



ROK 2022
ROKIEM WSPÓLNYCH
WYJAZDÓW NA TARGI

**Sztuka uczenia się –
jak rozwijać
kompetencje we
współczesnych
organizacjach**

ROK 2023 SZANSĄ NA
ZRÓWNOWAŻONĄ I
ZIELONĄ
TRANSFORMACJĘ
BIZNESU

POCHWAŁA
(– KROK DO PRZODU) W
BUDOWANIU KULTURY
ZAANGAŻOWANIA

**Krytyczne myślenie -
kompetencja na trudne
czasy**

SPIS TREŚCI

2-3 Wprowadzenie

Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM

5-10 Rok 2022 rokiem wspólnych wyjazdów na targi

Ewa Dudzic-Widera, Menedżer ds. Projektów Klastra SA&AM
Magdalena Cader, Menedżer ds. Marketingu Klastra SA&AM

11-13 Pochwała (krok do przodu) w budowaniu kultury zaangażowania

Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

14-15 Sztuka uczenia się – jak rozwijać kompetencje we współczesnych organizacjach

Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

16-18 Rok 2023 szansą na zrównoważoną i zieloną transformację biznesu

Ewa Dudzic-Widera, Menedżer ds. Projektów Klastra SA&AM

19-22 Wigilijne bingo wpływu, czyli Kevin znowu zostanie sam w domu

Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

23-24 Nowy Rok - nowe cele i postanowienia noworoczne, jednym słowem: zmiany

Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR



Szanowni Członkowie Klastra SA&AM

Dobiega końca kolejny rok działalności Klastra SA&AM, intensywny, obfity w wiele wspólnych działań i zrealizowanych usług. Nie zatrzymujemy się ani na chwilę, dlatego zespół Klastra planuje już nowe inicjatywy, które chcemy wdrożyć w roku 2023. Poniżej przedstawiam Państwu dwa nowe działania, które stanowią istotny element procesu usprawniania przepływu informacji wewnątrz Klastra i wzmacniania relacji pomiędzy uczestnikami Klastra SA&AM.

Od nowego roku wdrażamy co miesięczne spotkania z osobami pierwszego kontaktu.

Tą formułę spotkań testowaliśmy w zeszłym roku, a od roku 2023 wdrażamy ją jako stałą formułę cyklicznych spotkań Klastra. Spotkania odbywać się będą w każdy ostatni czwartek miesiąca (z wyjątkiem miesięcy wakacyjnych) w formule online. Pierwsze spotkanie odbędzie się już **26 stycznia 2023 roku, w godzinach 9.00 - 10.00**. Celem tych cyklicznych spotkań, jest wzmocnienie komunikacji pomiędzy zespołem koordynatora Klastra i osobami reprezentującymi uczestników naszej inicjatywy klastrowej. Godzinne spotkania będą okazją do przekazywania Państwu najważniejszych informacji z życia Klastra, przedstawienia bieżących i planowanych inicjatyw oraz wymiany informacji z Państwem. Podczas spotkań będziecie Państwo mieli dostęp do członków naszego zespołu, mogli przekazywać nam

swoje sugestie, uwagi, opowiedzieć nam o tym co dzieje się u Państwa w organizacjach, zgłaszać propozycje działań, wspólnych przedsięwzięć i projektów. Zachęcam Państwa, szczególnie osoby wyznaczone w organizacjach do kontaktu z Klastrem SA&AM, do stałego uczestnictwa w tych krótkich, cyklicznych spotkaniach, aby usprawnić przepływ informacji na linii Klastr SA&AM – uczestnicy Klastra SA&AM.

W odpowiedzi na sygnały jakie napływają do nas od Państwa, o potrzebie większej ilości spotkań o charakterze typowo networkingowym, od nowego roku **wdrażamy kwartalne spotkania „SA&AM Happy Hours & Networking”**.

Celem inicjatywy „SA&AM Happy Hours & Networking” jest stworzenie warunków do spotkania pomiędzy członkami Klastra, lepszego, wzajemnego poznania się w środowisku Klastrowym oraz możliwości swobodnego porozmawiania na wiele tematów.

Tego typu spotkania, szczególnie dzisiaj, w czasach dużej zmienności, niepewności i niejednoznaczności będą okazją do wymiany informacji, budowania i wzmacniania relacji w gronie przedsiębiorców i instytucji uczestniczących w Klastrze SA&AM.

Spotkania odbywać się będą w siedzibie Klastra SA&AM w Gliwicach, przy ul. Rybnickiej 29, w klimacie popołudniowego, luźnego spotkania biznesowego. Terminy czterech spotkań na przyszły rok, zostały już zaplanowane, tak aby każdy z Państwa mógł już teraz zarezerwować sobie ten czas (**godziny popołudniowe: 17.00 – 19.00**) na spotkania z gronie uczestników Klastra SA&AM:

- **23 marca 2023 (czwartek)**
- **15 czerwca 2023 (czwartek)**
- **28 września 2023 (czwartek)**
- **23 listopad 2023 (czwartek)**


Wymienione powyżej dwie nowe aktywności, są tylko niewielką częścią działań, które planujemy wdrożyć w ramach Klastra SA&AM w 2023 roku. O wszystkich inicjatywach będziemy Państwa informować na bieżąco, między innymi także podczas wspomnianych powyżej spotkań z osobami pierwszego kontaktu i spotkań networkingowych. Już teraz gorąco zapraszam Państwa do aktywnego uczestnictwa w życiu Klastra SA&AM w roku 2023.



Korzystając z okazji nadchodzących świąt, chciałbym w imieniu całego zespołu Koordynatora Klastra SA&AM, wszystkim Państwu życzyć Zdrowych i Spokojnych Świąt Bożego Narodzenia oraz wszystkiego co najlepsze w nadchodzącym, Nowym Roku 2023.



Łukasz Górecki
Dyrektor Klastra SA&AM



Radosnych Świąt
Bożego Narodzenia
oraz pomyślności
w Nowym Roku
wraz z podziękowaniami
za dotychczasową współpracę
życzy

Zespół Klastra SA&AM



ROK 2022 ROKIEM WSPÓLNYCH WYJAZDÓW NA TARGI

Trudno podsumować rok 2022 nie wspominając o dużej aktywności podmiotów klastra SA&AM i Koordynatora Klastra związanej z organizacją wspólnych stoisk na krajowych i międzynarodowych wydarzeniach targowych. Podczas ostatnich 12 miesięcy, wraz z 19 podmiotami Klastra reprezentowanymi przez ponad 50 osób współtworzyliśmy 4 stoiska, o łącznej powierzchni 349 m².



Rozpoczęliśmy od wspólnego stoiska członków Klastra SA&AM na targach **Warsaw Industry Automatica** w dniach 10-12 maja 2022 w Ptak Warsaw Expo w Nadarzynie. To wydarzenie wywodzi się z Międzynarodowych Targów Przemysłowych – Warsaw Industry Week, w których Klaster SA&AM z 10 Członkami Klastra brał udział w 2021r.

Początkowo była to jedna ze stref targów przemysłowych, ale ze względu na duże zainteresowanie, zostały wyodrębnione jako targi dedykowane tylko i wyłącznie branży automatyki i robotyki. Wspólne stoisko o powierzchni 117m², współtworzyły z nami firmy:

5sAutomate - oferująca rozwiązania automatyki przemysłowej oparte na rozwiązaniach plug and play i robotach współpracujących.

APA Group - działająca na rynku inteligentnej automatyki przemysłowej i systemów zarządzania budynkami.

Drim Robotics - integrator robotów przemysłowych i współpracujących.

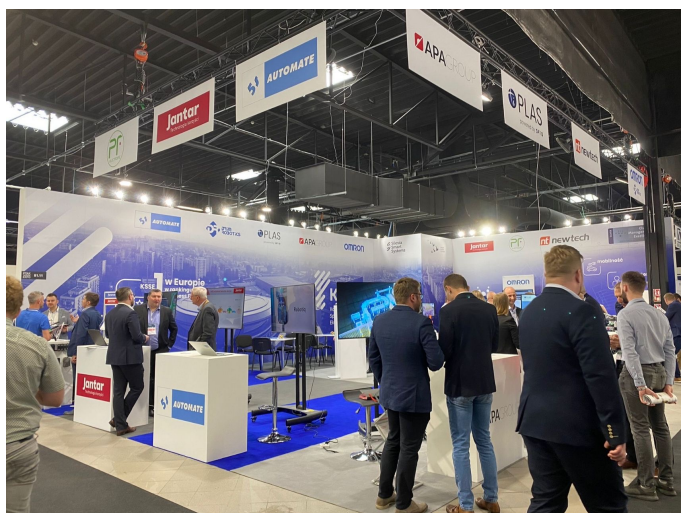
Jantar - integrator systemów informatycznych dla biznesu.

Newtech - dostawca szeroko rozumianej automatyki przemysłowej.

Omron - dostawca zaawansowanych rozwiązań do automatyzacji maszyn i linii produkcyjnych.

PF Electronic - producent automatyki przemysłowej.

Systemy Przetwarzania i Integracji Danych - specjalizująca się w hurtowniach danych, oferująca autorskie rozwiązanie IPLAS - system do monitoringu i optymalizacji produkcji.





ITM

INDUSTRY EUROPE

Następnie wraz z 8 firmami: 5sAutomate, Aiut, APA Group, Evatronix, Jantar, Newtech, PF Electronic, Systemy Przetwarzania i Integracji Danych po raz pierwszy ruszyliśmy w dniach 31 maja – 3 czerwca 2022 do Poznania na targi **ITM Industry Europe**. Do wspólnego stoiska (oprócz 6 firm, z którymi byliśmy na Warsaw Industry Automatica) dołączyły:

Aiut - dostawca zintegrowanych rozwiązań z zakresu automatyki i robotyki na globalne rynki przemysłowe i użyteczności publicznej.

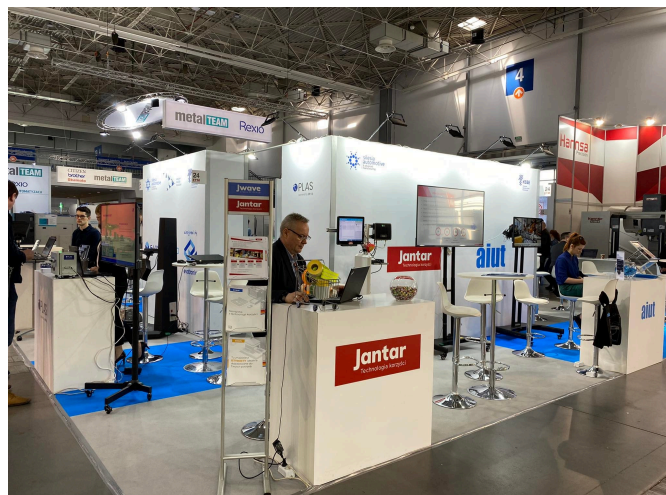
Evatronix- oferująca kompleksowe usługi projektowania systemów elektronicznych oraz dostawy obwodów drukowanych.

ITM Industry to targi kompleksowo prezentujące międzynarodową ofertę zgodną z ideą przemysłu 4.0. Wydarzenie tworzą nie tylko ekspozycje wystawiennicze, ale także liczne konferencje, debaty i szkolenia.

Dlatego też, SA&AM w pierwszy dzień trwania targów zorganizował z ekspertami z firm zrzeszonych w Kłastrze debatę „Bez danych ani rusz”.

Ekspertsi dzielili się swoją wiedzą na temat tego, jak skutecznie planować procesy zbierania danych z maszyn i ludzi, jak zorganizować sprawny proces gromadzenia, przetwarzania i wykorzystania danych oraz jak można bardziej zautomatyzować współpracę człowieka z maszyną. Panel zgromadził liczną publiczność, co pozwoliło zaprosić uczestników do kontynuowania rozmów na wspólnym stoisku firm i Kłastry SA&AM.





Początek listopada, mimo jesiennej aury, przyniósł wiele możliwości do nawiązania kontaktów biznesowych dla członków klastra SA&AM. Wspólnie wystawialiśmy się na najszybciej rozwijających się targach przemysłowych w Polsce - **Warsaw Industry Week 2022** w Nadarzynie k. Warszawy. Stworzyliśmy wspólne stoisko z firmami: Aiut, SPIID, APA, Edag, Omron RMA, Jantar, Scanway, Kanrisoft.

Warsaw Industry Week to Międzynarodowe Targi Innowacyjnych Rozwiązań Przemysłowych organizowane od 2016 roku w Ptak Warsaw Expo. Ogromna przestrzeń i szerokie spektrum salonów tematycznych pozwala poznać nowości i rozwiązania z wszystkich kluczowych sektorów przemysłu, rozwijających się w Polsce.



Tym razem, do grona wystawców dołączyły firmy:

Edag Engineering - ekspert w zakresie rozwoju pojazdów, planowania i budowy zakładów produkcyjnych oraz optymalizacji procesów.

RMA (AIC) - dostawca kompleksowych rozwiązań z obszaru automatyzacji i robotyzacji spawania oraz procesów laserowych.

Kanri Soft - producent oprogramowania dla biznesu pozwalającego pełniej realizować koncepcję lean management.



W tym samym czasie, w **Stuttgarcie w Niemczech**, Koordynator Klastra SA&AM wraz z 5 firmami współtworzył stoisko na targach „**Global Automotive Components and Suppliers Expo**”. Targi „Global Automotive Components and Suppliers Expo” to ogólnoeuropejska okazja do bycia częścią zmian, które aktualnie zachodzą w przemyśle motoryzacyjnym zarówno w zakresie nowych partnerów produkcyjnych, nowych partnerów technologicznych i zmiany oblicza łańcuchów dostaw dla producentów OEM, Tier 1 i wszystkich poziomów firm, które polegają na łańcuchach dostaw w całej branży motoryzacyjnej.

Targi Global Automotive Components and Suppliers Expo stanowią wyjątkową okazję dla członków Klastra SA&AM do spotkania się z potencjalnymi klientami, tj. producentami Tier 1 oraz OEM.

Wśród wystawców pojawiły się zespoły handlowe m.in. z Mercedes, BMW, VW, Ferrari, Lamborghini.

**GLOBAL
AUTOMOTIVE
COMPONENTS
AND SUPPLIERS**

**EXPO
22**

Wspólne stoisko SA&AM tworzyło 5 firm specjalizujących się w produkcji komponentów z tworzyw sztucznych, kompozytów i metali. Współwystawcami były firmy:

GEO GLOBE POLSKA – specjalizująca się w termoformowaniu próżniowym tworzyw sztucznych.

KLGS – producent detali technicznych z tworzyw konstrukcyjnych oraz kompozytów termoplastycznych.

METALSOLUTION - specjalizująca się w średnio oraz wielkoseryjnej produkcji wyrobów metalowych.

MICHAEL – specjalizująca się w produkcji części metalowych w technologiach obróbki plastycznej oraz skrawania; części samochodowych z kompozytów karbonowych i innych oraz projektowaniu i produkcji tłoczników, wykrojników, przyrządów spawalniczych, sprawdzianów, stanowisk produkcyjnych zautomatyzowanych stacji roboczych.

PROTECH – świadcząca kompleksowe usługi w zakresie produkcji części toczonych, frezowanych oraz montażu podzespołów.





Dziękujemy wszystkim firmom, które wystawiały się z nami na targach za zaufanie i wspólnie spędzony czas. Mamy nadzieję, że nawiązali Państwo nowe i wartościowe relacje biznesowe. Dla nas był to czas licznych spotkań, dyskusji ze specjalistami i autorytetami z branży.

Zapraszamy Członków Klastra SA&AM do dołączenia do nas w 2023 roku. Planujemy zorganizować wspólne stoisko pod egidą Klastra podczas:

- Warsaw Industry Automatica- 9-11 maja 2023
- ITM Industry Europe w Poznaniu- 30 maja – 2 czerwca 2023
- Warsaw Industry Week- 24-26 października 2023
- Global Automotive Components And Suppliers- 5-7 grudnia 2023

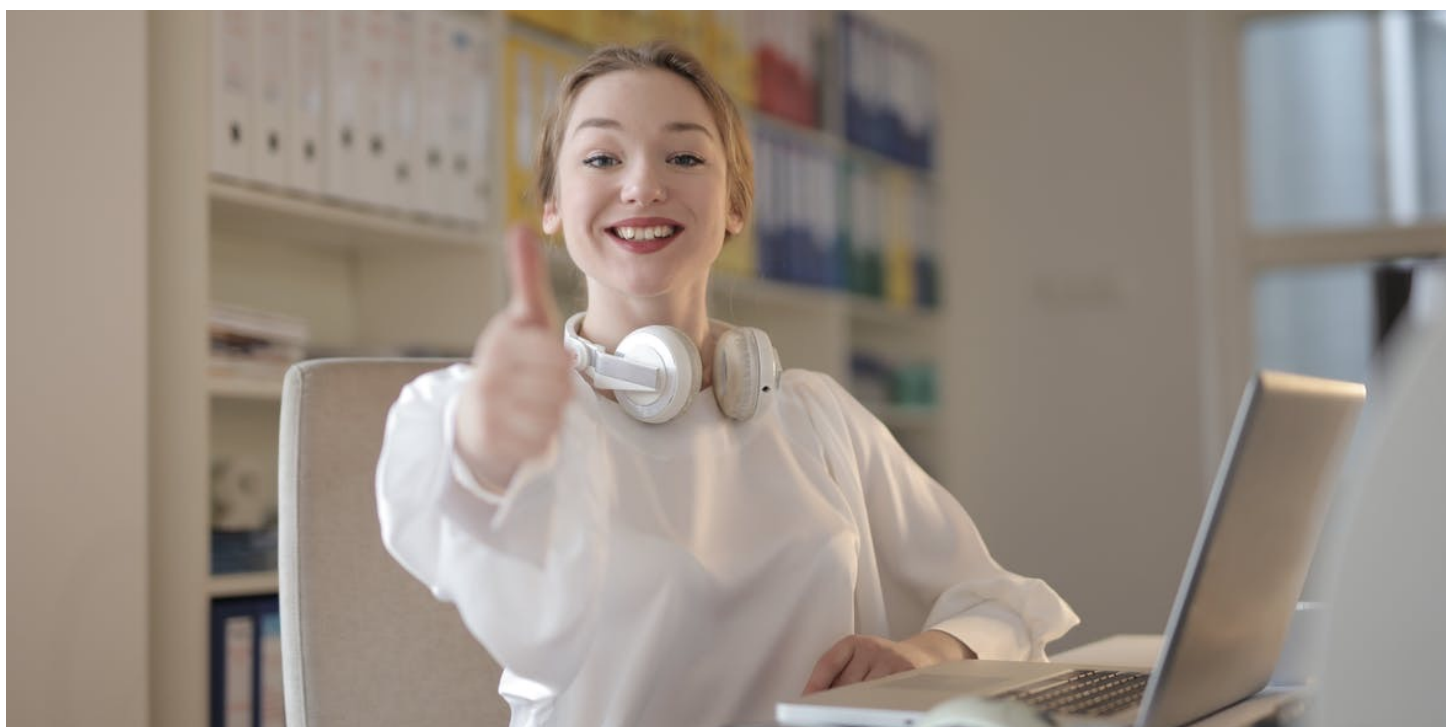


Ewa Dudzic-Widera
Menedżer ds. Projektów
Klastra SA&AM



Magdalena Cader
Menedżer ds. Marketingu
Klastra SA&AM

POCHWAŁA (- KROK DO PRZODU) W BUDOWANIU KULTURY ZAANGAŻOWANIA



Potrzeba uznania jest uniwersalną potrzebą ludzką, niezależnie od zajmowanego stanowiska, wieku czy statusu. W kontekście organizacyjnym umiejętność docenienia pracy jest podstawowym elementem budowania kultury zaangażowania, którą powinni tworzyć liderzy wpływając na zachowania swoich pracowników.

Nie od dziś wiadomo, że firmy o wysokim poziomie zaangażowania osiągają lepsze wyniki na tle konkurencji. Świadomie budują trwałą więź z pracownikami opartą na empatycznym przywództwie, w którym człowiek zajmuje najważniejsze miejsce. Takie podejście wymaga

dojrzałości kierowniczej i zrozumienia odpowiedzialności jaka definiuje rolę lidera.

Jak pokazuje wiele badań, pracownicy nowych pokoleń potrzebują bieżącej informacji zwrotnej na temat wyników swojej pracy, tak negatywnej jak i pozytywnej. Szczególnie młodzi ludzie chcą, by doceniano ich wysiłki i zaangażowanie w pracę. Młode pokolenia, wychowane na innych zasadach, chcą w sposób otwarty komunikować swoje potrzeby. Inaczej niż starsze roczniki dawniej walczące o dobrą pracę. Pracownicy chcą mieć możliwość wpływu na realizację swoich zadań.



Chcą pracować z sensem i wiedzieć w jaki sposób przyczyniają się do realizacji założonych celów. Czy nam się to podoba czy nie, powinniśmy to uwzględnić, jeśli chcemy zatrzymać pracowników na dłużej w naszych firmach.

Z pewnością budowanie zaangażowania to proces długotrwały i wymagający, w którym trudno znaleźć drogę na skróty. To proces, w którym doceniać powinniśmy szczególnie zadania pracowników wymagające wyjątkowego zaangażowania z ich strony. Poświęconej energii, odwagi w działaniu oraz przejmowania odpowiedzialności. Liderzy dzisiejszych czasów powinni dostrzegać pracowników o wysokim potencjale rozwojowym, którzy są szczególnie zaangażowani w rozwój organizacji. W końcu najbardziej zależy nam przecież na tych najbardziej zdeterminowanych i samodzielnych pracownikach, którzy czerpią satysfakcję z pracy.

Na rynku dysponujemy dużą ilością narzędzi. Najlepsze rozwiązanie to jednak rozwiązanie nieskomplikowane, które da szybki rezultat.

Mowa oczywiście o pochvale - prostym, wspaniałym i praktycznym narzędziu umożliwiającym przekazywanie uznania dla pracy, docenienia wysiłków czy zaprezentowania odpowiedniej postawy zgodnej z wartościami firmy.

Dobry szef potrafi docenić pracownika i podziękować za okazaną pomoc. Podziękowanie za pracę ma wielką wartość, bo wdzięczność ma moc, której nie da się przecenić. Buduje więź i pełną zaufania relację z pracownikiem. Zaspokojona potrzeba uznania, sprawia, że codzienne zadania, które wykonuje pracownik mają dla niego sens, co wpływa na wyższą motywację i zwiększa chęci do pracy. Z kolei wyjątkowe docenienie pracownika, np. publicznie na forum grupy, wpływa na przeżywanie pozytywnych emocji. Jednak nie musimy czekać na tak szczególne okazje, jest mnóstwo zwykłych-niezwykłych powodów, by docenić wysiłek pracownika.

Komunikat „*To była naprawdę dobra robota*” lub „*Cieszę się, że jesteś w naszym zespole*” wywołuje zwykle uśmiech na twarzy osoby obdarowanej takimi słowami i sprawia, że wyjątkowo długo pamiętamy taki gest przełożonego.

Tymczasem jak pokazują badania (m.in. Uniwersytet SWPS, 2020), polscy menedżerowie nie potrafią doceniać pracowników. Sami pracownicy zaś bardzo rzadko kojarzą docenianie z reakcją lidera na wykonanie obowiązków wykraczających poza standard.

Moje doświadczenia zawodowe potwierdzają również ten fakt. Z przykrością obserwuję, że kadry kierowniczej brakuje podstawowej wiedzy na temat motywowania pozapłacowego. Liderzy często nie mają pomysłów jak to robić w sposób naturalny. Motywowanie kojarzy się im głównie z działaniami organizacji w formie przyznawanej premii lub nagrody pieniężnej.



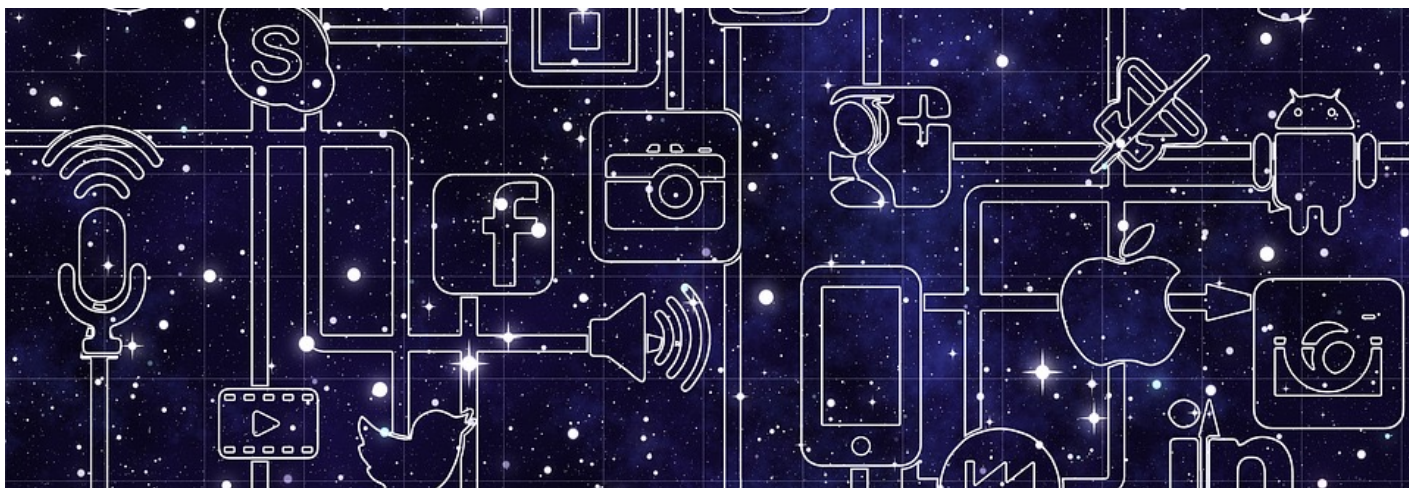
Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

Dziś już wiemy, że dla wielu ludzi jest to niewystarczające, pracownicy pragną, by zauważać i doceniać ich starania, co odważniejsi sami potrafią się upomnieć o informację zwrotną. Choć zdarza się, że choć bardzo chcą i tego potrzebują, nie potrafią przyjmować uznania. W przyjmowaniu pochwał są samokrytyczni i marginalizują swój wkład. Co może utwierdzać przełożonego w przekonaniu, że chwalenie jest zbędne. Być może wynika to ze sposobu wychowywania i niezaspokojonej potrzeby uznania w tym procesie, być może rozwój zawodowy pracownika nastąpił w kulturze odpornej na pozytywne gesty ze strony przełożonego. W takim przypadku obie strony muszą się tego nauczyć.

Okazywanie wdzięczności czy komunikowanie pochwał powinno mieścić się w kanonie podstawowych narzędzi każdego lidera. Ten model zachowań tworzy atmosferę współpracy i zachęca do powielania takich gestów wśród członków zespołu.

W rękach przełożonego leży motywowanie pracowników do pracy. Jeśli proces ten będzie odbywać się w atmosferze doceniania, współpracy zespołowej czy zwyczajnie po ludzku okazywanej sobie pomocy w trudnych sytuacjach, da z pewnością o wiele lepsze efekty.

SZTUKA UCZENIA SIĘ - JAK ROZWIJAĆ KOMPETENCJE WE WSPÓŁCZESNYCH ORGANIZACJACH



Uczenie się jako takie zwykle kojarzy nam się z wysiłkiem i żmudną pracą. System edukacji niestety nie pomaga – uczymy się ogromnej ilości, zupełnie niepotrzebnych informacji. Wielu z nas pamięta zasadę zakuć-zdać-zapomnieć. Czy chcemy, żeby nasi pracownicy do zdobywania wiedzy również podchodzili w ten sposób?

Uczenie się jest zjawiskiem naturalnym dla człowieka. Jako dzieci uczymy się mówić, chodzić, odkrywać otaczający nas świat. W życiu dorosłym można powiedzieć, że praca to taki nasz plac zabaw. Rozwijamy się, uczymy się koncentracji, planowania i myślenia abstrakcyjnego. W dalszym ciągu proces uczenia się jest podobny – uczymy się przez doświadczenie, przez zaangażowanie. Doświadczając różnych zjawisk angażujemy różne rodzaje myślenia (abstrakcyjne, krytyczne), rozwijamy umiejętności, kształtują się nasze postawy. Skuteczność i efektywność uczenia się

dorosłych zależą od tego, jaką strukturę wiedzy im zaproponujemy, na ile mogą wykorzystywać dotychczasowe umiejętności, nawyki, postawy.

„Edukacja powinna polegać na tworzeniu sytuacji, w której ludzie uczą się, a nie są uczeni. Uczą się, czyli doświadczają i opracowują to doświadczenie na poziomie emocjonalnym i poznawczym. Są podmiotami, autorami, twórcami własnej aktywności. Muszą mieć szanse na samodzielność, ale potrzebują do tego kogoś, kto umie wspierać, inspirować, a przede wszystkim towarzyszyć i słuchać” - Jac Jakubowski.

Takiemu podejściu sprzyja zastosowanie w organizacji modelu 70-20-10. Model został przedstawiony po raz pierwszy w 1996 roku Michael M. Lombardo i Robert W. Eichinger w książce „The Career Architect Development Planner” a następnie został przeniesiony do biznesu (np. zastosowany przez firmę Google w 2005r.).

Model zakłada, że najwięcej czasu (70%) pracownicy powinni poświęcać na naukę w miejscu pracy – nowe zadania i projekty, zmiany stanowisk i zakresu odpowiedzialności. 20% to dzielenie się wiedzą (np. mentoring), informacja zwrotna od przełożonych i współpracowników. Tylko 10% to szkolenia i nauka formalna.

Z powyższego modelu wynika jasno, jak duże znaczenie dla procesu uczenia się ma atmosfera panująca w organizacji. Atmosfera nastawiona na bezpieczeństwo, aktywność i uczenie się od siebie nawzajem.

Uczymy się wtedy, kiedy czujemy się bezpiecznie. Niezależnie czy mówimy o grupie szkoleniowej czy zespole, w którym pracujemy. Sukces na rynku odnoszą firmy, które stawiają na relacje, stabilną kulturę organizacyjną opartą na zaufaniu i bezpieczeństwie właśnie. Takie firmy, gdzie dzielenie się wiedzą nie stanowi zagrożenia dla naszego stanowiska pracy, nie pojawia się ryzyko, że przestaniemy być potrzebni. Uczenie się na błędach, uczenie się nowych rozwiązań, innowacje – to wszystko może się odbywać w środowisku pracy, w którym nie czujemy się zagrożeni.

Ludzie dorośli uczą się wtedy, kiedy widzą sens zdobywania nowej wiedzy. Dodatkowo muszą sposób zdobywania nowych kompetencji zaakceptować i rozumieć, jak wpłynie na ich codzienną pracę. Dorośli są nastawieni na osiągnięcie celów. Powinni je zdefiniować lub poznać na początku procesu uczenia się, widzieć punkt docelowy.

Tytuł znanej książki Davida Sandlera i Davida Mattsona brzmi: „Nie nauczysz dziecka jazdy na rowerze podczas prelekcji”. Książka dotyczy sprzedaży, ale podejście możemy odnieść do prawie każdej dziedziny.

Oczywiście, czasem wolimy wysłuchać w skupieniu ciekawego wykładu, czasem wolimy pracę w grupie, czasem sami pracujemy nad rozwiązaniem problemu. Uczymy się w różny sposób, poprzez różne aktywności. Im ich więcej – tym lepiej, więcej możemy się nauczyć. Nasz mózg ceni sobie różnorodność i aktywność. Co jeszcze bardziej istotne – musimy się nieustannie... oduczać starych nawyków i uczyć nowych. Temu procesowi też sprzyja różnorodność metod uczenia się.

Lepiej się uczymy, kiedy uczymy się wspólnie: w grupie, w zespole, w całej organizacji. Nie bez powodu taką popularność zdobywa ponownie pojęcie: organizacja ucząca się. Na proces uczenia wpływają emocje, przepływ informacji – synergia grupy. Uczymy się dając i biorąc - kiedy dzielimy się swoją wiedzą i doświadczeniem oraz słuchamy innych.

Podsumowując, rozwijanie kompetencji pracowników to proces złożony i wielowymiarowy. Na to, czy szkolenie przełoży się na praktykę wpływa wiele czynników. Jednak jedno jest stałe: to kultura organizacyjna wpływa na motywację pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji i zdobywania wiedzy. I co najważniejsze, przede wszystkim, do zastosowania nowo zdobytych kompetencji w praktyce.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR



🐦 @greenSMEhub
in @greenSMEhub

ROK 2023 SZANSĄ NA ZRÓWNOWAŻONĄ I ZIELONĄ TRANSFORMACJĘ BIZNESU

Rozpoczęcie nowego roku stanowi dla wielu z nas okazję do refleksji na temat tego, co było i tego, co czeka nas w 2023. W przypadku projektu greenSME¹ rok 2023 zwiastuje możliwość uzyskania realnych środków na realizację planu zrównoważonego rozwoju MŚP. Propozycje projektów, zgłoszone i wybrane w ramach naboru, otrzymają wsparcie finansowe w wysokości 40 000 EUR na wdrożenie projektów doradczych – i demonstracyjnych przy współpracy z dostawcami i integratorami zaawansowanych technologii.

Przemysł wytwórczy stanowi jedną z kluczowych sił napędowych europejskiej gospodarki, których zaangażowanie jest niezbędne do osiągnięcia celów Zielonego Ładu. Projekt greenSME ma na celu wspieranie MŚP przy określeniu priorytetów inwestycyjnych związanych z zieloną transformacją. GreenSME inspirowa MŚP do absorpcji zaawansowanych technologii na rzecz zrównoważonego rozwoju. Ścieżka współpracy zakłada

wykonanie analizy stanu przedsiębiorstwa w ramach narzędzia audytowego online, następnie opracowanie planu zielonej transformacji oraz wdrażanie działań przygotowawczych w ramach projektu pilotażowego wspieranego mini-grantem. Takie, kompleksowe, podejście ma pomóc w podejmowaniu przez kierownictwo MŚP decyzji dotyczących konkretnych projektów inwestycyjnych, np. takich dofinansowanych w ramach publicznych programów wsparcia.

Platforma internetowa GreenSME HUB (dostępna pod linkiem <https://greensmehub.eu/>) to międzynarodowa platforma, na której MŚP spotkają potencjalnych partnerów - dostawców zaawansowanych technologii w procesie zielonej transformacji.

GreenSME HUB dostarcza informacje i kontakty w jednym miejscu, co ułatwi sieciowanie MŚP z dostawcami rozwiązań rozważonych w planach zielonej i społecznie odpowiedzialnej transformacji.



Welcome to the greenSME Hub

Driving manufacturing SMEs towards green, digital and social sustainability



The greenSME Hub provides a pathway for manufacturing SMEs to adopt Advanced Technologies (AT) and social innovation practices towards sustainability, ultimately driving climate neutrality and benefiting all of society.

Over the next three years, we will support 150 companies and fund 70 projects.

Od lutego 2023 roku na greenSME HUB swój profil będą mogły stworzyć:

- MŚP działające w przemyśle,
- dostawcy zaawansowanych technologii umożliwiających wdrożenie zielonej transformacji,
- konsultanci ds. innowacji społecznych,
- konsultanci ds. zrównoważonego rozwoju.

MŚP, po zarejestrowaniu się na platformie, będą mogły rozpocząć ścieżkę zrównoważonej transformacji. Ścieżka obejmuje cały proces wsparcia: analizę, planowanie, testowanie. Podczas prac nad planem działań, MŚP mogą korzystać z usług doradców ds. zrównoważonej transformacji oraz zaplecza ekspertów poszczególnych partnerów konsorcjum.



MŚP, które wykonały analizę stanu zrównoważonego rozwoju (**Self-assessment tool**) oraz przygotowały plan działań (**Advanced Sustainability Action plan**), będą mogły ubiegać się o mini-grant na realizację projektu pilotażowego (**Open call**). W ramach dwóch naborów, greenSME dofinansuje 70 projektów doradczych i demonstracyjnych służących zrównoważonej transformacji.

Z kolei dostawcy zaawansowanych technologii i konsultanci wspierający zieloną czy społeczną transformację, po założeniu swojego profilu na platformie, będą mogli promować swoje kompetencje i nawiązać współpracę z MŚP przy przygotowaniu wniosku do konkursu o mini-grancie.

Jako partner projektu będziemy informować o aktualnych działaniach platformy greenSME HUB.

Zachęcam również do śledzenia działań GreenSME Hub na [LinkedIn](#) (@greenSMEhub) oraz [Twitter](#) (@greenSMEhub) by być na bieżąco.



Ewa Dudzic-Widera

Menedżer ds. Projektów Klastra SA&AM

¹ Od czerwca 2022 Katowicka SSE, koordynator Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing, wraz z 9 partnerami rozpoczęła realizację europejskiego Projektu „Driving manufacturing SME transformation towards green, digital and social sustainability” (w skrócie greenSME). Projekt realizowany jest ramach programu Horizon Europe (HORIZON-CL4-2021-RESILIENCE-01) i otrzymał finansowanie w wysokości 4,8 mln EUR, w tym 3,0 mln EUR na bezpośrednie finansowanie projektów pilotażowych w MŚP.

Projekt ten otrzymał dofinansowanie z unijnego projektu Horyzont Europa w ramach umowy o dotację nr 101058613. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autora(ów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający pomoc nie mogą ponosić za nieodpowiedzialności.

WIGILIJNE BINGO WPŁYWU, CZYLI KEVIN ZNOWU ZOSTANIE SAM W DOMU



Świąteczna gorączka dopadła już prawie wszystkich. Odliczamy ostatnie dni do momentu, kiedy usiądziemy przy świątecznym stole w gronie najbliższych. Nic dziwnego, że chcemy by był to najpiękniejszy czas spędzony w wyjątkowej atmosferze.

Choć bardzo już czekamy na ten czas, wiemy, że czekają nas historie, które już znamy z lat ubiegłych. Niepokonana babcia znowu będzie zachęcać dzieci, by spróbowały każdej potrawy, a wujek Kazio znowu wypowie magiczne słowa tuż po pierwszym dniu „*święta, święta i po świętach*”.

Co sprawi, że ten czas, choć tak wyjątkowy, powtórzy się według tego samego scenariusza?

Oczywiście mechanizmy ludzkich zachowań, a konkretnie reguły rządzące wywieraniem wpływu społecznego, które sprawią, że również w te święta poczujemy się podobnie i zachowamy się w przewidywalny sposób.

Wnikliwa obserwacja zachowań ludzkich pozwoliła profesorowi Cialdiniemu sformułować najczęściej występujące mechanizmy psychiczne, które wciąż są aktualne i kierują naszym życiem.

REGUŁA WZAJEMNOŚCI to reguła wpływu opierająca się na naturalnie odczuwanym przez człowieka poczuciu zobowiązania lub odwzajemnienia się za okazane mu dobro.

To właśnie ten mechanizm wpływu sprawi, że pomyślisz, czy twój prezent jest wystarczający, jak ten otrzymany. A jeśli stałeś się obdarowanym i nie wpadłeś na pomysł, by zrobić to samo, to na pewno wyzwoli to w tobie silną potrzebę zobowiązania w niedalekiej przyszłości.

I oczywiście nie mowa tu tylko o prezentach. Profesor Cialdini zwraca uwagę, że zobowiązanie do wzajemności wzbudza nawet często nieproszone przysługi. Czujemy dysonans, który sprawia, że w dążeniu do pozbycia się nieprzyjemnego poczucia zobowiązania, jesteśmy w stanie oddać znacznie większą przysługę niż ta, którą otrzymaliśmy.

Jeśli usiedliśmy do gotowej kolacji, będziemy chcieli odwzajemnić się najbliższym choć umyciem naczyń czy załadowaniem zmywarki.

W pracy też często wykorzystujemy tę regułę, wiemy, że jeśli poprosimy kogoś o pomoc, będziemy chcieli się szybko odwzajemnić.

REGUŁĘ ZAANGAŻOWANIA I KONSEKWENCJI wykorzystują z pewnością nieświadomie nasze babcie i ciocie zachęcające do konsumpcji kolejnego ciasteczka. Jeśli zjadłeś sernik Zosi, dlaczego nie miałbyś spróbować makowca Krysi? W końcu powiedziałeś, że poprobujesz wszystkiego.

W naszych decyzjach firmowych też zdarza się, że nieświadomie brniemy w ten mechanizm. Decyzje pociągające za sobą zaangażowanie, nawet jeśli są błędne, mają tendencję do utrzymywania się. Jest nam zwyczajnie głupio wycofać się z czegoś, co jeszcze niedawno tak broniliśmy i na co poszło tyle czasu. Po wzbudzeniu zaangażowania czy zajęciu stanowiska, dużo trudniej nam odpuścić czy odmówić. Ludzie będą bardziej skłonni do kontynuowania działania i ulegania dalszym prośbom zgodnym z kierunkiem tego zaangażowania. Miesiąc korzystania z produktu za darmo czy jazda próbna sprawia, że jesteśmy w stanie zaangażować się o wiele szybciej i w efekcie zakupić produkt.



REGUŁA SPOŁECZNEGO DOWODU SŁUSZNOŚCI

O tym, czy coś jest poprawne, czy nie, decydujemy poprzez odwołanie się do tego, co myśli na dany temat większość ludzi. Uważamy jakieś zachowanie za poprawne w danej sytuacji, jeśli widzimy innych, którzy zachowują się w podobny sposób.

Społeczny dowód słuszności sprawi, że również podczas tych świąt będziemy musieli znieść serię niezręcznych pytań, szczególnie ze strony starszych pokoleń. W świątecznym bingo pewnie nie zabraknie pytań o plany założenia rodziny, stosowaną dietę, preferencje polityczne czy szkolne oceny naszych dzieci. Prawdopodobnie zapytamy też o przewidywany kryzys, bo najbardziej jesteśmy skłonni uznać zdanie innych za dowód słuszności wtedy, gdy sami nie wiemy co o tym myśleć lub jesteśmy niepewni tego co się może wydarzyć.

REGUŁA AUTORYTETU mówi o tym, że w ludziach istnieje silna skłonność do ulegania prawomocnym autorytetom. To właśnie ekspertom jesteśmy skłonni ufać najbardziej, a nawet okazywać uległość czy posłuszeństwo.

Oczywiście automatyczne uleganie autorytetom polega bardziej na uleganiu ich oznakom czy symbolom. Osoby posiadające atrybuty osoby uznawanej za autorytet (np. biały fartuch czy garnitur), mogą silniej wpływać na innych, nawet jeśli w istocie nie reprezentują rzeczywistych autorytetów. Wielu ludzi w sposób świadomy wykorzystuje atrybuty drogich gadżetów, modnego ubrania czy dużego samochodu, by kreować w ten sposób odpowiednie wrażenie.

REGUŁA NIEDOSTĘPNOŚCI sprawia, że przypisujemy większą wartość tym możliwościom, które stają się dla większej liczby ludzi niedostępne. Rzeczy rzadkie, oryginalne są zwykle postrzegane jako bardziej cenne, a niedostępność rzeczy jest wskaźnikiem wartości.

Odczuwamy nasilone pragnienie posiadania tego, co za chwilę stanie się trudno osiągalne. Limitowana okazja świąteczna z ograniczonym czasem sprawi, że kupimy szybciej rzecz, której zakup przemyślelibyśmy znacznie dłużej w normalnych warunkach. Jeśli ograniczymy czas klientowi na dobrą cenę tylko do końca tygodnia, prawdopodobnie szybciej podejmie decyzję o zakupie.

LUBIENIE I SYMPATIA to reguła wpływu opierająca się na skłonności do ulegania osobom, które obdarzamy szczególną sympatią. Na ogół zgadzamy się spełniać prośby ludzi, których znamy i lubimy, którzy są podobni do nas i którzy kojarzą nam się z czymś, co nam się podoba (zasada skojarzenia). To naturalne, że w większym towarzystwie usiądziemy przy stole obok osoby, którą bardziej lubimy i to właśnie z tą osobą spędzimy czas. Częściej zgodzimy się na przysługę, wobec osoby którą darzymy sympatią.

Zasady wywierania wpływu społecznego stanowią podstawową wiedzę psychologiczną o tym jak skutecznie komunikować się z ludźmi. Zwracają też uwagę jak z dużym prawdopodobieństwem zachowamy się, gdy zostanie uruchomiony określony mechanizm. To od nas zależy, czy wykorzystamy je w dobry sposób, by budować wartościowe relacje, czy przekłujemy je tylko w osobistą korzyść.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

NOWY ROK - NOWE CELE I POSTANOWIENIA NOWOROCZNE, JEDNYM SŁOWEM: ZMIANY



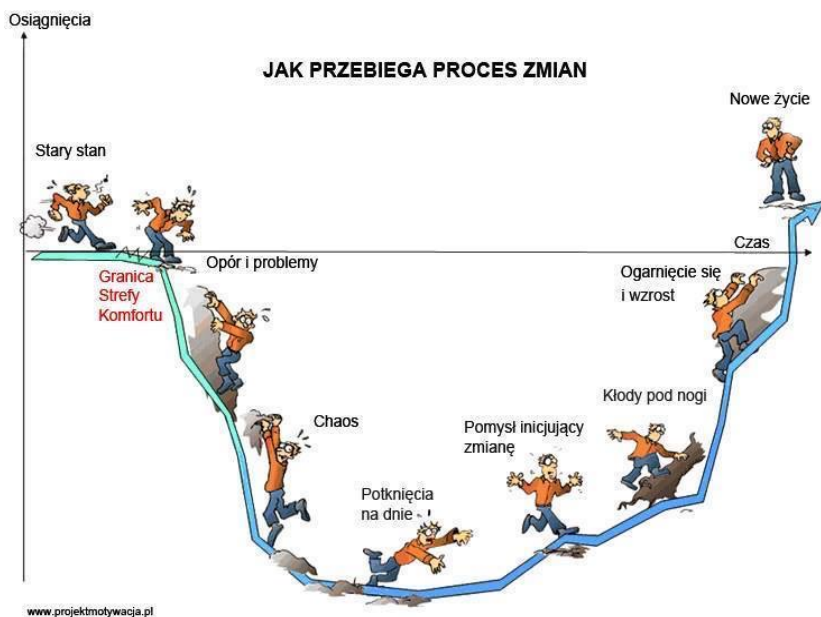
Już za chwilę przywitamy kolejny rok – 2023. Początek roku kojarzy się w wyłanianiu postanowień noworocznych, z drugiej strony to czas podsumowań a w organizacjach zamykamy rok, planujemy kolejny. Bazując na doświadczeniach z poprzednich lat, możemy założyć, że nadchodzący rok, tak jak poprzednie, będzie rokiem zmian.

Zmiany już na stałe wpisały się w nasze życie – czy to w kwestiach prywatnych, czy to gospodarczych i biznesowych.

Z tego właśnie powodu warto przypomnieć sobie, jak radzić sobie z wdrażaniem zmian – czy w organizacji, czy w zespole.

Po pierwsze – psychologiczny model wdrażania zmiany: od chaosu po akceptację i działanie. Niezależnie od tego, czy zmiana w firmie jest nagła, czy też zaplanowana i komunikowana z wyprzedzeniem, opór, problemy i pewien rodzaj chaosu może pojawić się zawsze. Dobrze jest się na to przygotować – odpowiednimi argumentami, z wykorzystaniem języka korzyści.

Nie bez znaczenia jest wsparcie kadry menedżerskiej w tym procesie. Wszystkie te działania, przeprowadzone prawidłowo i w przemyślany sposób, umożliwiają przejście dalej – akceptację, działanie, nową sytuację.



Jak widzimy, u podłoża prawidłowo wdrożonej zmiany, leży przede wszystkim odpowiedni proces komunikacji z pracownikami oraz zaangażowanie i przygotowanie kadry menedżerskiej. Proces zmiany jest zwykle rozłożony w czasie, dlatego też będą się zmieniać sposoby komunikowania oraz osoby odpowiedzialne za przekazywanie informacji.

Zmianie zwykle towarzyszy również nieprzewidywalność. Nawet mimo dobrego przygotowania i planu działania może się zdarzyć, że pojawi się opór, negatywne reakcje lub nieprzewidziane zdarzenia. Dobrze mieć tego świadomość.

Kolejnym aspektem, który musimy wziąć pod uwagę jest komunikacja i jasne określenie celu zmiany i wynikających z niego korzyści. Cel zmiany = wyraźnie opisany efekt końcowy. Brak takiej informacji może być odebrany przez pracowników jako brak szacunku a to z kolei wpływa na motywację, zaangażowanie i dobrą współpracę.

Z najnowszych badań wynika, że większość zmian w organizacjach ma charakter projektu tzn, że powinno się je traktować w określony sposób: określić w czasie, przygotować harmonogram działania, wyznaczyć osoby odpowiedzialne, ustalić kamienie milowe i zakres działania i odpowiedzialności.

Podstawowe pytania, jakie należy sobie zadać to:

- CO komunikować?
- KTO ma przekazywać informacje?
- KIEDY informujemy odpowiednie osoby
- KOMU i KOGO informujemy o zmianach jakie mają zajść
- ILE razy?
- JAK - jakie kanały komunikacji wybieramy?

Pamiętajmy o tym w nowym, nadchodzącym 2023 roku.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY

