

# MAGAZYN

## KLASTRA SA&AM

NUMER 5 • 2023



MÓZG – OBALAMY MITY

---

Ocena pracownicza, nie taki  
diabeł straszny

URUCHAMIAMY  
„STREFĘ KLASTRA”

---

Strefa Promocji

Zarządzanie pokoleniami wyzwanie dla  
współczesnych liderów

---

SQD Alliance rozwija się

# SPIS TREŚCI

- 2 Wprowadzenie  
Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM
  - 3 Zaproszenie na: Spotkanie osób pierwszego kontaktu oraz Happy Hours & Networking
  - 4-5 Ocena pracownicza, nie taki diabeł straszny  
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
  - 6-10 „MŚP Go Digital” or go home  
Wywiad z Łukaszem Góreckim, Dyrektorem Klastra SA&AM
  - 11-13 Zarządzanie pokoleniami - wyzwanie dla współczesnych liderów  
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
  - 14-16 SQD Alliance rozwija się wprowadzając do grupy nowe firmy  
Donat Thomanek, Członek Zarządu SQD Alliance
  - 17-18 Mózg – obalamy mity  
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
  - 19-22 Na to czekali HR-owcy. Klaster SA&AM uruchamia Cyfrową Platformę HR 4.0
  - 23-24 Czy pilne oznacza ważne?  
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
  - 25-28 STREFA PROMOCJI
  
  - 29 KALENDARZ WYDARZEŃ
-

Szanowni Członkowie Klastra SA&AM,

Podążając z nurtem powszechnej digitalizacji procesów, wdrażamy w Klastrze SA&AM cyfrową platformę do współpracy klastrowej o nazwie „Strefa Klastra”. O tym przedsięwzięciu informowaliśmy Państwa już jakiś czas temu, nadszedł czas, aby przekazać aktualny status prac związanych z wdrożeniem tego cyfrowego narzędzia i opowiedzieć jak „Strefa Klastra” pomoże w codziennym funkcjonowaniu Klastra, który zrzesza już ponad 210 uczestników. Aktualnie trwają prace odbiorowe ostatniego etapu realizacyjnego a równoległe z nim aktualizacja osób w Państwa organizacjach, które pełnić będą rolę administratorów podmiotów. Administrator podmiotu to osoba reprezentująca organizację w kontaktach z koordynatorem Klastra, tak zwana „osoba pierwszego kontaktu”, która otrzyma rozszerzone uprawnienia na platformie. Oprócz administratora podmiotu dostęp do platformy otrzymają wskazani przez Państwa pracownicy Waszych organizacji.

Oficjalne uruchomienie platformy planowane jest w grudniu br. Szczegółową informację otrzymacie Państwo w dedykowanej korespondencji z Klastrem. Na przełomie listopad/grudzień odbędą się szkolenia z obsługi narzędzia, otrzymacie Państwo także instrukcję obsługi, a w okresie pierwszych tygodni od uruchomienia, nasz personel będzie dla Państwa dostępny telefonicznie w przypadku problemów z korzystaniem z platformy. Mamy nadzieję, że proces wdrożenia platformy przebiegnie bez większych problemów, narzędzie nie ma żadnych specjalnych wymagań technicznych i dostępne będzie za pomocą przeglądarki internetowej na stronie Klastra.

Planujemy, że cyfrowa platforma „Strefa Klastra” stanowić będzie podstawowe narzędzie komunikacji, wymiany danych i dokumentów pomiędzy koordynatorem i uczestnikami klastra SA&AM, ale także wymiany informacji pomiędzy samymi uczestnikami. Za pomocą platformy będzie można śledzić harmonogram wydarzeń klastrowych, rejestrować się na warsztaty, spotkania i szkolenia, pobierać certyfikaty uczestnictwa i materiały po warsztatowe. Przez „Strefę Klastra” będziecie Państwo zgłaszać pomysły na nowe działania, komentować pomysły innych uczestników, a także mieli możliwość prowadzenia dyskusji tematycznych z koordynatorem i uczestnikami klastra. Za pomocą „Strefy Klastra” prowadzić będziemy coroczne badanie potencjału Klastra, badania potrzeb uczestników i satysfakcji z realizowanych działań.

Liczymy na to, że korzystanie ze „Strefy Klastra” wpłynie pozytywnie na współpracę klastrową, ułatwi Państwu dostęp do informacji o naszych działaniach dzięki temu, że wszystkie informacje znajdować się będą w jednym miejscu. O dalszych krokach związanych w uruchomieniem „Strefa Klastra” będziemy Państwa informować już wkrótce.



**Łukasz Górecki**  
Dyrektor Klastra SA&AM

# SPOTKANIE

## OSÓB PIERWSZEGO KONTAKTU CZŁONKÓW KLASTRA SA&AM

**30 LISTOPADA 2023R.**

**9:00-10:00**

**ONLINE**



## SPOTKANIE NETWORKINGOWE DEDYKOWANE KADRZE ZARZĄDZAJĄCEJ

**30 LISTOPADA 2023**  
**HAPPY HOURS**  
**& NETWORKING**

**16:00**  
-  
**19:00**



**STREFART**  
Tychy  
ul. Fabryczna 2

# OCENA PRACOWNICZA, NIE TAKI DIABEŁ STRASZNY



Ocena pracowników jest najbardziej znanym procesem w zarządzaniu. Dla wielu firm, osiągnięcie wysokich wyników jest utożsamiane z silną pozycją na rynku. Wobec tak zdefiniowanego celu, trudno funkcjonować bez oceny pracy wykonujących ją ludzi.

Jednocześnie mamy świadomość, że ocena nadal pozostaje procesem subiektywnym, nie rzadko, wolnym od błędów. Tradycyjne systemy ocen oparte na długich rozmowach oceniających, nie są już w stanie spełnić oczekiwań pracodawców i pracowników. Wystawianie pracownikowi ocen jak w szkole, w oparciu o skomplikowany formularz, również się nie sprawdza. Nadal poszukujemy idealnego sposobu zmotywowania pracowników do osiągnięcia lepszych rezultatów pracy.

Paradoks sytuacji polega na tym, że trudno zarządzać firmą bez oceniania procesów i ludzi za nie odpowiedzialnych. Dobrze wdrożony proces oceny w organizacji pozwala dowiedzieć się jakim dysponujemy potencjałem kadrowym, zdiagnozować luki kompetencyjne, jak również określić potrzeby rozwojowe pracowników. Właściwie przeprowadzona ocena potencjału

pracowników zwiększa szansę zrealizowania strategii biznesowej. Analiza kompetencji pracownika na przestrzeni jego kariery zawodowej pozwala przyjąć wieloletnią perspektywę w tworzeniu planów rozwoju. Proces kalibracji kandydatów do programów talentowych, a następnie awansu ma dać podstawy obiektywnych kryteriów wyboru właściwych osób. To warunek niezbędny przy tworzeniu planów sukcesji osób, które w przyszłości zajmą wysokie stanowiska kierownicze lub zastąpią innych specjalistów w sytuacji kryzysowej.

A co z pracownikami? Wydaje się, że dla nich proces oceny również ma znaczenie. W końcu nic nie niszczy motywacji pracowników bardziej, niż nie zauważanie ich starań. Okresowa ocena pracownika (*employee evaluation*) to podsumowanie wyników jego pracy za dany okres (np. co kwartał/ pół roku/ rok), dokonywana przez przełożonego wspólnie z pracownikiem podczas rozmowy oceniającej. Rozmowa oceniająca w założeniach powinna pomóc pracownikowi w identyfikacji popełnionych błędów oraz stworzyć warunki do poprawy.

Zadaniem szefa podczas indywidualnego spotkania jest przekazanie pracownikowi informacji na temat oczekiwań i poziomu ich spełnienia, jak również ocena współpracy. Ważne, by przełożony dowiedział się czy pracownik jest zadowolony z pracy oraz jakie ma plany związane z rozwojem w firmie.

Proces oceny z natury jest dość mocno narażony na subiektywizm, dlatego wprowadzenie systematycznej oceny do organizacji powinno być dobrze zaplanowane. Warto się zastanowić jakie rozwiązanie najbardziej pasuje do naszej organizacji i odpowiednio wcześniej przygotować obie strony do procesu. Ocena pracownicza może przybrać kilka postaci nazywanych oceną 90, 180, 270 lub 360 stopni. Wybór metody zależy od liczby zaangażowanych osób oraz celów jakie chcemy osiągnąć.

- Tradycyjna ocena 90° pochodzi wyłącznie z jednego źródła, oceny bezpośredniego przełożonego. Jest to proces jednostronny, ukierunkowany na ocenę pewnego okresu pracy. Gdy jednak zastąpimy monolog szefa krótką informacją zwrotną, ukierunkowaną na korektę negatywnych zachowań lub wzmocnieniu pozytywnych reakcji, osiągniemy dużo lepszy efekt. Częsty kontakt z pracownikiem da o wiele lepsze rezultaty, jeśli będzie stosowany na bieżąco tuż po wystąpieniu zachowania.
- Ocena 180° pozwala skonfrontować dwie opinie i perspektywy spojrzenia na osiągnięte wyniki. Jest to ocena szacowana na podstawie informacji zdobytych przez przełożonego i samooceny pracownika.
- Metoda daje możliwość przekazania feedbacku pracownikowi i pozyskania wartościowych informacji pod warunkiem odpowiedniego przygotowania do rozmowy obu stron. Przełożony powinien sterować rozmową poprzez zadawanie właściwych pytań, by dać pracownikowi możliwość swobodnej wypowiedzi.

- Ocena okresowa 270° jest szacowana na podstawie trzech różnych źródeł informacji: samooceny pracownika, oceny przełożonego oraz współpracowników (członków zespołu). Ocenie podlegają nie tylko kompetencje czy efektywność danej osoby, ale również umiejętność współpracy w zespole oraz gotowość do pomocy.
- Ocena 360° jest najbardziej rozbudowanym rodzajem oceny okresowej, bo zbiera informacje z wielu źródeł, co jest jej największą zaletą. Pełny system 360 stopni zawiera samoocenę pracownika, ocenę przełożonych, członków zespołu, klientów zewnętrznych i wewnętrznych oraz innych współpracowników. Katalog zastosowania tej metody jest również bardzo szeroki: od rozwoju menedżerskiego, przez realizację strategii biznesowej, facylitację zmian organizacyjnych i zwiększenie efektywności zespołowej, po rozwój kompetencji i wyznaczenie celów do pracy indywidualnej, np. na coachingu. Metoda 360 świetnie sprawdza się zarówno w rozwoju pracowniczym, jak i menedżerskim i jest do tej pory najbardziej obiektywną metodą oceny.

Nie ulega wątpliwości, że wszyscy jesteśmy wrażliwi na sposób w jaki się nas ocenia. W procesie tym nie możemy zapominać, że nie jesteśmy nieomylni, dlatego warto korzystać z wielu źródeł informacji. Zasada jest prosta: im większa liczba osób uczestniczących w ocenie, tym większa trafność zawartych w niej wyników i jednocześnie większe prawdopodobieństwo zaakceptowania wyników oceny przez osobę ocenianą. A stąd droga do motywowania pracowników poprzez wyznaczenie właściwej ścieżki rozwoju już prosta.



**Agnieszka Bednarska**  
Menedżer Klastra SA&AM  
ds. HR

# „MŚP GO DIGITAL” OR GO HOME

W sercu dynamicznie rozwijającego się Śląska, gdzie autonomiczne autobusy stają się częścią krajobrazu, Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing przekuwa przemysłowe tradycje w cyfrową przyszłość. Łukasz Górecki, dyrektor Klastra, odsłania kulisy projektu „MŚP Go Digital”.

**Adam Przeździek:** „Go digital or go home” – to mocne hasło. Czy jego celem jest zasianie strachu wśród przedsiębiorców i menedżerów na rynku?

**Łukasz Górecki:** Slogan „Go digital or go home” rzeczywiście ma stanowczy wydźwięk, ale naszą intencją nie jest sianie strachu. To raczej silny komunikat motywacyjny, uwypuklający znaczenia transformacji cyfrowej w dzisiejszym świecie biznesu. Po prostu nie ma już odwrotu od procesów cyfryzacji i nie jest to kwestia wyboru, ale konieczność, aby pozostać konkurencyjnym na rynku.

W Klastrze Silesia Automotive & Advanced Manufacturing rozumiemy, że zmiana może wydawać się przytłaczająca, zwłaszcza dla małych

i średnich przedsiębiorstw, które mogą nie posiadać zasobów czy wiedzy specjalistycznej, dostępnej dla większych korporacji.

Dlatego właśnie organizujemy spotkania szkoleniowe „Go digital or go home”, podczas których kompleksowo omawiamy aspekty Przemysłu 4.0 i transformacji cyfrowej. Pragniemy pokazać, że cyfryzacja jest dostępna dla wszystkich firm, niezależnie od ich wielkości i może przynieść wymierne korzyści.

Podczas tych wydarzeń prezentujemy praktyczne zastosowania narzędzi cyfrowych w różnych działach przedsiębiorstwa – od produkcji, przez logistykę, po marketing i sprzedaż. Demonstrujemy jak technologie, takie jak sztuczna inteligencja, big data, robotyzacja, czy Internet Rzeczy (IoT), mogą zwiększyć efektywność, obniżyć koszty, a także stworzyć nowe modele biznesowe i źródła przychodów.

Transformacja cyfrowa to przecież nie tylko potrzeba, ale też wielka szansa na rozwój i zdobycie nowych rynków.



**AP: W tym celu powstała usługa „MŚP Go Digital”?**

**ŁG:** Usługa „MŚP Go Digital” powstała właśnie w odpowiedzi na zmieniające się warunki gospodarcze i technologiczne, które obecnie wpływają na wszystkie przedsiębiorstwa, niezależnie od ich wielkości. Jeszcze dekadę temu robotyzacja i automatyzacja były postrzegane jako domena dużych korporacji z zasobami finansowymi pozwalającymi na takie inwestycje. Wówczas relatywnie niskie koszty pracy w Polsce sprawiały, że inwestycje w roboty przemysłowe często nie były uzasadnione ekonomicznie.

Dzisiejsza rzeczywistość jest jednak inna. Wzrost cen zasobów, energii, zmiany na rynku pracy, gdzie doświadczamy deficytu pracowników oraz nowe wymogi legislacyjne, takie jak Zielony Ład UE, skłaniają firmy, zarówno duże jak i MŚP, do przeprowadzenia kompleksowej rekonstrukcji modeli biznesowych. Wprowadzane przepisy, dotyczące raportowania danych o zrównoważonym rozwoju, będą miały wpływ nie tylko na przedsiębiorstwa bezpośrednio przez nie objęte, ale również na całe łańcuchy wartości, w których te firmy operują.

Postęp technologiczny w obszarze wirtualizacji, przetwarzania danych, technik wizualizacyjnych i sztucznej inteligencji stawia przed MŚP nowe wyzwania, ale i otwiera nieznane wcześniej możliwości. W Kłastrze SA&AM uważamy, że kluczowe jest, aby przedsiębiorstwa zrozumiały, iż transformacja cyfrowa nie jest czymś, czego należy się bać, lecz jest to proces, który można realizować krok po kroku, angażując wszystkie szczeble organizacji.

Nasza misja koncentruje się na uświadamianiu firm przemysłowych, w tym MŚP, jak powinny adaptować się do współczesnych warunków i wykorzystywać nowe technologie w celu usprawnienia produkcji, zarządzania, logistyki i sprzedaży. Na warsztatach, szkoleniach i sesjach demonstracyjnych pokazujemy praktyczne przykłady zastosowania rozwiązań cyfrowych, które przynoszą wymierne korzyści, takie jak zwiększenie efektywności, obniżenie kosztów czy tworzenie innowacyjnych produktów i usług. Podkreślamy, że transformacja cyfrowa to nie tylko imperatyw czasu, ale przede wszystkim realna szansa na rozwój i wzmocnienie pozycji rynkowej firm w przyszłości.



**AP: Panie Łukaszu, jesteście klastrem kojarzonym głównie z motoryzacją, a ta usługa wydaje się wykraczać poza te ramy. Czy inne branże również mogą liczyć na Wasze wsparcie?**

**ŁG:** Rzeczywiście, Klastr SA&AM jest rozpoznawalny głównie w kontekście branży motoryzacyjnej, co jest efektem silnej specjalizacji i historycznego wkładu w rozwój tego sektora. Jak pokazuje raport World Robotics 2021, przemysł motoryzacyjny jest jednym z najbardziej zautomatyzowanych sektorów na świecie, a polska branża motoryzacyjna, według badań DIGI INDEX przeprowadzonych przez Siemens, ma najwyższy wskaźnik digitalizacji wśród branż przemysłowych w Polsce. Wskaźnik DIGI INDEX za rok 2022 osiągnął wartość 2,6 w czterostopniowej skali, notując wzrost o 0,6 punktu w stosunku do roku 2021.

Choć nasze kompetencje i doświadczenia są głęboko zakorzenione w motoryzacji, zdajemy sobie sprawę, że cyfrowe transformacje i innowacje technologiczne mają znaczenie uniwersalne i mogą być stosowane w wielu różnych sektorach. Nie bez znaczenia jest tutaj druga część naszej nazwy: „& Advanced Manufacturing”. Motoryzacja często stanowi awangardę dla innych branż, ponieważ jest to sektor, który z natury szybko adoptuje nowe technologie w celu utrzymania konkurencyjności.

„MŚP Go Digital” ma na celu wykorzystanie tych doświadczeń i promowanie adaptacji narzędzi Przemysłu 4.0 w szerszym kontekście. Mamy nadzieję, że dzięki takim przedsięwzięciom, również inne branże będą mogły skorzystać z transferów wiedzy i technologii, które dobrze funkcjonują w sektorze motoryzacyjnym. Na południu Polski, gdzie działamy, istnieje potężne zaplecze branży automotive. Jest ono doskonałą bazą do wspierania mniejszych graczy na rynku i stymulowania ich rozwoju za pomocą sprawdzonych rozwiązań cyfrowych.

Zachęcamy do skorzystania z takiego wsparcia wszystkich przedstawicieli sektora przemysłowego, którzy planują usprawnić proces transformacji cyfrowej.

**AP: Przyjmijmy więc, że mamy pana Jana, szefa produkcji w zakładzie z branży kosmetycznej. Skąd będzie wiedział, że Wasz projekt jest właśnie dla niego?**

**ŁG:** Pan Jan powinien zwrócić uwagę na „MŚP Go Digital”, jeśli chce, aby jego firma nadążała za konkurencją, która dynamicznie się automatyzuje, robotyzuje i wykorzystuje cyfrowe narzędzia do maksymalizowania wyników biznesowych. Na początek warto, aby zadał sobie kilka kluczowych pytań dotyczących bieżącego stanu przedsiębiorstwa:

- Czy firma ma pełną kontrolę nad zużyciem energii i czy wie, gdzie mogą występować niepotrzebne straty?
- Czy stosowane są techniki projektowania ekologicznego, które minimalizują wpływ produktów na środowisko?
- Czy firma jest uzależniona od importowanych surowców, półproduktów lub produktów spoza UE, które mogą być podatne na zmiany regulacyjne i taryfy?
- Czy przedsiębiorstwo wykorzystuje materiały odzyskane i czy jest zaangażowane w gospodarkę obiegu zamkniętego?
- Czy firma ma obowiązki w systemie zarządzania odpadami, co jest kluczowe dla zrównoważonej produkcji?
- Czy któryś z pracowników lub dział odpowiada za analizę cyklu życia produktu, ślad środowiskowy produktu oraz organizacji?
- Czy stosowany jest system zarządzania środowiskowego zgodny z ISO 14001?
- Czy prowadzone są innowacje z uwzględnieniem aspektów ekologicznych?
- Czy firma dostarcza produkty do klientów przemysłowych w Niemczech, co wiąże się z koniecznością spełnienia wymagań Supply Chain Due Diligence Act?

Jeżeli Pan Jan może odpowiedzieć „tak” na większość pytań, świadczy to o tym, że w jego firmie procesy transformacji cyfrowej i zrównoważonego rozwoju są już na dobrej drodze. Jeśli jednak przeważają odpowiedzi „nie” lub niektóre z tych zagadnień nie były dotychczas rozważane, to znak, że najwyższy czas na rozpoczęcie lub przyspieszenie procesu transformacji cyfrowej. I może to zrobić właśnie z nami, biorąc udział w „MŚP Go Digital”.

Jego działalność uzyska wówczas dostęp do rzeszy ekspertów, inżynierów i naukowców z obszaru Przemysłu 4.0, którzy są związani z ponad 50, współpracującymi z Klastrem firmami, dostawcami i integratorami najnowszych technologii.

**AP: Na konferencjach i w wypowiedziach prasowych przedsiębiorcy sygnalizują, że nie wiedzą jak podejść do tematu przygotowania planu transformacji cyfrowej. Nie rozumieją też wymiernych korzyści, bo często „zwiększenie konkurencyjności” wydaje się być argumentem zbyt ogólnym. Jak próbuje Pan ich przekonać?**

**ŁG:** Rozumiem obawy przedsiębiorców, dotyczące transformacji cyfrowej, zwłaszcza jeśli „zwiększenie konkurencyjności” brzmi dla nich zbyt abstrakcyjnie. Staram się przekonać ich, mówiąc o konkretach. Plan transformacji cyfrowej nie jest tylko optymalizacją technologiczną – to przede wszystkim optymalizacja procesów biznesowych, które są sercem każdej firmy. Odpowiednio przygotowany, pozwala na sprawniejsze angażowanie pracowników w ten proces, co oznacza lepszą koordynację, szybszy przepływ informacji i zdolność do innowacji. Podkreślam, że pracownicy są kluczowym ogniwem w tym procesie – muszą oni nie tylko zrozumieć swoje nowe role w cyfrowym

środowisku, ale też być przeszkoleni i wyposażeni w narzędzia, które umożliwią im efektywne wykonywanie nowych zadań. Niezrozumienie tych aspektów może prowadzić do frustracji i blokad organizacyjnych.

Podstawą jest także formalne planowanie – to ono gwarantuje konsekwencję w realizacji zamierzeń, pozwala na regularne oceny i dostosowanie działań do zmieniających się warunków. Bez planu kierownictwo i pracownicy mogą pozostać przy starych zwyczajach, co sprawi, że nowoczesne systemy informatyczne nie będą wykorzystywane w pełni, a cenne dane nie zostaną użyte do podejmowania strategicznych decyzji.

Przytaczam także przykłady firm, które już przeszły transformację cyfrową i osiągnęły konkretną poprawę efektywności, redukcję kosztów, lepsze zarządzanie łańcuchem dostaw czy wzrost satysfakcji klientów – wszystko to przekłada się na twarde liczby i realny wzrost wartości przedsiębiorstw. Przedstawiam, jak zmiany w ekosystemie firmy, takie jak nowoczesne technologie i modele biznesowe, mogą kreować nowe wartości i otwierać drogi do innowacji, co jest kluczowe dla długoterminowego sukcesu.



**AP: Czy do tego służy Wasz mobilny showroom? Wszedłem do ciężarówki, a znalazłem się w wirtualnej rzeczywistości.**

**ŁG:** Tak, nasz showroom, czyli Mobilne Centrum Demonstracyjne, to kluczowy element usługi „MŚP Go Digital”. Zdajemy sobie sprawę, że zarówno kierownictwo, jak i specjaliści z małych i średnich przedsiębiorstw są bardzo zajęci i nie zawsze mają czas, aby podróżować na szkolenia i warsztaty, które organizujemy w Gliwicach. Dlatego postanowiliśmy wyjść naprzeciw ich potrzebom i przygotowaliśmy mobilne rozwiązanie, które pozwala nam dotrzeć bezpośrednio do przedsiębiorstw w różnych lokalizacjach województwa śląskiego, opolskiego, łódzkiego i innych.

Osoby odwiedzające nasze Mobilne Centrum Demonstracyjne mogą wejść do multimedialnej sali szkoleniowej, a także wykorzystać stanowiska VR, by przenieść się do wirtualnej fabryki. To innowacyjne podejście pozwala na interaktywne doświadczanie procesów produkcyjnych i logistycznych w wersji 3D. Uczestnicy mogą poruszać się po wirtualnej fabryce, obserwując zarówno tradycyjne, jak i zautomatyzowane czy zrobotyzowane procesy. To wyjątkowa okazja, by zobaczyć jak nowoczesne technologie mogą zmieniać przestrzeń pracy i wpływać na efektywność operacyjną.

W czasie 3-4 godzinnych warsztatów, które organizujemy w różnych miejscach, przedstawiciele firm mają okazję nie tylko zdobyć wiedzę, ale również zobaczyć i przetestować konkretne rozwiązania –

od robotów i cobotów, przez pojazdy AGV, aż po systemy gromadzenia i przetwarzania danych oraz technologie wizualnej kontroli jakości. Współpracujemy także z dostawcami i integratorami, którzy prezentują swoje produkty i rozwiązania, co daje uczestnikom możliwość bezpośredniego kontaktu z nowymi technologiami.

Często to właśnie praktyczne podejście do nauki i demonstracja na żywo przekonują przedsiębiorców, że transformacja cyfrowa to konieczność. Są one też inspiracją do rozpoczęcia prac nad własnym planem transformacji. Chcemy, aby po takich warsztatach każdy uczestnik był przekonany, że cyfryzacja to proces, który może znacząco przyczynić się do rozwoju ich firmy.

**AP: Cieszę się, że Śląsk staje się tak ważnym punktem na mapie rozwoju nowych technologii i przemysłu przyszłości. To przecież na naszych drogach testowane są autonomiczne autobusy, a przedsiębiorcy transformują swoje zakłady m.in. w oparciu o takie projekty jak Wasz. Dziękuję za rozmowę.**

**ŁG:** Dziękuję za zainteresowanie naszymi usługami. Cieszę się, że mogłem podzielić się informacjami o inicjatywach Klastra. To prawda, Śląsk staje się dynamicznym centrum innowacji i technologii, co jest dla nas ogromnym powodem do dumy i motywacją do dalszej pracy. Go digital.



# ZARZĄDZANIE POKOLENIAMI

## WYZWANIE DLA WSPÓŁCZESNYCH LIDERÓW

Jesteśmy w tej chwili w sytuacji, kiedy w organizacjach pracują zarówno osoby z pokolenia Baby Boomers jak i Pokolenia Z. Taka sytuacja jest oczywiście naturalną konsekwencją trendów demograficznych. Wyraźnie widać, że taka różnorodność wiekowa sprawia problemy w organizacjach – zarówno liderom jak i działom HR.

Nie da się ukryć, że pokolenia różnią się pod kątem podejścia do pracy (i pracodawcy), komunikacji (w tym informacji zwrotnej) czy rozwoju.

Zarządzanie różnorodnymi (pod względem wieku i doświadczenia) zespołami wymaga od liderów innych kompetencji niż do tej pory. U podłoża problemów międzypokoleniowych leżą przede wszystkim: stereotypy, lęk przed zmianą, uogólnianie czy ocenianie.

Oczywiście, różnimy się. Na te różnice wpływa wiele czynników, takich jak wychowanie, system edukacji, kultura (wspólne wspomnienia) i sytuacja społeczno-polityczna. Nie bez znaczenia dla młodszych pokoleń ma pojawienie się Internetu.

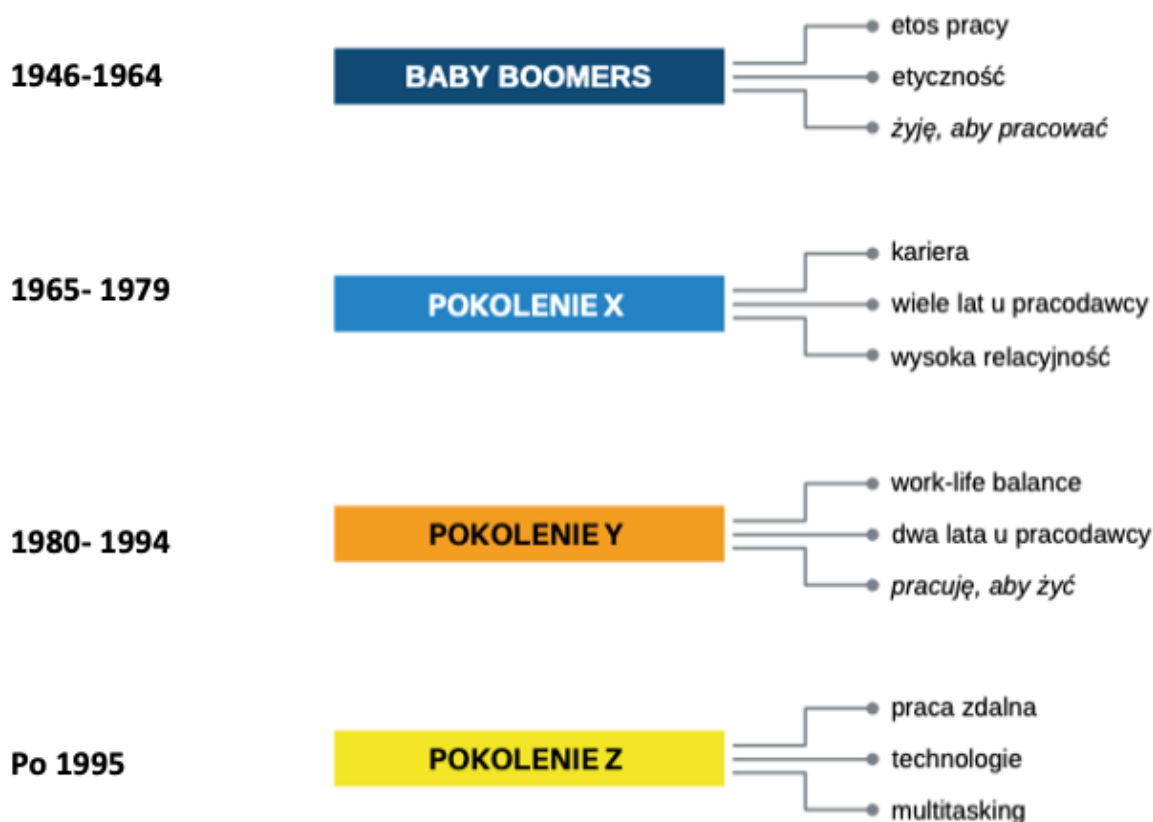
Musimy mieć jednak świadomość, że rozwój organizacji zależy od tego, w jaki sposób pracownicy różnych pokoleń będą współpracować. Skuteczniejsze wydaje się skupienie na tym co ich łączy a nie na tym co dzieli - tworzenie pomostu między pokoleniami.

I to jest rola liderów.

Świadome wykorzystanie różnic pomiędzy pracownikami (związanych z wiekiem, płcią, doświadczeniem) stanowi siłę współczesnej organizacji. Dostrzeganie różnic i ich wykorzystanie wzmacnia poczucie szacunku i docenienia każdego pracownika.

Menedżerowie skuteczni	Menedżerowie nieskuteczni
<b>W zarządzaniu widzi możliwość swojego rozwoju</b>	Oczekuje zmiany od otoczenia
<b>Wewnętrzne umiejscowienie kontroli</b>	Zewnętrzne umiejscowienie kontroli
<b>Otwartość na opinie innych</b>	Zamknięcie na opinie, opór Boi się o swój autorytet
<b>Pewny swojego autorytetu, roli mentora</b>	
<b>Siła= autorytet relacji</b>	Siła = autorytet formalny
<b>Młody zespół inspirowanie i dodaje energii</b>	Młody zespół zabiera energię i nic nie daje

„Każde pokolenie wyobraża sobie, że jest inteligentniejsze od poprzedniego i mądrzejsze od tego, które po nim nastąpi.  
George Orwell



Każde pokolenie ma też swój potencjał, dlatego doświadczony i świadomy menedżer powinien brać pod uwagę nie tylko to, co ludzi w zespole dzieli, ale głównie to co mogą grupie zaoferować. Żeby tak się stało, ważne jest aby w zespole panowała atmosfera wzajemnego zaufania i chęć dzielenia się wiedzą, niezależnie od wieku.

Tutaj ponownie pojawia się rola lidera – podkreślającego różnorodność pokoleń, współdziałanie, kreującego działania i wspierającego nowe pomysły.

Osoba z pokolenia X, z większą wiedzą i doświadczeniem może pełnić rolę mentora. Natomiast osoba z pokolenia Y czy Z może zostać przewodnikiem po nowych technologiach.

W zespołach składających się z różnych pokoleń, duże znaczenie mają również zasady udzielania informacji zwrotnej. Pokolenie X, przyzwyczajone do starego modelu ocen okresowych nie zawsze rozumie, że młodszy pracownicy potrzebują na bieżąco informacji o swojej pracy i jest to ważne.

Dojrzały menedżer powinien sobie zadać pytanie i uczciwie samemu przed sobą odpowiedzieć:

*Czy mój zespół wie na czym mi zależy?*

*Czy mój zespół wie, czego od nich oczekuję?*

*Czy zasady współpracy są jasno określone i znane?*



Już wiemy, że kluczowe w tej pokoleniowej układance są kompetencje liderów. Dodatkowo łatwo zauważyć że stanowiska kierownicze w organizacjach najczęściej pełnią reprezentanci pokolenia BB i X. Tym bardziej nabiera znaczenia konieczność rozwoju kompetencji liderekich, które pozwolą tworzyć efektywne zespoły.

Wskazówki dla liderów nowej generacji:

- zaakceptuj fakt, że pracownik z innego pokolenia nie ma takich samych doświadczeń, wartości, układu odniesienia, jak Ty, może patrzeć na tę samą sytuację z zupełnie innej perspektywy;
- staraj się komunikować się z poziomu relacji - tak aby utrzymać zaangażowanie nawet w sytuacji trudnej czy konfliktowej;
- ucz pracowników świadomości organizacyjnej – zwracaj uwagę na poczucie sensu pracy i odpowiedzialność;
- wybieraj dialog, nie monolog. Empatyczne słuchanie a nie podporządkowanie się;
- precyzyjnie komunikuj swoje oczekiwania, oceniaj sprawiedliwie, udzielaj informacji zwrotnej;

- zainteresuj się pracownikami jako osobami, buduj kontakt;
- pokazuj możliwości i potencjalne konsekwencje każdego działania;
- pokazuj sens w wykonywanych zadaniach – to wspiera automotywację.

Oczywiście, inne podejście do młodych pracowników wymaga dużo cierpliwości i zmiany w sposobie myślenia. Ale na pewno warto podjąć to wyzwanie. Powodzenia!



**Magdalena Siwińska**  
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

---

# SQD ALLIANCE ROZWIJA SIĘ WPROWADZAJĄC DO GRUPY NOWE FIRMY

---



Spółka SQD Alliance rozwija swoją sieć partnerską i wprowadza do grupy firm kolejną spółkę – **NMS-Novelty Medical Supply Sp. z o.o.** Jest to efekt zapowiadane już w 2021 roku, kolejnego etapu rozwoju spółki i poszerzenia swojej oferty dla podmiotów B2B na rynku polskim oraz europejskim. Obecnie trwa kampania informacyjna skierowana do klientów i partnerów.

SQD Alliance jest nowoczesną firmą, działającą na polskim rynku od 2006 roku, oferującą usługi z zakresu bezpieczeństwa pracy, środowiska, zdrowia pracowniczego, a także jakości, wsparcia produkcyjnego, systemów zarządzania, usług informatycznych oraz specyficznych wymogów klientów.

W wyniku rebrandingu i zmian właścicielskich w 2020 roku firma przyspieszyła swój wzrost oraz podjęła nowe strategie rozwoju na kolejne lata. Jedną z nich było nawiązanie współpracy i powołanie do życia grupy firm partnerskich, które dzięki połączeniu swoich działań mogą jeszcze lepiej zadbać o potrzeby i wyzwania, z jakimi zmagają się firmy z wielu branż, takich jak: produkcyjna, motoryzacyjna, spożywcza, budowlana, energetyczna oraz usługowa.

## **NMS-Novelty Medical Supply w grupie firm partnerskich**

W ramach grupy współpracować będą ze sobą firmy: SQD Alliance Sp. z o.o., APIRA Sp. z o.o., Team Suprema-Ukraine Ltd., Responsa Prevent. Do grupy dołączyła również kolejna spółka – **NMS-Novelty Medical Supply Sp. z o.o.**

W ramach nowej struktury, NMS-Novelty Medical Supply Sp. z o.o. zdecydowanie poszerza swoją ofertę, wchodząc w obszar zarządzania zdrowiem pracowników oraz promocji zdrowego stylu życia. Dzięki synergii z SQD Alliance, firma NMS-Novelty Medical Supply Sp. z o.o. będzie świadczyć usługi obejmujące m.in.:

- Kompleksowe zarządzanie zdrowiem pracowników, w tym analizę potrzeb i ocenę ryzyka psychospołecznego.
- Innowacyjne programy wellbeing oraz strategie efektywnego zarządzania zdrowiem.
- Organizację eventów w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia oraz precyzyjne mierzenie skuteczności programów zdrowotnych.
- Kompleksowe doradztwo obejmujące zarządzanie zdrowiem, prewencję wypalenia zawodowego oraz przeciwdziałanie mobbingowi.
- Działania w obszarze fizjoterapii i rehabilitacji.
- Dystrybucję sprzętu medycznego, fizjoterapeutycznego i ratowniczego.

Dzięki takim rozwiązaniom polskie i europejskie firmy będą miały możliwość skuteczniejszego zarządzania zdrowiem pracowników, a także budowania zdrowszych i bardziej efektywnych zespołów. Wprowadzając nowe standardy w obszarze promocji zdrowia, firma NMS-Novelty Medical Supply Sp. z o.o. będzie organizować kampanie prozdrowotne, akcje profilaktyczne, badania diagnostyczne oraz dostarczać różnorodne materiały edukacyjne.

### **Nowy rozdział i stabilna współpraca**

Grupa firm partnerskich, na czele z SQD Alliance, to odpowiedź na aktualne potrzeby rynku i klientów, którzy coraz częściej wybierają jednego, głównego partnera do współpracy, tym samym mając gwarancję jakości realizowanych usług, spodziewanych efektów oraz jednakowego standardu obsługi. Bazując na dotychczasowym doświadczeniu oraz ugruntowanej pozycji SQD Alliance wkracza w kolejny etap rozwoju, stawiając na stabilną współpracę oraz rozwój grupy.



**FUTURE**



– Jesteśmy aktualnie w momencie, w którym rozwój relacji z obecnymi, jak i nowymi partnerami to główny punkt w naszych planach na przyszłość. Dotychczasowe lata pokazały nam, że stabilna pozycja na rynku, przy wsparciu silnych partnerów daje szansę na przetrwanie, a co ważniejsze rozwój w tych niepewnych i zmiennych czasach. Dlatego kładziemy duży nacisk na to, aby grupa partnerska rozwijała się, a SQD Alliance nadawało kierunek tym działaniom. – mówi Donat Thomanek, współwłaściciel SQD Alliance.

### **Konsultacje fizjoterapeutyczne dla pracowników**

Z uwagi na trwające zmiany w strukturach spółki SQD Alliance, a także nową ofertą NMS-Novelty Medical Supply Sp. z o.o. zapraszamy członków KSSE do skorzystania z możliwości zorganizowania konsultacji fizjoterapeutycznych dla swoich pracowników na preferencyjnych warunkach współpracy. Co ważne, do zaplanowania tych działań warto wykorzystać zbliżający się Światowy Dzień Ergonomii, który przypada 12 listopada.

Choroby narządu ruchu i zwolnienia związane z urazami są jedną z najdłuższych przyczyn zwolnień lekarskich wśród pracowników. Kluczowymi w szybkim powrocie do zdrowia oraz w prewencji chorób układu kostno-mięśniowego są właściwa mobilizacja i wzmacnianie ciała. W ramach konsultacji fizjoterapeutycznych specjalista jest przez cały dzień do dyspozycji pracowników klienta, zorganizowany jest również gabinet fizjoterapeutyczny. Celem konsultacji jest stworzenie jak najbardziej optymalnego programu rehabilitacyjnego dla każdego pacjenta.

### **Specjalna oferta SQD Alliance i NMS Poland dla członków KSSE trwająca od listopada 2023 r. do stycznia 2024 r.**

Cena regularna: 2.700,00 PLN netto/dzień

Cena promocyjna dla firm w KSSE: 1.990,00 PLN netto/dzień

Plusem tego rozwiązania jest oszczędność czasu pracy pracowników i pracodawcy, podniesienie świadomości zdrowotnej załogi oraz wzrost efektywności w pracy. Z przeprowadzonej usługi klient otrzymuje raport informujący go o najczęstszych potrzebach zdrowotnych pracowników w obszarze fizjoterapii i zarządzania zdrowiem.



**Donat Thomanek**  
Członek Zarządu SQD Alliance

# MÓZG - OBALAMY MITY



**Na temat funkcjonowania mózgu od wielu lat funkcjonuje wiele mitów. Od tego, że wykorzystujemy tylko 10% jego właściwości przez podział na prawą i lewą półkulę pod kątem zdolności aż po stwierdzenie, że mózg ma ... płeć. Niektóre z tych mitów mają się w dalszym całym dobrze.**

Badania nad mózgiem cały czas trwają, a naukowcy co chwile ogłaszają nowe odkrycia. Dlatego też pragnę podkreślić, że ten artykuł reprezentuje stan wiedzy na dzisiaj. Za rok, a nawet za miesiąc pewne aspekty mogą już nie być prawdziwe. No ale taka jest rola nauki (i chwała jej za to 😊).

Upraszczając: mózg składa się z dwóch półkul mózgowych, mózdzku i pnia mózgu. Ciało modelowane stanowi łącznik pomiędzy półkulami. Każda półkula zbudowana jest z istoty szarej i białej. Istota szara to neurony, natomiast istota biała to połączenia – włókna nerwowe, odpowiedzialne za komunikację neuronów z całym organizmem.

## Mit prawej i lewej półkuli

Ten powielany do dzisiaj (znalazłam artykuły na popularnych stronach internetowych opublikowane w tym roku...) mówi o tym, że w naszym sposobie uczenia się i percepcji rzeczywistości dominuje lewa lub prawa półkula. W skrócie Lewa półkula naszego mózgu jest odpowiedzialna za zdolności językowe i myślenie logiczne. Prawa natomiast odpowiada za kreatywność i zdolności artystyczne. Już jednak dobrze wiemy, że jest to duże uproszczenie.

Skąd się wzięło?

Z nadinterpretacji obserwacji i badań [pacjentów z padaczką lekooporną, którzy zostali poddani zabiegowi komisurotomii, czyli przecięcia ciała modelowanego (które służy komunikacji między półkulami)]. Zauważono, że u pacjentów wystąpiły zaburzenia przetwarzania informacji. Jak każdy mit, ten też powstał z uproszczenia danych naukowych.

Półkule nie działają w oddzieleniu od siebie – są zintegrowaną całością (w każdej kwestii). Twierdzenia o ich niezależności są niezgodne z aktualną wiedzą naukową. Co wiemy? Trening stymulowanie, są w stanie rozwinąć nasze mózgi w kierunku zdolności ścisłych lub artystycznych. Na przykład: lewa półkula jest odpowiedzialna za postrzeganie właściwej struktury mowy, natomiast prawa rozumienie kontekstu czy metafor. Za zdolności rozwiązywania skomplikowanych problemów logicznych odpowiadają połączenia między różnymi rejonami mózgu. Z tego powodu nie można jednoznacznie stwierdzić, że ktoś ma wysoko rozwinięte zdolności myślenia logicznego, ponieważ dominuje u niego lewa półkula.

Jeśli chodzi natomiast o emocje, sytuacja wygląda jeszcze inaczej – lewa półkula zajmuje się emocjami pozytywnymi a lewa negatywnymi.

Mózg nie działa w oderwaniu od innych struktur. Badania pokazują, że na nasze zdrowie psychiczne i mentalne wpływa wiele czynników, których kiedyś nie łączono z funkcjonowaniem mózgu.

### **10% wykorzystujemy możliwości mózgu**

kolejny mit oparty na teorii tzw. energii rezerwowej Williamia Jamesa i Borysa Sidisa. Teoria ta mówi, że wykorzystujemy tylko ułamek naszego potencjału umysłowego i psychicznego. Z ewolucyjnego i biologicznego punktu widzenia teoria 10% nie ma sensu. Mózg jest zbyt energochłonnym organem, aby organizm pozwolił sobie na wykorzystanie go tylko w przysłowiowych 10%.

### **Mózg jest podatny na to co robimy- jest neuroplastyczny**

To akurat nie jest mit. Wcześniej myślano, że mózg w pewnym momencie naszego życia kończy rozwój a nawet ulega stopniowej degeneracji. Teraz już wiemy, że w dorosłym mózgu też zachodzą procesy neurogenezy – czyli mogą powstawać nowe neurony.

Jak to odnieść do naszej praktyki? Jak powyższe informacje przełożyć na praktykę HR?

Odpowiedzią na to pytanie są: działania edukacyjne w obszarze wellbeingu, ale też odpowiednie działania rozwojowe.

Już wiemy, że mózg jest neuroplastyczny, czyli w układzie nerwowym zachodzą zmiany, które są odpowiedzią na potrzeby organizmu i wyzwania otaczającej rzeczywistości. Neuroplastyczność utrzymuje się przez całe nasze życie. To czego doświadczamy, zostawia ślad w naszym mózgu. Jeśli pewnych działań jest więcej – ten ślad się utrwała. Uczenie się prowadzi do neuroplastycznego wzmocnienia połączeń między neuronami.

Oczywiście, najbardziej podatny na zmiany jest mózg dziecka, ale w dorosłym życiu również podlega zmianom (jest plastyczny).

Dodatkowo pamiętajmy, że na funkcjonowanie naszego mózgu wpływają też czynniki, których jeszcze nie tak dawno nie łączyliśmy z mózgiem jako takim. Na funkcjonowanie mózgu wpływają: sen, aktywność fizyczna, dieta, ale też podróżowanie i poznawanie nowych ludzi (i relacje społeczne w ogóle).

Jak widać – jest tu spore pole do działań edukacyjnych w naszych organizacjach.



**Magdalena Siwińska**  
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

# NA TO CZEKALI HR-OWCY. KLASTER SA&AM URUCHAMIA CYFROWĄ PLATFORMĘ HR 4.0



Pamiętacie czasy, gdy rekrutacja opierała się wyłącznie na rozmowach kwalifikacyjnych twarzą w twarz, a szkolenia odbywały się stacjonarnie, w salach konferencyjnych? Te dni zdają się być odległe, gdy spojrzemy na to, co Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing przygotował dla przedstawicieli sektora przemysłowego i edukacyjnego. W erze technologii cyfrowych, rewolucja w zarządzaniu kapitałem ludzkim nie jest już tylko wizją – staje się rzeczywistością, dzięki Cyfrowej Platformie HR 4.0.

## Czym jest Cyfrowa Platforma HR 4.0?

Cyfrowa Platforma HR 4.0 to nowoczesne narzędzie, które jest dostępne pod adresem [hr.silesia-automotive.pl](http://hr.silesia-automotive.pl).

Jest ona dedykowana przede wszystkim przedsiębiorstwom z sektora przemysłowego oraz jednostkom edukacyjnym. Powstała, by wesprzeć proces wprowadzania innowacji w zarządzaniu kapitałem ludzkim, współpracę edukacyjną oraz wymianę wiedzy i najlepszych praktyk. Cyfrowa Platforma HR 4.0 oferuje szereg funkcji, które usprawniają codzienne działania w obszarze HR, między innymi zaawansowany kalendarz wydarzeń, szkoleń i spotkań, który stanowi źródło aktualnych informacji o nadchodzących projektach rozwojowych. Dodatkowo użytkownicy mają dostęp do bogatej bazy wiedzy (zawierającej nagrania

webinarów, narzędzia, materiały szkoleniowe czy raporty branżowe), bieżących oraz archiwalnych ankiet i kwestionariuszy, co daje możliwość benchmarkingu, a także analizy trendów branżowych w obszarze HR.

Jednak tym, co wyróżnia Platformę, jest moduł społecznościowy, umożliwiający nawiązywanie kontaktów z innymi specjalistami oraz ekspertami w danej dziedzinie. Dzięki forum dyskusyjnemu, użytkownicy mogą dzielić się wiedzą i najlepszymi praktykami, co znacząco przyczynia się do budowania silnych relacji biznesowych. Ponadto, Platforma HR 4.0 oferuje specjalistyczne moduły, takie jak: zarządzanie talentami czy wsparcie dla zwalnianych pracowników, które ma formę outplacementu. Świadczy to o wysokim stopniu zaawansowania zaproponowanych rozwiązań.

Rzeczywistość, którą maluje przed nami Cyfrowa Platforma HR 4.0, to synergia między edukacją a biznesem oraz doświadczeniem i innowacyjnością. Przeplatają się tu historie ludzi, firm i całego sektora motoryzacyjnego. Jak zaznacza Magdalena Siwińska, Menedżer ds. HR Klastra SA&AM: „Platforma cyfrowa jest odpowiedzią na tę potrzebę integracji, nie tylko od czasu do czasu, ale codziennie.” To miejsce, gdzie każdy znajdzie coś dla siebie – od menedżera HR po studenta i od rekrutera po menedżera wyższego szczebla.

Cyfrowa Platforma HR 4.0 to nie tylko narzędzie, ale przede wszystkim miejsce, w którym praktyczne rozwiązania spotykają się z realnymi potrzebami rynku, umożliwiając efektywniejsze zarządzanie kapitałem ludzkim w dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym.

## Cyfrowa Platforma HR 4.0

Cyfrowa Platforma HR 4.0 to nowoczesne narzędzie dedykowane przede wszystkim przedsiębiorstwom z sektora przemysłowego oraz jednostkom edukacyjnym, mające na celu wprowadzenie innowacji w zarządzaniu kapitałem ludzkim



### „Game changer” zarządzania talentami

W świecie, w którym współpraca między szkołami a firmami w 80% ogranicza się do praktyk zgodnych z podstawą programową, Platforma HR 4.0 daje przedsiębiorstwom możliwość dotarcia z rekrutacją do uczniów z największym potencjałem.

Rozwój kompetencji pracowników to jedno z kluczowych zadań każdego działu HR. Platforma HR 4.0 umożliwia konsultowanie rozwoju kompetencji kadr przyszłości w czasie rzeczywistym, co stanowi bezcenne narzędzie dla specjalistów HR oraz menedżerów. Gdy przeanalizujemy dane z badań przeprowadzonych przez Klaster w latach 2020-2023, wyraźnie widać lukę, której przyczyną jest brak zintegrowanej współpracy pomiędzy firmami a instytucjami edukacyjnymi.

Powstanie Platformy HR 4.0 to krok w stronę lepszego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb nowego pokolenia pracowników. Przybliża nas to do wypełnienia tej pustej przestrzeni.

Statystyki pokazują, że realizacja praktyk zawodowych w miejscu pracy jest wdrażana zaledwie przez 50% szkół. W tej sferze jest sporo do poprawy zwłaszcza, że w branży motoryzacyjnej kształci się prawie pół miliona uczniów. Dzięki nowej platformie, firmy mają możliwość bezpośredniego kontaktu z młodzieżą na etapie edukacji, co zwiększa szanse na zatrudnienie młodych, zdolnych ludzi - od razu po ukończeniu przez nich szkoły. "Coraz więcej działów HR docenia możliwość nawiązywania i utrzymywania bezpośredniego kontaktu z młodzieżą w szkołach" - zauważa Magdalena Siwińska.

## Klaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing prowadził w latach 2020 – 2023 cykl badań sektora edukacji zawodowej dla motoryzacji



**80%** Form współpracy to praktyki zgodne z podstawą programową



**18%** szkół średnich w skali kraju otwarło klasy patronackie



**50%** szkół realizuje wizyt u pracodawcy, gdzie uczennice i uczniowie mają szansę doświadczyć środowiska pracy



**0,5 mln uczniów** kształci się na kierunkach związanych z motoryzacją, to stanowi **42% wszystkich uczniów** w szkołach zawodowych

## Nowa era networkingu

W obliczu współczesnych wyzwań rynkowych, rośnie znaczenie współdzielenia doświadczeń i wiedzy pomiędzy firmami. Odbywa to się zwłaszcza w obrębie jednego regionu, gdzie zakłady produkcyjne często mierzą się z podobnymi problemami. Członkowie Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing (SA&AM) już niejednokrotnie udowodnili, że poprzez współdzielenie mogą osiągnąć efekt synergii, przynoszący korzyści dla swoich procesów HR-owych. Takie podejście do współpracy i wymiany doświadczeń wydobywa na światło dzienne wartość kolektywnego rozwiązywania problemów oraz innowacyjności wewnątrz Klastra. Kierownik ds. rekrutacji i rozwoju w SQD Alliance sp. z o.o. Ireneusz Piszkiwicz podkreśla znaczenie takich działań: "Przepływ know-how między firmami to dzisiaj nie tylko pożądane, ale wręcz niezbędne zjawisko w biznesie.

W dobie rosnącej konkurencji i szybkich zmian na rynku, umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem stała się kluczowym czynnikiem sukcesu. Firmy, które potrafią efektywnie uczestniczyć w tym dialogu są zazwyczaj bardziej innowacyjne i konkurencyjne."

Tym samym otwarta wymiana wiedzy i doświadczeń między firmami w ramach Klastra SA&AM stanowi podstawę do osiągania lepszych rezultatów, promowania kreatywności oraz optymalizacji procesów HR, co w efekcie przekłada się na silniejszą pozycję rynkową każdej z firm. Cyfrowa Platforma HR 4.0 przenosi networking i dostęp do wiedzy na wyższy poziom. Moduł społecznościowy to swoiste forum dyskusyjne, gdzie wymiana myśli i doświadczeń staje się codziennością, a nie okazjonalnym wydarzeniem, odbywającym się raz w roku.

### ■ Kto może skorzystać?



- ▶ Przedsiębiorstwa przemysłowe
- ▶ Firmy sektora małych i średnich przedsiębiorstw
- ▶ Uczelnie, szkoły branżowe i techniczne

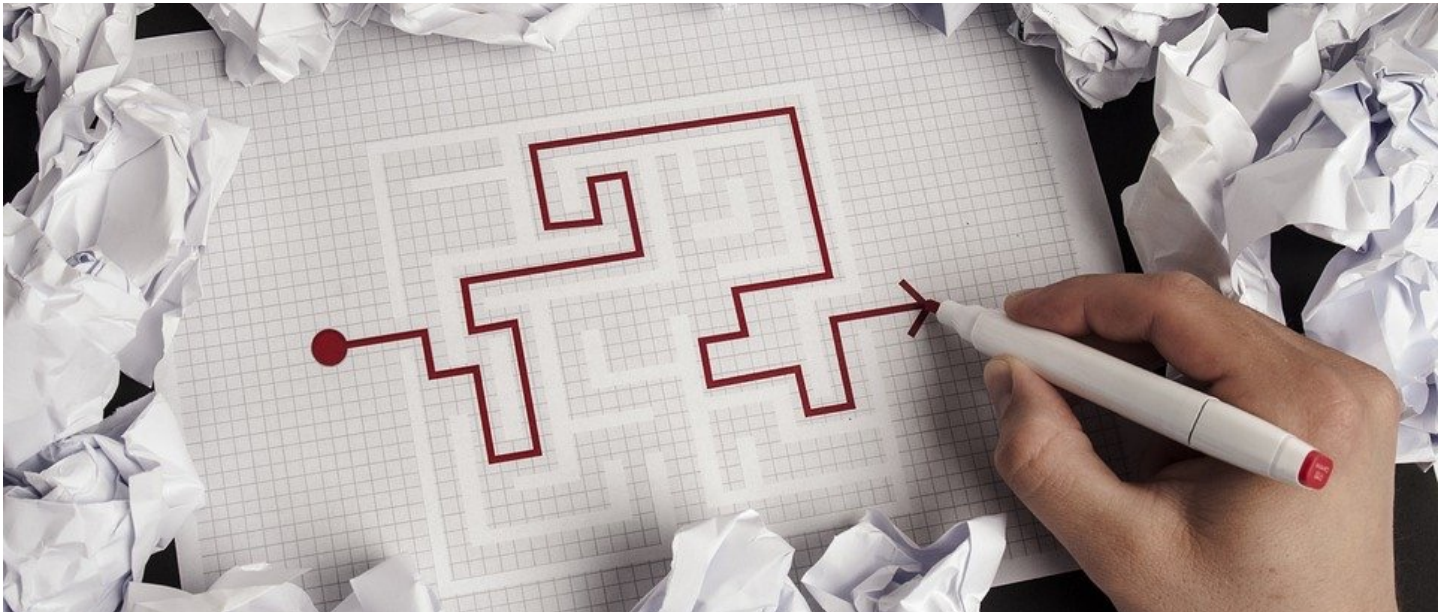


## Platforma dla każdego

Cyfrowa Platforma HR 4.0 dla innowacyjności działów personalnych jest jak tlen. Dostarcza narzędzi, które wykraczają poza standardowe podejście do zarządzania kapitałem ludzkim.

Dzisiaj mogą z niej skorzystać nie tylko członkowie Klastra, ale również inne podmioty sektora przemysłowego w Polsce. Wystarczy wejść na stronę [hr.silesia-automotive.pl](http://hr.silesia-automotive.pl) i w kilku krokach dokonać rejestracji.

# CZY PILNE OZNACZA WAŻNE? W JAKIEJ STREFIE FUNKCJONUJESZ?



**Koniec roku jest szczególnym okresem, w którym jesteśmy wyjątkowo przepracowani. W pogoni za utraconym czasem osiągamy ostatnie targety, zamykamy roczne budżety pomiędzy wigiliami firmowymi i spotkaniami podsumowującymi rok.**

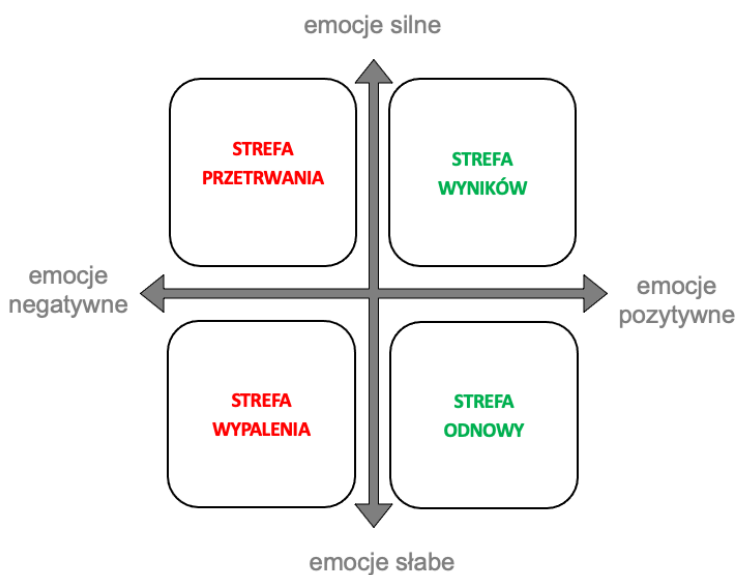
Pomimo tego, że doba nadal ma tyle samo czasu, pakujemy w nią więcej i więcej. Jesteśmy podirytowani ilością zadań, a narastająca frustracja sygnalizuje nam cenę, jaką wkrótce zapłacimy za taki stan rzeczy. Chroniczne zmęczenie, złe samopoczucie, niewyspanie, problemy ze zdrowiem, to tylko niektóre sygnały alarmowe wysyłane przez nasz organizm, że ma dość. A stąd do wypalenia już bardzo blisko.

Czy znasz ten stan, kiedy o godzinie dziesiątej rano już jesteś zmęczona/y?

To prawdopodobnie konsekwencja braku właściwej regeneracji lub wcześniejszych wydarzeń jakie pochłonęły Twoją energię. Nie ulega wątpliwości, że stan emocjonalny, w jakim jesteśmy wpływa na wyniki naszej pracy. Problem w tym, że rzadko kiedy zdajemy sobie sprawę z wpływu emocji na naszą wydajność. Naturalne jest, że w różnych okresach życia, mamy więcej lub mniej energii. Jeśli jednak jest to stan przewlekły, warto temu przyjrzeć się bliżej.

Podział stref Schwartza pozwala ulokować odczuwalny stan emocjonalny. To właśnie dzięki inteligencji emocjonalnej uświadamiamy sobie, co odczuwamy w danej chwili. Problem w tym, że rzadko siebie słuchamy.





Poruszamy się codziennie w ramach czterech stref działania. Pozytywne emocje nakręcają wyniki i powodują, że osiągamy dobre rezultaty, zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej. Kiedy jesteśmy zadowoleni, bardziej chcemy się podejmować wyzwania, stawać lepszym człowiekiem, dbać o relacje. W strefie wyników warto szczególnie zadbać o koncentrację na najważniejszym i właśnie priorytetom nadać największą uwagę. Inaczej, roztrwonisz produktywny czas na rzeczy mało ważne, a pożeracze czasu zabiorą ci najlepszą energię.

W okresach dużego zapracowania, szczególne znaczenie ma jak zajmujemy się sobą, czy dbamy o to, by w odpowiednim momencie się zregenerować. Stan spokoju odczuwamy zwykle, gdy nasz silnik zwalnia, jednak nadal utrzymujemy pozytywne emocje. Tak się czujemy pod koniec dobrze wykorzystanego dnia. Jeśli funkcjonujesz w trudnym okresie, chociaż w strefie odnowy zadbać o odpowiednią ilość snu i odcięcie bodźców. Nie obciążaj umysłu długimi relacjami z pracy, w których ponownie przeżywasz negatywne emocje. Zastanów się od czego musisz odpocząć, by zregenerować siły na kolejny dzień.

Choć wszyscy chcielibyśmy funkcjonować nieustannie w strefie wyników, nie jest to możliwe. Jesteśmy tylko ludźmi. Spotykają nas chwile, kiedy uświadamiamy sobie, że jesteśmy przepełnieni negatywnymi emocjami, a odczuwalny niepokój nie pozwala nam z tego marazmu wyjść. Stres, złość, frustracja napędzają jeszcze nasze działania, choć często nie dzieje się to już w dobrej atmosferze. To sygnał, że jeszcze mamy siłę walczyć.

To jednak ostateczny moment, by włączyć samokontrolę i postawić granice, zanim wpadniemy w najgorszą wypalającą strefę.

Jeśli już zbliżasz się do tego momentu, nie jest dobrze. Zatrzymaj się i chroń siebie, wybierz najważniejsze rzeczy, którymi musisz się zająć. Zastanów się co możesz odłożyć na potem. Pilne sprawy nie są zwykle tymi najważniejszymi. To tylko złudzenie lub opinia innych, a to przecież Twoje życie.



**Agnieszka Bednarska**  
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

Cykl bezpłatnych **WEBINARÓW** dla inwestorów KSSE:

# Strefa podatków z **Deloitte**

#2

2/5 WEBINAR

**Obowiązki w zakresie MDR  
po odwieszeniu terminów  
do raportowania  
schematów podatkowych**

Specjaliści z Deloitte podzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem z zakresu raportowania schematów podatkowych i innych obowiązków nałożonych przepisami MDR. Mowa będzie m.in. o uzgodnieniach, które raportowane są do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej, a także o odpowiedzialności karno-skarbowej.



## AGENDA:

1. Przedstawienie cyklu i kolejnych tematów
2. Obowiązki w zakresie MDR po odwieszeniu terminów do raportowania schematów podatkowych

**27.11.2023**  
**godz. 10.00**



Zarejestruj się!  
**[www.ksse.com.pl](http://www.ksse.com.pl)**

Organizator:



Partner merytoryczny:

**Deloitte.**



## KONSULTACJE FIZJOTERAPEUTYCZNE DLA PRACOWNIKÓW

Choroby narządu ruchu i zwolnienia związane z urazami są jedną z najdłuższych przyczyn zwolnień lekarskich wśród pracowników. Kluczowymi w szybkim powrocie do zdrowia oraz w prewencji chorób układu kostno-mięśniowego są właściwa mobilizacja i wzmacnianie ciała.

W ramach konsultacji fizjoterapeutycznych nasz specjalista jest przez cały dzień do dyspozycji pracowników Klienta. Organizujemy u klienta gabinet fizjoterapeutyczny. Celem konsultacji jest stworzenie jak najbardziej optymalnego programu rehabilitacyjnego dla każdego pacjenta.

### Jak wyglądają konsultacje?

Fizjoterapeuta pomoże odnaleźć i wyeliminować czynniki niekorzystnie wpływające na układ kostno-mięśniowy. Dzięki konsultacji uczestnicy otrzymają informacje na temat możliwości leczenia, czasu powrotu do najlepszej możliwej sprawności, a także zalecenia dotyczące najkorzystniejszej formy terapii.

Istnieje możliwość organizacji gabinetu fizjoterapeutycznego w firmie w ramach obsługi stałej w danej firmie. W ramach tej usługi zapewniamy wyposażenie gabinetu fizjoterapeutycznego oraz prowadzenie indywidualne pacjentów, konsultacje fizjoterapeutyczne doraźne jak i dłuższe procesy terapeutyczne np. w obszarze kinezyterapii, tapping, masaży terapeutycznych jak i relaksacyjnych czy opracowania programów ćwiczeń niwelujących skutki nieergonomicznego wykonywania pracy.

### Dlaczego warto?

Plusem tego rozwiązania jest oszczędność czasu pracy pracowników i pracodawcy, podniesienie świadomości zdrowotnej załogi oraz wzrost efektywności w pracy. Z przeprowadzonej usługi klient otrzymuje raport informujący go o najczęstszych potrzebach zdrowotnych pracowników w obszarze fizjoterapii i zarządzania zdrowiem.

Wymagania: osobne pomieszczenie, zapewniające prywatność pracownikom podczas konsultacji

Czas trwania konsultacji: 30 minut/osoba

Maksymalna liczba osób w ciągu dnia (8h): 15

### Specjalna oferta SQD Alliance i NMS Poland dla członków KSSE

Czas trwania kampanii: listopad 2023-styczeń 2024

Cena regularna: 2.700,00 PLN netto/dzień

**Cena promocyjna dla firm w KSSE: 1.990,00 PLN netto/dzień**

Organizujemy również konsultacje uroginologiczne, podologiczne, dietetyczne, psychodietetyczne, psychologiczne.

### Zapytaj o szczegóły



**WIOLETA  
KOJZAR**

+48 883 318 216

wioleta.kojzar@sqda.pl

## Masz niewykorzystany budżet szkoleniowy na 2023?

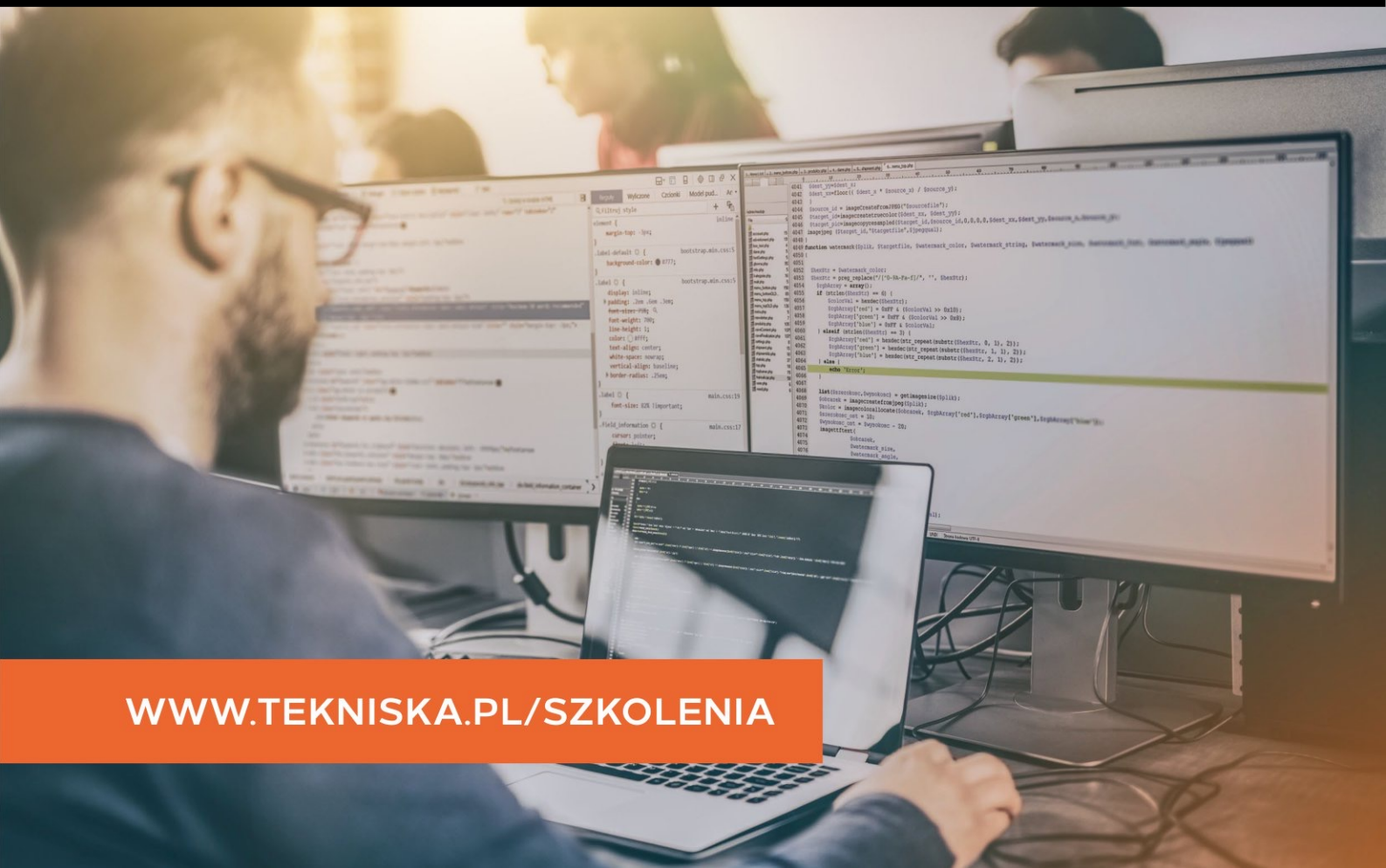


Opłać kurs w Akademii Tekniska w grudniu  
i zrealizuj szkolenie w przyszłym roku!

**oferujemy szkolenia specjalistyczne z zakresu:**

- sieci przemysłowych
- cyberbezpieczeństwa OT/ICS
- zdalnego dostępu
- inne – sprawdź jakie!

[WWW.TEKNISKA.PL/SZKOLENIA](http://WWW.TEKNISKA.PL/SZKOLENIA)



# CYBERTEK TECH FESTIVAL

14 > 15 > 16 MAJ 2024

**Najlepsza Konferencja  
cyberbezpieczeństwa  
OT/ICS w Polsce**

**Kup Bilet**



## Kalendarz wydarzeń

Data	Nazwa	Opis	Organizator	Miejsce
14/11/2023	„Trendy projektowania biur, otoczenia dla pracowników biurowych w nowych po pandemicznych czasach”	Webinarium Klastra SA&AM	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Online
15/11/2023	Misja HR	Webinarium HR Klastra SA&AM	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Online
15/11/2023	Chcesz dołączyć do Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing?	Spotkanie dla osób/firm/instytucji zainteresowanych dołączeniem do Klastra SA&AM	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Online
16/11/2023	„Inteligentne utrzymanie ruchu w motoryzacji”	Warsztaty demonstracyjne Klastra SA&AM	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Siedziba Klastra SA&AM Gliwice, Rybnicka 29
21/11/2023	„Przegląd systemów harmonogramowania produkcji opartych o sztuczną inteligencję”	Webinarium Klastra SA&AM	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Online
22/11/2023	Konferencja otwierająca E-DIH	Oficjalne uruchomienie na śląsku Europejskiego Hubu Innowacji wspierającego transformację cyfrową MŚP.	KSSE i partnerzy E-DIH	PreZero Arena Gliwice
23/11/2023	Kongres SDCM <a href="https://kongres.sdcm.pl/">https://kongres.sdcm.pl/</a>	Szczyt branży motoryzacyjnej w Polsce – XVIII Kongres Przemysłu i Rynku Motoryzacyjnego	Stowarzyszenie Dystrybutorów i Producentów Części Motoryzacyjnych	Sound Garden Hotel Warszawa, ul. Żwirki i Wigury 18
30/11/2023	Spotkanie z osobami pierwszego kontaktu do współpracy w ramach Klastra SA&AM	Bieżące kwestie klastrowe, nadchodzące wydarzenia	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Online
30/11/2023	Happy Hours & Networking	Spotkanie networkingowe dla Członków Klastra SA&AM	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	StrefArt Tychy, ul. Fabryczna 2
01/12/2023	„Dobre praktyki wynagradzania” – Sedlak & Sedlak	Warsztaty Klastra SA&AM	Sedlak & Sedlak, Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Siedziba Klastra SA&AM Gliwice, Rybnicka 29



KRAJOWY  
KLASTER  
KLUCZOWY

