

NEWSLETTER

KLASTRA SILESIA AUTOMOTIVE & ADVANCED MANUFACTURING

10 lat
KLASTRA SA&AM

W NUMERZE:

- Wywiady z zespołem Klastra na 10 urodziny
- Projekt „Nowa praca z KSSE”
- O czym musisz wiedzieć importując maszyny spoza Unii Europejskiej?
- Wymagania homologacji wraz z testami CoP a zależność od PPAP/PPA i rekwalifikacji
- Dostępność elastycznego zatrudnienia środkiem zaradczym w dobie pandemii covid-19
- Design thinking w projektach HR



SPIS TREŚCI



1. Wprowadzenie

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

2. Wywiad z Prezesem KSSE dr Januszem Michałkiem.....str. 3-4

3. 10 lat Klastra - wywiady z zespołem.....str. 5-14

4. Oś czasu czyli historia Klastra w pigułcestr. 15-16

5. Projekt „Nowa praca z KSSE”

Anna Kopka, Menedżer ds. projektów kluczowych;

Agnieszka Glińska, Menedżer ds. projektów.str. 17-19

6. Wymagania homologacji wraz z testami CoP a zależność od PPAP/PPA i rekwalifikacji w przemyśle motoryzacyjnym

Hubert Prochera, Konsultant w Team Prevent Poland Sp. z o.o.str. 21-23

7. Design thinking w praktyce HR

Magdalena Siwińska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AMstr. 24-26

8. O czym musisz wiedzieć importując maszyny spoza Unii Europejskiej?

Angelika Ciecierska, Stanisław Hodur, www.ocena-ryzyka.plstr. 27-30

9. Dostępność elastycznego zatrudnienia środkiem zaradczym w dobie pandemii covid-19

Rozmowa z panem Dariuszem Grzegorzczakiem, członkiem zarządu SQD ALLIANCE str. 31-33

10. HR buduje przyszłość pracy swoich firm. Wyzwania na rok 2021

Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 34-35



Szanowni Państwo, Członkowie Klastra,

nasza wspólna inicjatywa, Klaster SA&AM, obchodzi w dniu dzisiejszym (17/02/2021) swoje 10-te urodziny.

Z tej okazji, chciałem Państwu pogratulować. Pogratulować tego, że wspólnym wysiłkiem, wkładem i zaangażowaniem, stworzyliśmy silną platformę współpracy dla rozwoju przemysłu motoryzacyjnego na Śląsku. Dzisiaj, Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing jest ważnym elementem śląskiego ekosystemu gospodarczego.

Dziękuję Państwu za zaangażowanie, za to, że jesteście otwarci na naszą wspólną inicjatywę klastrową, że dzielicie się swoją wiedzą i doświadczeniem. Za to, że uczestniczycie w wymianie dobrych praktyk, zgłaszacie swoje problemy i potrzeby. Dziękuję wszystkim, którzy uczestniczą aktywnie w działaniach klastra, włączają się w dedykowane inicjatywy, są aktywni w organach Klastra, takich jak Rada Programowa.

Sukcesu naszej inicjatywy klastrowej nie byłoby bez zaangażowanego koordynatora, Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Dziękuję Zarządowi KSSE, na czele z Panem Prezesem Zarządu dr Januszem Michałkiem oraz całemu zespołowi KSSE zaangażowanemu w działania Klastra SA&AM.

Z okazji 10 urodzin Klastra SA&AM, życzę Państwu, aby działalność w ramach naszego Klastra przynosiła Waszym organizacjom wymierne korzyści, budowała nowe relacje biznesowe, podnosiła kompetencje waszych pracowników i była źródłem inspiracji do rozwoju waszych przedsiębiorstw.



Łukasz Górecki
Manager Klastra SA&AM

Wywiad z Prezesem KSSE



dr Janusz Michałek
Prezes Katowickiej SSE S.A.

Przewodniczący
Rady Programowej Klastra SA&AM

Panie Prezesie, Katowicka SSE jest od początku koordynatorem Klastra SA&AM, jaka jest rola tej inicjatywy w działalności Katowickiej SSE?

Nasze dziecko, Klaster SA&AM, uważamy za jedno z najważniejszych działań Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Dzięki tej śląskiej platformie współpracy stworzonej dla przemysłu motoryzacyjnego, ponad 100 najważniejszych inwestorów motoryzacyjnych w tym regionie może się regularnie spotykać, wymieniać wiedzę i doświadczeniami, wspólnie rozwiązywać problemy. Dlatego Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing jest takim ważnym elementem wsparcia, zarówno tych inwestorów, których już mamy, ale jest również magnesem do przyciągania kolejnych, którym pokazujemy, jak współpracują firmy na Śląsku, jak wspólnie rozwijają swoje kompetencje i podnoszą konkurencyjność, właśnie dzięki wspólnym działaniom w ramach śląskiego motoryzacyjnego Klastra.

Przez ostatnie lata Klaster SA&AM bardzo się rozwinął, dołączył do grona Krajowych Klastrow Kluczowych, w ubiegłym roku uzyskał kolejny szczebel europejskiego certyfikatu zarządzania. Jak Pan Prezes widzi dalszy rozwój Klastra SA&AM?

Tak, tym bardziej cieszy mnie, że ta inicjatywa rozwija tak się dynamicznie. Klaster SA&AM jest dzisiaj Krajowym Klastrem Kluczowym, czyli jednym z 15 najlepszych klastrow w Polsce i jest to zasługa ciężkiej pracy i systematycznego budowania zaufania oraz wdrażania działań w odpowiedzi na potrzeby firm. Ale to nie tylko działania skierowane na nowe usługi, których jest coraz więcej, ale także działania skierowane na doskonalenie naszej inicjatywy na przykład w kierunku jakości zarządzania klastrem. To nas cieszy, że rozwijamy się również jako koordynator klastra. Pod koniec ubiegłego roku uzyskaliśmy kolejny, już srebrny europejski certyfikat jakości zarządzania klastrem i życzę całemu zespołowi, aby jak najszybciej dołączył do tej elitarnej grupy europejskich klastrow z certyfikatem GOLD.

Przemysł motoryzacyjny dominuje w KSSE, jak Pana zdaniem, rewolucja w branży motoryzacyjnej wpłynie na kolejne inwestycje w strefie?

Rok 2020 był rokiem wyjątkowym dla nas, nie tylko ze względu na pandemię, ale również dlatego, że pomimo trudnej sytuacji, zaskoczyło nas duże zainteresowanie ze strony nowych inwestorów. Wśród nowych firm mamy dużo projektów w branży elektromobilności.

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna staje się w pewien sposób, takim hubem elektromobilności. SK Innovation, niedawna decyzja Grupy FCA czy nowe samochody elektryczne, i dla nas też podwójna, czy potrójna radość - bo przecież Izera - polski samochód elektryczny, który również będzie powstawał w Katowickiej SSE. To wielkie wyzwanie nie tylko dla nas, ale i ogromna szansa dla członków naszego Klastra. Myślę, że ten napływ nowych firm, producentów motoryzacyjnych z obszaru elektromobilności rozwinie potencjał Klastra SA&AM i przyniesie wiele korzyści dla wszystkich klastrowiczów. To szansa na rozwój Klastra SA&AM w kierunku rozwoju pojazdów autonomicznych i elektromobilności, bo przecież wiemy, że to jest przyszłość motoryzacji.

Czego Pan Prezes życzy Członkom Klastra z okazji 10 urodzin?

Urodziny to taki piękny czas i życzę wszystkim Członkom Klastra żebyśmy, nie tylko w tym roku, w którym celebруем tę piękną rocznicę, ale również w kolejnych latach zaskakiwali Państwa nowymi ciekawymi pomysłami, a mamy kilka takich niespodzianek zaplanowanych już w tym roku. Życzę Państwu, aby działalność w ramach Klastra pomogła Państwu rozwijać nie tylko własne indywidualne kompetencje, ale także kompetencje Waszych przedsiębiorstw, bo przecież dzięki Państwu, Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna jest najlepszą strefą nie tylko w Polsce, ale również w Europie i drugą na świecie. To dzięki Państwu i za to serdecznie dziękujemy.



10 lat Klastra - wywiad z zespołem



Łukasz Górecki
Manager Klastra SA&AM

Łukasz, jesteś managerem SA&AM od 2017 roku. Co stanowi największe wyzwanie i daje satysfakcję w pracy managera Klastra?

Od ponad 15 lat jestem związany zawodowo z KSSE. Zajmowałem się obsługą inwestorów, projektami infrastrukturalnymi związanymi z przygotowaniem terenów „strefy” pod nowe inwestycje, byłem też odpowiedzialny za rewitalizację budynku dzisiejszej siedziby podstrefy Sosnowiecko-Dąbrowskiej Katowickiej SSE. Poprowadzenie Klastra SA&AM, zaproponowano mi pod koniec roku 2017 i nie ukrywam, że było to dla mnie wyróżnienie i zupełnie nowe wyzwanie.

Plan był ambitny i wielokierunkowy. Po pierwsze chciałem, aby o Kłastrze SA&AM dowiedział się „cały świat”, bo realizowane tu były ważne inicjatywy, ale w dość wąskim i hermetycznym gronie. Wiele, także lokalnych instytucji, nie wiedziało o potencjale działającego na Śląsku klastra motoryzacyjnego. Odświeżyliśmy więc stronę internetową i wdrożyliśmy nowe kanały komunikacji jak Facebook i LinkedIn oraz rozpoczęliśmy publikację magazynu Klastra, który ukazuje się teraz regularnie co dwa miesiące i dociera nie tylko do członków klastra. Otworzyliśmy się również na współpracę z innymi klastrami i organizacjami branżowymi. Dzięki temu, Klaster SA&AM jest dzisiaj rozpoznawalną instytucją śląskiego ekosystemu gospodarczego, uczestnicząc i współtworząc z partnerami kilkanaście wydarzeń branżowych rocznie.

Po drugie, zależało mi, aby kontynuować te działania, które sprawdziły się w Kłastrze przez ostatnie lata ale równocześnie sukcesywnie rozwijać Klaster i jego ofertę, tak aby każdy z członków znalazł obszar działań dopasowanych do swoich potrzeb. Na przykład w ramach grupy HR Klastra, oprócz warsztatów, które odbywają się teraz regularnie raz w miesiącu, uruchomiliśmy „śniadania HR” czyli spotkania wymiany dobrych praktyk dla HR-owców i dedykowane szkolenia, jak Efektywny Lider, gdzie to członkowie klastra wypracowują tematykę, realizowanych później, modułów szkoleniowych. Podobnie rozwinęliśmy ofertę obszaru Innowacje i Kooperacje, gdzie powstają kolejne warsztatowe grupy tematyczne w odpowiedzi na potrzeby członków, na przykład grupa tematyczna BHP ds. COVID-19, będąca odpowiedzią na sytuację związaną z wybuchem pandemii COVID-19, czy grupa „ds. Czystości Technicznej”, gdzie wypracowaliśmy wspólnie program podyplomowych studiów wdrożonych na Politechnice Śląskiej. Zainicjowaliśmy również pomysł na wspólne uczestnictwo członków Klastra w branżowych targach oraz nowe inicjatywy z grupą dostawców w kierunku wspierania transformacji cyfrowej, takich jak na przykład „Akademia Transformacji Cyfrowej”.

W ramach podejmowania całkowie nowych wyzwań, zarejestrowaliśmy Klaster na europejskiej platformie klastrów. W konsekwencji tego działania, temat otwarcia Klastra na współpracę międzynarodową potoczył się już błyskawicznie. Pierwszy projekt w europejskim konsorcjum klastrów, kolejne kilka zaproszeń do współpracy i kolejne wygrane projekty. Dzisiaj Klaster SA&AM jest ważnym ogniwem europejskiej sieci klastrów motoryzacyjnych (EACN), z dobrymi kontaktami z ponad 20 klastrami europejskimi. Liczę, że owoce tej współpracy będziemy zbierać w najbliższych latach rozwijając działania internacjonalizacji skierowane głównie do grupy MŚP naszego Klastra.

Jednym z najważniejszych zadań postawionych przede mną, jako managerem Klastra, było uzyskanie dla SA&AM statusu Krajowego Klastra Kluczowego. Wyzwanie było duże, bo oczekiwania od kandydatów na Krajowy Klaster Kluczowy nie koniecznie wpisywały się w specyfikę naszej inicjatywy, ale udało się. Od 2019 roku nasz Klaster jest w gronie 15 najlepszych polskich klastrów i otwiera to, dla naszej inicjatywy, drogę do nowych możliwości. Właśnie teraz jesteśmy na finiszu przygotowania aplikacji do programu ogłoszonego właśnie dla Krajowych Klastrów Kluczowych. To niewątpliwie szansa na pozyskanie dodatkowych środków na realizację kolejnych wyzwań i okazja na pozyskanie nowych doświadczeń.

Osobiście cieszy mnie fakt, że w ciągu tych trzech lat nasz klaster urósł o ponad 50%. Średniorocznie dołącza do nas około 20 podmiotów i dla mnie jest to dowód na to, że robimy dobra robotę. Rozbudowaliśmy także nasz zespół. Dzisiaj oprócz Luka, który jest w Klastrze SA&AM od samego początku i jest dla zespołu dużym wsparciem merytorycznym, jest Agnieszka i Magda, które opiekują się tematami HR-owymi i których warsztaty cieszą się dużym zainteresowaniem, Ewa, która rozwija naszą aktywność międzynarodową i właśnie przygotowuje aplikację do kolejnego projektu w międzynarodowym konsorcjum, Monika, która angażuje firmy we współpracę ze sferą edukacji i Magda, której zadaniem jest budowanie wizerunku naszej klastrowej inicjatywy, promocja, marketing i wsparcie administracyjne.

Odpowiadając na postawione na początku pytanie, czy praca Managera Klastra przynosi satysfakcję, oczywiście tak. Udało mi się zaangażować kompetentny i komplementarny zespół do zarządzania działaniami Klastra i sukcesywnie rozwijamy nasze kompetencje w zarządzaniu klastrem, czego dowodem jest kolejny stopień, (drugi w okresie ostatnich trzech lat) europejskiego certyfikatu zarządzania klastrem SILVER LABEL ESCA. Jako zespół mamy sprecyzowane i ambitne plany na kolejne kilka lat i duże prawdopodobieństwo, że uda się te plany zrealizować. Cel jest jasny - wspierać firmy w budowaniu przewag konkurencyjnych, tworzyć możliwości do budowania relacji i budować potencjał naszego regionu pod nowe inwestycje w branży automotive.

Wyzwaniem, przed którym stoję osobiście to zaangażowanie w działalność klastra tej grupy członków, którzy są jeszcze mało aktywni. Niestety czas pandemii ograniczył dość znacznie możliwość bezpośredniego spotkania się z firmami, ale mam nadzieję, że szybko wrócimy do normalności, ponieważ są w Klastrze firmy, których nie miałem jeszcze okazji odwiedzić, a bardzo na to liczę.

Dzisiaj, po ponad 3 latach od dnia kiedy zgodziłem się przyjąć funkcję Managera Klastra SA&AM, mogę z całą stanowczością powiedzieć, że nie żałuję tej decyzji. Praca dla Klastra SA&AM daje mi satysfakcję, stawia wiele wyzwań i uczy mnie nowych rzeczy każdego dnia. Dzięki zaangażowaniu moich koleżanek i kolegów z zespołu udaje się nam realizować większość tego co sobie zaplanujemy. Korzystając więc z okazji, proszę pozwolić, że podziękuję całemu zespołowi SA&AM za te ostatnie kilka lat współpracy, za ich zaangażowanie w pracę nad rozwojem naszej inicjatywy. Szczególnie dziękuję Prezesowi Katowickiej SSE, dr Januszowi Michałkowi, który obdarzył mnie dużym zaufaniem i daje mi dużo swobody w podejmowaniu decyzji o kierunkach działań i rozwoju klastra.



Pasja motoryzacyjna – wyłącznie służbowa, czy również prywatna?

Jak sięgam pamięcią, to od zawsze byłem fanem motoryzacji, i to się nie zmieniło do dzisiaj. Moją przygodę z motoryzacją zaczynałem jak większość osób z mojego rocznika, czyli od kultowego Fiata 126p. Miałem ich zresztą kilka w swojej historii. W całej swojej karierze kierowcy przesiadałem się kilkanaście razy na różne marki samochodów, miałem też kilka niegroźnych stłuczek, które nauczyły mnie, że na drodze nie wszystko zależy od nas. Uwielbiam wyścigi, kocham rajdy choć żałuję, bo nigdy nie miałem okazji spróbować tego sportu od właściwej strony, czyli wyścigowego lub rajdowego kierowcy. Cieszę się natomiast, że kilka lat temu udało mi się wrócić do młodzieńczej pasji. Zdałem wreszcie prawo jazdy na motocykl i teraz w każdej wolnej chwili, przy odpowiedniej pogodzie wsiadam na moje „dwa kółka” i muszę powiedzieć, że sprawia mi to niesamowitą frajdę.

Przyznaję też, że los sprawił mi miłą niespodziankę bo mam okazję pracować dla Klastra SA&AM i tym samym łączyć pasję do motoryzacji z pracą dla i z firmami, dzięki którym na drogi wyjeżdżają te piękne samochody i motocykle.



Luk Palmen Manager ds. Innowacji i Kooperacji SA&AM

Luk, jesteś w Klastrze jak ostatni Mohikanin, powiedz jak to się wszystko zaczęło z tym Klastrem SA&AM?

Idea wspierania współpracy między firmami w sektorze motoryzacyjnym kształtowała się na kanwie projektu realizowanego w latach 2005-2007 przez Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną, ówczesną Górnośląską Agencję Przekształceń Przedsiębiorstw oraz Regionalną Izbę Gospodarczą w Katowicach. Projekt miał na celu wzmacnianie współpracy w trzech branżach: turystyka w Beskidach, transport kolejowy i medycyna. Z tych sieci do dziś aktywny jest klaster MedSilesia koordynowany przez Górnośląską Agencję Przedsiębiorczości Rozwoju. Natomiast w ramach działań promujących współpracę w klastrach, zorganizowaliśmy w grudniu 2007 roku spotkanie informacyjne dla firm z sektora motoryzacyjnego na Śląsku. Był to moment, kiedy firmy zaczęły odczuwać negatywne skutki otwarcia europejskiego rynku pracy dla Polaków. Niektóre firmy odnotowały wśród pracowników produkcyjnych rotację w wysokości 15-18%. Przedstawiciele zagranicznych klastrów zaprezentowali swoje doświadczenia, ale uczestnicy tego spotkania nie byli przekonani czy taka współpraca jest im na rękę. Rozmowy z kierownictwem firm motoryzacyjnych w kolejnych tygodniach były mało optymistyczne i nie rokowały wielkiej nadziei na formalizację jakiegokolwiek formy współpracy. Katowicka SSE, firma InnoCo i firma Landster – każda z innej perspektywy – dostrzegły jednak potencjał i zdecydowały się na uruchomienie wspólnej inicjatywy pod nazwą „Centrum Silesia Automotive”. W ramach tej inicjatywy każda z organizacji asygnowała jedną osobę do zespołu. InnoCo miała się zajmować tematami technicznymi a Landster zarządzaniem zasobami ludzkimi. Na początku organizowaliśmy spotkania w małych grupach. W latach 2008-2010 doszło do światowego kryzysu finansowego. Amerykański przemysł motoryzacyjny stanął u progu bankructwa. Również europejski przemysł motoryzacyjny stał na glinianych nogach. W międzyczasie Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego realizował regionalny projekt skierowany do sektora motoryzacyjnego. Udało się nam stworzyć synergię działań skierowanych do firm, uczelni i jednostek naukowych. Coraz więcej firm było przekonanych, że warto się spotkać w kryzysie i wymieniać dobre praktyki oraz szukać wspólnych rozwiązań dla zidentyfikowanych problemów.

Na koniec 2010 roku pojawiły się głosy, że po trzech latach nieformalnej współpracy, czas najwyższy, aby sformalizować relacje w postaci klastra „Silesia Automotive”. Przez dłuższy czas liczba członków klastra wahała się wokół 50 organizacji. Większość z nich stanowiły firmy duże. Z tego powodu nie mogliśmy korzystać z programów wsparcia dla klastrów, w których wymogiem było między innymi posiadanie co najmniej 50% członków będących MŚP. Nie chcieliśmy sztucznie namawiać 40 MŚP do członkostwa tylko po to aby dostać wsparcie. Konsekwentnie organizowaliśmy warsztaty dotyczące rozwiązywania problemów, wymiany dobrych praktyk, czy też spotkania brokerskie, podczas których zespoły badawcze i dostawcy mogli przedstawiać potencjalnym klientom swoje oferty.

Wraz z upływem czasu dostawcy i integratorzy oferujący sprzęt techniczny, którzy byli zapraszani na warsztaty w roli ekspertów technicznych, zgłosili zainteresowania objęcia członkostwa w klastrze. Obserwując trendy związane z czwartą rewolucją przemysłową, zdecydowano na początku 2015 roku, aby formalnie rozszerzyć zakres działalności klastra. Pod nazwą „Silesia Automotive & Advanced Manufacturing” klastr przemawiał do wyobraźni coraz szerszej grupy zainteresowanych podmiotów. Do końca 2017 roku klastr był koordynowany przez konsorcjum trzech podmiotów. Jednak brak osobowości prawnej oraz struktura hybrydowa zespołu zarządzającego klastrem były powodem trudności spełnienia wymogów formalnych do konkursu na status Krajowego Klastra Kluczowego.



W związku z tym Katowicka SSE objęła pełną koordynację klastra i nominowała w jej strukturze nowego menedżera klastra. W 2019 roku klastr pozyskał certyfikat brązowy ESCA oraz status Krajowego Klastra Kluczowego a w 2020 roku certyfikat srebrny ESCA. Tym samym klastr wkroczył do nowej ligi, z nowymi wyzwaniem, aby w następnych latach stanąć na wysokości zadania wychodząc naprzeciw potrzeb i oczekiwań członków. Z pierwotnej grupy inicjatorów zostałem ja. Dlatego też chciałbym tą drogą podziękować Piotrowi Wojaczkowi, Jerzemu Łojkowi, Katarzynie Konarskiej-Błaszczyk i Tomaszowi Błaszczyk za odwagę i wytrwałość w pierwszych latach oraz za wieloletnią współpracę w ramach zespołu zarządzającego klastrem.

Luk, jako Manager ds. Innowacji i Kooperacji masz kontakt z firmami na co dzień. Co jest kluczem do współpracy pomiędzy firmami w klastrze?

Podczas rozmów z potencjalnymi członkami klastra pojawiło się w ostatnich latach pytanie: „Co ten klastr może mi dać?”. Ja na to: „Tyle masz, ile dasz”. Innymi słowy, w relacjach chodzi o budowanie zaufania i zasłużenie na otrzymanie go od innych. Przez wiele dekad kapitał społeczny w Polsce był na niskim poziomie. Pojęcie „niezobowiązujące udzielanie się” znajdowało się w szufladzie ze stemplem „frajer” czy „naiwniak”. Ciągłe w niektórych kręgach trudno jest uwierzyć, że konkurenci w określonych sprawach mogą sobie nawzajem pomagać. Że zniknięcie jednego konkurenta na rynku krajowym niekoniecznie oznacza, że ten kawałek rynkowego tortu jest od razu do przyjęcia przez drugą firmę. I w związku z tym lepiej czekać, aż konkurent zatoni w problemach i zniknie. Kiedy prowadziliśmy w latach 2013-2017 badania wśród polskich małych i średnich firm związanych z motoryzacją, okazało się, że większość z nich dostarcza usługi dla trzech do pięciu klientów. W związku z tym, że i oczekiwania klientów były znane od lat i procesy technologiczne niezmiennie, firmy te nie widziały potrzeby włączenia się aktywnie w działania klastra. Niektóre firmy sygnalizowały również, że w perspektywie do 2020 roku przewidują odejście od sektora motoryzacyjnego z uwagi na rosnące wymogi i ryzyko finansowe. W latach 2014-2020 byliśmy również świadkami procesów konsolidacyjnych, zarówno na polskim rynku wśród małych i średnich firm, które nagle stały się firmami dużymi, jak i wśród korporacji międzynarodowych. Zespół zarządzający klastrem ciągle starał się dopasować do zmiennych warunków w sektorze. Spotkaliśmy się nieraz z sytuacją, w której po kilku latach dobrej współpracy z danym członkiem klastra po zmianie kierownictwa, nadchodziło chwilowe ochłodzenie relacji.



Widać było jak ważne jest nastawienie człowieka na współpracę i zdobywanie wiedzy poprzez właśnie współpracę z innymi. Wyzwaniem jest także dopasowanie się do specyfiki członków – to głównie oddziały koncernów międzynarodowych. Borykamy się z problemem realizacji wspólnych inicjatyw. Na przykład przychodzi do nas jedna firma, która przedstawia temat i propozycję wypracowania z innymi firmami wspólnego rozwiązania. Różni zainteresowania wśród innych firm, organizujemy spotkanie, omawiamy temat i ustalamy plan działań. Następnie każdy z uczestników wraca do swoich firm i musi uzyskać zgodę centrali na inicjowanie wspólnej inicjatywy lokalnie. Jednak w 8 na 10 przypadków wraca informacja, że w danym temacie centrala będzie udzielać wytycznych w ramach grupy, a w związku z tym inicjatywa w klastrze zostanie przerwana. Są jednak pozytywne przykłady współpracy. Wstępne kontakty podczas spotkań przekładają się na trwalsze relacje biznesowe. Firmy zgłaszają inicjatywy rozwojowe a zainteresowane podmioty włączają się prezentując swój potencjał jako potencjalny dostawca czy partner.

Od kilku lat staramy się otwierać na współpracę międzynarodową. Ku naszemu zaskoczeniu w jednym z projektów, polskie firmy okazały się bardziej otwarte na realizację wspólnej inicjatywy z firmami zagranicznymi niż firmy francuskie czy hiszpańskie. Wśród dostawców i integratorów rozwiązań Przemysłu 4.0 udało nam się mimo pandemii nawiązać w 2020 roku współpracę w ramach inicjatywy „Akademia Transformacji Cyfrowej”.

Organizowaliśmy wspólnie kilka warsztatów online, przygotowaliśmy broszurę informacyjną, która została wysłana do około 300 firm przemysłowych na śląsku. Zacieśniliśmy współpracę łącząc komplementarne produkty i usługi we wspólne podejście do klienta. Nowa perspektywa finansowania w ramach Polityki Spójności, programy wsparcia związane z odbudową gospodarki po COVID-19 i sprawiedliwej transformacji gospodarczej, a także ulgi podatkowe na badania i rozwój i na robotyzację, powinny w kolejnych latach zwiększyć popyt na nowe technologie w MŚP. Ważne jest zatem, aby informować małe firmy jak się przygotować do takich procesów i zmian. W związku z tym Katowicka SSE wspólnie z Politechniką Śląską, z instytucjami otoczenia biznesu oraz z jednostkami naukowymi uruchomiła hub innowacji cyfrowych pod nazwą Silesia Smart Systems. Inicjatywa ta ma docierać do szerszej grupy firm przemysłowych i może zainteresować ich do współpracy w ramach klastra, wokół zagadnień związanych z wdrożeniem technologii cyfrowych. Tym samym klaster może ewoluować w kierunku platformy współpracy firm przemysłowych, które dzięki łączeniu się w większą strukturę, będą mogły pozyskać nowe rynki.

Jesteś zapracowaną osobą, ale chętnie byśmy się dowiedzieli co Luk Palmen robi w swoim wolnym czasie?

Wolny czas spędzam w kuchni i w górach. A jeśli możliwe nad morzem... A najlepiej w restauracjach belgijskich lub francuskich, nad morzem.



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

Jak wygląda współpraca między klastrami europejskimi?

Klaster SA&AM współpracuje z klastrami europejskimi na dwóch płaszczyznach: pierwsza z nich wiąże się z uczestnictwem Klastra w europejskich stowarzyszeniach motoryzacyjnych, druga natomiast dotyczy realizacji projektów europejskich.

Działania nastawione na internacjonalizację rozpoczęły się w 2017 roku, kiedy Klaster SA&AM dołączył do dwóch sieci. European Connected Mobility Alliance zrzesza europejskie organizacje pracujące nad nowym łańcuchem wartości dla tzw. connected cars, co oznacza technologie pozwalające na wykorzystanie Internetu w samochodach i łączność samochodów między sobą, czy z infrastrukturą drogową w celu wymiany informacji. Drugą siecią, do której dołączył Klaster SA&AM jest Europejska Sieć Klastrow Motoryzacyjnych (EACN). W ramach EACN, już od ponad 4 lat, przedstawiciele europejskich klastrow motoryzacyjnych działają na rzecz wzmocnienia współpracy między klastrami motoryzacyjnymi i ich członkami, koncentrując się na modernizacji przemysłu. Współpraca SA&AM i sieci EACN zaowocowała wspólnym projektem europejskim. Zaproszenie do uczestnictwa w konsorcjach projektowych i realizacja projektów stanowi drugą płaszczyznę, umożliwiającą internacjonalizację klastra SA&AM. W styczniu 2021 zakończyliśmy Projekt „EACN for Joint Industrial Modernisation Investments” realizowany w konsorcjum 6 klastrow motoryzacyjnych zrzeszonych w sieci EACN. Naszym sukcesem jest fakt, że aż 3 członków klastra SA&AM (będących firmami MŚP) zaangażowało się w międzynarodowe konsorcja projektowe, utworzone w fazie inwestycyjnej. Warto również podkreślić, że aktualnie Klaster realizuje w konsorcjum 8 partnerów swój pierwszy projekt z programu INTERREG Central Europe. Projekt „Boost4BSO” koncentruje się wokół pomocy instytucjom otoczenia biznesu (IOB) w zbudowaniu zestawu narzędzi wspierających MŚP w transformacji przemysłowej. Dzięki nabyciu nowych umiejętności i metodologii szkoleń, IOB będą mogły świadczyć szerszy zakres usług dla swoich firm, szczególnie tych związanych z nowymi technologiami Przemysłu 4.0.

Jakie są główne wyzwania w zarządzaniu projektami?

Komunikacja odgrywa istotną rolę w zarządzaniu projektami. Zarządzanie i uczestnictwo w projektach zagranicznych wymaga skupienia na zrozumieniu odbiorcy, jego potrzeb, uwarunkowań otoczenia, jak i odpowiedniej komunikacji wewnątrz zespołu projektowego. Moje dotychczasowe doświadczenia pokazują, iż komunikacja interpersonalna uczestników odgrywa kluczową rolę. Wyzwaniem stanowią różnice kulturowe, które niekiedy prowadzą do bardzo humorystycznych sytuacji, a czasem wymagają dłuższej rozmowy.

Co Ci się najbardziej podoba w pracy w Kłastrze SA&AM?

Największą satysfakcję przynosi mi współpraca z ludźmi, różnorodność zadań oraz możliwość działania na polu międzynarodowym, co cieszy mnie jako osobę z wykształceniem zagranicznym. Dołączając do zespołu SA&AM poznałam osoby, z którymi dobrze mi się pracuje i których obecność tworzy fantastyczną atmosferę.



Magdalena Cader Koordynator Projektu w Kłastrze SA&AM

Magda, jak się odnalazłaś po roku działania w Kłastrze?

Dołączając do zespołu Klastra SA&AM w listopadzie 2019 roku, pracowałam już w Katowickiej SSE S.A. ponad 7 lat. Zajmowałam się wtedy działaniami promocyjnymi oraz kompleksową obsługą inwestorów, zarówno już działających w Strefie, jak i tych, którzy dopiero ubiegali się o pomoc publiczną. Myślę, że znajomość firmy, inwestorów, ale przede wszystkim pracowników KSSE, pomogła mi szybko odnaleźć się w zespole klastra. Dr Janusz Michałek, Prezes KSSE oraz Łukasz Górecki, Manager Klastra, uwierzyli wówczas we mnie i dali szansę rozwoju, za co jestem im ogromnie wdzięczna.

W Kłastrze SA&AM zajmuje się promocją, marketingiem, sprawami organizacyjnymi oraz pomagam w projekcie edukacyjnym. Z marketingiem jestem związana od czasu studiów dlatego cieszę się, że mogę dzielić się również swoją wiedzą. Od samego początku otrzymuję ogromne wsparcie merytoryczne i życzliwość, co pozwoliło mi bardzo szybko poczuć się częścią zespołu. Po roku działania w Kłastrze, wciąż jestem ciekawa nowych wyzwań, nowych projektów. Na co dzień pracuję z ludźmi, którzy mnie inspirują, dla których nie ma rzeczy niemożliwych i dzięki którym sama się rozwijam.

Marketing i promocja Klastra – co się zmieniło i czego możemy oczekiwać?

Marketing i promocja Klastra SA&AM głównie oparta jest na dwóch płaszczyznach. Pierwsza, to w zasadzie komunikacja z firmami, należącymi do Klastra, gdzie staramy się dotrzeć z informacją o warsztatach, wydarzeniach branżowych, zachęcamy do zapoznania się z Magazynem Klastra, Kompasem, innymi raportami i wszelkimi informacjami, które mogą zaciekać naszych odbiorców. W komunikacji stawiamy na dialog. Staramy się zbierać informacje od Członków Klastra i dopasowywać nasze usługi, wydarzenia do zgłaszanych potrzeb. Druga płaszczyzna, to promocja Klastra oraz jego Członków na arenie krajowej i międzynarodowej, podczas konferencji, targów oraz wyjazdów zagranicznych. Na początku 2020 roku zdążyliśmy także zaktualizować folder reklamowy Klastra w języku polskim i angielskim.

Mając świadomość rosnącej roli social mediów w komunikacji, jeszcze w styczniu 2020 roku uruchomiliśmy profil Klastra na LinkedIn. W momencie pojawienia się pandemii, w zasadzie cała komunikacja przeniosła się do świata online. Zauważyliśmy, że nastąpiła cyfrowa transformacja w komunikowaniu i działaniach marketingowych- nie tylko naszych. Obecność Klastra w social mediach okazała się kluczowa w dotarciu z informacją do Członków Klastra, Partnerów oraz potencjalnych firm zainteresowanych współpracą z Klastrem SA&AM. Organizowaliśmy oraz, sami jako Klaster, braliśmy udział w licznych warsztatach, konferencjach online oraz targach wirtualnych.

W planach mamy ujednoczenie i wzmocnienie wizerunku Klastra poprzez m.in. opracowanie książki identyfikacji wizualnej oraz książki znaku. Chcąc, żeby nasi członkowie byli jak najlepiej poinformowani o wszystkich naszych działaniach, zastanawiamy się czy dobrym pomysłem byłoby wysyłanie np. comiesięcznych wiadomości mailowych do wyznaczonych osób pierwszego kontaktu, z podsumowaniem działań oraz przedstawieniem kalendarza Klastra. Licząc także na to, że niedługo wrócimy do spotkań stacjonarnych, chcielibyśmy nabyć reklamowe systemy wewnętrzne, np. flagi reklamowe czy ściankę reklamową oraz materiały promocyjne w celu ich wykorzystania podczas targów branżowych, na których chcemy występować wspólnie z naszymi firmami pod egidą Klastra SA&AM.



Monika Bezak Ekspert ds. Rynku Pracy KSSE S.A.

Moniko, jesteś w Katowickiej SSE ekspertem ds. Rynku Pracy i realizujesz ważny edukacyjny projekt w który zaangażowany jest Klaster SA&AM. Jak wygląda budowanie współpracy biznes-edukacja w projekcie „Rada ds. Kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)”?

Tak, już od trzech lat jesteśmy zaangażowani w ogólnopolski projekt „Rada ds. Kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)”. Dzięki niemu mamy możliwość lepszego poznania zasad funkcjonowania formalnego systemu kształcenia w Polsce i możliwości jego rozwoju. Nie udałoby się to bez udziału przedsiębiorców reprezentujących różne branże, którzy najlepiej znają trendy rynkowe, a także wiążące się z nimi oczekiwania, co do nowych umiejętności. To niezwykle istotne, by oferta szkolna odpowiadała na faktyczne zapotrzebowanie pracodawców. I taka jest właśnie rola Rady – sieciowanie firm i szkół, zwłaszcza szkół branżowych kształcących w poszczególnych zawodach.

To przedstawiciele biznesu mogą mieć wpływ na zmiany programów kształcenia i zakresów nauczania, a nawet na zakres i jakość kształcenia – co może przełożyć się na platformę przyszłych kandydatów do pracy – i to takich, których można było już poznać w ramach kilkuletniej współpracy. Szkoły oczywiście mają też swoje oczekiwania, w których współpracujący przedsiębiorcy mogliby pomóc. I nie chodzi tu tylko o objęcie klasy patronatem – szkołom zależy na realnej i stałej współpracy. Jeśli zmienia się program nauczania – do nowych zakresów trzeba przygotować nauczycieli, którzy są otwarci na studia podyplomowe, czy szkolenia branżowe, z których korzystają pracownicy sektora. Na staże można zapraszać nie tylko uczniów, ale też nauczycieli, by wspólnie podążać za trendami. Te z kolei działania, szczególnie na poziomie uczelnianym, mogą dla firm przekładać się na nowe projekty B+R, które, podobnie jak edukacja, będą jednym z priorytetów nowej perspektywy unijnej.

Warto też pamiętać o możliwości przyjmowania uczniów na zajęcia praktyczne do firm. Działania te mają długie tradycje, niemniej jednak nieco zmienia się ich formuła. Firmy budują programy stażowe, angażując się coraz bardziej w organizację praktyk, czy stażu i biorąc odpowiedzialność za jego jakość. To doskonały sposób na budowanie wizerunku firmy, również firmy zaangażowanej społecznie.

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, koordynator motoryzacyjnego Klastra SA&AM, podejmuje rolę moderatora współpracy, organizując spotkania i rozmowy. Biznes ma swoje uwarunkowania, szkoła również – jest zależna od Organu Prowadzącego i Kuratorium Oświaty i często potrzebuje głosu przedsiębiorcy lub ich grupy – na przykład, by uruchomić w danym mieście nowy kierunek. Jeśli na rynku brakuje ślusarzy narzędziowych, warto sprawdzić, czy w okolicy jest szkoła, która prowadzi takie zajęcia. Często okazuje się, że szkoły mają trudności z naborem – i tak na przykład w Katowicach w bieżącym roku lakiernicy uczą się w klasach tzw. wielozawodowych, ponieważ nie ma wystarczająco dużo chętnych, by utworzyć klasy dedykowane tylko temu kierunkowi. Warto zatem wspierać również działania promujące zawody związane z motoryzacją i elektromobilnością w ramach szeroko rozumianego doradztwa zawodowego, nawet już w szkołach podstawowych. To również rola Sektorowej Rady ds. Kompetencji, która inicjuje procesy zmian na poziomie Ministerstwa Edukacji Narodowej, wydając konieczne rekomendacje.



Magdalena Siwińska

Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM



Agnieszka Bednarska

Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

Kwestie HR to Wasza specjalność – jak ewoluują wyzwania HRowców w sektorze motoryzacyjnym?

Od 20 lat jesteśmy związane z obszarem zarządzania kapitałem ludzkim – HR. Szkolimy, doradzamy, tworzymy autorskie narzędzia, prowadzimy badania. Na bieżąco śledzimy trendy krajowe, a przede wszystkim światowe. Implementujemy tę wiedzę do naszej pracy. Obserwujemy, że rynek pracy zmienia się z roku na rok. Wyzwania społeczne i gospodarcze, jakie dzieją się na naszych oczach zmieniają również obszar HR. Zmiany dokonują się coraz szybciej, wymagania stojące przed firmami są coraz większe. O świecie VUCA mówiliśmy od dawna, ale ostatni rok pokazał w praktyce, jak sobie w takiej rzeczywistości radzimy. Wyraźnie widzimy wzrost znaczenia kapitału ludzkiego jako czynnika konkurencyjności przedsiębiorstw. Branża automotive aktywnie odpowiada na potrzeby pracowników - dbając o employer branding wewnętrzny, w całym cyklu życia pracownika w organizacji.

Świat stale przyspiesza, najważniejsza jest zwinność organizacji, kompetentna kadra kierownicza i pracownicy o wysokim potencjale rozwojowym. Bardzo mocno dał nam to odczuć zwłaszcza 2020 rok i czas pandemii. Wszystkie te czynniki wpływają oczywiście też na branżę motoryzacyjną. Zwłaszcza widzimy zmiany w postrzeganiu i dbałości o pracowników produkcyjnych.

Firmy w klastrze również dostrzegają potrzebę ciągłego rozwoju w obszarze HR – doskonalenia procesów, szkolenia pracowników HR i potrzebę zaangażowania kadry menedżerskiej. Jesteśmy w ciągłym kontakcie z firmami i na bieżąco reagujemy na ich potrzeby. Nasze działania są skupione przede wszystkim na przekazywaniu wiedzy, doradztwie i budowaniu relacji. Bardzo nas cieszy, że w naszych spotkaniach i warsztatach uczestniczą zarówno przedstawiciele działów HR jak i kadra zarządzająca.

Czym jest dla Was praca w Klastrze

Praca w klastrze to dla nas wielkie wyzwanie. Wkładamy w tę pracę całe serce. Widzimy ogromną potrzebę dzielenia się wiedzą i dobrymi praktykami wśród firm w klastrze. Każde, organizowane przez nas spotkanie warsztatowe jest pełne inspiracji, a my ze swojej strony dzielimy się swoją wiedzą, narzędziami i rozwiązaniami z obszaru HR. W 2020 roku nasza inicjatywa HR Breakfast spotkała się z dużym zainteresowaniem. Niestety pandemia pokrzyżowała nam plany, ale jak to tylko będzie możliwe – wrócimy do tej inicjatywy.

Członkowie klastra coraz chętniej się spotykają i nawiązują kontakty. Często zgłaszają się do nas z pytaniami i wątpliwościami. To dla nas duża radość i satysfakcja. Bardzo dziękujemy za to okazane zaufanie.

Dziękujemy również Prezesowi KSSE dr Januszowi Michałkowi oraz Łukaszowi Góreckiemu i całemu zespołowi klastra za zaufanie i codzienną współpracę. Bycie częścią społeczności KSSE to dla nas wielka radość i wyzwanie zawodowe.



Powołanie do życia **Platformy Silesia Automotive** przez konsorcjum firm: Katowicka SSE, Landster, InnoCo

17.02.2011 roku – Formalne uruchomienie działalności **Klastra Silesia Automotive** przez konsorcjum firm: Katowicka SSE, Landster, InnoCo

Uruchomienie strony internetowej Silesia Automotive www.silesia-automotive.pl która, zawiera podstawowe informacje na temat działalności Klastra Silesia Automotive.

Rozszerzenie działalności klastra o firmy z obszaru zaawansowanych technologii i zmiana nazwy na **Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing**



Od 2016 roku Klaster rozszerza obszar swojej działalności. Obecność przedsiębiorstw z obszaru „**advanced manufacturing**” w województwie śląskim, blisko współpracujących z sektorem motoryzacji, przekonuje do zaproszenia również tej grupy przedsiębiorstw do współpracy w ramach klastra. W kontekście filaru „Innowacja i kooperacja” rozszerzenie obszaru działalności klastra pozwala na włączanie firm technologicznych do debaty o prowadzeniu innowacji materiałowych i procesowych, zgodnie z międzynarodowymi trendami w motoryzacji

Pierwsze projekty edukacyjne Klastra SA&AM: **Kariera i Kompetencje K2** **Studia Dualne na wydziale MT Politechniki Śląskiej**



Zmiana modelu operacyjnego: **Katowicka SSE przejmuje pełną koordynację nad Klastrem Silesia Automotive & Advanced Manufacturing**



Facebook Klastra: uruchomienie nowego kanału komunikacji z członkami Klastra



Śląskie Centrum Kompetencji Przemysłu 4.0: uruchomienie wspólnie z Politechniką Śląską i uczestnictwo personelu w szkoleniu w ramach **Smart Factories**



Rejestracja na platformie **ECCP** i dołączenie do sieci **European Automotive Cluster Network** i **European Connected Mobility Alliance**



Zaangażowanie w projekt „**Rada Sektorowa ds. kompetencji w motoryzacji (z uwzględnieniem elektromobilności)**”



Pierwszy europejski projekt Klastra – **EACN – Europejska Sieć Klastrow Motoryzacyjnych na rzecz wspólnych inwestycji w modernizację przemysłową**

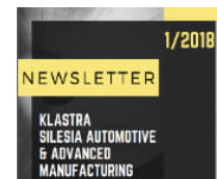


2018

ESCA BRONZE LABEL – uzyskanie Europejskiego Certyfikatu Jakości Zarządzania Klastrem



Magazyn Klastra SA&AM – Klaster rozpoczął publikację magazynu, który ukazuje się comiesięcznie i publikowany jest na stronie internetowej Klastra.



2019

Krajowy Klaster Kluczowy – uzyskanie statusu KKK i dołączenie do grupy 15 najlepszych klastrów w Polsce



2020

LinkedIn Klastra – uruchomienie nowego kanału komunikacji z członkami Klastra



Composites United – dołączenie Klastra SA&AM do sieci klastrów lekkich materiałów kompozytowych



Kolejny europejski projekt Klastra – **Boost4BSO** – Boosting CE Business Support Organizations (BSOs) capacities for I4.0 scale up support



Akademia Transformacja Cyfrowa: uruchomienie programu „Ewolucyjna modernizacja przemysłowa w dobie rewolucji 4.0” ramach działań Digital Innovation Hub – cykl webinarium dla przedsiębiorców

Opracowanie we współpracy z członkami Klastra, programu studiów podyplomowych „**Pełnomocnik ds. Czystości Technicznej**” i wdrożenie programu na Politechnice Śląskiej



Wdrożenie nowych działań klastra – **HR Breakfast**, spotkanie wymiany dobrych praktyk grupy tematycznej HR



HR Breakfast
wymiana dobrych praktyk HR

Wdrożenie Programu **Efektywny Lider** – cykl szkoleń z przywództwa dla managerów firm klastrowych



utworzenie **Hub'a Innowacji Cyfrowych (DIH) SILESIA SMART SYSTEMS**, platformy współpracy, koordynowanej przez KSSE, skupiającej się na wsparciu przedsiębiorstw przemysłowych w procesach transformacji cyfrowej

Silesia Smart Systems Hub Innowacji Cyfrowych

Uzyskanie **Europejskiego Certyfikatu Jakości Zarządzania Klastrem ESCA SILVER LABEL**



Uruchomienie nowych Grup tematycznych: „**Prawo i Podatki**”, „**CSR & COMPLIANCE**”, „**SA&AM Go Global**”, **BHP ds. COVID19**

2021

17.02.2021

10-te urodziny KLASTRA SA&AM

Projekt „Nowa praca z KSSE”

Blisko 60 tysięcy złotych na założenie firmy oraz możliwość zwiększenia szans na rynku pracy dla zwalnianych, przewidzianych do zwolnienia oraz zagrożonych zwolnieniem pracowników

Pandemia koronawirusa wpłynęła na sytuację ekonomiczną wielu przedsiębiorstw, co potwierdzają przeprowadzane przez wyspecjalizowane podmioty badania. Już w połowie zeszłego roku Polski Instytut Ekonomiczny i Polski Fundusz Rozwoju wskazywał, że zaledwie 18% przedsiębiorstw powróciło do sytuacji finansowej sprzed pandemii, a 24 % badanych nie było w stanie określić, kiedy nastąpi pełna odbudowa ich finansów, wskazując na terminy dłuższe niż rok. Lockdown spowodował w wielu firmach kryzys i wymusił zmiany o charakterze restrukturyzacyjnym. Pod koniec 2020 r. ukazał się raport Krajowego Rejestru Długów, z którego wynika, że 66% firm musiało ograniczyć lub odłożyć swoje wydatki bądź inwestycje, a prawie 27% wstrzymało się z zatrudnianiem nowych pracowników w czasie COVID-19. Szukanie oszczędności i zmniejszanie w związku z tym nakładów na szkolenia, reklamę i marketing, rezygnacje z inwestycji w innowacje to najczęściej wymieniane przez przedsiębiorców konsekwencje pandemii. W co drugiej firmie, skutki COVID przejawiają się pogorszeniem stabilności finansowej, a 16% firm ocenia swoją sytuację zdecydowanie gorzej niż przed pandemią. Wielu pracodawców musiało ograniczyć także zatrudnienie - nie tylko poprzez standardowy proces zwolnień, czy likwidację stanowisk pracy, ale również konieczność nieprzedłużania umów terminowych. Z analiz Uniwersytetu Wrocławskiego wynika z kolei, że pandemia sprzyjała wypychaniu z rynku pracy przede wszystkim osób na umowach cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych pracujących dla jednego pracodawcy. Potwierdzają to statystyki GUS, które jednoznacznie wskazują, że w II kwartale zeszłego roku zatrudnienie w ramach umowy o pracę spadło bardzo nieznacznie, tj. 0,08% w porównaniu z analogicznym kwartałem 2019 r., podczas gdy zatrudnienie w ramach umowy zlecenia zmalało o 32%, przy równoczesnym spadku o 24,6% liczby samozatrudnionych pracujących dla jednego klienta. Warto podkreślić, że sytuacja na rynku pracy jest i może być dynamiczna, zwłaszcza że obecnie wielu przedsiębiorców utrzymuje zatrudnienie w związku z korzystaniem z instrumentów wsparcia antykryzysowego.

W związku z obserwowaną sytuacją wielu przedsiębiorstw i ich pracowników, skutkami pandemii i dużą niepewnością, co do sytuacji w najbliższym czasie, Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna przygotowała projekt. Jego zamysł pojawił się w zeszłym roku w związku z sygnałami płynącymi z przedsiębiorstw strefowych o możliwych zwolnieniach i mocno niepewnej sytuacji. Projekt przewiduje szeroki wachlarz wsparcia, który skierowany jest do pracowników zagrożonych zwolnieniem, przewidzianych do zwolnienia oraz osób, które utraciły zatrudnienie z przyczyn od nich niezależnych. Instrumenty dostępne będą w ramach dwóch ścieżek, pierwszej tzw. dotacyjnej oraz drugiej, która ma prowadzić do podwyższenia kwalifikacji czy też kompetencji uczestników lub do uzyskania nowego zatrudnienia. Projekt zakłada, że w każdej ścieżce weźmie udział po 19 osób. – Projekt kierowany jest przede wszystkim do pracowników i byłych pracowników firm strefowych, ale niewykluczone, że jeśli sytuacja będzie tego wymagała, do projektu będziemy zapraszać także inne osoby, których sytuacja na śląskim rynku pracy jest niestabilna lub które utraciły pracę z przyczyn zakładu pracy – mówi Mateusz Rykała Wiceprezes KSSE S.A.

Dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej, roczne wsparcie na pokrycie kosztów prowadzenia firmy wypłacane w transzach miesięcznych, a także bezpłatne szkolenia i doradztwo to instrumenty wsparcia w ramach ścieżki samozatrudnienia przewidziane dla uczestników projektu.

– Wsparcie finansowe będzie przyznawane w dwóch formach – jednorazowego zastrzyku kapitału w wysokości ponad 23 tysięcy złotych na zakup środków, które są niezbędne do otwarcia firmy, czyli przykładowo samochodu, towaru, komputera, mebli i wyposażenia biura, czy miejsca prowadzenia firmy. Można też sfinansować remont lokalu. Katalog wydatków jest otwarty, gdyż zależy od rodzaju działalności. W projekcie nie przewidujemy także żadnych limitów, tak jak bywało to często do tej pory. Zatem jeśli zasadne będzie, by połowę środków przeznaczyć na zakup towaru czy środka transportu, będzie taka możliwość. – tłumaczy Anna Kopka Kierownik projektu – Drugą formą wsparcia finansowego jest tzw. wsparcie pomostowe, wypłacane w kwocie 2 800 złotych miesięcznie przez okres 12 miesięcy. Środki te mają pomóc w utrzymaniu płynności finansowej przedsiębiorstwa, czyli mają głównie pokrywać koszty stałe prowadzenia firmy, jak składki ZUS, czynsz, obsługa księgową, ale także paliwo, czy promocja. Nie ma też przeciwwskazań, by z tych pieniędzy zakupić towar czy surowce, a nawet sprzęt, jeśli zajdzie taka konieczność. Ważne jest by to, co uczestnik będzie kupować w ramach pierwszej formy wsparcia, nie pokrywało się z tym, co będzie realizowane w drugiej. W praktyce oznacza to, że jeśli uczestnik zdecyduje się na zakup towaru w ramach jednorazowego wsparcia finansowego, nie będzie mógł takich kosztów ponosić w ramach pomostówki lub jeśli zdecyduje się na leasing, który będzie opłacał ze wsparcia pomostowego, to nie będzie mógł kupić samochodu w ramach początkowej dotacji – dodaje Anna Kopka - Każdy z uczestników ma możliwość uzyskania w ramach tej ścieżki łącznie prawie 60 tysięcy złotych - podsumowuje.

Druga ścieżka zapewnia z kolei szeroki wachlarz narzędzi, które będą indywidualnie dopasowane do potrzeb odbiorców. Wśród nich są m.in.. szkolenia i kursy zawodowe certyfikowane, staże, stypendia szkoleniowe, pośrednictwo pracy, szkolenia podwyższające kompetencje czy kwalifikacje zawodowe. – W ramach tej ścieżki możemy także poszerzyć katalog instrumentów, ale musi to wynikać z indywidualnej diagnozy i potrzeb uczestnika projektu. Katalog tematyczny poszczególnych szkoleń także nie jest zamknięty, a projekt, jeśli tylko wynika to z indywidualnej sytuacji danej osoby, daje możliwość sfinansowania także drogiej i specjalistycznych na rynku kursów czy też szkoleń. Już dziś wiemy, że ścieżka ta cieszy się sporym zainteresowaniem pracowników zagrożonych zwolnieniem, czyli osób pracujących w firmach, które zwalniały pracowników z przyczyn zakładu pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy, a w szczególności, jeśli realizowane były zwolnienia grupowe, albo firma dokonywała likwidacji stanowisk pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, procesowych czy też technologicznych. Osoby te liczą głównie na możliwość podwyższenia kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, co przełoży się na utrzymanie zatrudnienia w dotychczasowym miejscu pracy lub będzie stanowić atut, przewagę lub alternatywę w przypadku zwolnienia z zakładu pracy – tłumaczy Agnieszka Glińska Menedżer ds. projektów.



Rekrutacja do projektu rozpocznie się w najbliższym czasie. - Oczekujemy tylko zatwierdzenia dokumentów aplikacyjnych do projektu – mówi Agnieszka Glińska - Zgłoszenia do projektu będą przyjmowane w Biurze projektu, które znajduje się w Podstrefie Sosnowiecko-Dąbrowskiej, w Sosnowcu przy ulicy Żytnej 8. Szczegółowe informacje dotyczące tego, kto może się skorzystać i zgłosić się do projektu, jakie są proponowane instrumenty wsparcia znajdują się na stronie www.ksse.com.pl/nowa-praca-z-ksse. Tam też zostaną opublikowane dokumenty rekrutacyjne.

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. pozyskała środki z Unii Europejskiej na realizację projektu „Nowa praca z KSSE” w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego w odpowiedzi na konkurs ogłoszony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

Więcej informacji udzielają pracownicy projektu:

Agnieszka Glińska - Menedżer ds. projektów

Michał Cegłowski - Specjalista ds. projektów

Biuro projektu
Katowicka SSE S.A. – Podstrefa Sosnowiecko-Dąbrowska
Żytnia 8, 40-205 Sosnowiec
e-mail: nowapraca@ksse.com.pl
telefon: +48 789 057 423



Anna Kopka
Menedżer ds. projektów kluczowych



Agnieszka Glińska
Menedżer ds. projektów



Politechnika
Śląska



Międzynarodowe
Centrum Badań
Interdyscyplinarnych



MBA

SPRAWDZONY POMYSŁ NA SUKCES Z POLITECHNIKĄ ŚLĄSKĄ!



Zapraszamy do kontaktu

+48 885 951 905
mba@polsl.pl

SZCZEGÓŁY NA STRONIE
Międzynarodowego Centrum
Badań Interdyscyplinarnych

mcbi.pl

NIE CZEKAJ! APLIKUJ!

od stycznia otwieramy rekrutację
na 3 nowe profile MBA:

profil Przemysł 4.0

profil Ochrona Zdrowia

profil Usługi Publiczne

https://irk.polsl.pl/pl/offer/REK2020_2021L_POD/registration/

- Nowatorski program oparty o wizyty studyjne w krajowych i zagranicznych firmach
- Spotkania z autorytetami oraz zdobywanie wiedzy w interaktywny sposób z wykorzystaniem innowacyjnych metod dydaktycznych m.in.: gier menedżerskich, learning by doing oraz design thinking.
- Interdyscyplinarna edukacja łącząca osiągnięcia wielu współczesnych dyscyplin, m.in.: ekonomii i finansów, zarządzania, psychologii, prawa oraz nauk o komunikacji społecznej i mediach.
- Bezpieczny system kształcenia oparty o kształcenie hybrydowe i doskonałą kadrę wykładowców, także z zagranicy.
- Wyjazd na zajęcia do zagranicznej uczelni.

ZAINWESTUJ W SWÓJ ROZWÓJ!

Koszt jednego semestru 7375 złotych!

MBA, Profil Przemysł 4.0

670 godzin zajęć (4 semestry) w tym standardowa 550 godzinna ścieżka dydaktyczna menedżerska oraz specjalistyczna dedykowana Przemysłowi 4.0:

Technologie Przemysłu 4.0.

1. Technologie przyrostowe;
2. Cyberbezpieczeństwo;
3. Autonomiczne roboty;
4. Poszerzona rzeczywistość;
5. Przetwarzanie dużych zbiorów danych, chmura obliczeniowa;
6. Symulacje i wizualizacje procesów;
7. Modele biznesowe dla Przemysłu 4.0;
8. Ocena technologii i produktu.

PARTNERZY:



REGIONALNA
IZBA GOSPODARCZA
W KATOWICACH



Wymagania homologacji wraz z testami CoP a zależność od PPAP/PPA i rekwalifikacji w przemyśle motoryzacyjnym

W ostatnich latach opinią publiczną i całą branżą motoryzacyjną wstrząsnęło kilka głośnych skandali, których następstwami były m.in. bankructwo czy konieczność przeprowadzenia „spektakularnych” kampanii nawrotowych, a w konsekwencji olbrzymie problemy wizerunkowe wielu producentów OEM (z ang. Original Equipment Manufacturer) i całej branży. Niestety te wszystkie afery wstrząsnęły nie tylko opinią publiczną, ale również zwróciły uwagę regulatorów. Zarówno w Stanach Zjednoczonych jak i w Europie zauważono, że istniejące przepisy prawne są niewystarczające i że w istocie rzeczy są nieskuteczne i nie zapewniają należytego bezpieczeństwa konsumentom.

Z drugiej strony przemysł motoryzacyjny cechuje się niezwykle restrykcyjnymi wymaganiami względem systemów zarządzania jakością – porównując je do innych branż, można śmiało stwierdzić, że wymagania te należą do najostrzejszych i są na najwyższym poziomie. Ma to swoje odzwierciedlenie w wysokiej jakości wyrobów, jakie są dostarczane, w stabilności procesów i zapewnieniu ciągłości dostaw w całym, globalnym łańcuchu dostaw. Warto przy tym zauważyć, że stosowane narzędzia i rozwiązania są rozwijane od ponad stu lat i są wynikiem najlepszych praktyk i doświadczeń różnych OEM. Tak naprawdę ta bardzo ustandaryzowana współpraca na linii klient-dostawca, stanowi konieczność, a nie „kaprys” OEM-ów. Aby rozjaśnić nieco bardziej to zagadnienie, należy spojrzeć na nie z perspektywy wymagań prawnych.

Każdy producent, który wprowadza jakikolwiek wyrób na rynek, musi zagwarantować **bezpieczeństwo jego użytkowania** (dla konsumenta i osób postronnych) oraz **zgodność ze wszystkimi mającymi zastosowanie wymaganiami**. Obowiązki te wynikają bezpośrednio z przepisów prawa poszczególnych krajów oraz z poziomu legislacji Unii Europejskiej. Dzieje się tak dlatego, że podstawowym zadaniem Państwa oraz przepisów prawa jest ochrona konsumenta, a w szczególności jego życia i zdrowia. Ponadto musimy pamiętać, że wprowadzając wyrób do obrotu producent bierze na siebie **całkowitą odpowiedzialność** za ten **wyrób** oraz **wszystkie komponenty** wchodzące w jego skład.

W związku z tym producent musi ustalić, jakie wymagania prawne mają zastosowanie i jakimi dyrektywami objęty jest jego wyrób już na etapie projektowania. Wyrób **musi spełniać wymagania dyrektyw i regulacji, gdy jest wprowadzany na rynek** po raz pierwszy i/lub oddawany do użytkowania. Zgodność z wymaganiami producent może wykazać poprzez **stosowanie do wyrobu norm zharmonizowanych i osiągając tym samym domniemanie zgodności**. Stosowanie norm zharmonizowanych jest jednak dobrowolne, w związku z czym producent może ich nie stosować i **wykazać zgodność w wybrany przez siebie sposób**, np. na podstawie innych specyfikacji, własnych lub obcych. Niektóre wyroby mogą być objęte wieloma dyrektywami, co wymaga od producenta ogólnej znajomości istniejących dyrektyw i ustalenia wszystkich mających zastosowanie do danego wyrobu. Najważniejsze dyrektywy obowiązujące w motoryzacji oraz dotyczące odpowiedzialności producentów za wyrób i bezpieczeństwo wyrobu to m.in.:

1. DYREKTYWA 2001/95/WE w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów

Dyrektywa ta ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa wszystkich produktów wprowadzanych na rynek, a w szczególności określa, że **„producenci są zobowiązani do wprowadzania na rynek wyłącznie produktów bezpiecznych”**, gdzie **„produkt bezpieczny oznacza każdy produkt, który 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 (...)**”.

2. DYREKTYWA 1999/34/WE w sprawie odpowiedzialność za wyrób wadliwy

Dyrektywa ta określa zakres odpowiedzialności producentów w odniesieniu do wyrobów wprowadzanych do obrotu, a w szczególności wskazuje, że „**Producent jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną przez wadę w jego produkcji**”.

3. DYREKTYWA 2018/858/WE w sprawie homologacji i nadzoru rynku pojazdów silnikowych i ich przyczep oraz układów, komponentów i oddzielnych zespołów technicznych przeznaczonych do tych pojazdów

Dyrektywa ta zastępuje w całości dyrektywę 2007/46/WE i określa ramy, sposób postępowania i zakres dla homologacji typu. Odnosi się do producentów, którzy wprowadzają do obrotu pojazdy kategorii M, N, O i jest obowiązkowa dla wszystkich nowych typów pojazdów homologowanych od dnia **01.09.2020r.** Bazując na negatywnych doświadczeniach z przeszłości (o których była mowa na początku artykułu) do Rozporządzenia wprowadzono surowsze wymagania dotyczące nadzoru rynku – **wprowadzono nadzór nad rynkiem także dla pojazdów w eksploatacji.** Wszystkie państwa członkowskie zobowiązane są podjąć środki ochronne wobec pojazdów niespełniających wymagań na swoim terytorium bez oczekiwania na podjęcie działań przez organ, który wydał homologację typu. Ponadto aby wykazać, że wymagania dyrektywy 2018/858/WE są spełnione po pierwotnym zatwierdzeniu w ramach homologacji typu, co pewien okres czasu producenci muszą przeprowadzić procedurę **CoP („Conformity of Production”)**, na podstawie której:

- producent potwierdza, że produkuje pojazdy, układy, komponenty lub oddzielne zespoły techniczne **zgodne z homologowanym typem,**
- organ udzielający homologacji **sprawdza,** czy ustalenia są **wciąż odpowiednie,** tak aby pojazdy, układy, komponenty lub oddzielne zespoły techniczne znajdujące się w produkcji **nadal odpowiadały homologowanemu typowi, a świadectwa zgodności były nadal zgodne,**
- **weryfikuje się,** czy pojazd, układ, komponent lub oddzielny zespół techniczny jest **zgodny z homologowanym typem.** Organ udzielający homologacji **podejmuje wszelkie niezbędne środki w celu przeprowadzenia sprawdzeń lub badań wymaganych do celów homologacji typu UE na próbkach pobranych u producenta, w tym również w zakładzie produkcyjnym.**

Biorąc pod uwagę przytoczone wymagania prawne można z łatwością zaobserwować, że są one bardzo wymagające i że ciężar odpowiedzialności leżący na producentach jest ogromny. W tym miejscu należy spojrzeć na przemysł motoryzacyjny jako na globalny łańcuch dostaw, w którym uczestniczy tysiące firm. Co więcej, należy tu zauważyć, że w przeciętnym samochodzie znajduje się około 30 tysięcy części (licząc najdrobniejsze przekładki, śrubki, uszczelki, itp.). Innymi słowy, z perspektywy producenta OEM, jest to 30 tysięcy powodów do tego, że „coś” może się nie udać, a tym samym ogromne ryzyko względem homologacji czy też sprzedawanych samochodów. Jak więc zapanować nad tym ryzykiem i zagwarantować, że wyroby wprowadzane na rynek będą spełniać wszystkie mające zastosowanie wymagania? Niniejszym wyjaśnia się, dlaczego podstawowym wymaganiem jest certyfikacja na zgodność z IATF 16949:2016 oraz dlaczego tak wiele standardów obowiązuje w przemyśle motoryzacyjnym, a ich stosowanie jest koniecznością w całym łańcuchu dostaw. To właśnie dzięki tym rozwiązaniom można, w miarę możliwości, ograniczyć ryzyko i zapewnić w sposób powtarzalny i odtwarzalny komponenty wysokiej jakości w łańcuchu dostaw, a finalnie sprzedać konsumentowi spełniający wymagania i bezpieczny samochód.

I tu przechodzimy do meritum: bez zatwierdzonej homologacji nie jest możliwa sprzedaż samochodów. Żeby ją uzyskać producent musi wykazać, że kompletny wyrób, a więc i poszczególne komponenty, spełniają mające zastosowanie wymagania prawne, techniczne, regulacyjne, itp., czyli należy posiadać dowody, że wszystkie części zostały wytworzone zgodnie z obowiązującymi standardami i specyfikacjami. Aby wykazać tę zgodność producenci w branży motoryzacyjnej muszą w zakresie własnej odpowiedzialności za wyrób przeprowadzić **procedurę zatwierdzenia wyrobu i procesu.** Z poziomu podręczników referencyjnych przywołanych w załączniku B w standardzie IATF 16949 napisano, iż można to zrobić zgodnie z **PPAP AIAG** lub **VDA 2.**

W celu zachowania spójności procedura ta musi być realizowana od dołu łańcucha dostaw, aż do samej góry. Innymi słowy, aby udowodnić, że wszystkie części są bezpieczne i spełniają wszystkie obowiązujące wymagania realizując PPAP/PPA (na podstawie zidentyfikowanych i przekazanych przez klienta wymagań) najpierw ostatni w łańcuchu dostaw na podstawie przygotowanych wyrobów i dokumentacji przedstawia dowody zgodności swojemu klientowi i w oparciu o to może uzyskać zatwierdzenie na dostawy seryjne. W następnym kroku wykorzystując otrzymaną dokumentację oraz postępując analogicznie, kolejny w łańcuchu dostaw może przedstawić dowody zgodności swojemu klientowi. Postępując według takiego schematu dochodzi się do punktu, w którym cały łańcuch dostaw przedstawił dowody zgodności, a wtedy OEM może zwrócić się do organów udzielających homologację o akceptację przed wprowadzeniem samochodu na rynek. Aby ponownie przedstawić dowody na to, że wszystkie wymagania względem procesu i wyrobu są spełnione i utrzymywane w zakresie pierwotnie złożonego zatwierdzenia, organizacja co pewien czas realizuje kontrolę wymiarową i badanie funkcjonalności - popularnie zwaną **rekwalifikacją**. Zakres i częstotliwość rekwalifikacji powinny zostać ustalone z klientem jeszcze na etapie rozwoju wyrobu i procesu, czyli przed rozpoczęciem produkcji seryjnej (SOP), a następnie kontynuowane przez cały okres produkcji seryjnej. Należy przy tym pamiętać, iż rekwalifikacja jest prowadzona w oparciu o dokumentację techniczną i projektową i nie ogranicza się wyłącznie do kontroli wymiarowej, ale uwzględnia wszelkie aspekty funkcjonalne, jakie były częścią pierwotnego zatwierdzenia w ramach PPAP/PPA.

Podsumowując: każdy producent, aby móc wprowadzać do obrotu samochody, musi najpierw uzyskać zatwierdzenie odpowiednich urzędów technicznych w ramach prowadzonej procedury homologacji typu. Ponieważ homologacja typu obowiązuje na pewien (wyznaczony przez organ) okres czasu, to przed upływem tego terminu producent musi w ramach procedury CoP ponownie udowodnić, że sprzedawane przez niego pojazdy są zgodne z homologowanym typem. Należy przy tym pamiętać, że powyższe obowiązki mogą również dotyczyć producentów w łańcuchu dostaw (dostawców) w zależności od ustaleń z OEM. Ma to miejsce najczęściej wtedy, gdy producent dostarcza komponenty zarówno na montaż do OEM, jak również bezpośrednio na rynek (np. przednie szyby, fotele, felgi, itp.).

Natomiast producenci będący w łańcuchu dostaw, nie mający obowiązku prowadzenia homologacji typu, dostarczają dowody zgodności realizując PPAP/PPA. Poprzez poprawnie przeprowadzone zatwierdzenie wyrobu i procesu producent, niezależnie od poziomu w łańcuchu dostaw, realizuje własny obowiązek wykazania zgodności ze wszystkimi mającymi zastosowanie wymaganiami. Ze względu na to, że udzielone przez klienta zatwierdzenie obowiązuje tylko przez pewien okres czasu (z reguły rok, dwa lub trzy), dostawca na podstawie ustaleń z klientem (częstotliwość i zakres) przeprowadza kontrolę wymiarową i badanie funkcjonalności (rekwalifikacja), aby wykazać zgodność wyrobu i procesu z pierwotnym zatwierdzeniem w ramach PPAP/PPA.



Hubert Prochera

Trener / Konsultant w SQD Alliance. z o.o.



Design thinking w praktyce HR

Metoda powstała na Uniwersytecie Stanforda w Kalifornii w latach 80-90 XX wieku a za jej twórcę uznaje się Davida M. Kelley'a a w biznesie obecnie promuje ją Tim Brown. Design thinking powstało z potrzeby przeniesienia metod twórczego myślenia i innowacji do biznesu, zwłaszcza biznesu, który pręźnie się rozwijał w Dolinie Krzemowej. Założone przez David Kelley'a biuro projektowe IDEO zajęło się kreowaniem produktów topowych marek m.in. Apple, GE i inne.

Jednocześnie IDEO jako pierwsze biuro projektowe, pokazało i udowodniło, że design thinking można stosować nie tylko do projektowania produktów, ale też jest użyteczne w planowaniu strategicznym czy biznesowym (zarządzanie zmianą, relacjami, komunikacją itd.). Obecnie IDEO kieruje Tim Brown, który w dalszym ciągu propaguje ten sposób działania w biznesie. Można powiedzieć, że to usystematyzowane podejście do innowacji.

Myślenie projektowe znajduje zastosowanie również w obszarze HR. Już samo główne założenie tej metody jest bardzo bliskie zarządzaniu kapitałem ludzkim. U podstaw metodyki design thinking leżą trzy elementy:

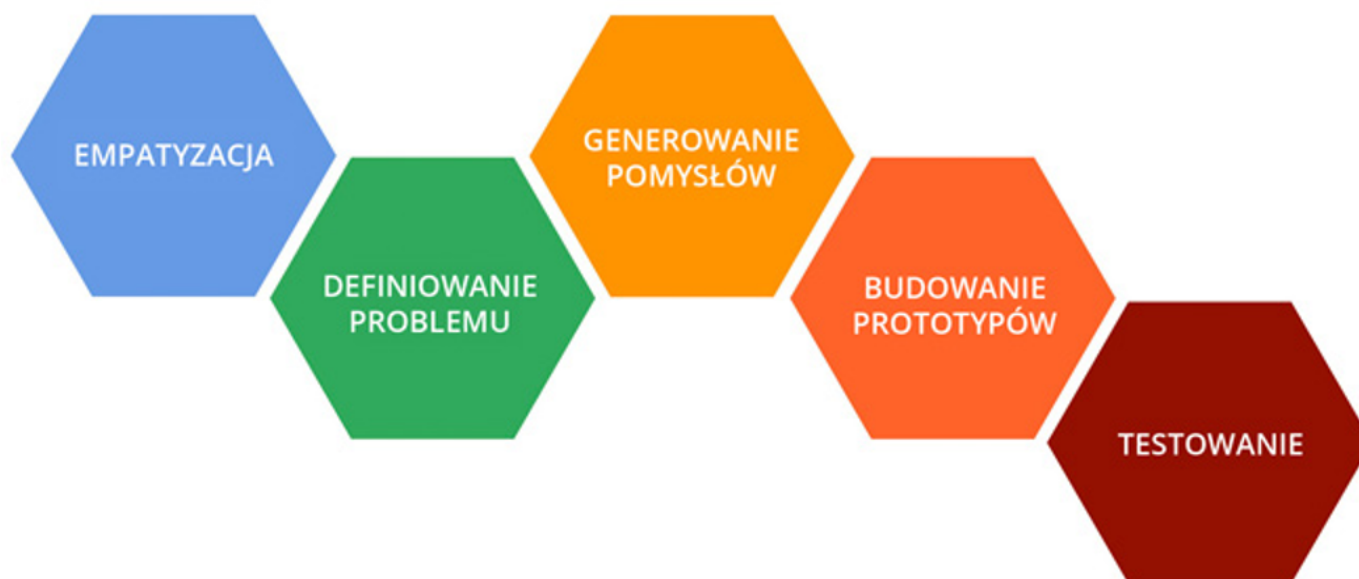
- nastawienie na człowieka/odbiorcę/klienta – na jego potrzeby,
- spojrzenie na problem czy zagadnienie z różnych perspektyw,
- testowanie: tworzenie prototypów (pytanie klientów o zdanie, badania, ankiety itp.).

Jak widzimy nastawienie na człowieka i spojrzenie na sytuację z różnych perspektyw leżą u podłoża tej metody pracy. Według metodyki design thinking pierwszym krokiem jest stworzenie interdyscyplinarnego zespołu, który krok po kroku będzie przechodził cały proces. W praktyce HR zachęcam do tworzenia zespołów projektowych, składających się z pracowników różnych działów, ze szczególnym uwzględnieniem bezpośrednich odbiorców planowanego projektu. Częstym grzechem HR jest przekonanie, że wie lepiej, czego pracownicy potrzebują. A przecież wcale nie musi tak być. Dlatego też przysłowiowe „wejście w buty” pracowników, odbiorców planowanych działań, może być strzałem w dziesiątkę.

Praca metodą design thinking składa się z 5 etapów. W idealnym świecie płynnie przechodzimy z jednego do drugiego. W świecie realnym może być tak, że praca będzie wymagała cofnięcia się a nawet rozpoczęcia pracy od początku.

Etapy procesu

Pracę metodą projektową zaczynamy od ustalenia zagadnienia, które chcemy przepracować, następnie zaczynamy pracę według następującego schematu:



EMPATYZACJA (EMPATIA)

Schemat: Stanford Design Thinking Model

Pierwszy etap to skierowanie 100 % uwagi na odbiorcę – w przypadku projektów HR: interesariuszy projektu. To mocne dookreślenie, do kogo kierujemy swój projekt.

Zaczynamy więc od pytania:

Kim jest nasz klient? Kim jest odbiorca naszego projektu? Czy potrzebuje naszego rozwiązania? Co myśli o projekcie? Jak jest do niego nastawiony?

Na tym etapie musimy się mocno skupić na tym, aby określić czym (jakimi potrzebami, czynnikami motywacyjnymi) kieruje się nasz odbiorca. Oczywiście w przypadku dużego biznesu jest tu do dyspozycji wiele narzędzi typu: grupy focusowe, wywiady czy inne mniej lub bardziej rozbudowane badania. W mniejszej firmie nie dysponujemy takimi możliwościami, ale również mamy wiele dróg, aby sprawdzić czym kieruje się przy wyborze nasz potencjalny klient, czego potrzebuje. W takiej sytuacji sprawdzą się wspólne warsztaty czy facylitacja.

Kluczowa w tym punkcie jest obserwacja klienta w środowisku pracy, poznanie specyfiki wykonywanych zadań, poznanie potrzeb.

DEFINIOWANIE PROBLEMU/ ZADANIA

W kolejnym etapie zajmujemy się (na podstawie zebranych wcześniej informacji) zdefiniowaniem rzeczywistego problemu (lub zadania) – czyli zagadnienia, nad którym będziemy dalej pracować. Na podstawie zebranych wcześniej informacji określamy to, co jest naszym priorytetem w planowanym projekcie – JAKI MA BYĆ EFEKT.

Dokładnie opisujemy to, co chcemy wypracować i jaki efekt osiągnąć – oczywiście wstępnie, bo przed nami kolejny etap pracy czyli generowanie pomysłów. Na tym etapie również mamy do dyspozycji wiele technik. Między innymi możemy sięgnąć po techniki wywodzące się z metodologii Kaizen – na przykład metoda 5 Dłaczego (5 WHY). 5 Dłaczego to metoda wymyślona przez Sakichi Toyoda i wdrożona potem w firmie motoryzacyjnej Toyota. Metoda bardzo prosta, polegająca na zadawaniu kilkakrotnie pytania dlaczego, dzięki czemu dochodzi się do sedna problemu.

Przykład:

Moi klienci poszukują rozwiązań i metod żeby być bardziej efektywni w biznesie.

Dlaczego chcą być bardziej efektywni w biznesie?

Dlatego, że chcą mieć więcej czasu na życie prywatne i chcą odnosić większe sukcesy zawodowe.

Dlaczego sukcesy zawodowe są dla nich ważne?

Dlatego, że przynoszą pieniądze i prestiż.

Dlaczego pieniądze i prestiż są dla twoich klientów takie ważne?

Bo dają im poczucie bezpieczeństwa, wolności i satysfakcji. itd.

Przykład dosyć prosty i oczywisty, ale pokazujący w jaki sposób dochodzimy do sedna – potrzeb klientów.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Ten etap polega na zebraniu maksymalnie jak największej liczby rozwiązań i pomysłów. Najlepiej, aby zespół pracujący w tym etapie był jak najbardziej zróżnicowany i różnorodny.

Tutaj jest czas na zebranie wszelkich pomysłów i rozwiązań różnych punktów widzenia – nawet tych najbardziej nietypowych. Pierwotnie proponuje się na tym etapie przeprowadzenie klasycznej burzy mózgów lubi innych kreatywnych metod wspierających pracę zespołu. Dobrą praktyką są tablice wizualizacyjne – na których przy pomocy karteczek post-it członkowie zespołu dodają swoje pomysły.

BUDOWANIE PROTOTYPU

W tym miejscu przychodzi czas na powrót do rzeczywistości biznesowej i podział pomysłów według wykonalności, czasu realizacji, potrzebnych zasobów (czas, pieniądze, ludzie). To etap oceny, który pomysł najlepiej rozwiąże problemy interesariuszy (lub zaspokoi odpowiednie potrzeby). Ostatecznie najlepiej wybrać dwa pomysły, maksymalnie trzy i opisać je jak najbardziej szczegółowo. Szczegółowy opis będzie bardzo potrzebny w następnym etapie.

TESTOWANIE

Zanim poświęcisz czemuś dużo czasu i pieniędzy – sprawdź, czy ma to sens. Taka idea przyświeca etapowi testowania.

W przypadku projektu HR dobrą praktyką jest przetestowanie rozwiązania na małej grupie pracowników zanim wdrożymy procedurę obejmującą całą organizację.

Wybrane rozwiązania, opisane (zbudowane lub przygotowane) sprawdzane są w naturalnych środowisku użytkownika. Głównym celem jest tutaj sprawdzenie czy w realnym świecie faktycznie się sprawdzają i są użyteczne oraz efektywne.

Przedstawiona metodyka pracy projektowej to jeden z wielu sposobów, aby w twórczy, wyczerpujący i efektywny sposób pracować nad projektami i nowymi rozwiązaniami. Metodę możemy wykorzystywać w wielu sytuacjach i przy różnych problemach czy zagadnieniach. Bardzo dobrze sprawdza się oczywiście w pracy zespołowej, projektowej i na sali szkoleniowej.



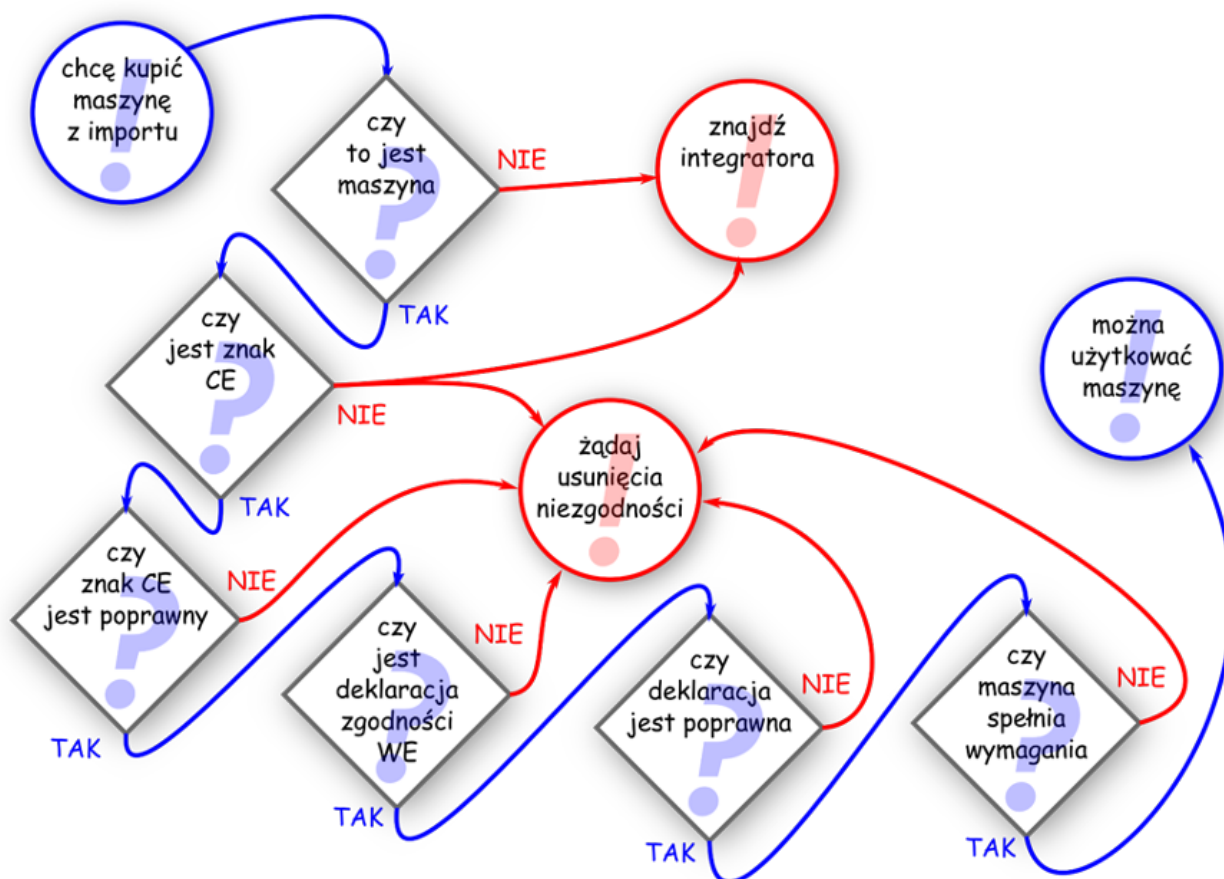
Magdalena Siwińska

Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

O czym musisz wiedzieć importując maszyny spoza Unii Europejskiej?

Dynamiczny rozwój przemysłu i nowych technologii coraz częściej powoduje, że przedsiębiorcy sięgają po maszyny spoza Unii Europejskiej. Choć okoliczności i miejsce zakupu maszyn mogą być różne, to ostatecznie import wiąże się ze spełnieniem odpowiednich wymagań prawnych i technicznych przez importera i użytkownika. Niepoprawne zaplanowanie inwestycji prowadzi do nieporozumień i błędnych oczekiwań w stosunku do partnera biznesowego. Skupiając się na samej technologii produkcji, można stracić z oczu kwestie związane z bezpieczeństwem technicznym i aspektami formalnymi. Niestety, często problemy dostrzega się dopiero w momencie, kiedy maszyny trafiły już do fabryki i zostały oddane do użytku.

Artykuł traktuje o maszynach importowanych, zatem doprecyzujemy – czym jest „import”, często mylony z dystrybucją? Importowanie to przewóz pochodzącego spoza rynku towaru (w naszym przypadku maszyny) na teren UE. A więc kim jest importer? Ustawa o systemie oceny zgodności w art. 5 pkt. 21 definiuje go tak¹: „osoba fizyczna lub prawna albo jednostka organizacyjna (...), mająca siedzibę na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej (...), która wprowadza do obrotu lub oddaje do użytku wyroby pochodzące z krajów trzecich”.



Uproszczony schemat postępowania. Objaśnienia w tekście.

¹ Dla ustalenia uwagi pominięto fragmenty

Sprowadzając maszynę spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego² – niezależnie od jej wieku – wprowadzamy ją do obrotu. Czym jest wprowadzenie do obrotu? Dyrektywa maszynowa³ w art. 2 lit. h definiuje to tak:

*„wprowadzenie do obrotu” oznacza **udostępnienie maszyny lub maszyny nieukończonej po raz pierwszy we Wspólnocie z zamiarem jej dystrybucji lub użytkowania, za wynagrodzeniem lub bezpłatnie**”.*

Chodzi o **pierwsze** udostępnienie. Zatem DM nie ma zastosowania do maszyn, które były użytkowane na terenie EOG przed wywiezieniem za granicę.

Z cytowanego zapisu wynika również, że dystrybutorem staniemy się w momencie, gdy dostarczymy lub udostępniemy maszynę już po jej wprowadzeniu do obrotu.

Każda maszyna wprowadzana do obrotu w EOG podlega tzw. procedurze oceny zgodności, zgodnie z art. 12:

„W celu poświadczenia zgodności maszyny z przepisami niniejszej dyrektywy, producent lub jego upoważniony przedstawiciel stosuje jedną z procedur oceny zgodności opisanych w ust. 2, 3 i 4.”

Przepustką do wprowadzenia maszyny na rynek UE jest oznakowanie CE oraz deklaracja zgodności.

Maszyna

Definicja maszyny, zawarta w art. 2 DM, liczy 170 słów i nie jest bynajmniej oczywista. W szczególności należy się wystrzeżać nabycia tzw. maszyny nieukończonej, która – w odróżnieniu od maszyny – nie może być legalnie użytkowana⁴. Kilka maszyn pracujących razem (np. w linii produkcyjnej) może stanowić jedną tzw. maszynę zespoloną – ale niekoniecznie.

Upoważniony przedstawiciel

Za zgodność maszyny z wymaganiami zasadniczymi odpowiada producent. Jeżeli ten pochodzi z Chin, a jego maszyny są produkowane tylko na tamtejszy rynek, to obowiązują go tylko tamtejsze przepisy. Sytuacja komplikuje się wówczas, gdy chcemy sprowadzić maszynę tegoż chińskiego producenta do Europy, a producent nie chce uczestniczyć w procesie oceny zgodności, wystawiać deklaracji zgodności i oznakowywać maszyny znakiem CE. Takie okoliczności wymagają wprowadzenia kolejnego podmiotu, którym jest upoważniony przedstawiciel producenta. To osoba upoważniona na piśmie przez producenta do działania w jego imieniu, mająca siedzibę na terenie UE.

Jeśli ktoś decyduje się na sprowadzenie maszyny spoza UE, a producent nie chce brać udziału w jej certyfikacji (ma takie prawo), wówczas upoważniony przedstawiciel może przejąć wszystkie lub tylko niektóre jego zobowiązania, co wynika z art. 2 lit. j DM.

„upoważniony przedstawiciel oznacza osobę fizyczną lub prawną mającą miejsce zamieszkania lub siedzibę we Wspólnocie, która otrzymała pisemne upoważnienie od producenta do wykonywania w jego imieniu wszystkich lub niektórych jego zobowiązań oraz formalności związanych z niniejszą dyrektywą”.

Kto może zostać powołany na upoważnionego przedstawiciela producenta? Praktycznie każdy. Jeżeli w UE nie ma przedstawiciela danego producenta, może stać się nim importer lub integrator. Z kolei użytkownik, sprowadzając maszynę samodzielnie, staje się importerem. Użytkownik to innymi słowy pracodawca, który zakupił maszynę, oddał ją do użytku i eksploatuje.

Integrator

Użytkownik maszyny może być zarazem jej producentem, jeśli np. buduje maszynę na własne potrzeby. W takim przypadku ponosi odpowiedzialność za spełnienie zasadniczych wymagań bezpieczeństwa. O jakie wymagania chodzi?

²kraje Unii Europejskiej, Islandia, Liechtenstein i Norwegia

³dyrektywa 2006/42/UE ws. maszyn, dalej „DM”

⁴maszyna nieukończona musi stać się elementem jakiejś maszyny i dopiero ta druga może służyć w procesie produkcji

Między innymi sporządzenie dokumentacji wykazującej, że maszyna spełnia wymagania zasadnicze, przechowywanie tej dokumentacji przez co najmniej 10 lat i udostępnianie na żądanie uprawnionych podmiotów. Jeżeli producent importowanej maszyny nie realizuje – z różnych powodów – obowiązków wynikających z DM, inwestor (użytkownik) także może sam wejść w rolę producenta, jednak mniej kłopotliwe jest zaangażowanie trzeciego podmiotu – integratora, który przejmie obowiązki producenta, niezależnie od tego, czy integracja ma polegać na budowaniu złożonego systemu produkcyjnego na bazie importowanych urządzeń, czy być tylko formalnym spełnieniem wymogów DM dla pojedynczej maszyny.

Oznakowanie CE

Każda maszyna (→Maszyna) musi posiadać tabliczkę znamionową oraz znak CE. Tabliczka znamionowa musi zawierać wszystkie wymagane informacje i musi być sporządzona w jednym z urzędowych języków UE. Znak CE musi być umieszczony w pobliżu tabliczki znamionowej, w łatwo dostępnym miejscu i w ściśle określonym kształcie. Znak CE nie może być umieszczony na urządzeniu, które nie jest maszyną⁵ – czyli w szczególności linia produkcyjna, która nie stanowi maszyny zespolonej, powinna mieć odrębne oznakowanie CE dla każdej maszyny składowej.

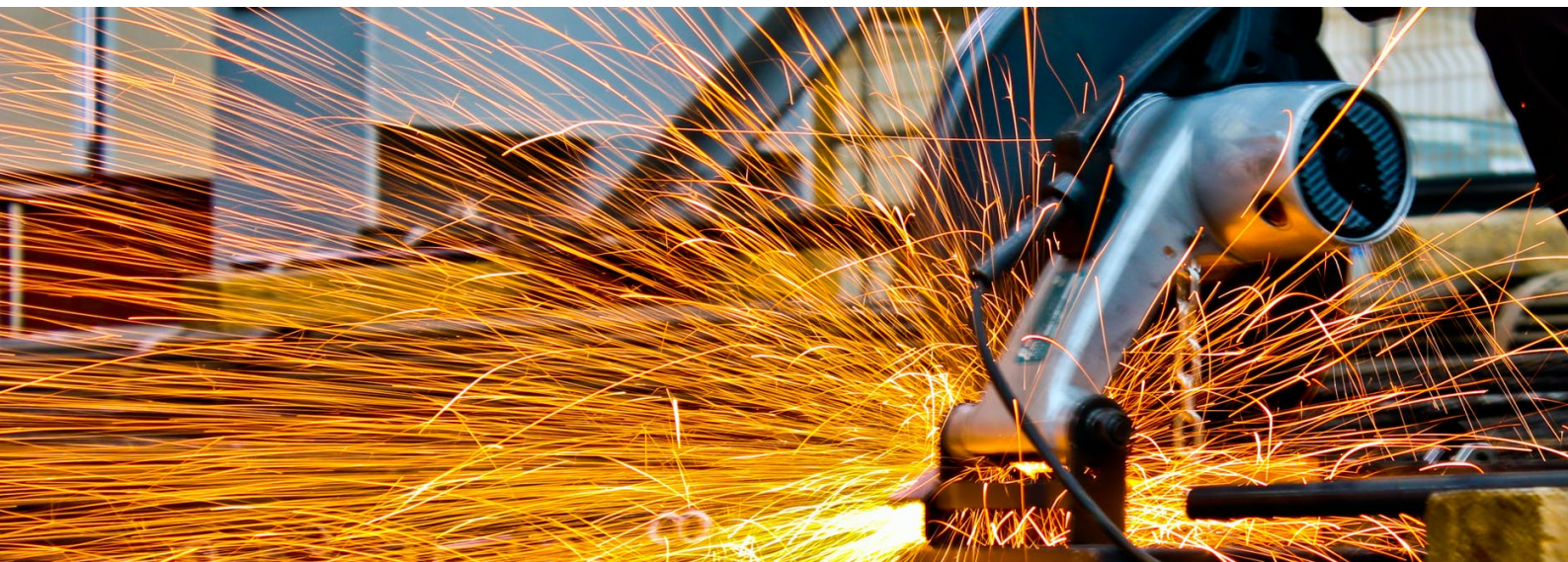
Brak oznakowania CE może być niedopatrzeniem producenta, które łatwo usunąć. Może jednak oznaczać, że producent nie jest zainteresowany spełnieniem wymagań symbolizowanych przez CE – w tym wypadku konieczne jest znalezienie innego podmiotu, który zapewni legalność importu.

Żądanie usunięcia niezgodności

Producent maszyny (lub integrator) jest zobowiązany do dostarczenia maszyny zgodnej z przepisami. Sankcje przewidziane w DM są poważne, łącznie z wycofaniem wszystkich niezgodnych z wymaganiami maszyn ze wszystkich krajów EOG. Jednak im później niezgodność zostanie wykryta, tym trudniej ją usunąć. Najłatwiej – przed podpisaniem protokołów odbioru; najtrudniej – po rozpoczęciu produkcji, gdy każde zatrzymanie skutkuje wymiernymi stratami.

Deklaracja zgodności WE

Samo oznakowanie CE jest tylko symbolem. Właściwym dokumentem potwierdzającym zgodność maszyny z zasadniczymi wymaganiami bezpieczeństwa jest deklaracja zgodności, podpisana przez producenta maszyny (lub jego przedstawiciela, czy też integratora). Deklaracja winna być zgodna z zał. II część A do DM. Producenci wypisują w deklaracjach najdziwniejsze rzeczy, a brak ważnej deklaracji oznacza, że użytkownik ponosi pełną odpowiedzialność za niepoprawne działanie maszyny, np. w razie wypadku przy pracy. np. „deklaracja zgodności” stwierdzająca, że maszyna... nie jest zgodna z wymaganiami zasadniczymi



⁵ani innym produktem podlegającym systemowi oceny zgodności

Zasadnicze wymagania bezpieczeństwa dla maszyn

„Papier przyjmie wszystko” – sama formalna poprawność dokumentów nie oznacza, że maszyna faktycznie spełnia zasadnicze wymagania bezpieczeństwa. Doświadczenie pokazuje, że wprowadzane na rynek maszyny często nie odpowiadają składanym deklaracjom. Zapewnienie bezpieczeństwa przyszłym operatorom wymaga starannej oceny i redukcji ryzyka od najwcześniejszego etapu projektowania maszyny, a główną troską producenta (i głównym kryterium oceny ze strony użytkownika) jest optymalna realizacja procesu technologicznego. W razie wypadku spowodowanego niepoprawnym działaniem maszyny, ważna deklaracja zgodności WE może pomóc użytkownikowi uniknąć odpowiedzialności, ale postępowania sądowe są kłopotliwe i niepewne, a strat spowodowanych zatrzymaniem produkcji nie sposób odzyskać. Z tego względu korzystna może być ocena nabywanej maszyny – od wczesnych etapów projektowania po zakończenie wdrożenia – przez specjalistyczne podmioty zewnętrzne.

Podsumowanie

Należy pamiętać, że praktyczna odpowiedzialność związana z wymaganiami bezpieczeństwa DM to przygotowanie się do inwestycji i świadome wybory. Niezależnie skąd pochodzi maszyna, jeśli ma być użytkowana na terenie UE, musi spełniać określone w DM zasadnicze wymagania bezpieczeństwa. Pełna zgodność maszyny z wymaganiami leży w najlepszym interesie użytkownika. Ocena zgodności to analiza wielu aspektów formalnych i praktycznych, weryfikacja dostarczonej dokumentacji maszyny i ocena ryzyka, potwierdzająca poprawność doboru środków bezpieczeństwa, w tym bezpiecznej konstrukcji, technicznych środków ochronnych i środków organizacyjnych.



Angelika Ciecierska
Specjalista w bezpieczeństwie maszyn
przemysłowych
Współtwórczyni projektu ocena-ryzyka.pl



Stanisław Hodur
www.ocena-ryzyka.pl



DOSTĘPNOŚĆ ELASTYCZNEGO ZATRUDNIENIA ŚRODKIEM ZARADCZYM W DOBIE PANDEMII COVID-19

Rozmowa z panem Dariuszem Grzegorzczkiem, Członkiem Zarządu SQD Alliance Sp. z o. o.

Tym razem mam przyjemność rozmawiać z Panem Dariuszem Grzegorzczkiem, Członkiem Zarządu SQD Alliance Sp. z o. o.. Chcielibyśmy porozmawiać o elastycznym zatrudnieniu jako rozwiązaniu, jako pewnego rodzaju środkiem zaradczym w dobie pandemii COVID-19. Właśnie, Panie Dariuszu, elastyczne formy zatrudnienia, tj. umowy zlecenie, umowy o dzieło. Przez jednych chwalone za elastyczność, przez drugich krytykowane za brak stabilizacji. Jaką - Państwa firma - upatruje szansę w tego typu rozwiązaniach?

Witam Państwa bardzo serdecznie. W pierwszej kolejności może wyjaśnię istniejące – tak myślę – na rynku nieporozumienie, co do znaczenia elastycznych form zatrudnienia, ponieważ my nie podchodzimy do tego tylko jako do umów zleceń czy do umów o dzieło, ale również bardzo szanujemy i doceniamy np. samozatrudnionych, czy chociażby współpracę z agencjami pracy. Moim zdaniem, te formy zatrudnienia są bardzo korzystne, zwłaszcza w obecnej chwili, ponieważ żaden pracodawca nie jest w stanie w 100% zbalansować czy dopasować swoich potrzeb pracowniczych do istniejących w danym momencie potrzeb.

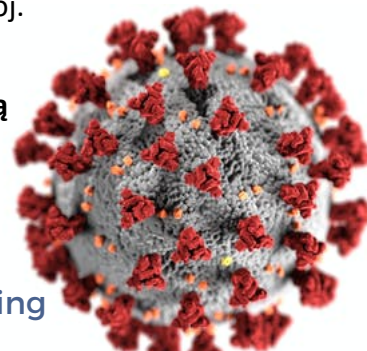
Przykładowo firma pracująca na trzy zmiany, bardzo często zdarza się, że nie potrzebuje pracować permanentnie cały tydzień na trzy zmiany, tylko np. trzy dni w tygodniu dwie zmiany, dwa dni w tygodniu trzy zmiany. Wówczas pracodawcy mają dylemat „co zrobić?”. Przyjmować pracowników stałych na trzecią zmianę, czy jednak ratować się właśnie tymi elastycznymi formami zatrudnienia, tzn. pracą z agencjami pracy czasowej czy chociażby wspierać swoje zasoby usługodawcami zewnętrznymi?

Także, zwłaszcza w tej chwili, upatruję ogromną szansę wobec tego typu rozwiązań, ponieważ z jednej strony pracodawcy wykorzystujący tego typu formy zatrudnienia nie narażają się na ponoszenie zbędnych kosztów w momencie, gdy nie potrzebują pracowników i płacą tylko za pracowników zatrudnionych na stałe. Z elastycznych form zatrudnienia korzystają tylko w momencie, gdy potrzebują pracownika ekstra, pracownika na chwilowe wykorzystanie w swoich zakładach pracy.

Dobrze, ale czy w takim razie pracownicy są zadowoleni z tego typu rozwiązania? Z pracy zadaniowej? Z pracy tymczasowej?

Tutaj może również dam przykład. Mam kolegę, który prowadzi szkolenia z nurkowania. Proszę spróbować sobie wyobrazić, prowadzenie tego typu działalności, pracując permanentnie na etacie. Byłoby to niemożliwe. Więc ja bym powiedział, że osoby, które chcą się rozwijać, chcą być niezależne oraz chcą być elastyczne wolą korzystać z takich bardziej elastycznych form zatrudnienia i pracować np. z jednym pracodawcą dwa-trzy dni w tygodniu, dodatkowo prowadzić jakąś część działalności, a w międzyczasie jeszcze prowadzić szkolenie. Mało tego, jeszcze dodatkowo samemu się rozwijać, uczestnicząc w różnego typu kursach itd. Dlatego osoby, które chcą się rozwijać, chętniej wybierają elastyczne formy zatrudnienia, ponieważ one bardzo ułatwiają, a przede wszystkim umożliwiają własny rozwój.

I rozumiem, że też są na rynku pracodawcy, którzy są przychylni i poszukują tego typu form współpracy? Jak Pan to widzi?



Absolutnie tak, ponieważ czasami firmy nie potrzebują pracownika na cały etat. Firmy potrzebują pracownika np. dwa razy w tygodniu, na trzecią zmianę. Dla przykładu, prowadzone jest nowe uruchomienie modelu i firma potrzebuje inżyniera na miesiąc przy nawale pracy przy nowym uruchomieniu. W takiej sytuacji nie ma sensu zatrudniać inżyniera na stałe, jednocześnie wykorzystując jego umiejętności tylko przez miesiąc. Poza tym, bardzo często wysokiej klasy specjaliści są też za drodzy, żeby ich zatrudniać na etat. Dlatego też lepiej korzystać z nich w momentach, gdy naprawdę mamy - jako pracodawca – taką potrzebę, niż wiązać się na stałe, tym samym podcinając im skrzydła, uniemożliwiając robienie czegoś dodatkowego w obszarach, w których oni sami chcieliby się rozwijać.

Rozumiem. Jedna strona medalu. A jak w takim razie wygląda profil takiego pracownika zainteresowanego elastyczną współpracą, również na stanowiskach niższego szczebla? Czy myśli Pan, że również na stanowiskach niższego szczebla jest to możliwe?

Absolutnie tak. Jest to możliwe przede wszystkim z jednego powodu. Otóż, dla pracowników niższego szczebla nie zawsze jest praca u jednego pracodawcy. Dlatego mam ogromny szacunek do agencji pracy, ponieważ zadaniem agencji jest niezwłoczne przesuwanie pracownika od klienta do klienta, gdy tylko, gdy tylko skończy się zapotrzebowanie na pracę pracownika niższego szczebla u jednego z klientów. To oznacza, że będąc zatrudnionym w agencji pracy, czy w firmach chociażby naszego pokroju, pracownik jest przenoszony z jednego miejsca na drugie, dzięki czemu nie ma okresów, gdy jest bezrobotny. To jest jedna strona. Z drugiej strony jest to również bardzo pozytywne dla pracownika, ponieważ pracownicy bardzo często pracując wiele lat na jednym stanowisku mówią wprost, że się nie rozwijają, że się nudzą, że rutyna powoduje popełnianie błędów, że chcieliby czegoś nowego itd. Moim zdaniem taka sytuacja absolutnie nie jest naganna, a wręcz przeciwnie, w dużej mierze może to być benefitem dla pracownika, ponieważ pracując w firmie, która świadczy usługi dla wielu klientów, jest przesuwany z jednego zakładu do drugiego, rozwija się, stale pracując w innym obszarze. Docelowo ta osoba może również znaleźć obszar, który naprawdę stanie się hobby dla takiego pracownika.

Myślę, że jest to jakieś rozwiązanie. Czy tutaj ma znaczenie wiek takiego pracownika, który decyduje się na tego typu współpracę? Bo być może są też osoby, które np. chciałyby pracować tylko zadaniowo, albo z jakimiś większymi przerwami, wcale nie na etacie z określoną liczbą godzin w miesiącu. Czy takie sytuacje też się zdarzają?

Myślę, że wiek nie gra roli. Oczywiście, na rynku mniejszym popytem, zwłaszcza w przypadku szeregowych pracowników, cieszy się grupa osób w wieku emerytalnym czy przedemerytalnym. Przy czym dotyczy to pracowników pracujących na najniższych stanowiskach. Natomiast w przypadku specjalistów, ekspertów czy trenerów sytuacja wygląda inaczej. My współpracujemy również z emerytami, którzy są naprawdę fantastycznymi trenerami a jednocześnie posiadają duże doświadczenie. Dlatego uważam, że trzeba jak najczęściej i jak najszerszej korzystać z tego ich doświadczenia.

Myślę, że to również zmienia się w naszym kraju. Panie Dariuszu i tutaj właśnie pytanie – zmiany, pandemia COVID jest jedną ze zmian. Jak ona wpływa na te mechanizmy rynku pracy? Jak one teraz wyglądają? Co się takiego dzieje?

Otóż, ja myślę, że w tej chwili to jeszcze nie dzieje się zbyt dużo. Ja może opowiem pokrótce o naszej organizacji, ponieważ nasza organizacja świadczy usługi w wielu obszarach. Świadczymy usługi w doradztwie jakościowym, systemowym i procesowym, świadczymy usługi pełnienia obowiązków służb BHP, ochrony środowiska, zarządzanie zdrowiem, wsparcie IT itd. Dlaczego o tym wspominam? Ponieważ nasze usługi to uzupełnienie usług czy zasobów personalnych w firmach, które niekoniecznie potrzebują tego typu specjalistów, których my oferujemy na cały etat. I w tej chwili, przy COVID-zie definitywnie firmy muszą zwracać uwagę bardziej na koszty pracownicze, tzn. muszą bardzo precyzyjnie nadzorować, ile pracownik ich kosztuje i w jakim stopniu jest wykorzystany.

Także, w tej chwili widzimy, że jest wzrost zapotrzebowania na nasze usługi – z czego się ogromnie cieszymy – natomiast powiem szczerze, że pierwszy okres pandemii, zwłaszcza marzec, kwiecień, maj, czerwiec był dla nas katastrofą. Mieliśmy ogromny spadek obrotów, a było to spowodowane tym, że niestety negatywnie na naszą działalność wpłynęła tarcza antykryzysowa, ponieważ oferując dodatki do ZUS-u itd. rząd, państwo w pewien sposób zniwelowało czy zredukowało poziom zwalniania pracowników. Z jednej strony patrzę na to pozytywnie, bo było zatrudnienie, była płacność dla pracowników itd., a z drugiej strony pod kątem strictly biznesowym, było to działanie bardzo negatywne, ponieważ koszty pracownicze za pracowników, którzy nie pracowali, zostały przerzucone na pracodawców. W tej chwili się to zmienia. Wzrasta jednak – jak Państwo widzicie – bezrobocie, wzrasta miesiąc po miesiącu. Pracodawcy, którzy niestety już przez wiele miesięcy trwania pandemii wydali swoje oszczędności, w tej chwili już bez skrupułów zwalniają pracowników, bo nie mają innego wyjścia. Jak nie ma pracy dla pracownika, to nikt za niego w prywatnym sektorze nie będzie płacił. Dlatego jest wzrost zwalniania pracowników i widzimy, że te luki, które powstały ze zwolnienia pracowników, którzy przez pracodawców nie byli w pełni wykorzystani, pracodawcy próbują zapełnić usługodawcami – chociażby taką organizacją jak nasza, która po prostu dostaje zapłatę za pracę, a nie za to, że jesteśmy.

I dostarcza pracowników właśnie do tej pracy, tak?

Tak, dostarcza pracowników, specjalistów do tych właśnie obszarów. Jako, że mamy ogromną dywersyfikację usług – jak wspominałem od BHP poprzez ochronę środowiska, zarządzanie zdrowia, mamy również specjalistów od pandemii, od ergonomii, od jakości, od wsparcia produkcji itd. – to jesteśmy w stanie w bardzo szerokim zakresie te luki braków pracowników u naszych klientów w dużym zakresie załatać oferując te same standardy pracy. Rynek się zmienia, ale myślę, że sytuacja pod kątem zwolnień, niestety, ale się nie poprawi, a liczba zwolnień nadal będzie rosła przez najbliższe nawet dwa kwartały.

Rozumiem. I wtedy to jest rozwiązanie, że Państwo możecie zadowolić i pracodawcę, i pracownika, i w pewnym sensie wyhamować te zwolnienia, zabezpieczyć osoby na bezrobociu. Czy ten przepływ kapitału ludzkiego, w kontekście tych rozwiązań, pomaga jakoś rozwiązać sytuację pracowników z zagranicy? Jak teraz właśnie wygląda sytuacja pracowników, którzy przyjeżdżali do nas z Ukrainy czy z Białorusi? Czy to też jest możliwe w tego typu rozwiązaniach?

No jest to w tej chwili coraz trudniejsze, ponieważ obserwujemy jednak wyhamowanie przyjazdu obcokrajowców do nas, ponieważ bardzo często trafiają oni na kwarantannę, a nikt nie będzie pokrywał kosztów chociażby zakwaterowania przez dwa tygodnie siedząc w domu i nic nie zarabiając. Tym bardziej, że to są dość ubodzy pracownicy, którzy do nas przyjeżdżają do pracy.

Rozumiem, natomiast wierzę, że przynajmniej działania agencji pracy tymczasowej, które wspierają zarówno pracodawców, jak i pracowników będą środkiem zaradczym, zwłaszcza teraz, w dobie pandemii COVID. Ślicznie dziękuję za rozmowę.



Monika Bezak,
Ekspert ds. Rynku Pracy
KSSE SA



Dariusz Grzegorzczak,
Członek Zarządu SQD
Alliance Sp. z o. o.

HR buduje przyszłość pracy swoich firm.

Wyzwania na rok 2021



Dokonujące się coraz szybciej zmiany w życiu gospodarczym i społecznym współczesnych firm zmieniają również świat HR. To, co wysuwa się na plan pierwszy, to wzmocniona pozycja specjalistów HR. Rola, jaką odegrali w ubiegłym roku w swoich organizacjach jest nieoceniona. Porównano ją nawet do roli dyrektora finansowego podczas globalnego kryzysu finansowego.

Firmy potrzebują swoich HR Business Partnerów jak nigdy wcześniej. Nie tylko po to, aby HR stał się przewodnikiem cyfrowej transformacji w świecie pracy online, ale także, by świat pracy zrozumiał, że to właśnie człowiek (pracownik) jest teraz najważniejszy i powinien być w centrum uwagi. Czas transformacji nadszedł, niewątpliwie wszyscy po nowemu musimy poukładać współczesny model pracy. HR ma do odegrania w tych zmianach wyjątkową rolę w swoich firmach.

Jak powiedział Satya Nadella, dyrektor generalny Microsoft „*Widzieliśmy dwa lata cyfrowej transformacji w ciągu dwóch miesięcy*”. Ten czas musiał nas zmienić, rok 2020 nauczył nas wielu nowych rzeczy, ale też miał krytyczne znaczenie dla komunikacji w wielu firmach.

Jeśli „przyszłość pracy” naprawdę nadeszła, oznacza, że w końcu możemy przestać mówić jak się do niej przygotować.

Powinniśmy się skupić, jak najlepiej wykorzystać czas transformacji, bo nic już nie będzie takie same. Badania przeprowadzone przez światowe organizacje ekonomiczne wskazują drogę, w jaki sposób HR powinien ewoluować, by zwiększać swój autorytet i znaczenie w organizacji.

Zainspirujmy się światowymi megatrendami, które będą miały największy wpływ na 2021 rok.

#1 Świat stał się cyfrowo-hybrydowy

Stało się, zmieniliśmy nawyki i przyzwyczajenia. Projekt przyszłości to **hybryda** – stworzenie miejsc pracy z różnymi przestrzeniami do współpracy i pracy indywidualnej, stacjonarnej i online. Obecnie zbieramy narzędzia do pracy zdalnej – trendem najbliższych miesięcy, będzie integracja i zmniejszanie ich ilości.

W kształtowaniu nowego modelu pracy będziemy zadawać w naszych firmach pytania:

Jak nasza kultura powinna ewoluować w związku z pracą hybrydową?

Jakie zadania można wykonać wydajniej online?

Jakie rodzaje pracy powinniśmy wykonywać razem?

W jaki sposób nasze miejsca pracy mogą bardziej wykorzystywać współpracę?

Jak zarządzać pracą zdalną?

Jak motywować i angażować pracowników?

Jak egzekwować wyniki?

#2 Człowiek i jego zdrowie w centrum uwagi

Naprawdę musieliśmy dowiedzieć się tego po raz kolejny, **bez ludzi nic nie zrobimy**.

Na nic nam te wszystkie procedury, procesy i standardy. Na nowo uczymy się szanować zdrowie pracownika ponad wszystko. Koniec z zaległym urlopem i skrzywionym wyrazem twarzy na widok zwolnienia lekarskiego.

HR ma zapewniać, by miejsca pracy stały się lepsze, bardziej sprawiedliwe i bardziej humanitarne. Potrzebna nam na nowo dyskusja o ochronie zdrowia. Coraz częściej będziemy podejmować decyzję o powołaniu zespołu ds. bezpieczeństwa i zdrowia czy zatrudnieniu menedżera ds. ochrony zdrowia.

Nowy model pracy wymusi uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie narzędzia i wsparcie zapewniamy pracownikom w pracy zdalnej?
- Jakie protokoły zdrowia publicznego powinniśmy jeszcze dopracować?
- Kiedy pracownik może przyjść do biura i kiedy nie powinien się zbliżyć do nikogo?
- W jaki sposób będziemy monitorować stan zdrowia pracowników, podróże, przyjęcia, spotkania, szczepienia, itp.?
- Kiedy i w jaki sposób wrócimy do naszych biur? Czy w ogóle zamierzamy wrócić?
- Jak zachowamy odpowiedni dystans w czasie pracy i dojazdu do pracy?
- Jak postąpimy w przypadku podejrzenia zakażenia?
- Jaka jest odpowiedzialność lidera za zdrowie swoich pracowników?
- Jak zadbamy o zdrowie psychiczne naszych pracowników?
- Jak zapewnimy wsparcie pracownikom odizolowanym?
- Jak zadbamy o employee experience stosując ograniczenia i nakazy?

#3 Cały świat się uczy i uczyć będzie

W ubiegłym roku rynek learning & development eksplodował niesamowitym wzrostem. Trend *long-life learning* wszedł na szczyt priorytetów organizacyjnych i zyskał wielu zwolenników jak nigdy wcześniej. Cyfrowa transformacja uczenia się oparta na spersonalizowanych i wirtualnych platformach, pokonała dystanse i kilometry dotąd niemożliwe do osiągnięcia. Zrozumieliśmy, że kompetencje, jakie nabywamy podczas procesu uczenia się pozwalają nam świadomie wpływać i kierować karierą zawodową. Zrozumieliśmy, że jeśli nie będziemy na bieżąco, to w ogóle nie będziemy.

W 2021 roku, warto zastanowić się, czego się nauczyliśmy i upewnić się, że idziemy w dobrym kierunku jako organizacja ucząca się. Zastanówmy się jak wykorzystamy nasze nowe umiejętności w pracy zdalnej, jak przełożymy je na osobistą skuteczność i efektywność organizacyjną. Jak będziemy się rozliczać z wyników naszej pracy.

Eksplozja rozwoju platform online dała nam ogromne możliwości. Uczenie się nadal będzie towarzyszyć zdobywaniu nowych umiejętności i likwidacji luk kompetencyjnych, jednak musimy skoncentrować się na najważniejszym. Wytyczona strategia działania pomoże odnaleźć nam właściwy kierunek, rozwoju tych umiejętności, jakie uznamy za niezbędne dla kształtowania nowego modelu pracy w naszych firmach.

Zdobyte doświadczenia uświadomiły nam, że jesteśmy podatni na zagrożenia, ale też bardziej odporni na zmiany. Aby sprostać wysokim oczekiwaniom przyszłości musimy w tym wszystkim zachować zdrowy rozsądek, świadomie wytyczać kierunek działania, robić swoje, ale też bacznie obserwować i elastycznie adaptować się do zmiennej rzeczywistości.

W końcu, co nas nie zabije to wzmocni...



Agnieszka Bednarska

Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

Akademia WSB

Dąbrowa Górnicza, Cieszyn, Olkusz, Żywiec, Kraków



DO 15 LUTEGO 2021 R.

SPECJALNA BONIFIKATA:

3000 zł

STUDIA PODYPLOMOWE

MBA Industry 5.0

PARTNERZY STUDIÓW:



CEL STUDIÓW:

Poszerzenie wiedzy wśród wyższej kadry kierowniczej przedsiębiorstw przemysłowych w zakresie zarządzania jednostkami przemysłowymi zgodną z koncepcją Przemysłu 5.0 w stopniu niezbędnym do samodzielnego kierowania projektami wdrażania, utrzymania i doskonalenia tych systemów w miejscu pracy.



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

