjale określono odpowiednio zadania mające na celu efektywne kształcenie uczniów. W ramach dodatkowych działań odbyły się również staże nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu u pracodawców w liczbie 160 godzin dla każdego z nauczycieli oraz staże uczniów u pracodawców w liczbie 300 godzin na pojedynczego ucznia. Dodatkowo w zmodyfikowanych kierunkach nauczania doposażono szkoły w nowoczesną infrastrukturę techno-dydaktyczną.

Przedsiębiorstwa z branży motoryzacyjnej często włączają się w realizację kształcenia praktycznego wykorzystując własne środki finansowe, osobowe oraz materialne. Kolejnym przykładem dobrych praktyk na rzecz podniesienia jakości kształcenia zawodowego w branży może być realizowana od kilku lat Akademia NOVOL. Działania w projekcie finansowanym przez samo przedsiębiorstwo stanowią jeden z elementów misji edukacyjnej, o czym możemy przeczytać na stronie internetowej polskiego producenta lakierów (<http://akademia.novol.pl/>). W ramach współpracy ze szkołami prowadzone są m.in. turnieje i konkursy, wykłady i prezentacje, profesjonalne szkolenia dla kadry nauczycielskiej, wizyty w warsztatach partnerskich. Raz do roku na targach Moto-Show w Poznaniu realizowany jest Turniej Młodego Lakiernika, który przyciąga uczestników z całej Polski. Dodatkowymi działaniami zwiększającymi atrakcyjność kształcenia w zawodzie lakiernika są projekty renowacyjne - ratujące zabytki motoryzacyjne. Firma obejmuje również patronatem kierunki kształcenia w szkołach, a także angażuje się w promocję szkół podczas tzw. „Drzwi otwartych”.

Bezwzględnie stwierdzić należy, że najistotniejszą formą zaangażowania pracodawców w kształcenie praktyczne pozostaje nadal wsparcie w obszarze praktycznej nauki zawodu. Zarówno w realizacji kształcenia w szkołach branżowych I stopnia w ramach umów z młodocianymi pracownikami, jak i organizowania staży i praktyk dla uczniów technikum, a także realizacji (co nadal stanowi rzadkość) zajęć praktycznych w zakładzie pracy. Obszarem, który nadal nie budzi dużego zainteresowania wśród pracodawców, jest udział w egzaminowaniu uczniów. To zadanie realizowane we współpracy z pracodawcami mogłoby zdecydowanie wpłynąć na poprawę efektywności kształcenia zawodowego w polskich szkołach. Od niedawna widoczne jest zwiększone zaangażowanie pracodawców w obszarze tworzenia i rekomendacji zadań egzaminacyjnych w Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, co może wskazywać, że niebawem wzrośnie również skala współpracy pracodawców przy samym egzaminowaniu uczniów.



Krzysztof Świerk
Dyrektor Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Kaczkach Średnich, członek Rady Sektorowej ds. Kompetencji Przemysłu Motoryzacyjnego z uwzględnieniem Elektromobilności, główny specjalista ds. współpracy z pracodawcami Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, ekspert Polskiej Izby Motoryzacji.

Macierz odpowiedzialności RACI

Podziel odpowiedzialność w projekcie

Słowo “odpowiedzialność” w pracy nabiera szczególnej mocy. Bycie odpowiedzialnym za projekt oznacza często wykonanie zadania oraz poniesienie konsekwencji za jakość realizacji i ewentualne błędy. To powód, dla którego wiele osób chętnie uczestniczy w różnych projektach w roli wykonawcy, niż woli przejąć odpowiedzialność za wykonanie zadania od początku do końca.

Na szczęście wymyślono narzędzie, które pomaga łatwo odciążyć osobę zarządzającą projektem i wygizkować odpowiedzialność od pozostałych członków zespołu projektowego. Mowa o macierzy odpowiedzialności RACI.



Macierz RACI to proste narzędzie, które warto wykorzystać do każdej pracy lub działalności, która wymaga przypisania ról i obowiązków. Sprawdza się w przypadku projektów, w których występują problemy z komunikacją. Pokazuje, kto jest, za co odpowiedzialny i do kogo można zwrócić się o pomoc, szczególnie jeśli narzędzie wisi w widocznym dla wszystkich miejscu.

RACI pozwoli również uniknąć sytuacji powielenia obowiązków. Pomaga upewnić się, że żadne zadanie nie jest pominięte, a wszystkie zasoby zespołu dobrze rozdysponowane. Słowem wpłynie na powodzenie i efektywność projektu.

Konstrukcja narzędzia

Mapa odpowiedzialności jest stosunkowo łatwa do zbudowania. składa się bowiem z dwóch wymiarów:

1 – osób/ ról uczestników projektu (oś pionowa)

2 - wyszczególnionych zadań (oś pozioma)

LISTA ZADAŃ	Osoba 1	Osoba 2	Osoba 3	Osoba 4	Osoba 5	Osoba 6
Zadanie 1	R	C	A	C	I	I
Zadanie 2	C	R		A	C	I
Zadanie 3	R	A	C		I	
Zadanie 4	I		R	C	C	A
Zadanie 5	C	R		A		C
Zadanie 6	C	R	C	I	A	I



Kluczowe role w projekcie

RACI to akronim czterech angielskich słów powstały z obowiązków podczas realizacji projektu. Role powinny zostać podzielone przed uruchomieniem projektu.

Responsible – to osoby odpowiedzialne za wykonanie zadania/ procesu, czas wykonania, jakość i rezultat/ produkt.

Accountable – to osoba nadzorująca zatwierdzenie zrealizowanych zadań. Jest odpowiedzialna za prawidłowe i dokładne ukończenie zadań. Zatwierdza, czy to, co zostało zrobione, jest zgodnie z oczekiwaniami i wymaganiami.

Consulted – to rola konsultanta, którą pełni zazwyczaj kilka osób, ekspertów z danej dziedziny. Osoby te posiadają wiedzę o przedmiocie projektu, zwykle konsultują i doradzają osobie nadzorującej i wykonawcy.

Informed – tę rolę zajmują osoby, które powinny być informowane o prowadzonych działaniach. Będą to inne zespoły, na które zmiana może wpłynąć.

Przygotowanie macierzy

1. Zidentyfikuj/ określ zadania związane z realizacją projektu. Zamieść czynności w pierwszej kolumnie od lewej.
2. Określ czynności związane z tymi zadaniami. Podziel role (nie zawsze przy każdym zadaniu będą wykorzystane wszystkie role).
3. Wypisz wszystkich członków projektu w pierwszym wierszu.
4. Dla każdego zadania przypisz odpowiednią rolę R, A, C, I, a następnie odpowiedzialną osobę. Zapisz symbole w tabeli.
5. Zweryfikuj poprawność macierzy. Sprawdź, czy każde zadanie posiada wykonawcę i osobę pełniącą rolę zatwierdzającego.
6. Sprawdź, czy każde zadanie jest akceptowane jedynie przez jedną osobę. Rozwiąż konfliktowe przydziały zadań.
7. Upewnij się, że wszystkie role rozumieją ich wymagania i są zdolne do dostarczania informacji / zasobów / pracy do nich przydzielonych.
8. Uzyskaj akceptację odpowiedzialności wszystkich członków projektu przed jego uruchomieniem.



Agnieszka Bednarska
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

Komunikacja w kryzysie



Komunikacja wewnętrzna (ang. Internal communications, internal public relations) to planowane i systematyczne komunikowanie się wewnątrz firmy, mające na celu wpływanie na zachowania i sposób myślenia pracowników. Otwarta i szczerą komunikacją opartą na zaufaniu, wspiera kulturę organizacyjną, jej wartości i wzajemny szacunek. Jednym z celów komunikacji wewnętrznej jest edukacja pracowników, zwłaszcza w sytuacji zmian czy kryzysów.

Na początku trzeba podkreślić, że komunikacja wewnętrzna to nie monolog. To dialog pomiędzy kadrą zarządzającą (każdego szczebla) a pracownikami, wspierający motywację i zaangażowanie. Działania związane z komunikacją wewnętrzną muszą być powiązane ze strategią employer brandingową, PR oraz komunikacją marketingową i jednocześnie wspierać cele biznesowe organizacji.

Tak jak każda firma ma kulturę organizacyjną (nie zawsze uświadomioną), tak każda firma posiada system komunikowania się – nie zawsze efektywny. Te braki szczególnie dają się we znaki w sytuacji zmiany lub/i kryzysu, czyli w sytuacji wyjątkowej. Świadoma i przygotowana organizacja ma przygotowany plan działania w sytuacji kryzysowej – z podziałem zadań i odpowiedzialności. Oczywiście ostatnie miesiące to była sytuacja szczególna – nikt z nas nie spodziewał się takiego obrotu sprawy. Wiele firm musiało diametralnie zmienić sposób funkcjonowania. Każda musiała wprowadzić odpowiednie środki bezpieczeństwa. Po paru pierwszych tygodniach szoku, wszyscy nauczyliśmy się funkcjonować w nowej rzeczywistości. Ten czas pokazał dokładnie, która firma potrafiła zarządzić odpowiednio komunikując tak, aby pracownicy czuli się stosunkowo bezpiecznie a której sprawiło to trudność. Wielu błędów można było uniknąć, jeśli pewne procedury były w firmie przygotowane wcześniej.

Perspektywa pracodawcy, perspektywa pracownika

Po tych paru miesiącach, wiele firm jest dalej w trudnej sytuacji. Są takie, które nie przetrzymały kryzysu, są też takie, które dopiero teraz mogą ocenić poniesione straty i ocenić swoje perspektywy na najbliższe miesiące i lata. Dlatego też temat komunikacji w kryzysie w dalszym ciągu jest ważny.

Zarządzając komunikacją wewnętrzną w sytuacji kryzysowej, trzeba mieć na uwadze jedną rzecz: zawsze inna będzie perspektywa pracodawcy a inna pracownika. Z tego właśnie powodu trzeba szczególnie delikatnie, z uwagą i empatią planować działania komunikacyjne. Sytuacjom trudnym i zmianom zwykle towarzyszy wiele emocji, a one nie są najlepszym doradcą, powodują problemy komunikacyjne i nadinterpretacje.

Perspektywa pracodawcy jest ściśle związana z sytuacją finansową firmy, co nie zawsze idzie w parze z oczekiwaniami pracowników, ponieważ nie wszystkie decyzje biznesowe mogą być od razu dobrze zrozumiane. Dodatkowo w sytuacji utraty poczucia bezpieczeństwa przez pracowników, groźby utraty zatrudnienia, naturalnym odruchem bywa szukanie winnego – zwykle pracodawcy niestety. Dlatego też, tak istotne jest, aby przekaz ze strony zarządów był oparty na budowaniu zaufania i szczerzy, na ile to możliwe. Pracodawca w sytuacji trudnej, co mieliśmy okazję zaobserwować ostatnio, jest dla pracownika pierwszym i najważniejszym źródłem informacji. Warto mieć na uwadze tę odpowiedzialność i podejść do komunikacji z należytą empatią.

Zarządzanie sytuacją kryzysową

Zarządzanie sytuacją kryzysową dotyczy zarówno przygotowania się do niej, jak i sprawnego przeprowadzania firmy. Co istotne - rozważanie potencjalnych sytuacji kryzysowych zwykle pozwala im zapobiec lub przynajmniej ograniczyć ich niekorzystne skutki (ewaluacja ryzyka).

Jak się przygotować do sytuacji kryzysowej lub zmiany?

Pierwszym krokiem jest stały monitoring i ewentualna identyfikacja potencjalnych zagrożeń. Jak już wspominałam, może ona przeciwdziałać kryzysowi, czasem zanim on nastąpi (lub przygotować się do trudnej sytuacji). Dobrą praktyką jest przygotowanie planu działań komunikacji kryzysowej, na który składają się między innymi:

- podręcznik działań antykryzysowych (ang. Crisis Communication Manual),
- sztab kryzysowy (ang. Crisis team),
- zestaw materiałów antykryzysowych (ang. Crisis Pack).

W sytuacji kryzysowej kluczowy jest stały kontakt z pracownikami lub/i mediami – informacje przekazywane regularnie, najlepiej zawsze o tej samej porze i w taki sam sposób (kanał komunikacyjny). W trudnej sytuacji plan komunikacyjny powinien być od razu wdrażany – każda osoba zaangażowana powinna znać swoją odpowiedzialność.

Warto działać według następującego schematu:

- Powołaj sztab kryzysowy/ zespół komunikacji kryzysowej,
- Podziel role i zadania oraz nadaj uprawnienia,
- Opracuj główny przekaz,
- Przygotuj zestaw narzędzi:
 - szczegółowy plan działania, gotowe komunikaty
 - zestaw Q&A,
 - scenariusz krok po kroku dla kadry kierowniczej
 - zestaw informacji dla pracowników
- Przygotuj menedżerów liniowych (briefing),
- Upewnij się, że technologia działa.



- **KOMUNIKUJ SZYBKO**, w dzisiejszym świecie informacje się rozprzestrzeniają bardzo szybko, więc działaj bez zbędnych opóźnień.
- **KOMUNIKUJ REGULARNIE**, szczególnie w przypadku dłużej trwającego kryzysu ważna jest regularność.
- **PISZ KRÓTKO**, kryzys to emocje, zrezygnuj z długich wstępów i wywodów, skup się na konkretach.
- **DBAJ O SPÓJNOŚĆ**, szczególnie w zespole menedżerskim. Brak spójności rodzi plotki, a te chaos i negatywne emocje wśród pracowników.
- **ODNOŚ SIĘ DO ŹRÓDEŁ OFICJALNYCH** przy kryzysach zewnętrznych, zalew fake newsów kładzie szczególny obowiązek na osoby odpowiedzialne za komunikację w firmie dbania o jakość przekazywanych informacji.
- **BĄDŹ W DIALOGU**, pamiętaj, że dobra komunikacja to minimum 50% słuchania i 50% mówienia, stąd komunikuj w odpowiedzi na pytania, a nie jako przekaz jednostronny.
- **BUDUJ PROSTE PRZEKAZY**, nie używaj zapożyczonych z innych języków słów, formułuj jasne przekazy, upewnij się, że ludzie rozumieją to, co do nich mówisz.

Każda sytuacja zmiany czy kryzysu jest z samej definicji sytuacją trudną. Jedno jest jednak pewne – kiedyś nastąpi. Dlatego też im lepiej przygotujemy się do tego jako organizacja, tym lepiej sobie poradzimy i unikniemy wielu błędów, jednocześnie utrzymując wizerunek wiarygodnego pracodawcy, któremu można zaufać.



Magdalena Siwińska
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM



Wakacyjny reset. Czy potrafisz odpocząć?



Szybko, szybko, szybko urlop już za dwa dni. Jeszcze ubezpieczenie, zakup nowej walizki, bieg po galerii w poszukiwaniu nowego stroju (przecież ten ostatni widzieli już wszyscy w ubiegłym sezonie). Przegląd samochodu kończy się za trzy dni. Umówiona wizyta u alergologa z synem, jutro termin, a i po drodze weźmiemy kota do weterynarza. Trzeba jeszcze kupić kremy z filtrem i spray na komary.

Parkuję samochód przez porzucenie, dzwoni koleżanka z pracy. Kompletnie zapomniałam! Płatnik wymaga aktualizacji, a pani z urzędu prosi o wyjaśnienie dokumentacji z praktykantem. Nie przekazałam tematu, mam za swoje, muszę sama się tym zająć. OK zrobię to zaraz po powrocie do domu. A i sprawa błędnego zamówienia... O rany zapomniałam o aptece! Wracamy.

Mam dość, w domu taki bałagan, musimy jeszcze posprzątać, przecież dziadkowie będą się opiekować domem. A tu jeszcze tyle niedokończonych spraw. Nie zdążyłam odpowiedzieć na ostatnie maile i zrobić kolejnej oferty. Może uda mi się na lotnisku, albo lepiej na miejscu nadrobię zaległości. Mąż pójdzie na basen z dziećmi, ja popracuję sobie w ciszy. O i może oddzwonię do klienta (miałam to zrobić przedwczoraj). A i Ela, powinnam już dawno wykonać ten telefon, znowu się obraziła...

Znasz to? Napięcie, stres, ciągłe myślenie o pracy? Rodzina marzy o wyjątkowych wakacjach, a Ty ciągle myślimi w pracy. Lista rzeczy do zrobienia rośnie, nie sposób wyłączyć myśli. Na miejscu też jakoś dziwnie, wszyscy napięci, nie ten hotel, nie taka pogoda, woda w morzu zimna. Nie potrafisz cieszyć się chwilą. Wysoko postawiona poprzeczka i duże oczekiwania powodują ciągłą frustrację i niezadowolenie. Nie tak miało być...

Tymczasem odpoczywanie jest czynnością prostą i przyjemną, jednak jak pokazują badania wiele ludzi nie potrafi w pełni odpocząć na urlopie.

Co zrobić, by tym razem było inaczej? Jak nauczyć się traktować odpoczynek jak wartość samą w sobie, a nie stratę czasu i pieniędzy?

Planuj, ale bez przesady

Zastanów się od czego musisz odpocząć? Czyje pragnienia zaspokoić? Dzieci, współmałżonka, a może znajomych? Czy potrafisz przez chwilę poczuć się egoistą? Zrobić dokładnie to, na co tym razem Ty masz ochotę?

Przygotuj otoczenie

Co najmniej dwa tygodnie przed urlopem komunikuj współpracownikom, że idziesz na urlop. Kończ zadania i nie rozpoczynaj nowych projektów. Proś o pomoc, deleguj i ucz samodzielności. Przyjdzie czas, że będziesz miał szansę na rewanż. Zaczniź zwalniać wcześniej, unikniesz napięcia i stresu. Codziennie po trochu, w stronę upragnionego resetu.

A jeśli zostajesz w domu? To najważniejsze, żebyś zmienił otoczenie. Zaplanuj ten czas, zrób listę przyjemnych rzeczy i wyjdź z domu. Jedź za miasto, odwiedź znajomych, idź do parku czy lasu. A może zafundujesz sobie samotny spacer z dala od ludzi?



Często odpoczynek w miejscu, w którym jesteśmy zaprogramowani do działania nie sprawdza się. No chyba, że jest to ulubiona sofa i film, ale to tylko w razie niepogody. Wiesz dobrze, że jeśli zaplanujesz sprzątanie lub remont, nie odpocznesz.

Urlop to najlepszy czas, by posłuchać siebie

Zastanów się od czego powinieneś odpocząć? Od ludzi, hałasu, komputera?

Największy błąd jaki popełniamy, to niewysłuchiwanie się w swoje potrzeby, podążanie za modą aktywnego wypoczynku. Fundowanie sobie kolejnej porcji bodźców, męczących imprez do późnych godzin nocnych po pracy pełnej napięcia, trudnych spraw, nierozwiązanych problemów, szumu informacyjnego, ilości kontaktów z ludźmi, itp.

Spędź urlop tak jak lubisz, z ludźmi, których lubisz. Nie trać tego ważnego czasu na tych, z którymi się męczysz i którzy Cię irytują.

Zadbaj o to, żeby nikt do Ciebie nie dzwonił na urlopie (koniecznie ściszyć telefon, zostaw w pokoju). Ludzie bardzo szybko uczą się przekraczania granic. Jeśli dasz im przyzwolenie, żeby dzwoniли z każdym szczegółem, będą to robić na pewno. Nie wysyłaj sprzecznych sygnałów, tzn. nie informuj współpracowników, że mogą zadzwonić z każdą sprawą, by potem się o to wściekać. Patrz i obserwuj, na plażach można spotkać wielu niewolników swojej pracy z laptopami i smartfonami. Nie chcesz tak prawda?

Ustaw plan minimum tzn. zmniejszaj oczekiwania

Pamiętaj, że Twoim głównym celem jest odpocząć. Niczego nie musisz. Wczoraj zwiedzałeś, a dziś Ci się nie chce? Pozwól sobie na to. Czy zaliczenie kolejnego szczytu jest Ci teraz niezbędne do szczęścia? Ciesz się chwilą i nie popadaj w obsesję aktywności. Urlop powinien oznaczać luz i nicnierobienie, to wielka umiejętność oderwania od codziennych obowiązków. Jak się okazuje, wcale nie jest to takie proste.

Jeśli ustawimy poprzeczkę zbyt wysoko, trudno będzie odpocząć. Odpoczynek nie musi być „profesjonalny”. Nie musisz zobaczyć wszystkich zabytków regionu, w którym przebywasz, przeczytać zaległych książek, biegać i pływać na czas, codziennie wszystko dokumentować na facebooku. Na urlopie nie musisz się rozwijać!

Zadaniowe podejście do wakacji jest domeną pracoholików. Największy niepokój budzi lęk związany z zatrzymaniem się, co rodzi poczucie wewnętrznej pustki, pokazuje prawdziwą wartość relacji z ludźmi, z którymi żyjemy.

Wyloguj mózg

Pamiętaj, że pierwsze dni urlopu są jak detoks – przenosimy się w zupełnie inną rzeczywistość. Zwykle potrzebujemy kilku dni na przystosowanie się do nowych warunków.

Nie umiesz się jeszcze wyłączyć? To normalne, warto mieć tego świadomość. Nic dziwnego, jeszcze wczoraj pędziłeś 200/godzinę, przy takiej prędkości droga hamowania musi być wydłużona. Daj sobie ten czas, odcinaj bodźce, skup się na sobie. To powód, dla którego urlop powinien trwać dłużej, w drugim tygodniu urlopu zaczynamy się wyłączać na dobre, poznajemy dokładnie miejsce i zaczynamy odczuwać przyjemność z pobytu. To czas na relaks i regenerację – to właśnie wtedy odpoczywamy w pełnym tego słowa znaczeniu.

Wysypiaj się

Zdarza się, że przez pierwsze dni śpisz naprawdę długo. To znak że Twój organizm upomina się o swoje. Oddaj mu ten czas bez wyrzutów sumienia.

A jak się już wyśpisz, wstań któregoś dnia wcześniej, idź na spacer i zobacz wschód słońca. Naładuj akumulatory, napełnij płuca czystym powietrzem i obudź rodzinę pysznym śniadaniem.



Ruszaj się, biegaj, ćwicz

Warto wiedzieć, że zaledwie trzydziestominutowy trening wyzwala endorfiny (hormony szczęścia). Z naukowego punktu widzenia, to w jaki sposób aktywność fizyczna wpływa na mózg, jest jeszcze bardziej fascynujące od tego, w jaki sposób korzysta na tym ciało.

Nagroda jaką otrzymujemy od naszego mózgu za wylogowanie jest naprawdę duża. Po zakończeniu aktywności fizycznej, już w ciągu pierwszych kilkunastu minut popadamy w stan euforii i odprężenia (serotonina). Czujemy się dotlenieni i rześcy (noradrenalina) oraz ponadprzeciętnie zmotywowani do rozpoczęcia nowych aktywności (dopamina).

Pamiętasz to uczucie? Rusz się więc z leżaka i zamień kolejną porcję wakacyjnych lodów na spacer lub bieg, a poczujesz się naprawdę wyjątkowo.

Z pewnością jeśli nauczysz się dystansować od swojej pracy, lepiej i pełniej odpoczniesz.
A wypoczęty pracuje efektywniej.



Agnieszka Bednarska
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

Zintegrowany System Kwalifikacji odpowiada na potrzeby branży motoryzacyjnej

Aby awansować, uniknąć stagnacji zawodowej, czy też wykluczenia z rynku pracy, pracownicy powinni zdobywać nowe kwalifikacje, a pracodawcy poszukiwać kandydatów z zestawem umiejętności adekwatnych do prowadzonej działalności.

Przemysł 4.0 i postęp technologiczny nie tylko wyznaczają kierunki rozwoju w branży motoryzacyjnej, ale rewolucjonizują to jak żyjemy, uczymy się i pracujemy. Dają ogromne możliwości, ale wymagają od firm i ludzi zdolności do adaptacji, zwinnego zarządzania zasobami i stałym rozwojem zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.

Zintegrowany System Kwalifikacji opisuje, porządkuje i zbiera różne kwalifikacje w jednym, powszechnie dostępnym rejestrze – Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. ZSK określa także zasady i standardy potwierdzania funkcjonujących w nim kwalifikacji, co gwarantuje wysoką jakość certyfikatów zawodowych wydawanych w ramach systemu. ZSK daje możliwość wykorzystania Systemu w planowaniu kariery, rozwoju zawodowego pracownika, rozwoju struktur organizacyjnych firmy, kompetencji zespołów i znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy.

Firmy sygnalizują zapotrzebowanie na odpowiednio przygotowanych specjalistów oraz osoby z określonym zestawem kompetencji, których stale potrzeba na rynku pracy w branży motoryzacyjnej. Mega trendy, które zmieniają motoryzację, jak digitalizacja w całym łańcuchu produkcyjnym, elektromobilność, przemysł 4.0 i nowe technologie pojazdów autonomicznych, przynoszą fundamentalne zmiany w funkcjonowaniu całego przemysłu motoryzacyjnego. Motoryzacja stale ewoluje, więc z pomocą przychodzi Zintegrowany System Kwalifikacji, który pozwala na projektowanie, opisywanie i włączanie innowacyjnych oraz potrzebnych społecznie kwalifikacji do Systemu.

Nowe kwalifikacje to klucz do sukcesu

Zdobyty za młodu zawód, nie pozwala już na spokojną pracę aż do emerytury. Rynek pracy się zmienia, a wraz z nim oczekiwania i potrzeby pracodawców. Konieczne jest stałe podnoszenie kwalifikacji, które zdobyliśmy w procesie edukacji formalnej. Zmiany technologiczne w branży, oczekiwania i wymagania rynku pracy, wymuszają konieczność dokończania się we własnym zakresie, rozwoju kompetencji, zdobywania wiedzy i umiejętności potrzebnych na konkretnych stanowiskach pracy.

Wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne zdobywamy w różnych miejscach: w szkole, na studiach, w pracy, na kursach i ucząc się samodzielnie w domu. Wiedzę i umiejętności zdobyte w edukacji formalnej i pozaformalnej, potwierdzają świadectwa szkolne, dyplomy magistra czy inżyniera oraz certyfikaty i zaświadczenia o udziale w kursie, czy szkoleniu. Jednak niektórych poszukiwanych na rynku pracy umiejętności, które posiadamy, nie można było do tej pory potwierdzić żadnym dokumentem. Są to, kompetencje, które zdobyliśmy dzięki własnej pracy, rozwijaniu pasji, doświadczeniu, zdobywaniu wiedzy z książek i Internetu. Teraz będzie inaczej, bo z pomocą przychodzą rozwiązania zastosowane w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Innowacyjność Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji polega przede wszystkim na tym, że możemy formalnie potwierdzić swoje umiejętności, doświadczenie zawodowe czy samodzielne uzupełnianie wiedzy z danego zakresu poprzez proces walidacji i certyfikacji w ramach ZSK i zdobyć dzięki temu potrzebną nam kwalifikację rynkową.

Pełna lista kwalifikacji funkcjonujących w ramach ZSK jest dostępna w publicznej bazie danych – [Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji](#). Opisane w nim kwalifikacje podpowiedzą, jaki zakres wiedzy i umiejętności musi posiadać osoba, która chce potwierdzić swoje kompetencje lub czego pracodawca może oczekiwać od kandydatów na pracowników w swojej firmie.



Europejskie wzorce

Wprowadzenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce inspirowane jest podobnymi rozwiązaniami, które od lat z powodzeniem funkcjonują w Europie i na świecie, kształtując tamtejsze rynki pracy. Większość krajów Unii Europejskiej ma własne systemy kwalifikacji, które mają bezpośrednie przełożenie na Europejską Ramę Kwalifikacji (ERK).



Umożliwia to łatwe porównanie kwalifikacji zdobytej w Polsce z kwalifikacją zdobytą i potrzebną np. w Niemczech. Dzięki temu, pracownikom łatwiej przekonać zagranicznego pracodawcę o swoich kompetencjach, a firmom udowodnić, że mają odpowiednie zaplecze kompetencyjne, aby podjąć się wykonania np. dochodowego zlecenia dla zagranicznego kontrahenta.

Symbol wiarygodności i jakości

Wszystkie włączone do ZSK kwalifikacje mają nadany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), który odzwierciedla m.in. złożoność umiejętności nabytych w ramach danej kwalifikacji oraz poziom samodzielności osoby w danym zakresie kompetencji zawodowych. Symbol Polskiej Ramy Kwalifikacji umieszczany na dyplomach, świadectwach i certyfikatach pozwala konkretnie określić, co potrafi jego posiadacz. Takie rozwiązanie jest powszechnie akceptowanym symbolem jakości, ponieważ ma czytelne odniesienie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Jest to niezwykle użyteczny sposób potwierdzenia kompetencji, zarówno dla osób szukających pracy w branży motoryzacyjnej, starających się o awans pracowników, jak i prowadzących rekrutację działów HR. Takie rozwiązanie systemowe, które ma na celu podnoszenie poziomu kapitału ludzkiego w Polsce, wprowadza jednolite standardy sprawdzania i porównywania kwalifikacji pracowników w kraju, w Europie i na świecie.

Rozwój branży motoryzacyjnej w szerokiej perspektywie

Zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje rynkowe i nowoczesne kompetencje pracownika, stają się nieodłącznym elementem działalności firm w branży motoryzacyjnej, ponieważ warunkują sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstw w zmieniającej się rzeczywistości.

Potrzeby rynku pracy dotyczące branży motoryzacyjnej mogą znaleźć odzwierciedlenie w ZSK. Aby włączyć się w aktywne tworzenie Systemu, wystarczy skontaktować się z doradcami regionalnymi ds. ZSK z Instytutu Badań Edukacyjnych, których znajdziemy w każdym województwie. Kolejnym krokiem będzie analiza zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe z branży i skorzystanie z porady, jak włączyć do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na własny wniosek, nowe, innowacyjne i potrzebne kwalifikacje branżowe. Podmiotem opisującym i wnioskującym o włączenie nowej kwalifikacji rynkowej może być każdy zakład produkcyjny, firma szkoleniowa, organizacja przedsiębiorców z danej branży itp., pod warunkiem, że prowadzi działalność gospodarczą. Dzięki temu kwalifikacje funkcjonujące w ZSK będą ściślej powiązane z potrzebami przedsiębiorstw, w tym branży motoryzacyjnej oraz posłużą uzupełnianiu luk kompetencyjnych w danym sektorze.

Podmiot zainteresowany opisem i włączeniem kwalifikacji rynkowej z branży, może również starać się o uprawnienia do nadawania kwalifikacji, czyli o uzyskanie statusu instytucji certyfikującej. Tworzenie nowych standardów, jakości i kwalifikacji rynkowych stwarza wiele możliwości dla firmy, która stanie się prekursorem zmian w branży motoryzacyjnej. To szansa dla przedsiębiorstwa na otwarcie nowej drogi rozwoju. Istnieje możliwość rozwijania zapisów Polskiej Ramy Kwalifikacji w taki sposób, aby uwzględniały specyfikę danej branży. Służą do tego Sektorowe Ramy Kwalifikacji (SRK), które są uszczegółowieniem Polskiej Ramy Kwalifikacji i z założenia mają pomóc w zidentyfikowaniu oraz uzupełnieniu luk kompetencyjnych w danym sektorze. Wkrótce ukaże się Sektorowa Rama Kwalifikacji w branży motoryzacyjnej, która pomoże pracodawcom w analizie struktury organizacyjnej firmy, kompetencji zespołów, czy budowaniu ścieżek rozwoju pracownika w sektorze motoryzacyjnym.

Korzyści dla branży motoryzacyjnej

Zintegrowany System Kwalifikacji powstaje w odpowiedzi na wyraźne zapotrzebowanie rynku pracy i przynosi wiele korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom.

Rozwiązania wprowadzane przez Zintegrowany System Kwalifikacji:

- ułatwiają ocenę kompetencji kandydatów do pracy i zmniejszają ryzyko kosztownych procesów rekrutacji;
- dają możliwość tworzenia nowych kwalifikacji „szytych na miarę”, czyli ściśle dostosowanych do potrzeb pracodawcy i lokalnego rynku pracy;
- stanowią pomoc w doskonaleniu systemu awansowania i wynagradzania, a także w trafnym doborze szkoleń dla pracowników i zaplanowaniu ścieżki kariery;
- zwiększają konkurencyjność firmy w postępowaniach przetargowych w kraju i za granicą, dzięki wykwalifikowanej kadrze posiadającej certyfikaty z symbolem PRK;
- ułatwiają znalezienie odpowiednich pracowników, pomagają w analizie struktury organizacyjnej firmy i kompetencji zespołów;
- pozwalają na tworzenie nowych, innowacyjnych i potrzebnych w branży motoryzacyjnej kwalifikacji rynkowych;
- wyznaczają nowe kierunki kształcenia kadr w sektorze oraz pokazują trendy w motoryzacji, a także uzupełniają luki kompetencyjne.

Zainteresowane firmy z branży motoryzacyjnej zachęcam do poszerzenia wiedzy na temat funkcjonowania i możliwości, jakie daje Zintegrowany System Kwalifikacji. Można to zrobić poprzez udział w seminariach informacyjnych, spotkaniach roboczych, indywidualnych i grupowych, osobistych i online z doradcami regionalnymi oraz pracownikami Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie. Więcej informacji znajdą Państwo na stronie internetowej www.kwalifikacje.edu.pl oraz kontaktując się z autorką artykułu: Iwoną Caputą, tel. 573 444 586, e-mail: i.caputa@ibe.edu.pl lub Agnieszką Wojtal, tel. 573 444 587, e-mail: a.wojtal@ibe.edu.pl



Iwona Caputa

**Doradca regionalny ds. Zintegrowanego
Systemu Kwalifikacji
Województwo opolskie
Instytut Badań Edukacyjnych**

Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing przy Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej SA zaprasza do udziału w warsztatach poświęconych procesowi transformacji cyfrowej przedsiębiorstw. Warsztaty organizowane są online. Spotkania skierowane są do kadry kierowniczej oraz do pracowników na stanowiskach kierowniczych i specjalistów odpowiedzialnych za systemy produkcji i systemy informatyczne. Każdy z warsztatów rozpoczniemy prezentacją przykładowych wdrożeń związanych z automatyzacją produkcji i integracją systemów informatycznych w firmach przemysłowych. Następnie będzie czas na dyskusję i poruszenie kwestii istotnych dla Państwa firmy.

Korzyści

Przegląd dostępnych rozwiązań w zakresie automatyzacji produkcji i integracji systemów informatycznych
Niezobowiązujące spotkanie z szerszą grupą dostawców technologii przemysłu 4.0, którzy pokażą dobre praktyki
Poznanie najważniejszych etapów procesu transformacji cyfrowej firmy

22.09.2020

Automatyzacja i robotyzacja procesów wytwarzania

- 09.00: Powitanie
- 09.05: Prezentacja otwierająca - transformacja cyfrowa, opcja czy konieczność?
- 09.20: Cyfrowa transformacja dla liderów produkcji - wskaźniki KPI, skuteczne i efektywne podejmowania kluczowych decyzji, ASTOR Sp. z o.o.
- 09.35: Jak osiągnąć udaną konwergencję sieci IO/OT, PF Electronic Sp. z o.o.
- 09.50: Platforma IoT oraz rozszerzona rzeczywistość – Industry 4.0 w praktyce, Rockwell Automation Sp. z o.o.
- 10.05: Wirtualne projektowanie linii produkcyjnych - pierwszy krok w kierunku automatyzacji, AIUT Sp. z o.o.
- 10.20: Nowe oblicze utrzymania i obsługi linii produkcyjnych w czasie COVID-19: zaawansowana diagnostyka, zdalny monitoring i rozszerzona rzeczywistość, Mitsubishi Electric Europe B.V. Oddział w Polsce
- 10.35: Przygotowanie kompetencji technicznych w dobie czwartej rewolucji przemysłowej, EMT-Systems Sp. z o.o.
- 10.50: Pytania i odpowiedzi
- 11.30: Zakończenie

06.10.2020

Automatyzacja logistyki wewnętrznej

- 09.00: Powitanie
- 09.05: Prezentacja otwierająca - transformacja cyfrowa, opcja czy konieczność?
- 09.20: Studium przypadku AGV, Omron Electronics Sp. z o.o.
- 09.35: Zautomatyzowana logistyka - integracja AGV z linią produkcyjną, AIUT Sp. z o.o.
- 09.50: Nowoczesne, zoptymalizowane rozwiązania handlingowe Festo w systemach logistyki wewnętrznej i linii produkcyjnych, FESTO Sp. z o.o.
- 10.05: Softwerowe oblicze logistyki wewnętrznej, ASTOR Sp. z o.o.
- 10.20: Pytania i odpowiedzi
- 11.00: Zakończenie

29.09.2020

Automatyzacja procesów zarządzania, zarządzanie zbiorami danych

- 09.00: Powitanie
- 09.05: Prezentacja otwierająca - transformacja cyfrowa, opcja czy konieczność?
- 09.20: Wykorzystanie uczenia maszynowego bezpośrednio na hali produkcyjnej, Festo Sp. z o.o.
- 09.35: Akwizycja danych w procesie zarządzania, Amister Sp. z o.o.
- 09.50: System sterowania a tworzenie wartości w erze cyfryzacji, Omron Electronics Sp. z o.o.
- 10.05: Czy brygadziści i kierownicy mogą mieć więcej czasu na zarządzanie produkcją? - Automatyczne planowanie czasu pracy, eq system Sp. z o.o.
- 10.20: Pozyskiwanie i interpretacja danych z maszyn, ifm electronic Sp. z o.o.
- 10.35: Przemysłowa platforma danych i aplikacje – skuteczne, wszechstronne i bezpieczne narzędzie do zarządzania produkcją, Mitsubishi Electric Europe B.V. Oddział w Polsce
- 10.50: Pytania i odpowiedzi
- 11.30: Zakończenie

13.10.2020

Cyberbezpieczeństwo

- 09.00: Powitanie
- 09.05: Prezentacja otwierająca - transformacja cyfrowa, opcja czy konieczność?
- 09.20: Cyberbezpieczeństwo - bezpieczna i wydajna infrastruktura sieciowa, Rockwell Automation Sp. z o.o.
- 09.35: IDS w przemysłowych systemach SCADA jako najważniejszy element cyberbezpieczeństwa oraz bezpieczne sieci przemysłowe, TEKNISKA POLSKA Przemysłowe Systemy Transmisji Danych Sp. z o.o.
- 09.50: Wyzwania związane z cyberbezpieczeństwem w produkcji dyskretniej, PF Electronic Sp. z o.o.
- 10.05: Techniczne aspekty audytu bezpieczeństwa systemów IT + Security Operation Center, COIG SA
- 10.20: Kompleksowe rozwiązanie cyberbezpieczeństwa dla systemów IoT, Cyberus Labs Sp. z o.o.
- 10.35: CyberX - pasywne monitorowanie bezpieczeństwa i operacyjności sieci przemysłowych, ASTOR Sp. z o.o.
- 10.50: Pytania i odpowiedzi
- 11.30: Zakończenie

Proszę o potwierdzenie chęci nieodpłatnego udziału w warsztatach na adres: przemysl40@silesia-automotive.pl

W razie pytań, proszę o kontakt telefoniczny: 503 73 14 58

1 link do wszystkich spotkań

<https://www.gotomeet.me/LukPalmen>

Do zobaczenia

Luk Palmen

Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji klastra SA&AM

Kalendarz Klastra SA&AM

WARSZTATY KLASTRA SA&AM

Data	Nazwa wydarzenia	Opis wydarzenia	Miejsce
3 wrzesień 2020	Warsztat HR Klastra SA&AM	Spotkanie grupy tematycznej HR Klastra SA&AM: Komunikowanie trudnych decyzji – jak zachować wizerunek wiarygodnego pracodawcy	CKW Strefart, ul. Fabryczna 2, Tychy
10 wrzesień 2020	Warsztat Klastra SA&AM: „Oprogramowanie PFMEA / DFMEA”	Spotkanie wymiany dobrych praktyk w zakresie zautomatyzowanego systemu FMEA na przykładzie Boryszew S.A. Oddział MAFLOW w Tychach	Spotkanie Online
15 wrzesień 2020	Warsztat Klastra SA&AM: „Inwestycje a pozwolenia i prawa emisyjne”	Webinarium, jak nie zablokować kolejnej inwestycji? Inwestycje a pozwolenia i prawa emisyjne.	Spotkanie Online
16 wrzesień 2020	Warsztat Klastra SA&AM Grupa tematyczne „Przemysł 4.0”.	Demonstracja technologii firm: ifm electronic i OMRON: „Smart Observer” inteligentne interfejsy, inteligentne coboty z wizją, elastyczne systemy podania.	OMRON i ShowTruck ifm, ul. Fabryczna 2, Tychy
17 wrzesień 2020	Zgromadzenie Członków Klastra SA&AM 2020	Coroczne spotkanie Członków Klastra SA&AM. Podsumowanie zrealizowanych działań i planów na kolejny okres oraz networking w gronie członków Klastra SA&AM. W części oficjalnej wystąpienia przedstawicieli firmy FCA Poland i Opel Manufacturing Poland nt. przyszłości branży motoryzacyjnej.	Hotel NOVOTEL, Katowice, ul. Roździeńskiego 16
21 wrzesień 2020	Wydarzenie branżowe „Elektromobilność w Polsce”	Webinarium z cyklu „Road to International Automotive Business Meeting 2020” organizowany przez Włoską Izbę Handlowo Przemysłową w Polsce, Katowicką SSE i Klastr SA&AM przy udziale Stowarzyszenia PSPA w tematyce elektromobilności w Polsce.	Spotkanie Online
24 wrzesień 2020	Efektywny Lider	Zamknięty cykl szkoleń dla kadry kierowniczej firm zrzeszonych w Kłastrze SA&AM	CKW Strefart, ul. Fabryczna 2, Tychy
25 wrzesień 2020	HR Breakfast Klastra SA&AM	Spotkanie wymiany dobrych praktyk grupy tematycznej HR – „Well-being”. Gospodarzem spotkania jest ESTRA Automotive Systems Poland Sp. z o.o.	Ul. Macieja Wilczka 1 Zabrze
8 październik 2020	Warsztat Klastra SA&AM	Spotkanie grupy tematycznej HR Klastra SA&AM	CKW Strefart, ul. Fabryczna 2, Tychy
20 październik 2020	International Automotive Business Meeting „Elektromobilność i Pojazdy Autonomiczne”	Coroczne wydarzenie branżowe, konferencja i spotkania B2B - International Automotive Business Meeting Online „Elektromobilność i Pojazdy Autonomiczne”	Spotkanie Online
29 październik 2020	Efektywny Lider	Zamknięty cykl szkoleń dla kadry kierowniczej firm zrzeszonych w Kłastrze SA&AM	CKW Strefart, ul. Fabryczna 2, Tychy



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

