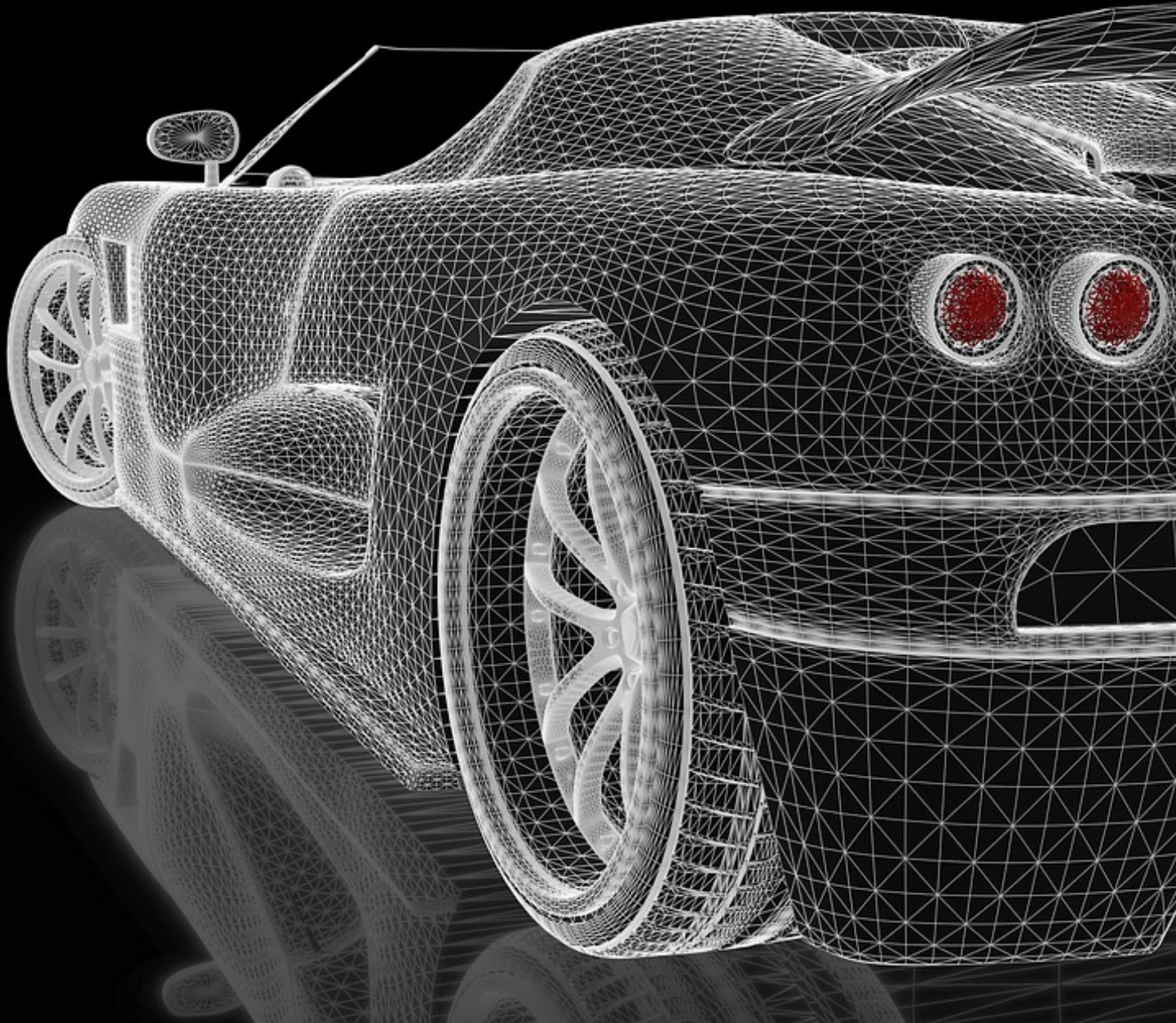


KLASTRA SA&AM



DOKĄD TYM RAZEM?
STRATEGIA
MOTYWACJI
W ODWRÓCONEJ
PERSPEKTYWIE

Zastosowanie gazów
przemysłowych w
przemysłe
motoryzacyjnym

ROLA SIECIOWANIA
EDUCATION TO
BUSINESS W
MOTORYZACJI

STREFA PROMOCJI

AKTUALIZACJA
STANDARDU
MOTORYZACYJNEG
O VDA 6.3

Zawód: REKRUTER

SPIS TREŚCI

- 2 Wprowadzenie**
Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM

 - 7-9 Dokąd tym razem? Strategia motywacji w odwróconej perspektywie ?**
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

 - 10-11 Zawód - rekruter**
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

 - 12-14 Rola sieciowania - Education to Business w motoryzacji**
Monika Bezak, Ekspert ds. Rynku Pracy Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.

 - 15-18 Aktualizacja standardu motoryzacyjnego VDA 6.3 – przegląd najważniejszych zmian**
Anna Niedźwiedzka-Kubieniec, Trener / Konsultant / Auditor SQDA

 - 19-21 Światowe trendy w budowaniu elastycznych miejsc pracy**
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

 - 22-23 Liderze, czy jesteście OK?**
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

 - 24-25 Zastosowanie gazów przemysłowych w przemyśle motoryzacyjnym**
Magdalena Mazurek, Kierownik ds. Strategicznych Klientów Air Products

 - 26 STREFA PROMOCJI**

 - 27 Kalendarz wydarzeń Klastra SA&AM**

 - 28 Wydarzenia branżowe**
-

Szanowni Członkowie Klastra SA&AM,

17 lutego br., nasza wspólna inicjatywa, Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing obchodziła 12-te urodziny. Już dwanaście lat wspólnie z Państwem rozwijamy Klaster i usługi realizowane w ramach klastra. W roku 2022 zorganizowaliśmy prawie 40 warsztatów, 6 spotkań networkingowych, wspólnie uczestniczyliśmy w 8 branżowych misjach i targach w kraju i zagranicą. W naszych podstawowych działaniach uczestniczyło prawie 1200 osób. W roku 2022 wdrożyliśmy wiele nowych działań i usług, między innymi: Strefę MULTIKULTI, webinaria „Misję HR”, usługę MŚP Go Digital w zakresie wsparcia transformacji cyfrowej, usługę „HR dla MŚP”, Strefy Ofert i Strefę DEMO. Zaprojektowaliśmy i zrealizowaliśmy dedykowane szkolenia podnoszące kompetencje specjalistyczne i kompetencje miękkie w liczbie 13 pełnych dni szkoleniowych. W ramach działań Klastra wspieraliśmy współpracę edukacyjną i rozwój kompetencji dla motoryzacji organizując w roku 2022, 8 seminariów i konsultacji oraz realizując kolejne edycje badań i rekomendacji w obszarze kompetencji dla branży automotive. Moderowaliśmy wspólne projekty i świadczyliśmy usługi brokerskie, inicjując wiele bilateralnych rozmów pomiędzy członkami Klastra. W roku 2022 zaktualizowaliśmy Strategię Rozwoju Klastra na lata 2022-2025, a w grudniu odnowiliśmy na kolejne trzy lata status Krajowego Klastra Kluczowego, co pozycjonuje Klaster SA&AM w gronie dwudziestu najlepszych polskich klastrów.

Wiele z tych sukcesów klastra nie byłoby możliwych bez zaangażowania szczególnej grupy osób wspierających na co dzień, działania koordynatora Klastra. Tą grupą osób, udzielającą się szczególnie w życiu Klastra SA&AM, jest Rada Programowa. Rada wspiera koordynatora w wytyczaniu celów, określaniu priorytetów, opiniowaniu projektowanych i wdrażanych działań.

W skład aktualnej Rady Programowej Klastra, powołanej w roku 2020 na trzy letnią kadencję, wchodzi menedżerowie najwyższego szczebla naszych firm, przedstawiciele uczelni i jednostek naukowych. To dzięki zaangażowaniu tych osób, ich wsparciu i wiedzy, nasz Klaster dobrze identyfikuje potrzeby i wyznacza cele oraz skutecznie je realizuje. W dniu 23 lutego br. odbyło się ostatnie posiedzenie Rady Programowej Klastra tej kadencji, więc była to szczególna okazja, aby podziękować uczestnikom Rady za wkład w rozwój Klastra SA&AM. Fotorelację z tej uroczystości możecie Państwo zobaczyć w tym numerze Magazynu. Jeszcze raz gorąco dziękuję wszystkim członkom Rady Programowej kadencji 2020-2023 i jednocześnie mam przyjemność zakomunikować, że podczas najbliższego Zgromadzenia Członków Klastra(20 kwietnia 2023) wybierzemy Radę Programową Klastra na kolejną kadencję 2023-2026. Nabór kandydatów do nowej Rady prowadzić będziemy w kwietniu, o czym będziemy Państwa jeszcze informować.

Na podsumowanie, chciałem Państwa poinformować, że rok 2023 promujemy hasłem „Więcej Networkingu”, dlatego szczególnie zapraszam Państwa do udziału w nowej formule spotkań klastrowych wdrażanych w celu budowania i zacieśniania relacji. Happy Hours & Networking to popołudniowe spotkania klastrowe, zapewniające możliwość luźnych rozmów nie tylko biznesowych, w klimacie sztuki i dobrego jedzenia. Spotkania skierowane są szczególnie do kadry zarządzającej i osób pierwszego kontaktu. Inauguracyjne, pierwsze Happy Hours & Networking Klastra SA&AM już 23 marca br., godzina 16.00-19.00, Tychy, Galeria StrefArt ul. Fabryczna 2. Serdecznie zapraszam.



Łukasz Górecki
Dyrektor Klastra SA&AM



Podziękowanie za uczestnictwo
w Radzie Programowej Klastra SA&AM
kadencja 2020-2023



w Radzie Programowej Klastra SA&AM
kadencja 2020-2023







Zapraszamy na spotkania networkingowe Klastra SA&AM

23.03.

23 marca 2023r. godz. 16:00–19:00

SA&AM Happy Hours & Networking

Tychy, Galeria StrefArt ul. Fabryczna 2.

20.04.

20 kwietnia 2023r. godz. 14:00–19:00

Zgromadzenie Członków Klastra SA&AM

Katowice, Hotel Novotel, u. Roździeńskiego 16

SAVE THE DATE



DOKĄD TYM RAZEM? STRATEGIA MOTYWACJI W ODWRÓCONEJ PERSPEKTYWIE

Co motywuje ludzi do pracy? Co powoduje, że chętniej pracują i realizują wyznaczone zadania? Jakie motywatory finansowe i pozafinansowe działają w dzisiejszym świecie? Które z nich pozostają skuteczne? Wreszcie, jak utrzymać wysokie zaangażowanie pracowników w firmie?

Pytania o motywowanie nurtują pracodawców i naukowców od lat. Nadal też pozostają aktualne. W praktyce biznesu największym wyzwaniem w motywowaniu pracowników jest dostosowanie sposobu zarządzania do zmiennych warunków rynkowych i potrzeb każdego pracownika. W naszych firmach coraz częściej mamy problem z utrzymaniem dobrych pracowników oraz stworzeniem angażujących miejsc pracy, w których zaspokoimy oczekiwania naszych pracowników.

Pracownicy czują się silniejsi jak nigdy wcześniej. Nie ulega wątpliwości, że w dobie wysokiej inflacji oraz rosnących kosztów utrzymania, częściej zmieniają pracodawców. Wielu z nich uczestniczy w nowych procesach rekrutacji tylko po to, by zdobyć ofertę pracy, która będzie kartą przetargową w negocjacjach z obecnym pracodawcą. Z kolei kandydaci do pracy coraz bardziej odważnie pytają o elastyczne miejsca pracy, ścieżkę rozwoju, oferowane świadczenia i dodatki. Chcą wybrać firmę, która w pełni zaspokoili ich oczekiwania.

Walka o dobrego pracownika na rynku trwa. Wielu pracodawców zmuszonych było zmienić politykę rekrutacji oraz obniżyć w znaczący sposób swoje oczekiwania i standardy zatrudnienia.



Motywowanie pracowników wymaga dziś przemyślanej strategii, co oznacza radykalne przebudowanie myślenia o ludziach pracujących w naszych firmach. Oznacza to odwrócenie perspektywy, postawienie pracowników w centrum uwagi i spojrzenie na firmę oczami zatrudnionych w niej osób. W wielu przypadkach zmuszeni będziemy przeprojektować procesy, dawne praktyki, a nawet wygląd miejsc pracy po to, aby dopasować je jak najlepiej do potrzeb pracowników. Takie myślenie wymaga poszerzania świadomości i działania w obszarze zmiany. Wielu z nas zaczyna akceptować fakt, że to co było aktualne wczoraj, niekoniecznie pozostaje dobre dzisiaj i nie wiadomo, jak wpłynie na jutro.

Jeśli chcemy wpływać na długoterminową motywację pracowników, powinniśmy działać już teraz, zanim będzie za późno. Warto się zastanowić, jak chcemy rozwijać poczucie przynależności i identyfikacji pracowników z firmą.

Jak kadra kierownicza powinna kształtować nowy model przywództwa, dzięki któremu ludzie będą chętnie chodzić do pracy i wiązać z nią przyszłość, tym samym jakie kompetencje powinna rozwijać. Powstaje też pytanie jak HR Business Partnerzy powinni wspierać liderów w budowaniu efektywnych zespołów, rozpoczynając od najniższego szczebla organizacji.

Ten nowy sposób myślenia o motywowaniu ludzi oznacza potrzebę stworzenia atrakcyjnej oferty pracy nie tylko dla nowych pracowników, ale również i przede wszystkim dla stałych pracowników. Specjalistów, którzy od lat są związani z organizacją, znają na wskroś firmę i wykonują swoją pracę tak dobrze jak potrafią. Nie mam tu na myśli wyłącznie kwestii finansowych, które z oczywistych względów nie mogą odbiegać od oferty rynkowej (w tym celu powinniśmy praktykować systematyczny benchmarking wynagrodzeń). Chodzi o wspólne budowanie świadomej kultury organizacyjnej ukierunkowanej na pracownika.



Motywowanie jest procesem, wynikającym z kultury organizacyjnej. Warto przemyśleć odpowiedź na kilka kluczowych pytań:

- Jaką ofertę mamy dla pracowników poza oczywistym zdefiniowaniem roli i zakresu obowiązków?
- Co mamy do zaoferowania pracownikom?
- Dlaczego mają wybrać naszą firmę?
- Czym wyróżnia się nasza oferta pracy od oferty konkurencji?
- Jak chcemy budować pozytywne doświadczenia kandydata na etapie rekrutacji? *candidate experience*
- A jakie doświadczenie ma zdobywać pracownik w procesie pracy? - *employee experience*
- Jak chcemy sprawić, by pracownicy stali się ambasadorami naszej marki? - co bezpośrednio przełoży się na nasz *employer branding*
- W jaki sposób zadamy o *alumni*? - ludzi, z którymi się już rozstaliśmy
- Jakie benefity oferuje nasza firma?
- Na ile potrafimy być elastyczni w dopasowaniu oferty do potrzeb i kompetencji pracownika?
- Jak chcemy przyciągać i zatrzymywać najlepszych pracowników?
- Jaką ofertę mamy dla talentów, pracowników, którzy chcą się rozwijać w naszej firmie i osiągają wysokie rezultaty swojej pracy od lat?



Odpowiednio zbudowana strategia motywacji powinna być postrzegana jako sprawiedliwa i zrozumiała przez wszystkich. Dzisiejszy pracownik potrzebuje niewątpliwie poczucia bezpieczeństwa materialnego, jednak równie ważne wydaje się uwzględnienie wzajemnych oczekiwań. Dużego znaczenia ma tu też postawa przełożonego oraz atmosfera w zespole.

Jak wiemy z badań, tylko zmotywowani pracownicy osiągają wysokie wyniki w pracy, a zaangażowanie jest jednym z najważniejszych czynników, na których opiera się motywacja pracownicza. Zadaniem pracodawcy jest zatem dbanie o to, by poziom ten był zawsze jak najwyższy.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

ZAWÓD - REKRUTER



Każdy projekt rekrutacyjny jest inny. Pomimo kierowania się wypracowanymi standardami, to zawsze jest spotkanie z nowymi ludźmi. W związku z tym rekruter powinien mieć konkretne cechy osobowości i odpowiednie kompetencje, aby sprostać takiemu wyzwaniu.

Rekrutacja pracowników jest standardowo kojarzona z funkcją działu HR. Jednocześnie to jeden z ważniejszych procesów personalnych. Dlaczego? Od pierwszego kontaktu z rekruterem, zaczyna się przygoda kandydata z potencjalnym pracodawcą. W związku z tym rola rekrutera w procesie pozyskiwania pracownika jest szczególna. I właśnie z tego powodu rekruter powinien posiadać odpowiednie przygotowanie i kompetencje. Podczas szkoleń, które prowadzę, czasem zadaję właśnie takie pytania: Jakie kompetencje powinien mieć dobry rekruter?

Najczęściej wymienianą kompetencją jest komunikatywność, którą możemy zdefiniować jako umiejętność nawiązywania kontaktów. Osoba komunikatywna potrafi słuchać, potrafi prowadzić rozmowę, zadawać pytania. Proces rekrutacji szczególnie jest oparty na komunikatywności rekrutera. Nawiązanie relacji z kandydatem czy podczas bezpośredniej rozmowy czy online (podczas direct search) jest podstawą procesu pozyskiwania pracownika.

Kolejną ważną kompetencją rekrutera jest empatia. Proces rekrutacji, rozmowa kwalifikacyjna, konieczność zaprezentowania się z jak najlepszej strony bywa dla wielu kandydatów stresująca. Dodatkowo sama zmiana pracy to sytuacja wymagająca zastanowienia i rozważnego podjęcia decyzji. Z tego właśnie powodu umiejętność



postawienia się w sytuacji kandydata, zrozumienie jego wątpliwości i emocji jest taka ważna. Jest to ważna kompetencja, która pomaga zbudować relację z kandydat- rekruter opartą na zaufaniu. Bardzo często mówi się o tym, że rekruter powinien być trochę jak sprzedawca – mówić językiem korzyści, odpowiednio przedstawiać ofertę pracy kandydatowi. To oczywiście prawda, ale o jednym trzeba pamiętać – rekruter nie może być sprzedawcą nachalnym czy nieszczerym. Wszelkie zatajenia informacji (dotyczących warunków zatrudnienia, narzędzi pracy itp.) podczas procesu pozyskiwania pracownika zwykle prędzej czy później wychodzą na jaw. Nie na darmo mówi się, że „kłamstwo ma krótkie nogi”. Nierzetelne informacje podczas procesu rekrutacji i selekcji wpływają negatywnie zarówno na wizerunek firmy, jak i samego rekrutera.

Analityczne myślenie to kolejna, często wymieniana kompetencja. Kompetencja przyszłości, w zasadzie uniwersalna – wymagana na wielu stanowiskach, na stanowisku rekrutera również. Po taka kompetencja w pracy rekrutera?

Osoba posiadająca tę kompetencję potrafi rozłożyć proces na czynniki pierwsze i zrozumieć jego sens. Dodatkowo na analityczne myślenie składają się: logiczne myślenie, umiejętność obserwacji i łączenia ze sobą faktów, selekcja danych. Są to umiejętności zdecydowanie potrzebne na stanowisku rekrutera.

Znajomość prawa pracy, ciekawość, dociekliwość, profesjonalizm – to kolejne potrzebne kompetencje w tym zawodzie. Pewnie możemy wymieniać ich jeszcze wiele. Rekruter to zawód wielowymiarowy i interdyscyplinarny. Zdecydowanie dla osób lubiących ludzi, z otwartą głową na nowości.

Na koniec nie można nie wspomnieć o kompetencji równie ważnej jak wcześniej wymienione – znajomość branży i specyfiki samej organizacji. Bez tego ciężko będzie znaleźć odpowiednią osobę.

Jak widać, praca rekrutera nie jest łatwa i często jest niedoceniana. Trzeba jednak pamiętać, że wymaga posiadania wielu kompetencji oraz określonych cech osobowości i jest bardzo istotna z perspektywy firmy.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

ROLA SIECIOWANIA EDUCATION TO BUSINESS W MOTORYZACJI



Dzisiejsze zadania Działów Human Resources związane z procesami rekrutacyjnymi, czy budowaniem wizerunku pracodawcy mogą wspierać wzajemne budowanie relacji w kontekście prowadzenia działań Education to Business.

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. w związku z korzyściami, jakie płyną z działań związanych ze wzajemnym poznawaniem się w postaci spotkań, rozmów, warsztatów, Targów Pracy, etc. wspiera budowanie Porozumień E2B w ramach projektu „Rada Sektorowa ds. Kompetencji MOTORYZACJA I ELEKTROMOBILNOŚĆ” tak naprawdę częstokroć dopiero je inicjując.

Tematy współpracy mogą oscylować wokół trendów wspólnych dla szkół i uczelni oraz firm – tj. rozwoju robotyzacji, automatyzacji, cyfryzacji, ale też konieczności dbania o kompetencje miękkie. Możemy na przykład wspólnie rozmawiać o Przemysle 4.0 i w tym kontekście rozwijać kompetencje, budując sieci kontaktów.

Możliwe działania w ramach współpracy E2B

Wspólne działania mogą tak naprawdę skupiać się na konkretnych elementach, pozwalających na nawiązywanie kontaktów i lepszym poznawaniu się, tj.:

- organizacja praktyk i/lub staży dla uczniów,
- organizacja wizyt uczniów i nauczycieli w firmie,
- prowadzenie szkoleń dla nauczycieli, wymiana wiedzy i doświadczeń,
- organizacja spotkań, prezentacja firmy w szkole, np. w czasie godziny wychowawczej lub zajęć z zakresu doradztwa zawodowego,
- prezentacja ofert pracy dla absolwentów,
- wspólny udział w konferencjach, wydarzeniach, etc.

Sieciowanie odbywa się na wielu różnych płaszczyznach, gdzie tworzone są sieci branżowe oraz sieci tematyczne, do których dołączają, w zależności od rodzaju społeczności, przedstawiciele różnych stanowisk w poszczególnych firmach, przedstawiciele szkół, uczelni oraz Instytucji.

I tutaj niezwykle ważna jest świadomość, jakie osoby ze strony szkoły oraz firmy zaangażują się w realne budowanie porozumień E2B, a tym samym w realną i stałą współpracę.

Kto może należeć do sieci E2B?

Każdorazowo szkoła, czy uczelnia, podchodząc do nowej współpracy musi zdecydować, czy swoje zaproszenia i działania chce kierować do Zarządów firm, czy do przedstawicieli Działów Human Resources, a może Kierowników poszczególnych działów.

Oczywiście działa to w drugą stronę – to firmy decydują jakimi kanałami budują employer branding, a także, czy uwzględniają w nim współpracę tego typu, wreszcie, czy znajdują w szkole, czy na uczelni odpowiednie osoby do rozmów, a tak naprawdę partnerów do potencjalnej współpracy.

W przypadku E2B istotną grupą są na przykład Opiekunowie praktykantów, czy stażystów powoływani w niektórych firmach specjalnie na rzecz stałej opieki nad stażystami, planowania i nadzorowania ich pierwszych doświadczeń. Co ciekawe, warto wyjść z tą relacją poza firmę, poza stanowisko pracy – Opiekun jako osoba zaangażowana merytorycznie może znaleźć nić porozumienia z nauczycielami, Dyrekcją szkoły, ale też samymi uczniami – czyli tak naprawdę grupą docelową działań zwanych „łowieniem talentów”. Warto na przykład spotkać się z organizacjami pozarządowymi, Kołami Naukowymi, czy grupami tematycznymi, gdzie funkcjonują na co dzień osoby, które nie wybierając praktyk w danej firmie, nie mają tak naprawdę szans zapoznania się z działalnością danej firmy. Warto, by osoby reprezentujące firmy praktykowały wspólne spotkania, zdobywanie i budowanie kontaktów, nowych inicjatyw, wejść w nowe projekty, chociażby poprzez przygotowanie prezentacji, czy wspólnego małego projektu naukowego. Jedna z firm w czasie budowania porozumień określiła na przykład, że chciałaby móc przeprowadzić rozmowę z kandydatami na praktyki i wybierać te osoby, które dołączą do załogi pracowników jako praktykanci. To bardzo dobre rozwiązanie – pokazuje zaangażowanie we wzajemne relacje i daje realny efekt, wynikający z dobrej organizacji i wzajemnego poznawania się.



W szkołach i na uczelniach z kolei bardzo często osobą właściwą do kontaktu jest nauczyciel kształcenia praktycznego, który faktycznie kieruje uczniów na praktyki i staże, decydując, gdzie uczeń/student będzie zdobywał pierwsze doświadczenia.

Idąc tym tropem – sieciowanie potrzebne jest na różnych poziomach pracowników i przedstawicieli szkół oraz firm w ramach wielu inicjatyw prowadzonych regularnie i w zaangażowany sposób. Zaangażowanie zasobów przynosi jednak wymierne korzyści - promocję firmy, szkoły, szeroko rozumianego i pożądanego kształcenia technicznego, wspiera budowanie wizerunku pracodawcy, ale też naborów do szkół średnich branżowych i Techników, które to w dzisiejszych czasach zabiegają o kandydatów ze szkół podstawowych niczym firmy o klientów czy pracowników.

Znaczenie sieciowania dla uczniów i studentów

Uczniowie oraz studenci dzięki możliwości uczestniczenia w aktywnościach podejmowanych przez biznes oraz edukację, mają też możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń, poznania całego spectrum firm na rynku, zapoznania się ze specyfiką ich działalności, strukturami, a także charakterem pracy projektowej. Oczywiście korzyści płyną też dla organizacji w postaci szkół czy uczelni, a także samych firm, ponieważ przekładają się na dobre relacje i realne możliwości współpracy. Student naturalnie może stać się w przyszłości kandydatem do pracy, ale jeszcze na etapie studiowania może nawiązać współpracę np. w ramach projektów B+R. Najlepsze praktyki wskazują, że firmy podchodząc do projektów B+R często korzystają z pomocy studentów i pracowników naukowych, których mieli okazję poznać już wcześniej na przykład przy okazji praktyk czy konferencji. Niezależnie od kierunku i zakresu sieciowania, student i uczeń nabierają pewności siebie, wiary w swoje możliwości i trenuje kompetencje miękkie w naturalnym środowisku. Warto angażować uczniów i studentów we współpracę z firmami, traktując ją jako próbkę pracy, czy warsztat – chociażby poprzez rozmowę, czy obserwację.

Zdobyte umiejętności w zakresie sprawnego sieciowania zaowocują też w przyszłości i przyszli pracodawcy mogą mieć swego rodzaju gwarancję, że nowi pracownicy łatwiej będą nawiązywać nowe relacje biznesowe, podtrzymywać te już istniejące i z pewnością – lepiej się komunikować. A czy nie na tym zależy właśnie firmom?

Czym skorupka za młodu nasiąknie...

Usłyszałam kiedyś, że 60% tego, co potrafimy w życiu, wynosimy ze szkoły średniej, z drugiej strony myślę, że nasz rozwój bez inspiracji z zewnątrz nie byłby możliwy. Doradcy zawodowi dla kierunków motoryzacyjnych, zadając uczniom pytanie, czy wiedzą w jakich firmach mogliby starać się o praktyki, czy staże, naprawdę często słyszą, że młodzi ludzie najzwyczajniej w świecie nie wiedzą, nie mają pomysłu... Ba! Często nawet nie wiedzą, gdzie i jak szukać.

Może stałe działania Education to Business mogą to zmienić?

Należy przy tym pamiętać, że sieciowanie nie jest aktywnością oderwaną od bieżącej działalności firm oraz przedstawicieli edukacji – zawsze związane jest w nowymi inicjatywami czy projektami, a przede wszystkim – otwiera nowe, wspólne możliwości.

Zachęcam 😊



Monika Bezak
Ekspert ds. Rynku Pracy
Katowicka Specjalna Strefa
Ekonomiczna S.A.

AKTUALIZACJA STANDARDU MOTORYZACYJNEGO VDA 6.3 – PRZEGLĄD NAJWAŻNIEJSZYCH ZMIAN

Branża motoryzacyjna stale się rozwija, dostosowując się do nowej rzeczywistości. Obecna sytuacja geopolityczna, globalny łańcuch dostaw w motoryzacji oraz stale wzrastająca kompleksowość wyrobu sprawiają, że zmianie ulegają standardy obowiązujące dotychczas w branży. Jednymi z ostatnich zmian są te wprowadzane wraz z czwartym wydaniem podręcznika **VDA 6.3. Audit procesu z 2023 roku** oraz trzecim wydaniem podręcznika **VDA MLA – Zapewnienie poziomu dojrzałości nowych części z 2022 roku**. Przygotowaliśmy dla Was zestawienie najważniejszych z nich.

Podręcznik VDA 6.3 – co podlega ocenie w ramach auditu procesu?

Audit procesu VDA 6.3 od 1998 roku jest uznawany za istotną metodę analizy i oceny zdolności procesu w fazie rozwoju produktu i jego wdrożenia. VDA 6.3 to ustrukturyzowane podejście do analizy procesów dotyczących rozwoju produkcji i wyrobu (P2–P4), produkcji seryjnej, zarządzania dostawcami i obsługi klienta (P5–P7) czy kwalifikacji potencjalnych dostawców (analiza potencjału P1).

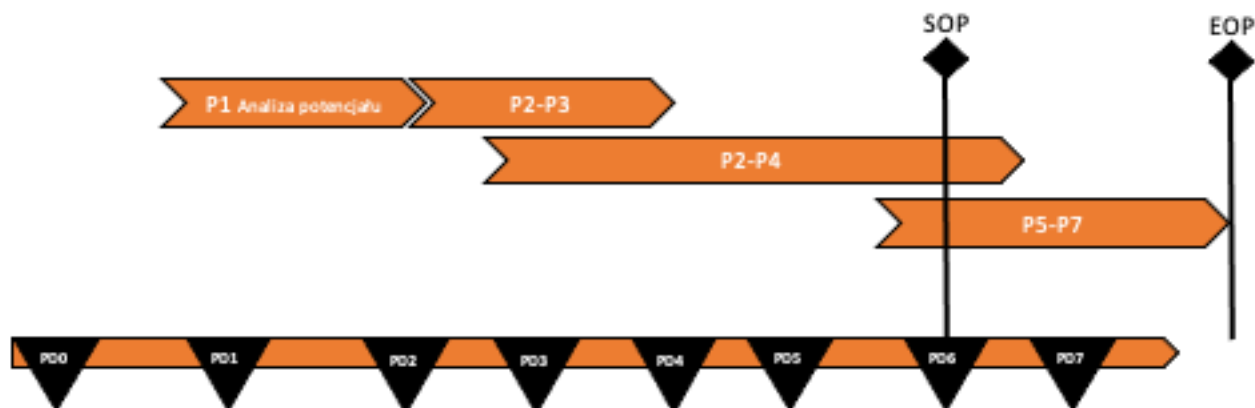
Audit procesu jest metodą bezstronnej analizy, oceny skuteczności i efektywności procesów rozwoju produktów i procesów produkcyjnych na podstawie ogólnego benchmarkingu. **Standard VDA 6.3** jest stosowany zgodnie z normą ISO 19011. Podczas produkcji seryjnej audit procesu służy regularnemu monitorowaniu procesów produkcyjnych, a każde odchylenie/wykryte niezgodności czy ryzyka są oceniane zgodnie z systemem punktowym: 10, 8, 6, 4, 0.

Podręcznik VDA 6.3 z 2023 roku uwzględnia następujące rozdziały podlegające ocenie w ramach auditu procesu:

- P1: Analiza potencjału (wybrane zagadnienia z katalogów P2-P7),
- P2: Zarządzanie projektami,
- P3: Planowanie rozwoju wyrobu i procesu produkcyjnego,
- P4: Wdrożenie rozwoju wyrobu i procesu produkcyjnego,
- P5: Zarządzanie dostawcami,
- P6: Analiza procesu produkcyjnego,
- P7: Obsługa klienta.

PD – poziomy dojrzałości wg podręcznika VDA MLA:

- PD0: Zatwierdzenie innowacji do rozwoju produkcji seryjnej,
- PD1: Zarządzanie wymaganiami dla zakresu nominacji,
- PD2: Ustalenie łańcucha dostaw i nominacja zakresów,
- PD3: Zatwierdzenie specyfikacji technicznych,
- PD4: Zakończenie planowania produkcji,
- PD5: Części z narzędzi seryjnych i urządzenia do produkcji seryjnej są dostępne,
- PD6: Zatwierdzenie procesu produkcyjnego i wyrobu,
- PD7: Zakończenie projektu, przekazanie odpowiedzialności do produkcji seryjnej, początek re kwalifikacji.



Rys. 1. Wymagania standardu VDA 6.3 w powiązaniu z VDA MLA - Zapewnienie poziomu dojrzałości nowych części. Opracowanie własne na podstawie VDA 6.3:2023.

PD – poziomy dojrzałości wg podręcznika VDA MLA:

- PD0: Zatwierdzenie innowacji do rozwoju produkcji seryjnej,
- PD1: Zarządzanie wymaganiami dla zakresu nominacji,
- PD2: Ustalenie łańcucha dostaw i nominacja zakresów,
- PD3: Zatwierdzenie specyfikacji technicznych,
- PD4: Zakończenie planowania produkcji,
- PD5: Części z narzędzi seryjnych i urządzenia do produkcji seryjnej są dostępne,
- PD6: Zatwierdzenie procesu produkcyjnego i wyrobu,
- PD7: Zakończenie projektu, przekazanie odpowiedzialności do produkcji seryjnej, początek re kwalifikacji.

Zmiany dotyczące auditu procesu w podręczniku VDA 6.3

Produkowane w ostatnich latach pojazdy uległy znacznej przemianie m.in. z uwagi na **rosnące wymagania dotyczące elektromobilności**. W samym pojeździe wzrosła integracja elementów mechatronicznych i oprogramowania, co z kolei wymusza lepszą komunikację z dostawcami, klientami i umiejętność podążania za zmieniającymi

się standardami. Współczesne firmy cechuje duża zmienność, złożoność oraz niepewność wynikająca z aktualnej sytuacji na świecie (pandemii, wojny na Ukrainie, czy też problemów w łańcuchu dostaw). Z tego względu, umiejętność radzenia sobie z rosnącą złożonością, a także elastyczność i rozwój technologiczny firm są kluczowymi czynnikami w dzisiejszej rzeczywistości.

W odpowiedzi na te zmiany VDA na bieżąco dokonuje aktualizacji standardów, które obowiązują w branży motoryzacyjnej. W związku z tym zmiany, które nastąpiły w podręczniku **VDA 6.3 Audit procesu**, opisane na samym wstępie wydania czwartego obejmują następujące kwestie:

- W kwestionariuszu pytań uwzględniono aspekty związane z oprogramowaniem.
- Podręcznik VDA 6.3 zharmonizowano z innymi metodami VDA: Automotive SPICE® oraz VDA MLA. Do szczegółowej oceny rozwoju oprogramowania należy, jednakże zastosować metodę Automotive SPICE®.
- Do P3 i P4 dodano wymagania dotyczące działań zakupowych.
- Rozszerzono wymagania dotyczące kwalifikacji audytora procesu.

- Dodano uwagi dotyczące przeprowadzania auditów zdalnych oraz hybrydowych.
- Usunięto rozdział 4 („Proces auditu”), ponieważ jego treść jest zawarta w normie ISO 19011.
- Rozdział 8 („Usługi auditu procesu”) został usunięty z tomu 6.3 VDA. Pojawią się jednak nowe wymagania w tej kwestii. Organizacja VDA planuje początkiem roku 2024 wydać nowy podręcznik VDA 6.8 Audit procesu – Procesy logistyczne. W planach jest również nowy podręcznik VDA 6.6.
- Usunięto rozdział 10 („Najlepsze praktyki/wyciągnięte wnioski”).
- Pominięto ocenę transportu i obsługi części (EU7).
- W niektórych przypadkach zdefiniowano pytania o szczególnym znaczeniu (*pytania).
- Część pytań dotyczących analizy potencjału została ponownie przydzielona.
- Stworzono obszerny słownik online dla wszystkich tomów VDA.

Podczas przeglądu **standardu VDA 6.3** wyraźnie wzięto pod uwagę rozróżnienie między auditami procesu i auditami systemu. System klasyfikacji (A, B, C), system oceny (10-8-6-4-0), struktura kwestionariusza, oraz model zółwia pozostały niezmienione.

VDA podkreśla również, iż w związku z wprowadzonymi zmianami, wyniki auditów przeprowadzonych według aktualnego czwartego wydania nie mogą być porównywalne z wynikami uzyskanymi w ramach poprzednich **auditów wg VDA 6.3:2016**.

Kwalifikacje auditorów wewnętrznych i auditorów drugiej strony - aktualizacja

Rozdział 3 podręcznika dotyczy zaktualizowanych kompetencji auditorów procesu, gdzie wymaga się w organizacji procedury dotyczącej oceny auditorów, w tym zatwierdzania, utrzymywania i doskonalenia kwalifikacji auditorów.

Auditorzy wewnętrzni (pkt. 3.1.1.)

Od auditorów wewnętrznych w kwestii wiedzy specjalistycznej wymaga się:

- Znajomości ISO 19011.
- Dobrej znajomości narzędzi i metod jakościowych.
- Znajomości odpowiednich specyficznych wymagań klienta (CSR).
- Znajomości odpowiednich wymagań systemu zarządzania (np. IATF 16949, ISO 9001, VDA 6.1).
- Wiedzy specyficznej dla produktu i procesu, dotyczącej technologii, która ma być auditowana.

Dowodem posiadanych przez auditora kompetencji jest:

- Pomyślne uczestnictwo w szkoleniu VDA 6.3 (zdanie egzaminu/uzyskanie świadectwa kwalifikacji).
- Znajomość wymaganych narzędzi i metod jakości/core tools.

Wymagane jest również minimum 3-letnie doświadczenie zawodowe, najlepiej w firmach produkcyjnych z branży motoryzacyjnej.

Auditorzy drugiej strony/auditorzy dostawców (pkt. 3.1.2.)

Od auditorów drugiej strony w kwestii wiedzy specjalistycznej wymaga się:

- Doskonałej znajomości narzędzi i metod jakościowych (np. SPC, VDA 5/MSA, FMEA, VDA MLA/APQP, VDA 2/PPAP, 8D Method).
- Wiedzy dotyczącej procesu i metod tworzenia oprogramowania – jeżeli jest to niezbędne.
- Kwalifikacji auditora (zarządzania rozmowami, zarządzania konfliktami, znajomości procedury auditu).
- Znajomości odpowiednich wymagań specyficznych dla klienta (CSR).

- Znajomości odpowiednich wymagań systemu zarządzania (np. IATF 16949, ISO 9001, VDA 6.1).
- Wiedzy specyficznej dla produktu i procesu, dotyczącej technologii, która ma być auditowana.

Dowodem posiadanych przez audytora kompetencji jest:

- Kwalifikacje audytora na podstawie wymagań normy ISO 19011 (np. kwalifikacja audytora VDA, auditor 1. 2. strony ISO 9001, IATF 16949 lub VDA 6.1).
- Znajomość wymaganych narzędzi i metod jakości/core tools.
- Pomyślne uczestnictwo w szkoleniu VDA 6.3 (zdanie egzaminu/uzyskanie świadectwa kwalifikacji).
- Umiejętność zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce (np. obserwacja podczas audytów zatwierdzeń i audytów nadzoru).

Wymagane jest również minimum 5-letnie doświadczenie zawodowe, najlepiej w firmach produkcyjnych z branży motoryzacyjnej.

Nowy podręcznik **VDA 6.3 wydanie czwarte** precyzuje także wymagania dotyczące certyfikowanych audytora procesu świadczących usługi prowadzenia audytów w organizacjach (3.1.3 Certyfikowani audytory procesu).

Audit zdalny i hybrydowy

Przeprowadzenie auditu procesu w dużej mierze zależy od stopnia zrozumienia auditowanego procesu produkcyjnego i wyrobu przez audytora, dlatego też VDA w treści podręcznika przypomina, w jaki sposób można pozyskać tę wiedzę. **Audytory procesu** muszą wykorzystywać swój profesjonalizm i ocenę w sposób rzetelny i uczciwy, a tym samym zachowywać się w sposób niezagrażający wizerunkowi i reputacji własnej organizacji. Ich obowiązkiem jest także doskonalenie na bieżąco umiejętności w auditowaniu, poprzez stałe podnoszenie swojej wiedzy.

W rozdziale 4 **podręcznika VDA 6.3** podano wymagania dotyczące prowadzenia auditów zdalnych i hybrydowych. Wyjaśniono, czym jest audit zdalny, a czym audit hybrydowy oraz podkreślono, że audyty zdalne nie mogą stanowić pełnego auditu procesu (P2–P7) zgodnie z VDA 6.3. Dlatego też VDA w nowym wydaniu podręcznika opracowało metody badania, w tym klasyfikację czynników ryzyka/czynników wpływających na finalną decyzję oraz wskazało, jaki rodzaj auditu powinien mieć miejsce (wysokie ryzyko produktowe/procesowe – audit na miejscu; średnie ryzyko – audit hybrydowy, małe ryzyko – audit zdalny).

Audit procesu wg standardu VDA 6.3 jest niewątpliwie jedną z najskuteczniejszych metod oceny czy proces spełnia wymagania branżowe i czy jest pod tym kątem skuteczny i efektywny. Pozwala na identyfikację ryzyk, które w konsekwencji mogą stanowić zakłócenia w organizacji, w kolejnych procesach, czy też spowodują dostarczenie wyrobu niespełniającego oczekiwań klienta. Przy zachowaniu wymagań dotyczących kwalifikacji audytora, jak i wymagań podręcznika, można być pewnym, że po przeprowadzonym audicie w organizacji, wszelkie uwagi, określone ryzyka czy też stwierdzone niezgodności będą stanowiły wartość dodaną dla organizacji i pozwolą docelowo uzyskać poziom ogólnoświatowy w zarządzaniu i produkowaniu wyrobów dla branży motoryzacyjnej.



Anna Niedźwiedzka-Kubieniec

Trener / Konsultant / Auditor SQDA

ŚWIATOWE TRENDY W BUDOWANIU ELASTYCZNYCH MIEJSC PRACY



W świecie, który zmienia się szybciej niż nasza wiedza o nim, zmieniające się otoczenie jest nieustannym wyzwaniem dla pracodawców. Każde z wielkich wydarzeń ostatnich lat odbiły się znacząco na sytuacji naszych przedsiębiorstw, w skali globalnej zaś ukształtowały nowy rynek pracy. Począwszy od tempa z jakim rozwija się digitalizacja, problemów, jakie mamy z niedoborem pracowników oraz pandemią Covid-19, po wojnę na Ukrainie, kryzys energetyczny i inflację w niespotykanej dotąd skali.

Na naszych oczach zmienił się świat, a wraz z nim my i nasze kompetencje. Pomimo niepewnej sytuacji i wielu stresujących momentów, nieprawdopodobnie szybko przystosowaliśmy się do zmian, w sposób, w jaki nigdy wcześniej nie przypuszczaliśmy.

W końcu odeszliśmy od długo pokutującego mechanistycznego poglądu na pracę, w którym samych siebie porównywaliśmy do nieśmiertelnej wielozadaniowej maszyny. Przestaliśmy kojarzyć pracę wyłącznie jako stałą i powtarzalną, wykonywaną stacjonarnie w miejscu pracy.

Zrozumieliśmy, że człowiek jest najważniejszy w miejscu pracy. Wartością dla wielu z nas stało się nie tyle posiadanie dobrej pracy, co zdrowie i work life-balance. Ewolucja myślenia spowodowała, że wyraźnie wzrasta znaczenie benefitów w naszych firmach związanych z dobrostanem fizycznym i psychicznym. Przybywa również przedsiębiorstw, które testują 4-dniowy tydzień pracy. Czas pokaże, jak sprawdzi się to na polskim rynku.

Co zmienia się w nowoczesnych firmach?

ELASTYCZNOŚĆ! Podobno to słowo zostanie słowem roku 2023. Jak dowiadujemy się z badań EY, zainteresowanie elastycznością pracy nie jest wyłącznie modą, ale odzwierciedla oczekiwania i potrzeby pracowników, dla których pracodawcy chcą stworzyć atrakcyjne miejsca pracy.

87% zatrudnionych pracowników oczekuje elastyczności w miejscu pracy, a 89% elastycznego czasu jej wykonywania

W Polsce dopiero uczymy się budować elastyczne miejsca pracy, tworzyć kreatywne stanowiska oraz dopasowywać je do kompetencji i mocnych stron pracowników.

Zmienia się też charakter pracy, pracą zdalną staje się coraz bardziej atrakcyjną formą. Większość pracowników dostrzega korzyści łączenia obowiązków domowych z zawodowymi podczas home office i tę formę poszukuje w ofertach pracy.

Jak wskazują badania Hays Poland, zainteresowanie ofertami pracy zdalnej lub hybrydowej jest kilkukrotnie większe niż przed pandemią.

Tylko co piąty specjalista lub menedżer zamieniłby swoją pracę zdalną lub hybrydową na ofertę wyłącznie stacjonarną

Na zachodzie, oferty zawierające tylko pracę zdalną stanowią ok. 10% ogłoszeń, a ok. 20–30% ofert przewiduje tylko możliwość pracy *home office*.

W listopadzie 2022, prawie co trzecie ogłoszenie zamieszczone na Pracuj.pl obiecywało pracę hybrydową (Glassdoor).

Po wielu latach, zaufanie do pracownika staje się nieodłącznym elementem procesu pracy.

Sama praca w domu staje się coraz bardziej poważna, uczymy się odróżniać ją od zrobienia sobie luźniejszego dnia na pranie i prasowanie, jak deklarowaliśmy wcześniej.



Jak pokazują trendy, praca na godziny, zdalna i hybrydowa, wykonywana u niejednego pracodawcy (badania EY), stanie się już bliską przyszłością. Mijające lata pokazują, że dla młodych pokoleń umowa na czas nieokreślony nie stanowi dużo większej wartości niż atrakcyjne rozliczenie za przepracowane godziny pracy.

Nasze przyzwyczajenia zmieniają z pewnością wysoka inflacja oraz wzrost kosztów życia. Głównym powodem zmiany pracy Polaków są wyższe zarobki. W Polsce zaczynamy obserwować trend pracy zdalnej dla kilku pracodawców (badania Deel, Rzeczpospolita). Branie dodatkowych zleceń lub praca na dwóch etatach równocześnie jest możliwa dzięki elastyczności, jaką pracownicy uzyskują podczas wykonywania pracy w formie *home office*.

Prognozuje się, że w 2023 wzrośnie zainteresowanie pracą w systemie godzinowym. Atrakcyjna będzie tzw. praca na dniówki z natychmiastową wypłatą, co z pewnością przełoży się na wsparcie budżetu domowego wielu Polaków. Jak się okazuje do zmiany pracy zmusza pracowników często sytuacja ekonomiczna, a głównym powodem zmiany pracy są wyższe zarobki. Wielu Polaków martwi się, że w związku z rosnącą inflacją, ich zarobki nie wystarczą, by żyć na obecnym poziomie.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

Warto też wspomnieć, że trwają prace Unii Europejskiej nad odpowiednimi regulacjami i większą transparentnością wynagrodzeń. Przejrzystość płac to trend ostatniego roku. W ofertach pracy pojawia się coraz częsta tendencja ujawniania wysokości wynagrodzenia lub co najmniej widełki płacowe.

To czego nauczyliśmy się dobrego w ostatnich latach, to niewątpliwie fakt, że coraz częściej zdajemy sobie sprawę z wagi jaką dla nas stanowi wieloletni doświadczony pracownik. Tym samym stosujemy politykę otwartych drzwi, dzięki której pozwalamy pracownikom wrócić po nieudanych próbach zmiany pracy. Jednocześnie obniżamy standardy i łagodzimy kryteria zatrudniania, częściej jesteśmy też w stanie ignorować wymagania, co do wykształcenia na korzyść doświadczenia. Tym najbardziej znużonym stanowiskiem pracownikom oferujemy wsparcie w programach wewnętrznej mobilności.

Światowi eksperci podkreślają, że tradycyjny model pracy będzie stopniowo zanikał. Bardziej efektywne w działaniu wydają się elastyczne firmy z płaską strukturą, które są otwarte na tworzenie bardziej spersonalizowanych i dopasowanych do pracownika ścieżek karier. Wszyscy powinniśmy stawać się bardziej elastyczni i innowacyjni, co pomoże nam sprostać przyszłości, by tworzyć atrakcyjne miejsca pracy.

LIDERZE, CZY JESTEŚ OK?



Analiza transakcyjna (AT) jest jednym z kierunków psychologii i psychoterapii. Koncepcja została zapoczątkowana w latach pięćdziesiątych przez amerykańskiego psychiatrę i psychoanalityka Erica Berne'a (1910-1970).

Współcześnie wykorzystujemy analizę transakcyjną podczas szkoleń z asertywności, komunikacji i zarządzania. Analiza transakcyjna to teoria komunikacji i sposób w jaki kontaktujemy się w sytuacjach zawodowych i prywatnych. Według tego podejścia, transakcja to każda rozmowa, którą odbywamy.

Nasze funkcjonowanie w organizacji jako lider lub pracownik, opiera się na tym, w jaki sposób postrzegamy siebie i innych ludzi. W analizie transakcyjnej nazywamy to pozycjami życiowymi, opartymi o cztery perspektywy postrzegania siebie. To, jak lider postrzega siebie w tej roli, jest wyraźnie widoczne w tym, w jaki sposób zarządza zespołem.

Ja jestem OK, ty jesteś OK

Pierwsza postawa to typowa postawa asertywna. Lider, który przyjmuje taką postawę w kontaktach z pracownikami, jest transparentny w komunikacji i oczekiwaniach względem zespołu. W zespołach zarządzanych przez takiego lidera, pracownicy potrafią udzielać sobie informacji zwrotnej – zarówno

pozytywnej jak i negatywnej. Potencjał zespołu jest wykorzystany, pracownicy dzielą się wiedzą i doceniają różnorodność. Taka postawa leaderska jest charakterystyczna dla organizacji, gdzie ceni się współpracę i integrację, a relacje z pracownikami opiera się na zaufaniu.

Ja nie jestem OK, ty jesteś OK

W tym przypadku lider przyjmuje postawę bierną – zarówno wobec zespołu jak i swoich przełożonych. W tak zarządzanych zespołach unika się konfliktów – z reguły pozostają nierozwiązane i wpływają na relacje między pracownikami. Lider obawia się konfrontacji z pracownikami, często im ulega. Docenia potencjał zespołu, ale nie potrafi go wykorzystać. Taka postawa lidera powoduje frustrację zespołu i rozczarowanie sobą samego lidera.

Ja jestem OK, ty nie jesteś OK

Przyjmując taką postawę, lider dominuje i jest agresywny względem pracowników. Zwykle podkreśla zależność od siebie (lub firmy) oraz podkreśla rywalizację. Oczywiście nie ma mowy również o zaufaniu. Taki lider jest surowy względem pracowników, podkreśla ich niekompetencję – zwykle niesprawiedliwie ocenia. Takie postawy leaderskie możemy zaobserwować w organizacjach

hierarchicznych, gdzie oczekuje się od pracowników uległości.

Ja nie jestem ok, ty nie jesteś ok

Przyjmując taką postawę, lider uważa, że zespół jest do niego negatywnie a wręcz wrogo nastawiony – co oczywiście zwykle nie jest prawdą. Sfrustrowany lider często narzeka i wyraża swoje negatywne zdanie o organizacji, podkreśla, że na nic nie ma wpływu. Konsekwencją takiego zaufania jest oczywiście również sfrustrowany zespół, mający poczucie ignorowania jego potrzeb i kompetencji. Ostatecznie wszyscy tkwią w swego rodzaju impasie – sytuacji bez wyjścia.

Postawę lidera widać w jego gestach, słowach, postawie względem firmy i zespołu. Zwykle w sytuacjach stresowych widać preferowaną postawę szczególnie wyraźnie. W sytuacjach trudnych, konfliktowych – warto dokonać samoanalizy i przyjrzeć się swojej postawie jako lider. Narzędziem, które może w tym pomóc jest ocena 3600, jednak jej zastosowanie wymaga od lidera chęci pracy nad sobą i dużej samoświadomości.

Organizacja oparta o zarządzanie OK-OK jest nastawiona na integrację, pracownicy są silnie zmotywowani a ich indywidualne kompetencje i potrzeby są doceniane i respektowane.

W organizacji OK-nie OK panuje kultura organizacji oparta na zależności. Motywacja pracowników jest niska lub średnia, nie są odpowiednio doceniani.

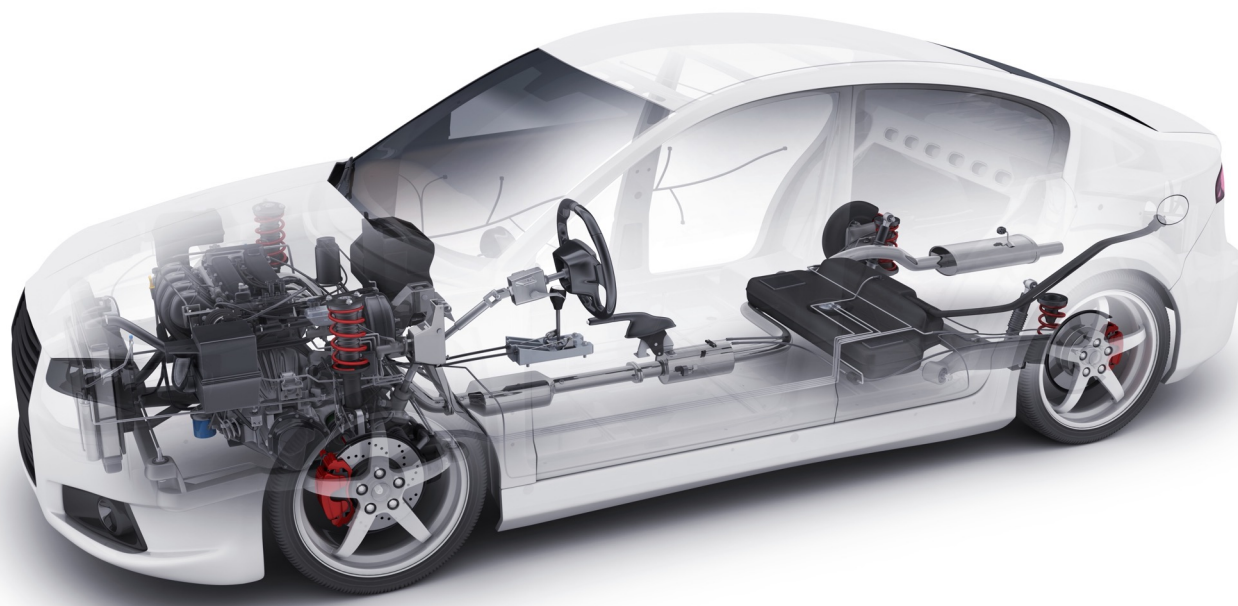
Relacje w organizacji nie OK-OK są nastawione na ochronę pracowników, kosztem wyników i rozwoju firmy. Organizacje nie OK- nie OK są niestabilne oraz nieefektywne.

Jak widać, od kadry menedżerskiej zależy, jak będzie rozwijana i kształtowana kultura organizacyjna. To w jaki sposób się komunikują i jaką postawę przyjmują względem zespołu będzie wpływało zarówno na motywację, zaangażowanie jak i wykonywanie zadań. Nie do przecenienia jest też atmosfera w zespołach.

W związku z tym, na koniec pozostaje zadać pytanie: A Ty liderze? Czy jesteś OK?



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR



ZASTOSOWANIE GAZÓW PRZEMYSŁOWYCH W PRZEMYŚLE MOTORYZACYJNYM

Od ponad 50 lat firma Air Products oferuje gazy przemysłowe, technologie gazowe oraz wsparcie techniczne i technologiczne, pomagając producentom samochodów i ich dostawcom podnieść jakość produktów, obniżyć koszty operacyjne i zwiększyć produkcję. Konkurencyjne, globalne środowisko motoryzacyjne nieustannie wymaga utrzymania stałej i wysokiej jakości produktów, wychodząc naprzeciw nowym wyzwaniom związanym z wydajnością paliwa, wysoką niezawodnością, bezpieczeństwem kierowcy i inteligentną łącznością.

Posiadamy ogromną wiedzę i doświadczenie w stosowaniu gazów w obróbce cieplnej i podzerowej metali, produkcji metalowej, montażu, pakowaniu i testowaniu elektroniki, a także w obróbce tworzyw sztucznych

i kompozytów. Właściwy dobór gazów może zapewnić korzystne właściwości fizyczne i fizykochemiczne, jakość powierzchni oraz poprawność wymiarów. Poniżej niektóre obszary, w których jesteśmy w stanie zapewnić Państwu pomoc:

- **obróbka cieplna i wytwarzanie metali:** gazy oraz technologie do wytwarzania atmosfer roboczych oraz ochronnych w procesach obróbki cieplnej takich jak: hartowanie, nawęglanie, wyżarzanie, lutowanie, spiekanie czy natrysk cieplny. Wspieramy Klientów w optymalizowaniu atmosfer w obróbce cieplnej w celu uzyskania lepszej jakości i spójności części, wyższej produktywności i oszczędności kosztów operacyjnych. Dostarczamy ciekły azot oraz ciekły dwutlenek węgla do procesów chłodzenia oraz procesów podzerowych, np. do chłodzenia podczas natryskiwania cieplnego w celu zwiększenia wydajności przy jednoczesnym

uzyskaniu wysokiej jakości powłok, oraz poprawy właściwości materiału, zwiększającej twardość i odporność na zużycie; do procesów głębokiego wymrażania; procesów mielenia kriogenicznego; czy czyszczenia suchym lodem.

- **montaż, pakowanie i testowanie elektroniki:** atmosfery ochronne na bazie azotu do procesów lutowania - system lutowania na fali w atmosferze ochronnej zapewnia redukcję zanieczyszczeń, lepszą jakość połączeń i poprawę ogólnych kosztów użytkowania. Do procesu lutowania rozplwowego oferujemy system kontroli poziomu tlenu w celu jego poprawy procesu i optymalizacji zużycia azotu.

Niezależnie od tego, czy przetwarzacie Państwo metalowe części samochodowe poprzez wyżarzanie, spiekanie, lutowanie, nawęglanie, natryskiwanie termiczne, spawanie części metalowych, czy też wytwarzanie, montujecie lub testujecie stale rosnącą liczbę komponentów i systemów elektronicznych stosowanych we współczesnych samochodach, firma Air Products oferuje gazy o wysokiej czystości, sprzęt i technologie do obsługi gazów oraz - co najważniejsze - niezrównane doświadczenie branżowe, które pomoże Państwu poprawić jakość i spójność produktu, działać wydajniej i zredukować koszty.

Zapraszamy do odwiedzenia strony [Gazy stosowane w produkcji samochodowej](#), gdzie znajdą Państwo pełną ofertę zastosowania gazów technicznych dla przemysłu motoryzacyjnego.



- **systemy kontroli i monitoringu procesów:** monitorowanie, archiwizację i oraz analizę danych procesowych na potrzeby ich optymalizacji oraz audytów. Technologia Air Products Smart to środowisko pozwalające na szeroką integrację sygnałów i danych procesowych oraz ich zaawansowaną analizę.
- **kompleksowe usługi i szkolenia:** audyty procesowe pomagające zoptymalizować wykorzystanie gazów technicznych w danej operacji i wykryć potencjalne obszary wymagających poprawy.

	Argon	Hel	Wodór	Azot	Tlen
Wyżarzanie próżniowe	•	•			
Prasowanie izostatyczne na gorąco (HIP)	•				
Produkcja proszku	•		•	•	
Spiekanie	•	•	•	•	
Natrysk termiczny/ natrysk plazmowy	•	•	•	•	•
Cięcie i spawanie	•	•		•	•
Lasery				•	
Inertyzacja	•			•	
Hartowanie	•	•	•	•	
Badanie szczelności		•			
Przedmuch	•	•		•	
Wyżarzanie			•	•	
Lutowanie			•	•	
Obróbka mechaniczna				•	
Utwardzanie kompozytów				•	
Badanie środowiskowe				•	

Tabela 1: Zastosowania gazów przemysłowych w obróbce i przetwarzaniu metali w przemyśle motoryzacyjnym

Magdalena Mazurek

Kierownik ds. Strategicznych Klientów

tel. 694 406 749

email: mazurem@airproducts.com

STREFA PROMOCJI

Cena dla członków Klastra jest równa cenie „early birds” ale obowiązuje przez cały czas zgłoszeń.



AUTOMOTIVE (Z) KOBIECĄ PASJĄ Łączymy siły!



ZAPISZ SIĘ JUŻ TERAZ!
18-19 MAJA 2023

www.automotivezkobiecapasja.pl

KOSZT UCZESTNICTWA*

Early Bird Price
810,00 PLN + VAT
dla pierwszych 20 uczestniczek

Regular Price
910,00 PLN + VAT

*Koszt uczestnictwa obejmuje udział w wydarzeniu, wyżywienie zgodnie z programem, wydanie certyfikatu.
Cena nie zawiera noclegu.

LOKALIZACJA

Aries Hotel & SPA Wisła
ul. Czarne 3
43-460 Wisła
www.arieswisla.pl



ORGANIZATOR



SQD Alliance Sp. z o.o.
ul. Batorego 19, 43-200 Pszczyna
www.sqda.pl
office.poland@sqda.pl



Katarzyna Hoinkis
Rejestracja uczestników
[+48 883 318 203](tel:+48883318203)
katarzyna.hoinkis@sqda.pl

Kalendarz wydarzeń Klastra SA&AM

Data	Nazwa	Opis	Tematyka	Miejsce
10/03/2023	Obliczenie śladu węglowego	Warsztat szkoleniowy Grupy Tematycznej „Zielona organizacja”	Zielona organizacja	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
16/03/2023	Jak pokonać bycie w wiecznym niedoczasie?	Webinarium z cyklu Misja HR	HR	Online
16-17/03/2023	Sprzedaż nieagresywna w motoryzacji	Dwudniowe szkolenie dla handlowców w motoryzacji	Sprzedaż	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
23/03/2023	SA&AM Happy Hours & Networking	Spotkanie networkingowe dedykowane kadrcze zarządzającej	Networking	Galeria Strefart, ul. Fabryczna 2, Tychy
24/03/2023	Zmiany w prawie pracy 2023- praktycy praktykom.	Warsztat Grupy Tematycznej HR	HR	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
27/03/2023	„Rozwiązania poprawiające ergonomię pracy w zakładach produkcyjnych”	Spotkanie wymiany dobrych praktyk Grupy Tematycznej ds. BHP	BHP	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
30/03/2023	Spotkanie z osobami pierwszego kontaktu	Spotkanie dedykowane osobom kontaktowym w organizacji	Networking	Online
04/04/2023	„Zabezpieczenia i systemy bezpieczeństwa stosowane w magazynach”	Spotkanie wymiany dobrych praktyk Grupy Tematycznej ds. BHP	BHP	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
18/04/2023	„Podniesienie świadomości na temat BHP wśród pracowników”	Spotkanie wymiany dobrych praktyk Grupy Tematycznej ds. BHP	BHP	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
20/04/2023	Zgromadzenie Członków Klastra SA&AM	Spotkanie dedykowane kadrcze zarządzającej + osobom kontaktowym w organizacji	Networking	Hotel NOVOTEL, ul. Roździeńskiego 16, Katowice
26/04/2023	„Bezpieczeństwo maszyn”	Spotkanie wymiany dobrych praktyk Grupy Tematycznej ds. BHP	BHP	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice

Wydarzenia branżowe

Data	Wydarzenie	Opis	Organizator	Miejsce
14-15/03/2023	(R)ewolucja przemysłowa. Czy transformacja cyfrowa jest odpowiedzią na kryzys?	II edycja konferencji poświęconej zagadnieniom transformacji cyfrowej. https://konferencja.dbr77.com/info	DBR77 Robotics, Członek Klastra SA&AM	Online
23/03/2023	Poland: your new automotive supply chain destination	Konferencja online skupiająca się na sektorze motoryzacyjnym w Polsce oraz możliwościach związanych z łańcuchem dostaw. https://go.pardot.santander.co.uk/PolandYourNewAutomotiveSupplyChainDestination	Santander	Online
28/03/2023	Konstrukcje lekkie, kompozyty i technologie zrównoważonego rozwoju dla branży transportowej w Polsce i w Niemczech.	Celem konferencji jest prezentacja niemieckich technologii oraz rozważenie możliwości współpracy w tym obszarze firm polskich i niemieckich jak i kierunków rozwoju tego sektora w Polsce i w Niemczech. https://tiny.pl/wkp24	Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa we współpracy z Composites United e. V.	Vienna House Easy Katowice ul. Sokolska 24 Katowice
09-10/05/2023	International Automotive Business Meeting IZERA Edition	Kluczowe wydarzenie dla branży motoryzacyjnej w Europie Środkowo-Wschodniej https://iabmevent.com/	Camera di Commercio e dell'Industria Italiana in Polonia, KSSE S.A., Klastr SA&AM	Miejskie Centrum Kultury i Sportu w Jaworznie, ul. Krakowska 8 Jaworzno
09-11/05/2023	Warsaw Industry Automatica	Targi Automatyki Przemysłowej i Robotyki https://automaticaexpo.com/	Ptak Warsaw Expo	Ptak Warsaw Expo, Al. Katowicka 62, Nadarzyn
18-19/05/2023	III Międzynarodowe Forum Czystości Technicznej & EXPO	Spotkanie ekspertów i wymiany wiedzy oraz doświadczenia w zakresie procesów produkcji i montażu, wymagających czystości technicznej. https://technical-cleanliness-forum.com/	Parts4Cleaning, Członek Klastra SA&AM	Centrum Wystawienniczo-Kongresowe w Opolu
24-26/05/2023	CyberTek Tech Festival	Kolejna edycja wyjątkowego wydarzenia budującego społeczność specjalistów w zakresie cyberbezpieczeństwa sieci przemysłowych. https://cybertek.com.pl/	Tekniska, Członek Klastra SA&AM	Muzeum Śląskie w Katowicach



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY

