

KLASTRA SA&AM



KOMPLEKSOWO,
INNOWACYJNIE I
PROFESJONALNIE! 17 LAT
EMT-SYSTEMS NA RYNKU
SZKOLENIOWYM W
POLSCE

Mocne strony organizacji –
mocne strony pracowników

COACHINGOWY STYL
ZARZĄDZANIA W PRACY
LIDERA

STREFA PROMOCJI

PRZECHOWYWANIE
DOKUMENTACJI –
DLACZEGO JEST TAK
WAŻNE W BRANŻY
MOTORYZACYJNEJ?

Jak budować postawę
asertywną w biznesie?

SPIS TREŚCI

- 2 Wprowadzenie
Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM

 - 5-6 Jak budować postawę asertywną w biznesie?
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

 - 7-8 Mocne strony organizacji – mocne strony pracowników
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

 - 9-14 Przechowywanie dokumentacji – dlaczego jest tak ważne w branży motoryzacyjnej?
Anna Niedźwiedzka-Kubieniec, Trener / Konsultant / Auditor IATF

 - 15-18 Kompleksowo, innowacyjnie i profesjonalnie! 17 lat EMT-Systems na rynku szkoleniowym w Polsce
Mariusz Masiarek Koordynator Działu Marketingu i Komunikacji, Agata Rakotny, Kierownik Działu Marketingu i Komunikacji

 - 19-21 Jak rozwijać samoświadomość kierowniczą w rozmowach dotyczących zaangażowania i satysfakcji z pracy?
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

 - 22-23 Coachingowy styl zarządzania w pracy lidera
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

 - 24-25 STREFA PROMOCJI

 - 26 Kalendarz wydarzeń Klastra SA&AM

 - 27 Wydarzenia branżowe
-

Kolejne Zgromadzenia Członków Klastra SA&AM za nami.

20 kwietnia odbyło się coroczne Zgromadzenie Członków Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing. Była to okazja do podsumowania działań Klastra zrealizowanych w roku 2022 i niewątpliwie kolejna w tym roku okazja budowania relacji pomiędzy członkami Klastra. Podczas Zgromadzenia Członków Klastra po raz kolejny zorganizowaliśmy ustrukturyzowany networking klastrowy - Klastrowy Business Mixer oraz stworzyliśmy przestrzeń do indywidualnych spotkań podczas wspólnego obiadu. Fotorelację z tego wydarzenia znajdziecie Państwo w tym wydaniu Magazynu Klastra.

Ważnym punktem Zgromadzenia Członków Klastra 2023, był wybór nowej Rady Programowej Klastra SA&AM. Rada Programowa jest ciałem doradczym i opiniotwórczym dla koordynatora Klastra, wspiera zespół przy wdrażaniu działań i rozwoju inicjatywy. W Radzie Programowej, wybranej na trzyletnią kadencję, zasiadać będą reprezentanci sektora automotive, obszaru advanced manufacturing oraz jednostek naukowych i uczelni.

Skład Rady Programowej Klastra SA&AM na kadencję 2023-2026 pod przewodnictwem dr Janusza Michałka, Prezesa Zarządu, Katowicka SSE S.A., zasilą:

1. Aleksandra Banaś, Prezes Zarządu, ifm electronic sp. z o.o.
2. Ewa Barańska, Dyrektor, Stellantis Gliwice Sp. z o.o.
3. Krzysztof Gablankowski, Dyrektor Zakładu, ZF Automotive Systems Poland Sp. z o.o.
4. Mateusz Habdas, Sales manager, Carlex Design Roksana Skotnicka
5. Jarosław Jakubowski, Prezes Zarządu, SmarT Plus sp. z o.o.
6. dr Artur Kozłowski, Dyrektor Instytutu, Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Techniki Innowacyjnych EMAG

7. Prof. nadzw. dr hab. (Assoc. prof.), MBA Marcin Lis, Prorektor, AKADEMIA WSB
8. Grzegorz Malciak, Dyrektor Zakładu, Ficomirrors Polska Sp. z o.o.
9. Henryk Michalik, Dyrektor, MICHAEL Teresa Michalik
10. Piotr Podgórski, Wiceprezes Zarządu, Dyrektor ds. Planowania, Organizacji i Rozwoju Produktu, EMT-Systems Sp. z o.o.
11. dr Artur Pollak, CEO, APA Sp. z o.o.
12. Roman Serafin, Prezes Zarządu, KLGS Sp. z o.o.
13. Tomasz Sęk, CEO Luma Automation Zakładów Metalowych Postęp, Zakłady Metalowe Postęp S.A.
14. Zbigniew Sikora, Dyrektor Zarządzający, Rhenus Automotive Assembly sp. zo.o.
15. Agnieszka Sip, Manager ds. HR, FCA Poland S.A.
16. Agnieszka Ścieszka, Dyrektor Generalny, ZF Braking Systems Poland Sp z o.o
17. Marek Śliboda, Prezes Zarządu, Marco Sp z o.o.
18. dr hab. inż. prof. PŚ Anna Timofiejczuk, Dziekan Wydziału Mechanicznego Technologicznego, Politechnika Śląska
19. Mateusz Trzop, Dyrektor ds. Inwestycji, Polmotors Sp. z o.o.
20. dr Piotr Wiśniewski, CEO Platformy DBR77, DBR77 Robotics Sp. z o.o

Gratuluje Członkom Rady, dziękuję wszystkim uczestnikom Zgromadzenia Członków Klastra SA&AM i zapraszam do intensywnego uczestnictwa w działaniach i życiu Klastra SA&AM w roku 2023.



Łukasz Górecki
Dyrektor Klastra SA&AM





JAK BUDOWAĆ POSTAWĘ ASERTYWNĄ W BIZNESIE?



Postawa asertywna to patrzenie na siebie oraz na innych ludzi jak na wartość, co wiąże się z szacunkiem i ochroną godności praw osobistych. To dążenie do tego, by nasze relacje z ludźmi były oparte na zaufaniu i prawdomówności oraz dostrzeganie w drugim człowieku partnera, a nie przeciwnika.

Sposób w jaki traktujemy siebie stanowi dość czytelny sygnał dla otoczenia, jak ma nas traktować. Choć w wielu przypadkach chcemy, by było inaczej, często nieświadomie wysyłamy wskazówki niezgodne z naszymi oczekiwaniami. O ile najbliżsi potrafią dość dobrze odczytać nasze potrzeby, biznes rzadzi się już zupełnie innymi regułami i potrafi to bezlitośnie wykorzystać. Warto zatem zadbać o zbudowanie postawy asertywnej opartej na mocnych

fundamentach poczucia godności osobistej i szacunku wobec samego siebie.

Chcąc zachować się asertywnie powinniśmy poznać własny potencjał, czyli swoje mocne strony, świadomie tworzyć asertywny monolog wewnętrzny, a więc życzliwie mówić do siebie, mniej krytycznie oceniać własne błędy i potknięcia, nie wpędzać się w przesadne poczucie winy. Oczywiście łatwo powiedzieć, trudniej wykonać. Tym bardziej, gdy wiemy jak trudno jest nam zachować się asertywnie wobec niektórych osób - szefa, partnera, również tej bardzo miłej koleżanki z pracy, która po raz kolejny prosi, o wyręczenie z jej zadań.

Rozważając wybór swojej reakcji, warto zastanowić się:

- Co zyskuję, a co tracę zachowując się asertywnie lub nieasertywnie?
- Które z zachowań spowoduje, że zachowam się w zgodzie z sobą, tak jakbym chciał/a się zachować, bez względu na to, czy potrafię to zrobić?
- Kiedy czuję się lepiej i bez poczucia winy?
- Które z zachowań da mi więcej korzyści?
- Które z zachowań zwiększy mój szacunek do samego siebie?

Warto zauważyć, że osoba asertywną stajemy się wtedy, kiedy naprawdę jesteśmy sobą i niczego nie musimy udawać. Dlatego to takie trudne, bo wymaga od nas psychologicznej pracy nad sobą, co jest procesem czasochłonnym, wymagającym uważności i obserwacji swoich zachowań w różnych sytuacjach.

Zachowujemy się asertywnie, gdy w pełni potrafimy wyrazić siebie w kontakcie z drugą osobą, gdy wprost i bezpośrednio komunikujemy nasze opinie, uczucia i potrzeby, ale również, gdy potrafimy postawić własne granice bez naruszania praw innych. Asertywną postawę charakteryzuje pewność siebie, samokontrola i komfort psychiczny. To przejęcie odpowiedzialności za swoje decyzje i postępowanie zgodne ze sobą, ale również i przede wszystkim, traktowanie drugiego człowieka z życzliwością i szacunkiem.

Profesor Fensterheim, autor praw asertywnych, radzi, by w przypadku wątpliwości czy postępujemy asertywnie, sprawdzić, czy nasze zachowanie choć trochę zwiększa szacunek do samego siebie. Jeżeli tak czujemy, oznacza to, że zachowaliśmy się asertywnie.

Zachowanie asertywne to również odpowiedni przekaz niewerbalny. Otwarta postawa ciała, kontakt wzrokowy i pewny ton głosu świadczą o spójności naszego komunikatu. Warto o tym pamiętać, jeśli chcemy być wiarygodni w komunikacji swoich potrzeb i interesów.

Podobno nie ma ludzi asertywnych, są jedynie ludzie, którzy nauczyli się zachowywać asertywnie. Warto odpowiedzieć sobie na pytanie, czy w środowisku zawodowym chcemy chronić siebie i wyrażać wprost swoje potrzeby by osiągać, to, na co zasługujemy, czy raczej stać za plecami innych i czekać na rozwój wydarzeń.

W życiu masz prawo zachować się asertywnie jak i nieasertywnie, decyzja należy do Ciebie. Najważniejsze, by był to Twój wybór. W przeciwnym razie będziesz czuć się wykorzystywany.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

MOCNE STRONY ORGANIZACJI = MOCNE STRONY PRACOWNIKÓW



Jak wpływać na zaangażowanie pracowników? To pytanie, które zadaje sobie wielu pracodawców. Zaangażowanie to bardzo złożony temat, ponieważ organizacja jako taka ma pewien wpływ na pracownika, ale bardzo wiele zależy od jego osobistych doświadczeń, potrzeb i motywacji.

W oparciu na mocnych stronach organizacji, kluczowe jest skupienie się na rozwoju potencjału każdego pracownika. Duże znaczenie ma tutaj postawa kadry menedżerskiej, która potrafi tak pracować ze swoimi zespołami, aby każdy czuł się doceniony i zauważony.

Budowanie kultury organizacyjnej w sposób świadomy i zaplanowany jest kluczem wpływania na zaangażowanie pracowników – zarówno z perspektyw kadry menedżerskiej jak i HR. Bez wsparcia organizacyjnego (procesy HR, preferowany sposób zarządzania, sprawiedliwe traktowanie pracowników, transparentna komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna itd.) nie da się zbudować zaangażowania.

Jak to zrobić? Na co szczególnie zwrócić uwagę?

1. Cel czy pieniądze?

Nie będę nikogo przekonywać, że pieniądze nie są ważne. Są ważne, szczególnie dzisiejszej niestabilnej rzeczywistości. Pracownicy oczekują od swojego pracodawcy zapewnienia stabilizacji finansowej, rynkowego wynagrodzenia, docenienia efektów pracy poprzez premie czy benefity. Ale jednocześnie samo wynagrodzenie, nie wpłynie na zaangażowanie pracowników. Musi być coś jeszcze.

To co nas wszystkich motywuje to praca, która ma sens. Poczucie sensu, celu i wpływu to bardzo silne motywy. To organizacje oparte na zaufaniu i odpowiedzialności a nie na nadmiernej kontroli przyciągną i utrzymają najlepszych.

2. Benefity czy rozwój?

Coraz częściej pojawiają się opinie, że benefity nie są czynnikiem, który zatrzyma pracownika w organizacji. Zwłaszcza, że wiele ofert jest bardzo podobnych do siebie. Niektóre benefity w zasadzie już nie są benefitami a właściwie pozapłacowym dodatkiem do wynagrodzenia.

Z tego właśnie powodu to ciekawa oferta rozwojowa będzie przyciągała do organizacji. Ludzie mają naturalną potrzebę rozwoju swoich mocnych stron. Lider, który dostrzeże i odpowiednio wykorzysta potencjał swoich pracowników, zbuduje silny i zaangażowany zespół.

3. Kultura feedbacku czy feedforward?

Od swoich przełożonych, pracownicy (zwłaszcza młodzi) oczekują rzetelnej i szczerzej informacji zwrotnej. Kultura feedbacku bazuje przede wszystkim na sile regularnej i otwartej informacji zwrotnej.

Tradycyjne systemy ocen, przeprowadzane tylko raz do roku, na szczęście coraz częściej odchodzą do lamusa.

4. Siła relacji lider-zespół

Powiedzenie, że przychodzimy do firmy a odchodzimy z pracy z powodu przełożonego, dalej można uznać niestety za aktualne. W wielu sytuacjach liderzy nie potrafią zbudować relacji z zespołem, nie podchodzą indywidualnie, nie traktują pracowników z zaufaniem i odpowiedzialnością. Jest to poważny błąd, którego efektem będzie wysoka rotacja.

W wielu badaniach dotyczących motywacji i zaangażowania, jako jeden z ważniejszych motywatorów podawana jest dobra atmosfera w pracy. A atmosferę w zespole przede wszystkim kształtuje lider – poprzez ustalenie jasnych zasad współpracy, codzienny kontakt czy bezpośrednią komunikację. Z silnych zespołów rzadko odchodzą pracownicy, ponieważ czują się w nich dobrze, mogą się rozwijać, widzą sens swojej pracy.

Podsumowując jako najważniejsze elementy budowania wyróżniającej się na rynku pracy organizacji to: działania rozwojowe oparte na mocnych stronach pracowników, dojrzały liderzy, kultura feedbacku oraz kultura organizacyjna oparta na zaufaniu i odpowiedzialności.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

PRZECHOWYWANIE DOKUMENTACJI - DLACZEGO JEST TAK WAŻNE W BRANŻY MOTORYZACYJNEJ?



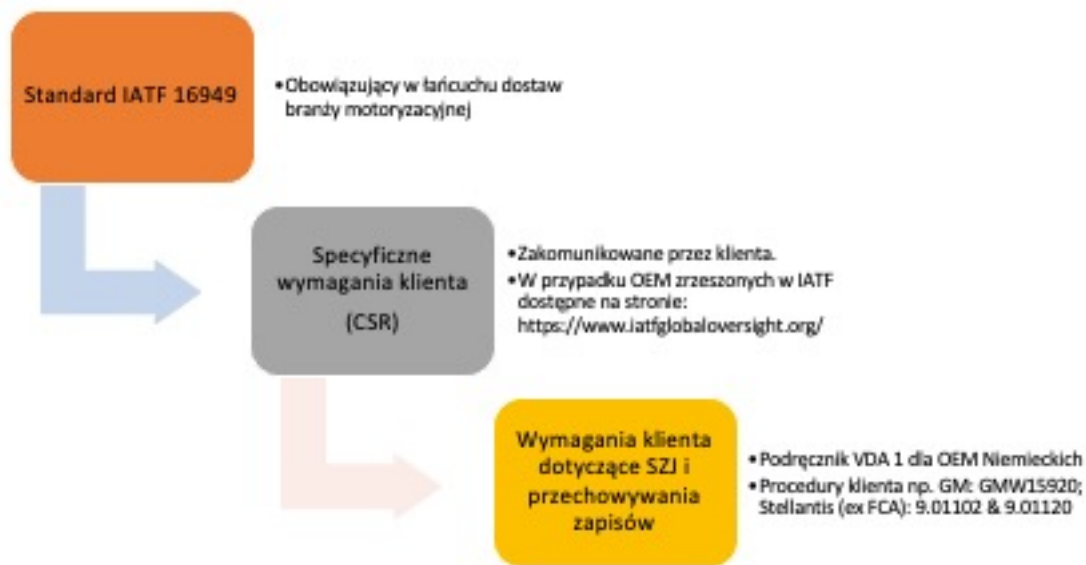
Branża motoryzacyjna jak i każda inna, ma swoje wymagania i standardy, do których producenci komponentów muszą się stosować. Jednym z wymaganych standardów, które powinny być wdrożone w łańcuchu dostaw jest m.in. standard systemu zarządzania jakością w przemyśle motoryzacyjnym – IATF 16949:2016. Określa on m.in. wymagania dotyczące odpowiedniego przechowywania dokumentacji. Dlaczego punkt ten jest tak istotny?

Standard IATF 16949:2016 a wymagania dotyczące przechowywania zapisów

Standard IATF 16949:2016 przedstawia wymagania względem systemów zarządzania jakością dla produkcji seryjnej oraz produkcji części serwisowych w przemyśle motoryzacyjnym. Jako że standard należy stosować razem ze specyficznymi wymaganiami klientów, do każdego wymagania

mogą istnieć dodatkowe procedury wyspecyfikowane przez klienta m.in. OEM - Original Equipment Manufacturer (dosłownie „producent oryginalnego wyposażenia”).

Jednym z wymagań, które jak się okazuje nie zawsze jest w pełni skutecznie wdrożone, jest pkt. 7.5.3.2.1 Przechowywanie zapisów. Standard IATF w swojej treści, podaje wymaganie, iż „(...) *Zatwierdzenia części produkcyjnych, zapisy dotyczące oprzyrządowania (włącznie z konserwacją i określeniem właściciela), zapisy z projektowania wyrobu i procesu, zamówienia zakupowe, (jeżeli ma to zastosowanie) oraz umowy i załączniki do umów powinny być przechowywane w czasie aktywności wyrobu (zgodnym z wymaganiami produkcyjnymi i serwisowymi) plus jeden rok kalendarzowy, chyba, że klient lub prawo określają inaczej (...)*”



Rys. 1 Schemat wymagań obowiązujących w branży w zakresie przechowywania zapisów (opracowanie własne)

Czym jest „czas aktywności wyrobu”?

Wg podręcznika PPAP wyd. AIAG z roku 2006, **część aktywna jest częścią, która jest na bieżąco dostarczana do klienta, jako oryginalne wyposażenie lub stosowana w serwisie.** Część pozostaje aktywna, dopóki odpowiedni dział klienta nie wyda zgody na złomowanie narzędzia. W przypadku części, gdzie klient nie jest właścicielem narzędzia lub w sytuacjach, gdzie to samo narzędzie służy do wykonywania wielu części, wymagana jest zgoda na dezaktywację części ze strony działu zakupów klienta. Zatem jest to cały okres produkcji seryjnej, plus czas, kiedy po EOP (End of Production) wyrób wciąż powinien być dostępny na rynku i dodatkowo jeden rok kalendarzowy.

O jakie zapisy chodzi w wymaganiu standardu IATF 16949 dotyczącym przechowywania dokumentacji?

Zapisami z zatwierdzenia części produkcyjnych jest m.in.:

- analiza ryzyka DFMEA, PFMEA,
- plany kontroli,
- IMDS,
- schemat przebiegu procesu tzw. flow chart,
- dokumentacja techniczna,

- wyniki badań materiałowych,
- wyniki badań funkcjonalnych,
- wyniki badań wymiarowych,
- dokumentacja dotycząca charakterystyk specjalnych,
- analiza wydajności produkcyjnej,
- inne dokumenty w zależności od zastosowanego podejścia do zatwierdzenia części produkcyjnych (PPAP/AIAG lub procedura PPF/VDA).

Z kolei zapisy z **projektowania wyrobu i procesu** to wyżej wymienione dokumenty oraz wymagania dotyczące identyfikacji, identyfikowalności, pakowania, a także cele dotyczące zgodności z wymaganiami wyrobu i procesu, doświadczenia z poprzednich projektów, wyniki zabezpieczenia przed błędami, wyniki przeglądu projektowania wyrobu itp.

Minimalne wymagania dotyczące okresu przechowywania dokumentacji a dalsze wymagania klientów

Standard IATF podaje **minimalne wymagania dotyczące okresu przechowywania dokumentacji.** Najczęściej klienci określają jednak dalsze wymagania w tej kwestii. Przykładowo FORD

wymaga od dostawców przechowywania zapisów danych dotyczących kontroli procesu, danych dotyczących kontroli produktów oraz zapisów odpowiednich działań reagowania na odczyty poza specyfikacją w materiale przez co najmniej 2 lata.

Wśród wymagań znajduje się także przechowywanie zapisów auditów wewnętrznych systemów jakości i przeglądów zarządzania przez 3 lata, dokumentacji APQP przez cały czas aktywności wyrobu plus 1 rok kalendarzowy. Jednocześnie należy podkreślić, iż wymagania te nie zastępują żadnych wymagań prawnych.

GM dla okresu przechowywania dokumentacji przywołuje swoją wewnętrzną procedurę GMW15920, którą można zakupić ze strony www.global.ihs.com. Podobnie jest w przypadku **Geely Group**, gdzie wymagania podawane są w wewnętrznej procedurze – GL. S18.W43005.

Dlatego tak ważne jest zrozumienie wymagań klienta w zakresie okresu przechowywania dokumentacji.

Dla klientów niemieckich – takich jak BMW, Mercedes-Benz Group AG czy Volkswagen AG, konieczne jest stosowanie podręcznika VDA 1 – udokumentowana informacja i jej przechowywanie, gdzie w zależności od klasy dokumentacji, okres przechowywania wynosi 5, 7, 10, 15 czy nawet 30 lat.

Każda organizacja powinna zdefiniować wytyczne, które regulują generalny sposób przechowywania i klasyfikowania dokumentacji. Podręcznik podaje wymagania, definicje i cel przechowywania zapisów w branży motoryzacyjnej. Okres przechowywania rozpoczyna się w momencie zdarzenia i kończy się w ustalonym momencie zniszczenia dokumentacji.



Podręcznik VDA 1 podaje przykładowe klasy dokumentacji (Rozwój wyrobu, Zakupy i logistyka, Produkcja) i odpowiednio okresy przechowywania dla różnego rodzaju dokumentów z danej klasy.

Przykładowo dokumentacja z Rozwoju wyrobu dotycząca wyrobu seryjnego/końcowego, w tym zatwierdzenia - powinna być przechowywana przez okres 30 lat od dnia sporządzenia. Samo przechowywanie ma następować w taki sposób, aby dokumentacja była zabezpieczona przed manipulacją, zniszczeniem itp., a jej zawartość była dostępna w czasie całego okresu przechowywania.

Jakie mogą być prawne i systemowe konsekwencje nieprzebrzegania wymagań dotyczących m.in. okresu przechowywania zapisów?

Zgodnie z wymaganiami dyrektywy 2001/95/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 grudnia 2001 r. w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów to **producent przyjmuje na siebie pełną i ostateczną odpowiedzialność za swój wyrób**. Producent bezwzględnie musi spełniać wszystkie wymagania wynikające ze specyfikacji, rysunków, norm i wymagań klienta, i przechowywać udokumentowaną informację, jako dowód spełnienia tych wymagań. Jednym z podstawowych obowiązków producenta jest sporządzenie dokumentacji technicznej wyrobu, która udowadnia zgodność ze stanem techniki wyrobu, który jest wprowadzany na rynek. Dokumentacja taka z reguły musi być przechowywana, przez co najmniej dziesięć lat od wyprodukowania ostatniego egzemplarza. Producent musi również ustalić, jakimi dyrektywami i regulacjami objęty jest jego wyrób już na etapie projektowania.

Do obowiązków producenta należy udokumentowanie wszystkich wymagań odnośnie wyrobu wprowadzanego do obrotu, a jeżeli mówimy o *właścicielach homologacji* to wymogiem prawnym jest udokumentowanie i uzyskanie odpowiednich dopuszczeń (zależnie od wymagań homologacyjnych krajów / regionów, na który ma być dopuszczony).

Przedsiębiorca, który uzyskał informację, że jego produkt (niespożywczy) wprowadzony przez niego na rynek nie jest bezpieczny, powinien niezwłocznie powiadomić o tym odpowiednie organy tj. RAPEX na terenie UE, a w Polsce – Prezesa UOKiK, oraz musi m.in. podjąć działania wycofujące wyrób z rynku. **System RAPEX** (Safety Gate: the Rapid Alert System for dangerous non-food products) utworzono dla zapewnienia bezpieczeństwa konsumentów na obszarze Unii Europejskiej. Konsumenti mogą się zapoznać z informacjami znajdującymi się w systemie RAPEX na stronie internetowej Komisji Europejskiej.

W sytuacji, kiedy wyrób jest wycofywany z rynku, informacja ta dostępna jest w systemie RAPEX i/lub na stronie UOKiK, a dostawca/producent wadliwego wyrobu musi na własną odpowiedzialność udowodnić na podstawie dokumentacji wadę wraz z jej przyczyną i zakres zainfekowanych wadą wyrobów.

Przykładowa, jedna z wielu kampanii nawrotowych dostępna na stronie UOKiK:

„(...) Przedsiębiorca (...) Sp. z o.o., z siedzibą w Warszawie, powiadomił Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, że w samochodach marki (...) wyprodukowanych od 20.10.2000 r. do 23.12.2010 r., mocowanie klejone pomiędzy szklaną pokrywą a ramą dachu przesuwne może być nieodpowiednie i siła wiązania połączenia klejonego może się stopniowo zmniejszać. Może to skutkować oderwaniem się szklanej pokrywy od pojazdu, zwiększając ryzyko wypadku i/lub obrażeń innych uczestników ruchu drogowego. Na rynku polskim kampanią naprawczą objęte są 104 pojazdy (...)”

Na powyższym przykładzie okresem produkcji wadliwego wyrobu są lata 2000-2010. Przyczyną wady może być: błąd konstrukcyjny (niewłaściwie zaprojektowana konstrukcja wyrobu), błąd

produkcyjny (nieodpowiednio zaprojektowany lub niezgodnie realizowany proces produkcyjny). W tej sytuacji dzięki odpowiednio przechowywanej i zarchiwizowanej dokumentacji dostawca/producent w ramach łańcucha dostaw będzie mógł **określić, gdzie wystąpił błąd i kto za niego odpowiada**. W momencie, gdy taka dokumentacja została już zniszczona, jest niedostępna, nieczytelna, nie była archiwizowana, została zagubiona, może okazać się, iż dostawca/producent może mieć problem z odciążeniem się z odpowiedzialności czy określeniu zainfekowanego wadą zakresu wyrobów. W takim przypadku producent poniesie odpowiedzialność.

Zgodnie z polską **Ustawą z dnia 12 grudnia 2003 r. o ogólnym bezpieczeństwie produktów** – produktem bezpiecznym jest produkt, który w zwykłych lub w innych, dających się w sposób uzasadniony przewidzieć, warunkach jego używania, z uwzględnieniem czasu korzystania z produktu (...) nie stwarza żadnego zagrożenia dla konsumentów lub stwarza znikome zagrożenie, dające się pogodzić z jego zwykłym użytkowaniem i uwzględniające wysoki poziom wymagań dotyczących ochrony zdrowia i życia ludzkiego. Oznacza to zatem, że przez cały czas użytkowania wyrobu, musi on spełniać obowiązujące wymagania w dniu wprowadzania go na rynek, a w sytuacji ewentualnych zwrotów z rynku po 2, 5, 10, 12, 15, 25 (...) latach producent musi udowodnić, iż te wymagania wówczas były spełnione. Powyższe wymagania przedstawia również kolejny **podręcznik VDA Integralność wyrobu – Zalecenia dla przedsiębiorstw dotyczące działań związanych z bezpieczeństwem i zgodnością wyrobu**.

Konsekwencje systemowe nieprzestrzegania wymagań branżowych

Poza skutkami prawnymi nieprzestrzegania wymagań branżowych istnieją też skutki systemowe dla organizacji. Jako że organizacja, posiadając

certyfikowany system zarządzania jakością jest również audytowana przez jednostki certyfikujące i klienta, w sytuacji niespełnienia wymagania możliwe jest otrzymanie niezgodności. Niezgodności w zależności od klasyfikacji (krytyczna i drobna) mogą prowadzić do zawadności systemu zarządzania jakością i rozpocząć **proces cofnięcia certyfikatu**. Bez wątplenia sytuacja taka z kolei nie będzie stawiała organizacji w pozytywnym świetle przed klientami z branży motoryzacyjnej (OEM, dostawcą rzędu 1).

Dlaczego tak ważne jest, by już na początku projektu zweryfikować i rozpoznać wymagania?

Prawidłowo **przeprowadzona ocena ryzyka** jest podstawowym elementem procesu zapewniającego zgodność z wymaganiami (związanego z integralnością wyrobu) i musi być przechowywana przez odpowiednio zdefiniowany okres.





Można śmiało stwierdzić, że m.in. dzięki prawidłowo przechowywanej dokumentacji, potwierdzającej zapewnienie zgodności z wszystkimi wymaganiami ewentualna kampania nawrotowa, czy reklamacja uchroni producenta przed odpowiedzialnością. Warto tu podkreślić, iż w branży motoryzacyjnej, producent wyrobu musi spełniać nie tylko obowiązujące aktualnie wymagania prawne i regulacyjne, lecz również wymagania klienta, norm branżowych, kodeksów postępowania, korporacyjne i wewnętrzne organizacji. Dlatego tak ważne jest, aby już na początku kwotowania i nominacji projektu zweryfikować i rozpoznać, **jakie wymagania muszą być spełnione, a następnie zapewnić, iż będą one odpowiednio zrealizowane.** Przechowując odpowiednio długo zapisy z projektowania wyrobu, analiz ryzyka, produkcji, kontroli wyrobu potwierdzające jego zgodność z wymaganiami, można założyć, iż w sytuacji wycofywania wyrobu z rynku, organizacja dzięki temu udowodni, iż wyrób był zgodny z wymaganiami.

Archiwizacja danych, przechowywanie danych w sposób zapewniający ich czytelność w trakcie okresu archiwizacji oraz zabezpieczanie danych przed nieautoryzowanymi zmianami czy zniszczeniem (np. na skutek pożaru) jest, jak wynika z powyższego, bardzo istotnym wymaganiem w branży motoryzacyjnej.



Anna Niedźwiedzka-Kubieniec

Trener / Konsultant / Certyfikowany auditor IATF

KOMPLEKSOWO, INNOWACYJNIE I PROFESJONALNIE! 17 LAT EMT-SYSTEMS NA RYNKU SZKOLENIOWYM W POLSCE.



EMT-Systems to największe i najbardziej kompleksowe centrum szkoleń technicznych w Polsce, specjalizujące się w organizacji kursów dla branż przemysłowych. Szkolenia obejmują swoim zakresem obszary: automatyzacji, utrzymania ruchu, projektowania, mechatroniki, informatyki, mechaniki, robotyki i zarządzania jakością. Firma działa na rynku szkoleniowym od 17 lat, proponując innowacyjne podejście do systemu kształcenia kadr inżynierskich i technicznych. Stale wspiera przedsiębiorców w budowaniu zintegrowanych kompetencji nowoczesnego przemysłu.

EMT-Systems założył w 2006 roku dr hab. inż. Grzegorz Wszótek, wtedy pracownik Wydziału Mechanicznego Technologicznego Politechniki Śląskiej w Gliwicach.

– Kiedy 17 lat temu rozpoczynałem działalność, praktycznie wszystko robiłem samodzielnie. – wspomina Grzegorz Wszótek. – Teraz jesteśmy w zupełnie innym miejscu. Tygodniowo szkolimy około 300 osób z największych firm produkcyjnych z całej Polski. Nasza oferta obejmuje ponad 200 szkoleń z różnych dziedzin przemysłu: od obrabiarek CNC, przez hydraulikę siłową, aż do zaawansowanej automatyki przemysłowej. – dodaje prezes Wszótek.

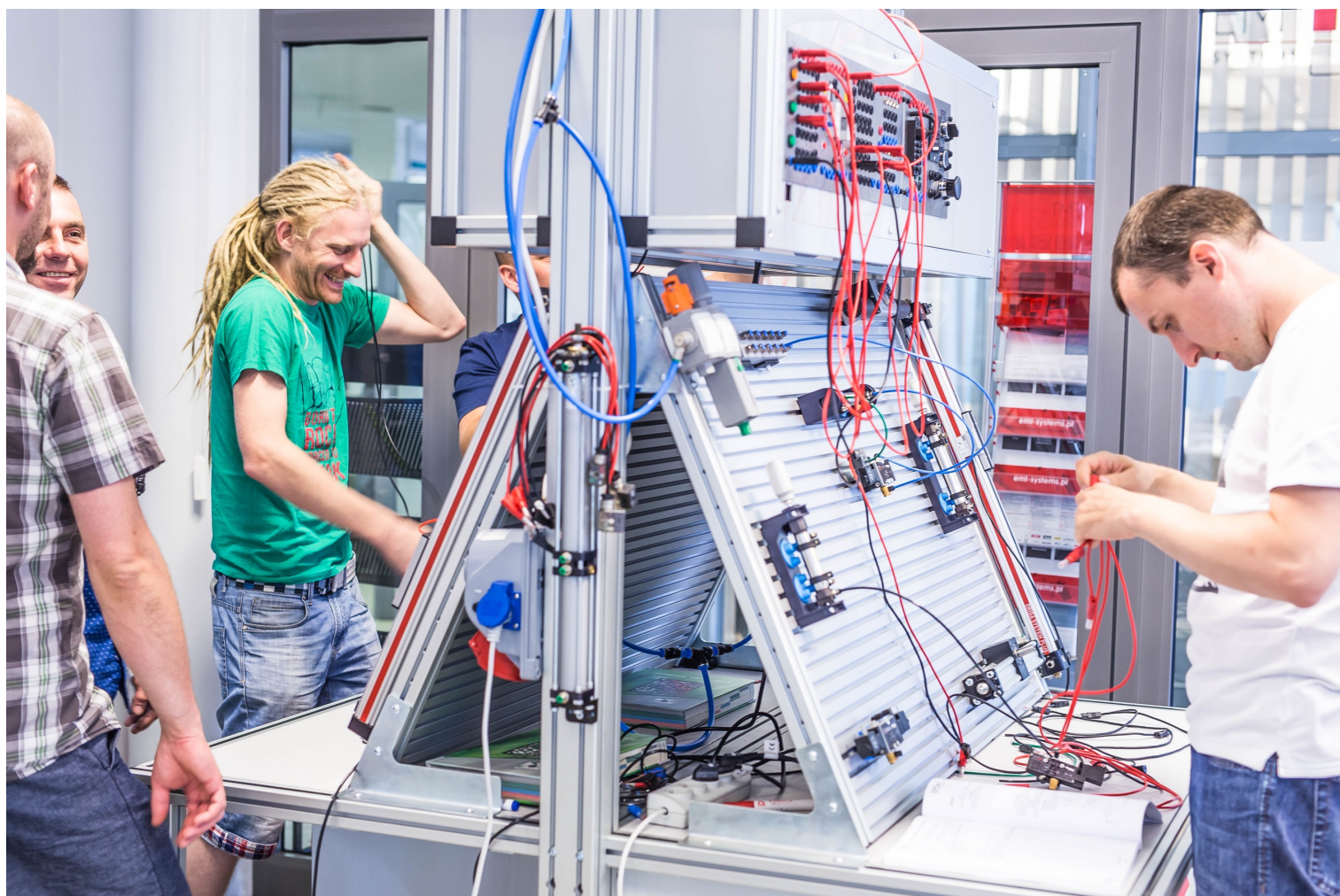
Obecnie Centrum Szkoleniowe EMT-Systems mieści się w imponująco odrestaurowanej przestrzeni byłej Cechowni Kopalni „Gliwice”. – *Zmiana lokalizacji firmy to zdecydowanie najważniejsze wydarzenie w naszej historii. Stworzyła nowe możliwości i właściwie zniósła ograniczenia w rozwoju. Trudno mi sobie wyobrazić, że ponownie gdzieś się przenosimy.* – potwierdza Grzegorz Wszótek.

Pierwszy krok w karierze

Przez 17 lat działalności specjaliści szkolący w EMT-Systems przekazali wiedzę tysiącom profesjonalistów, którzy z powodzeniem pracują w przemyśle w Polsce, Europie i na świecie. Dla wielu z nich kursy szkoleniowe w EMT-Systems były początkiem zmiany zawodowego życia i istotnym krokiem w rozwoju kariery.

– *Do EMT-Systems trafiłem 12 lat temu.* – mówi dr inż. Dominik Rabsztyń, konstruktor hydrostatycznych układów napędowych i ekspert w zakresie diagnostyki maszyn. – *Zostałem polecony przez prowadzących szkolenia jako osoba wspierająca pozostałych trenerów. Mogłem się bardziej rozwijać w zakresie sterowań i napędów hydraulicznych.*

Inaczej było w przypadku inż. Dominika Bednarka, automatyka z 10-letnim doświadczeniem w zakładach przemysłowych, który trafił na kurs w Gliwicach w 2012 roku. – *Pracowałem już od dwóch lat jako automatyk w branży automotive w Poznaniu. Pracodawca postanowił wysłać mnie do Gliwic na kurs podstawowy i zaawansowany. Moim pierwszym trenerem był Grzegorz Czekała. Od tego momentu rozpoczęła się moja kariera programisty PLC, automatyka.*



Wybór miejsca kursu nie był przypadkowy. W Polsce istniało już kilka ośrodków szkolących inżynierów, jednak tylko EMT-Systems rozwijało się tak szeroko. – *Jak zobaczyłem zakres szkoleń i wyposażenie sal, od razu podjąłem decyzję o wyborze EMT-Systems. Od samego początku to miejsce skradło moje serce!* – wspomina Bednarek.

Nie tylko wiedza

W 17-letniej historii często do EMT-Systems trafiali absolwenci innych kursów, którzy szukali oferty spełniającej ich wymagania. – *Brałem wcześniej udział w podstawowych szkoleniach w innych firmach, jednak potem wybrałem EMT-Systems, bo podczas szkoleń można używać realnych obiektów i zobaczyć prawdziwe, a nie symulowane efekty naszej pracy.* – opowiada Paweł Pojasek, dziś właściciel firmy Robotoid, świadczącej usługi automatyki i robotyki przemysłowej.

Jak zapewniają absolwenci, uczestnictwo w kursach EMT-Systems, nawet tych niezwiązanych z posiadaną specjalizacją, zwiększa możliwości i pozwala inaczej spojrzeć na niektóre procesy techniczne. – *Moja praca to kontakt z ludźmi. Nie chodzi tylko o przekazywanie wiedzy na temat napędów i sterowań hydraulicznych, ale również budowanie relacji interpersonalnych, które mogą procentować w przyszłości.* – mówi Dominik Rabsztyń

Ukończenie kursów w EMT niejednokrotnie zmienia losy uczestników. – *Udział w kursach pozwolił na*

usystematyzowanie mojej wiedzy, a nawet zdobyć w swoim zakładzie statusu „gwiazdy”.

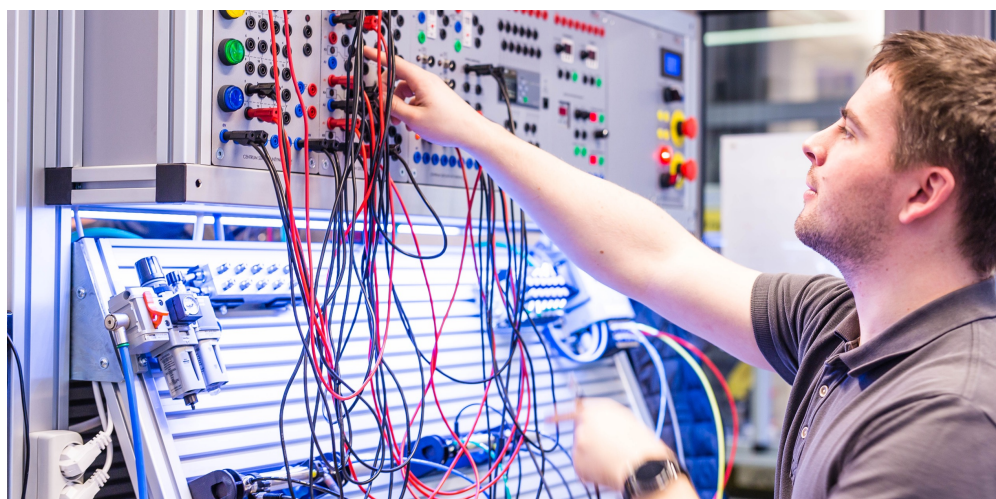
Umiąłem już bardzo dobrze programować sterownik PLC, ale wiedziałem, że trzeba się szkolić dalej. – wspomina Dominik Bednarek

Okazało się, że ta decyzja była kluczową, jeśli chodzi o karierę zawodową – *Dziś jestem automatykiem programistą PLC i robotykiem FANUC oraz osobą, która prowadzi własny biznes. Mam zespół kilku osób, z którymi rozwijam działalność w całej Europie. Osiągnąłem sukces w branży i mogę powiedzieć, że EMT-Systems się do tego mocno przyczyniło.* – potwierdza Dominik Bednarek.

Paweł Pojasek tak wspomina swoje pierwsze kontakty z trenerami w EMT-Systems. Potwierdza, że to zmieniło jego zawodowe życie. – *Z technika automatyka stałem się przedsiębiorcą. Zajmuję się szeroko pojętą automatyką przemysłową – od projektu prefabrykacji szaf sterowniczych po programowanie maszyn i robotów przemysłowych. Działam w całej Europie.*

Wybór kursu to nie tylko wybór tematu

Oprócz kadry jedną z najmocniejszych stron oferty EMT-Systems jest baza szkoleniowa w postindustrialnej przestrzeni gliwickiej Cechowni.



– Nie ma obecnie w Polsce drugiej firmy szkoleń technicznych, która posiada tak dużą ofertę! Nie chodzi tu o opis na stronie internetowej, ale o faktyczne wyposażenie laboratoriów. EMT-Systems należy do europejskiej czołówki. Niewiele jest firm, które mają takie zaplecze i jednocześnie tak szerokie spektrum szkoleń technicznych. – opisuje Dominik Rabsztyń.

Jak potwierdzają byli kursanci, gdy ktoś zastanawia się nad wyborem kursu, to nie wolno się bać. Nie warto rozważać, czy jest się w stanie podołać jego trudom.

- *Jeśli chcecie się szkolić, zróbcie to jak najszybciej!* – radzi Dominik Bednarek - *Czasu nie da się zatrzymać. Czy przyniesie to jakieś wymierne korzyści? To jest tak, jak z książką. Czasem czytamy ją dla jednego zdania, bowiem reszta jest nam dobrze znana, ale to jedno zdanie może zmienić nasze życie. Podobnie jest z kursami EMT-Systems.*

Kolejne lata, kolejne wyzwania

EMT-Systems nie zamierza stać w miejscu. Dynamiczne zmiany zachodzące w procesach produkcyjnych zapewniają idealne pole do rozwoju oferty firmy, a profesjonalizm i kompleksowość to z pewnością jej spore osiągnięcia.

Zdaniem prezesa Grzegorza Wszółka największa wartość jest jednak niewymierna. – *To poczucie, że pracuję z ludźmi, którzy są zadowoleni i szczęśliwi. Udało się stworzyć warunki, w których z przyjemnością przychodzi się do pracy. Sam uwielbiam moment, kiedy przyjeżdżam do firmy i mam poczucie, że ludzie w większości podzielają te emocje.*

Ciągły rozwój i poszukiwanie rozwiązań szkoleniowych wpisujących się w kompetencje przemysłu 4.0 to najbliższa przyszłość EMT-Systems. Na pierwszy plan wysuwa się rozbudowa kompleksu w okolicy Cechowni w Gliwicach. Zwiększy to możliwości przeprowadzania szkoleń. Będą tam hale z posadzką przemysłową i ciężkie stanowiska laboratoryjne. Pierwszy z budynków będzie miał dwie kondygnacje i powierzchnię 1500 m².

- *Inwestycja kielkuje w mojej głowie od 6-7 lat.* – mówi Grzegorz Wszółek. - *Pomimo obaw mam nadzieję, że uda się rozpocząć realizację w tym roku. Rozwijając największe i najbardziej kompleksowe centrum szkoleń inżynierskich w Polsce, staramy się pokazywać również dziedzictwo gospodarcze i kulturalne naszego miasta i regionu.* – podsumowuje Grzegorz Wszółek.



Agata Rakotny
Kierownik Działu Marketingu i
Komunikacji
(zdjęcia)



Mariusz Masiarek
Koordynator Działu Marketingu i
Komunikacji

JAK ROZWIJAĆ SAMOŚWIADOMOŚĆ KIEROWNICZĄ W ROZMOWACH DOTYCZĄCYCH ZAANGAŻOWANIA I SATYSFAKCJI Z PRACY?

Zaangażowanie jest jednym z najważniejszych czynników, na których opiera się motywacja do pracy. Instytut Gallupa, jeden z najstarszych na świecie instytutów badania opinii społecznej na świecie, zdobył wiedzę, którą trudno dziś podważyć większymi dowodami. Przez dwadzieścia pięć lat pracy odbył ponad milion wywiadów z pracownikami różnych firm w prawie dwustu krajach. Bezspornie dowiódł, że wysokie zaangażowanie pracowników zwiększa wyniki pracy w firmie, w niektórych organizacjach nawet dwukrotnie.

Badanie pozwoliło stworzyć ankietę składającą się z 12 pytań związanych z miejscem i środowiskiem pracy. Ankieta Gallupa Q12[®] to dziś bardzo znane narzędzie diagnozujące motywację w przedsiębiorstwie, służące do pomiaru emocjonalnego poziomu więzi między pracownikami, a firmą. Atrakcyjność miejsca pracy i lojalność pracowników wobec firmy ocenia się na podstawie pozytywnych odpowiedzi pracowników. Wysoki wynik charakteryzuje również wysoki poziom jakości przywództwa organizacji.

Badania Instytutu Gallupa wykazały, że jeśli podstawowe potrzeby związane z pracą nie zostaną zaspokojone, rozwój i postęp w kierunku innych elementów może być trudny, a praca nie przyniesie odpowiedniego poziomu satysfakcji.

Piramida Gallupa składa się z czterech poziomów potrzeb, łatwo w niej odnaleźć analogię do dobrze znanej hierarchii potrzeb Masłowa.

- 1. Poziom podstawowych potrzeb** obejmuje dwa najbardziej fundamentalne aspekty środowiska pracy: pomoc pracownikowi w poznaniu jego oczekiwań co do pełnionej roli oraz sprawdza czy pracownik posiada niezbędne narzędzia do wykonywania swojej pracy.
- 2. Poziom wsparcia ze strony przełożonych** obejmuje pozycjonowanie członków zespołu, aby robili to, co robią najlepiej, zwraca uwagę na zapewnianie feedbacku i częstego uznania, pomaganie członkom zespołu w poczuciu troski i posiadanie w pracy kogoś, kto zachęca do rozwoju.

3. **Poziom pracy zespołowej** dotyczy aspektu poczucia przynależności. Cztery pytania składające się na tę sekcję dotyczą zbadania opinii na temat misji/celu firmy w związku z pracą wykonywaną przez pracowników, współpracowników zaangażowanych w wykonywanie wysokiej jakości pracy oraz posiadania dobrych relacji w pracy.

4. **Poziom rozwoju** zajmuje się aspektem wzrostu w środowisku pracy. Dwa ostatnie pytania ankiety poruszają temat feedbacku na temat postępów, jakie pracownik poczynił w ciągu ostatnich sześciu miesięcy oraz ocenę możliwości rozwoju w ostatnim roku.

Badanie Gallupa może stanowić dobrą inspirację do własnego rozwoju w roli lidera. Opierając się na głównych częściach ankiety, kierownik może przeprowadzić wartościową rozmowę z pracownikiem, by dowiedzieć się więcej na temat jego oczekiwań, zaangażowania w pracę i planowanej przyszłości zawodowej.

Rozmowę o poziomie zadowolenia z pracy możemy podzielić na cztery główne części:

1. Pytania o podstawowe potrzeby /*basic needs*/ są doskonałą okazją, by dowiedzieć się: czy pracownik wie, czego oczekuje się od niego w miejscu pracy i czy posiada wszelkie niezbędne materiały i narzędzia na stanowisku pracy.



źródło: [Learningarchitects.com](https://learningarchitects.com)

2. Część dotycząca okazywanego wsparcia ze strony przełożonego */individual contribution/* skoncentrowana jest na wysondowaniu, co pracownik dostaje od lidera oraz czego może od niego oczekiwać. W tej części rozmowy powinieneś się dowiedzieć: jak pracownik ocenia współpracę z tobą, czy wie, że zależy ci na nim, czy czuje się doceniony w pracy, ale również czy jest zachęcany do rozwoju.
3. Wsparcie firmy */teamwork/* – to korowe pytania Gallupa o poczucie przynależności do organizacji. W tym miejscu pytamy, jak pracownik ocenia firmę, czy czuje się w niej bezpiecznie oraz czy uważa, że jego wkład pracy jest ważny. Podczas rozmowy, lider może zapytać o subiektywną ocenę pracownika na temat atmosfery w pracy i ludzi w niej pracujących.
4. Ostatnia część rozmowy */growth/* to pytania o możliwości rozwoju, jakie oferuje firma, regularną informację zwrotną nt. wyników pracy i tego, co pracownik chciałby jeszcze osiągnąć na swoim stanowisku. Dla pracodawcy bezcenne będzie również uzyskanie odpowiedzi czy pracownik planuje tu przyszłość i chce się rozwijać w firmie.

Rozmowę na temat zaangażowania w pracę warto podsumować najważniejszymi informacjami, jakie zdobyliśmy od pracownika. Ważne, by zrobić dobre notatki, do których wrócimy przy kolejnej rozmowie za kilka miesięcy, by rozwijać samoświadomość kierowniczą i sprawdzić co się zmieniło oraz jakie postępy poczyniliśmy w roli lidera.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

COACHINGOWY STYL ZARZĄDZANIA W PRACY LIDERA



Coachingowy styl zarządzania to metoda wsparcia rozwojowego pracowników oparta przede wszystkim na dialogu i partnerskiej relacji. Coachingowy styl zarządzania skupia się na rozwijaniu kompetencji pracowników, poprzez prowadzenie ich do samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji. Ten styl zarządzania pracownikami nie jest oczywiście dla każdego lidera. Przede wszystkim sprawdza się u liderów o wysokim poziomie samoświadomości, nastawionych na rozwój swojego zespołu.

Za ojca współczesnego coachingu biznesowego i jednocześnie coachingowego stylu zarządzania jest uznawany Sir John Whitmore. Pod koniec lat 70, Sir John przywiózł koncepcję The Inner Game stworzoną dla sportowców przez Tima Gallweya. Menedżerowie z IBM, którzy uprawiali narciarstwo i poznali tę metodę,

zdecydowali się implementować ją do swojej firmy. Zainspirowała ich metoda uwalniania potencjału człowieka. Sir John zdecydował się pomóc w tym przedsięwzięciu i w ten sposób powstało podejście „leader-coach”.

Wdrożenie coachingowego stylu zarządzania wymaga od lidera empatii umiejętności aktywnego słuchania i kompetencji komunikacyjnych na wysokim poziomie. Natomiast bez wątpienia, taki styl zarządzania przynosi wiele korzyści takich jak: usamodzielnienie pracowników, wzrost motywacji i zaangażowania a w rezultacie poprawę wyników całego zespołu.

Oto kilka zasad, które mogą pomóc liderom, którzy chcieliby stosować coachingowy styl zarządzania w codziennej pracy:

Coachingowy styl zarządzania zakłada, że błędy są elementem uczenia się. Liderzy powinni pomagać analizować błędy oraz wyciągać wnioski na przyszłość.

- Coachingowy styl zarządzania zakłada, że błędy są elementem uczenia się. Liderzy powinni pomagać analizować błędy oraz wyciągać wnioski na przyszłość.
- Podstawą komunikacji lider-pracownik jest dialog. Lider powinien słuchać opinii i sugestii pracowników oraz jasno wyrażać własne oczekiwania. Kluczem do sukcesu w tym obszarze jest wdrożenie kultury feedbacku.
- Podejście coachingowe wspiera rozwój – lider powinien wspierać swój zespół w rozwoju kompetencji i zdobywaniu wiedzy.
- Skuteczny lider to empatyczny i cierpliwy lider otwarty na zmiany i elastyczny w podejściu do pracowników.
- Coachingowy styl zarządzania wspiera motywację, wyzwala potencjał oraz wspiera w osiągnięciu ambitnych celów.
- Efektem takiego stylu zarządzania jest wzrost odpowiedzialności pracowników. Liderzy powinni więc umożliwić pracownikom swobodę w podejmowaniu decyzji i wprowadzaniu zmian

Jakie są zalety stylu coachingowego stylu zarządzania i przywództwa?

Przede wszystkim coachingowy styl zarządzania umożliwia rozwój, pomaga we wdrażaniu zmian poprzez poprawę komunikacji i relacji lider- zespół. Pracownicy czują się odpowiedzialni za swoje zadania, innowacyjni i kreatywni. Nie boją się podejmować samodzielnie decyzji. W rezultacie, efektem takiego podejścia jest efektywny i zgrany zespół.

Podsumowując, lider-oach:

- analizuje mocne i słabe strony pracownika,
- wzmacnia i rozwija samoświadomość pracownika,
- określa obszary pracy i rozwoju,
- nawiązuje i wzmacnia relację,
- analizuje czynniki motywacyjne, wartości i cele,
- pomaga przekraczać bariery i trudności.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

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



FORUM LIDERÓW OCHRONY ŚRODOWISKA

Ekotransformacja w przedsiębiorstwie



ZAPISZ SIĘ JUŻ TERAZ!
15 CZERWCA 2023

www.forum-flos.pl

PROGRAM

09:00 – 10:00	Rejestracja uczestników
10:00 – 10:15	Oficjalne rozpoczęcie FLOŚ, Donat Thomanek
10:15 – 10:30	Fit for 55, Ewa Konarzewska
10:30 – 11:00	Taksonomia – zrównoważone finansowanie, Katarzyna Jędrzejczak
11:00 – 11:30	Techniczne rozwiązania energooszczędne i proekologiczne, Leszek Rzeszowski
11:30 – 12:00	Przerwa kawowa
12:00 – 12:30	Finansowanie inwestycji w rozwiązania energooszczędne i proekologiczne Łukasz Rzeszowski
12:30 – 13:00	Optymalizacja zasobów firmy jako wymóg działania zgodnego z prawem Piotr Kamiński
13:00 – 14:00	Przerwa obiadowa
14:00 – 15:00	Ślad węglowy – jak policzyć ślad węglowy dla organizacji i produktu w praktyce - Warsztat, Patrycja Rochowska, Ewa Konarzewska
15:00 – 15:30	Panel dyskusyjny – sesja pytań oraz podsumowanie

LOKALIZACJA

Hotel Styl 70***
ul. Studzienicka 58
43-211 Piasek k. Pszczyny
www.hotelstyl70.pl



ORGANIZATOR



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



Anna Płachta
Rejestracja uczestników
[+48 883 318 217](tel:+48883318217)
anna.plachta@sqda.pl

Kalendarz wydarzeń Klastra SA&AM

Data	Nazwa	Opis	Tematyka	Miejsce
15/05/2023	Cyfrowe rozwiązania dla poprawy wydajności i żywotności maszyn	Akademia MŚP Go Digital- cykl praktycznych spotkań w Mobilnym Centrum Demonstracyjnym Przemysłu 4.0	Przemysł 4.0	Gliwickie Centrum Naukowo-Technologiczne Cechownia ul. Bojkowska 35A Gliwice.
23/05/2023	Zielona transformacja – minimalizacja odpadów i emisji	Warsztat szkoleniowy Grupy Tematycznej „Zielona organizacja”	Zielona organizacja	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
26/05/2023	Cyberbezpieczeństwo w motoryzacji	CyberTek Tech Festival Sesja dedykowana	Cyberbezpieczeństwo	Muzeum Śląskie Katowice
26/05/2023	Zmiana w organizacji - szansa czy wyzwanie?	Warsztat HR	HR	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
29/05/2023	Sprawne zarządzanie firmą dzięki lepszemu korzystaniu z danych i algorytmów	Akademia MŚP Go Digital- cykl praktycznych spotkań w Mobilnym Centrum Demonstracyjnym Przemysłu 4.0	Przemysł 4.0	Gliwickie Centrum Naukowo-Technologiczne Cechownia ul. Bojkowska 35A Gliwice.
06/06/2023	Utrzymanie ruchu	Warsztat szkoleniowy Grupy Tematycznej „Cyfrowa organizacja”	Cyfrowa organizacja	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
13/06/2023	Virtual validation a uruchomienie nowych projektów	Warsztat szkoleniowy Grupy Tematycznej „Cyfrowa organizacja”	Cyfrowa organizacja	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
14/06/2023	Cyfrowe rozwiązania dla sprawnego zarządzania jakością produktu	Akademia MŚP Go Digital- cykl praktycznych spotkań w Mobilnym Centrum Demonstracyjnym Przemysłu 4.0	Przemysł 4.0	Gliwickie Centrum Naukowo-Technologiczne Cechownia ul. Bojkowska 35A Gliwice.
15/06/2023	SA&AM Happy Hours & Networking	Spotkanie networkingowe dedykowane kadry zarządzającej	Networking	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
21/06/2023	Marka osobista lidera- budowanie autorytetu	Warsztat HR	HR	Siedziba SA&AM, ul. Rybnicka 29, Gliwice
28/06/2023	Lean management w cyfrowych realiach	Akademia MŚP Go Digital- cykl praktycznych spotkań w Mobilnym Centrum Demonstracyjnym Przemysłu 4.0	Przemysł 4.0	Gliwickie Centrum Naukowo-Technologiczne Cechownia ul. Bojkowska 35A Gliwice.

Wydarzenia branżowe

Data	Wydarzenie	Opis	Organizator	Miejsce
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., Klaster 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
16/05/2023	Excutive VIP Cobot Day	Spotkanie dla branży automotive, jak coboty mogą uzupełnić park maszynowy firm motoryzacyjnych bez konieczności zmiany układu hali fabrycznej.	Universal Robots i Drim Robotics	Tyskie Browary Książęce ul. Katowicka 9 Tychy
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
18-19/05/2023	Automotive (z) Kobiecą Pasją	Wydarzenie poświęcone budowaniu mocnej i wspierającej się społeczności Kobiet w branży automotive. www.automotivezkobiecapasja.pl	SQD Alliance	Aries Hotel & SPA Wisła ul. Czarne 3 Wisła
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
20-21.06.2023	AutoEvent	Konferencja branżowa „Stan wojenny w motoryzacji” http://autoevent.pl/	PIM	Hotel Arłamów
13-15.09.2023	TOP Automotive	Konferencja branżowa „Kierunki zmian?” https://topautomotive.pl/	SQD Alliance	Binkowski Resort Wojciecha Szczepaniaka 42, Kielce
10.10.2023	Randka z Technologią	Spotkanie poświęcone najnowszym technologiom i ich zastosowaniu w przemyśle. https://randkaztechnologia.pl/	Drim Robotics	Czechowice-Dziedzice



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY

