

MAGAZYN

KLASTRA SA&AM

NUMER 6 • 2024



MOBILNE CENTRUM
DEMONSTRACYJNE – NOWOCZESNE
MOBILNE MIEJSCE PROMOCJI,
PREZENTACJI, EDUKACJI BIZNESOWEJ
I SZKOLEŃ

Najprostsze rozwiązania na
dekarbonizację firmy w czasach ESG

Razem w drodze –
Wywiad: AC Serbia i SA&AM

Gospodarka cyrkularna
w procesach czyszczenia

WYZWANIA TRANSFORMACJI
CYFROWEJ: BIG DATA
I ROBOTYZACJA

Zastosowanie kompetencji
w procesach personalnych

SPIS TREŚCI

- 2 **Wprowadzenie**
Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM
 - 3-5 **Fotorelacje: zdjęcia z backstage'u Star Performance Benchmarking**
 - 6 **Kartka świąteczna Klastra SA&AM**
 - 7-9 **Najprostsze rozwiązania na dekarbonizację firmy w czasach ESG**
Ryszard Krause, Koordynator Projektów w Infitum Group Sp.zo.o.
 - 10-13 **Gospodarka cyrkularna w procesach czyszczenia**
Małgorzata Tomczyk, Prezes Zarządu, Bio-Circle Surface Technology Sp. z o.o.
 - 14-16 **Mobilne Centrum Demonstracyjne – nowoczesne mobilne miejsce promocji, prezentacji, edukacji biznesowej i szkoleń**
Grzegorz Kurnik, Koordynator Mobilnego Centrum Demonstracyjnego Klastra SA&AM
 - 17-18 **Quo vadis zdigitalizowany świecie HR?**
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
 - 19-20 **Zastosowanie kompetencji w procesach personalnych**
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
 - 21-22 **Pilotażowe kursy w EMT-Systems – kompetencje, które zwiększają efektywność maszyn**
Zespół EMT Systems
 - 23-26 **Razem w drodze – Wywiad: AC Serbia i SA&AM**
 - 27-29 **Wyzwania transformacji cyfrowej: Big Data i robotyzacja**
Łukasz Szatkowski, Trener / Konsultant / Auditor, SQD Alliance
 - 30-31 **Świąteczny Duch w KIRCHHOFF Polska: tradycja i wspólnota**
Karolina Gerlich, Specjalista ds. Personalnych, KIRCHHOFF Polska Sp z o.o.
 - 32-34 **Likwidacja szkód w branży Automotive, czyli jak podkładka potrafi kosztować milion**
Barbara Rożek, Wiceprezes zarządu, Dyrektor sprzedaży, Rożek Brokers Group
 - 35-37 **Po śląskich drogach przejechał 19-tonowy elektryk**
Milena Nykiel-Leśnik, Specjalista ds. marketingu, Seifert Polska to
 - 38-39 **O podejmowaniu decyzji w okresie przedświątecznym**
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
 - 40-41 **CyberTek 2025: Twoja przepustka do świata cyberbezpieczeństwa sieci przemysłowych**
Zespół Techniska Polska
 - 42-43 **DEI w organizacjach: różnorodność, równość i włączanie w praktyce**
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
-

Szanowni Uczestnicy Klastra SA&AM,

Właśnie dobiegła końca pierwsza faza nagrań dobrych praktyk, w ramach której utrwaliśmy pierwsze dwadzieścia „dobrych praktyk” w postaci 10 filmów oraz 10 podcastów.

W połowie tego roku rozpoczęliśmy nabór oraz nagrywanie „dobrych praktyk” wdrażanych przez uczestników klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing. Celem tego przedsięwzięcia jest usprawnienie procesu dzielenia się wiedzą, utrwalenie najlepszych praktyk oraz ich upowszechnianie wśród pozostałych organizacji należących do Klastra.

Serdecznie dziękuję wszystkim organizacjom, które zgłosiły swoje dobre praktyki i wzięły udział w nagraniach: Spline, Propoint, Bio-Circle Surface Technology, Jantar, Astor, ASD, Drim Robotics, ZF Steering Systems Poland, ZF Automotive System Poland, Stellantis, BlumenBecker, APA, Nexteer, Politechnika Śląska, SQD Alliance, Kirchoff Polska, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut EMAG.

Dobre praktyki utrwalone w postaci krótkich filmów i podcastów wykorzystane będą do organizacji warsztatów wymiany dobrych praktyk Klastra SA&AM w roku 2025. Wszystkie utrwalone „dobre praktyki” będą również dostępne na Platformie HR4.0 Klastra SA&AM, dla wszystkich uczestników Klastra.

Inicjatywa „Star Performer Benchmarking” jest w fazie realizacji, a nabór dobrych praktyk jest realizowany w trybie ciągłym. Naszym celem jest utrwalenie co najmniej 50 najlepszych praktyk uczestników klastra, do końca 2026 roku. Zachęcam wszystkie organizacje klastrowe do zgłaszania swoich pomysłów na dobra praktykę, szczególnie w strategicznych obszarach takich jak: transformacja cyfrowa, przemysł przyszłości (Przemysł 4.0), gospodarka obiegu zamkniętego (GOZ), gospodarka niskoemisyjna, nowoczesne przywództwo i zarządzanie kapitałem ludzkim.

Wierzimy, że usługa „Star Performer Benchmarking” Klastra SA&AM, jako narzędzie wspierające wymianę wiedzy i dobrych praktyk, przyczyni się do lepszego przygotowania

organizacji klastrowych na wyzwania przyszłości i w efekcie zwiększy konkurencyjność uczestników naszego klastra. Serdecznie zachęcam do aktywnego udziału w tej inicjatywie.

Korzystając z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia oraz kończącego się roku 2024, w imieniu własnym i całego zespołu koordynatora Klastra SA&AM, życzę Państwu przede wszystkim zdrowia, spokoju oraz niezapomnianych chwil w gronie najbliższych.

Niech Nowy Rok 2025 przyniesie inspiracje do dalszego rozwoju, owocną współpracę oraz realizację nawet najśmielszych projektów, które wspólnie budują przyszłość sektora automotive i nowoczesnych technologii. Niech będzie to czas pełen innowacji, sukcesów biznesowych oraz satysfakcji płynącej z dzielenia się wiedzą i doświadczeniami w ramach naszej klastrowej społeczności.

Wesołych Świąt i szczęśliwego Nowego Roku!



Łukasz Górecki
Dyrektor Klastra SA&AM

ZDJĘCIA Z BACKSTAGE'U STAR PERFORMANCE BENCHMARKING







Wesołych Świąt!

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia
oraz nadchodzącego
Nowego Roku 2025 życzymy, aby ten
wyjątkowy czas przyniósł Państwu spokój,
radość i wytchnienie.

Niech Nowy Rok będzie pełen inspiracji,
pomyślności i energii
do realizacji ambitnych planów oraz nowych
wyzwań. Życzymy zdrowia, szczęścia
i sukcesów zarówno w życiu zawodowym,
jak i osobistym. Wesołych Świąt oraz roku
pełnego satysfakcji i spełnienia marzeń!



Życzy Zespół Klastra
Silesia Automotive & Advanced
Manufacturing

NAJPROSTSZE ROZWIĄZANIA NA DEKARBONIZACJĘ FIRMY W CZASACH ESG

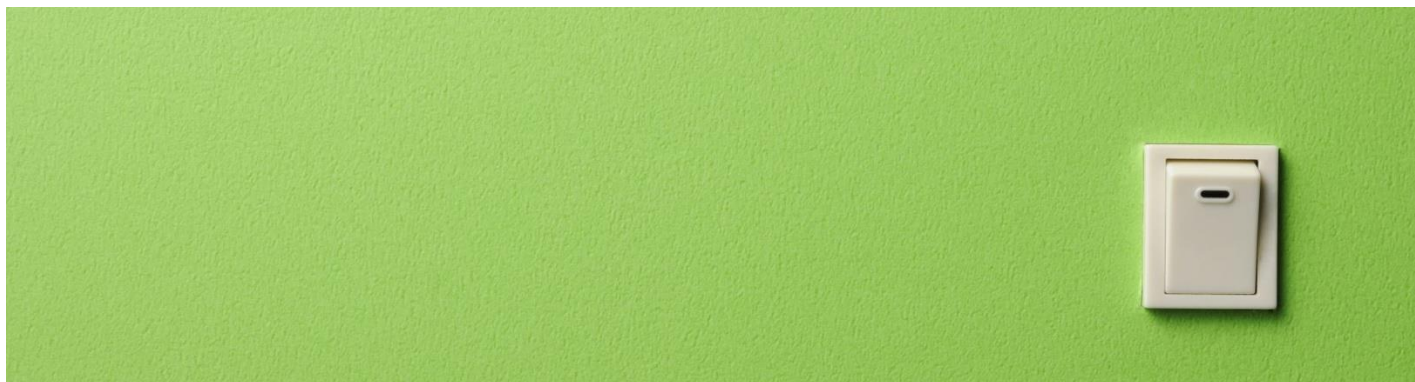
Od ponad roku w strukturach grupy Projekt Solartechnik prężnie działa spółka obrotu energią PST Trade. Jej rolą jest zabezpieczenie aktywów grupy, pełni rolę komplementarną do jej oferty i wprowadza na rynek rozwiązania dla biznesu oraz planuje współpracę z innymi wytwórcami energii z OZE.

PST Trade zajmuje się handlem energią elektryczną na rynku lokalnym i hurtowym oraz oferuje na sprzedaż zieloną energię w formule kontraktów PPA/cPPA a także farmy fotowoltaiczne na różnym etapie rozwoju – od projektu po gotową, produkującą energię elektryczną. Proponowane w artykule rozwiązania są realizowane w kooperacji z Infinitum Group.

PST Trade oferuje gotowe farmy fotowoltaiczne dla

klientów biznesowych oraz inwestorów zainteresowanych sektorem OZE. Portfolio firmy jest zróżnicowane mocowo i lokalizacyjnie, dzięki czemu może dostosowywać w pełni ofertę do potrzeb klientów. Firma nie tylko dostarcza energię, ale również angażuje się w rozwój projektów OZE. Uzyskanie warunków przyłączenia do sieci aktualnie jest bardzo trudne, ze względu na coraz mniejsze możliwości sieciowe. Bez rozwoju magazynów energii i inwestycji w sieci dystrybucyjne, rozwój w przyszłości nowych projektów OZE będzie jeszcze bardziej utrudniony. PST Trade oferuje więc zainteresowanym podmiotom gotowe farmy PV, co wiąże się z dużą oszczędnością czasu i umożliwia szybkie skorzystanie z zielonej energii.





Korzyści z posiadania własnego źródła wytwórczego:

- *Niezależność energetyczna – firmy mogą zminimalizować ryzyko związane z wahaniami cen energii elektrycznej.*
- *Oszczędności – produkcja własnej energii pozwala na redukcję kosztów operacyjnych.*
- *Stabilność dostaw – dostęp do stałego źródła energii zmniejsza ryzyko przerw w dostawie prądu.*
- *Poprawa wizerunku firmy – wykorzystanie OZE wspiera cele zrównoważonego rozwoju i jest pozytywnie odbierane przez klientów oraz inwestorów.*
- *Długoterminowy zwrot z inwestycji – inwestycje w fotowoltaikę generują oszczędności przez lata, a nadwyżki energii można sprzedawać.*
- *Spełnienie wymogów ESG – własne źródło OZE ułatwia raportowanie zgodne z dyrektywami unijnymi.*

– „Inwestycja w odnawialne źródła energii to krok w stronę niezależności energetycznej i stabilności finansowej przedsiębiorstwa. Posiadanie własnej farmy PV gwarantuje atrakcyjny zwrot z inwestycji oraz zabezpieczenie przed przyszłymi wahaniami cen energii” – mówi **Karol Kanownik**, Key Account Manager z PST Trade.

PST Trade oferuje usługi wytwórcom OZE poszukującym atrakcyjnych warunków sprzedaży energii, obsługuje klientów biznesowych zainteresowanych obniżeniem kosztów i nowymi formami kontraktacji energii. Coraz częściej są to także przedsiębiorstwa zorientowane na cele zrównoważonego rozwoju (ESG). Dzięki elastycznym umowom i konkurencyjnym cenom, PST Trade wspiera różnorodne branże w przejściu na bardziej

ekologiczne źródła energii.

Jako jeden z nielicznych podmiotów na rynku, PST Trade oferuje klientom sprzedaż projektów o statusie RTB oraz gotowych, wybudowanych farm fotowoltaicznych. W ramach umowy cPPA energia z zakupionej farmy przeznaczana jest na potrzeby własne biznesu klienta. Często współpraca przebiega odwrotnie – po podpisaniu umowy cPPA ze źródłami PST Trade, klient decyduje się na zakup farmy, stając się w ten sposób autoproducentem.

Umowy cPPA (ang. corporate Power Purchase Agreement) są jednym z globalnych trendów energetycznych. To formuła przeznaczona dla podmiotów, które chcą wykorzystywać energię bezpośrednio z odnawialnych źródeł energii. Szerokie portfolio własnych projektów OZE pozwala PST Trade proponować klientom tę nowoczesną formę kontraktacji energii.

*Oferujemy zróżnicowane typy kontraktu uzależnione od miejsca wytwarzania energii, sposobu jej przekazania oraz liczby stron. Gwarantujemy dobór najlepszego rozwiązania do indywidualnych oczekiwań klienta – mówi **Bogusław Kamiński**, kierownik sprzedaży PST Trade. - PST Trade integruje branżę OZE z sektorem biznesowym poprzez nawiązywanie fizycznych umów PPA. Firmę wyróżnia transparentność i elastyczność w negocjacjach, oferuje możliwość podpisywania krótkoterminowych umów cPPA, nawet na rok, co pozwala klientom na uzyskanie efektów ESG bez długoterminowego zabezpieczenia cen energii. Zespół PST Trade tworzą eksperci z wieloletnim doświadczeniem w różnych grupach kapitałowych - dodaje.*

rodzaje umów cPPA

Gwarantujemy dobór najlepszego rozwiązania do indywidualnych oczekiwań klienta.

sposób przekazania energii

finansowa umowa cPPA (CfD - Contract for Difference)

Umowa pomiędzy wytwórcą i odbiorcą, w której obie strony sprzedają/kupują energię fizycznie na rynku (najczęściej po cenach RDN), a osobna umowa finansowa rozlicza różnicę pomiędzy ceną kontraktową, a średnią ceną RDN dla danego miesiąca.

fizyczna umowa cPPA

Umowa pomiędzy wytwórcą i odbiorcą, w której strony zobowiązują się do fizycznego przekazania energii. PST Trade jako spółka obrotu pełni podwójną funkcję: pośrednika oraz podmiotu, który pomoże stronom rozliczyć i zbilansować kontrakt.

liczba stron podpisujących kontrakt



multi-buyer

jeden producent sprzedaje energię kilku odbiorcom



multi-seller

jeden nabywca pozyskuje energię od kilku producentów

miejsce wytwarzania energii



on-site

nabywca pobiera energię elektryczną bezpośrednio od producenta. Instalacja fotowoltaiczna jest ulokowana w bezpośrednim sąsiedztwie.



off-site

producent korzysta z usług pośrednika, aby dostarczyć energię do odbiorcy. Elektrownie wykorzystują w tym celu sieci publiczne.



near site direct wire

instalacja fotowoltaiczna jest ulokowana w niewielkiej odległości. Pozwala to stworzyć specjalną linię przesyłową, dzięki której nie ma konieczności angażowania pośredników w proces.

Główną korzyścią z umów cPPA jest zabezpieczenie cen energii dla swojego biznesu dzięki niezależności OZE od przyszłych cen węgla i gazu. Umowy PPA/cPPA mogą być dostosowywane do indywidualnych potrzeb klienta, co pozwala na elastyczność w kwestiach takich jak ilość energii dostarczanej oraz czas trwania umowy.

Umowa podpisywana jest bezpośrednio między producentem energii elektrycznej a odbiorcą, czyli kupującym i precyzuje kwestie ilości dostarczanej energii, ceny za transakcje, formy rozliczeń oraz okres obowiązywania współpracy.

Zapraszamy do kontaktu z Infitum Group celem pozyskania szczegółowych informacji.



Ryszard Krause

Koordynator Projektów w
Infitum Group Sp.zo.o.

GOSPODARKA CYRKULARNA W PROCESACH CZYSZCZENIA



Gospodarka o obiegu zamkniętym (GOZ), zwana też gospodarką cyrkularną, zakłada organizację procesów przemysłowych tak, aby ograniczać zużycie surowców oraz generowanie odpadów. W czasach, gdy od firm i zakładów oczekuje się nie tyle nieustannego wzrostu, co zrównoważonego rozwoju, wdrażanie procesów opartych na idei GOZ staje się nieodłącznym elementem strategii biznesowych, a czasem również celem samym w sobie. Jak wdrożyć procesy cyrkularne w obszarze czystości technicznej?

W przemysłowych procesach czyszczenia jest to dosyć proste, wymaga jednak rzetelnej analizy. Na rynku dostępnych jest wiele rozwiązań, które spełniają swoje podstawowe zadanie: skutecznie usuwają zabrudzenia z części maszyn i urządzeń, narzędzi oraz półfabrykatów i wyrobów gotowych. Wiele z nich

reklamuje się dzisiaj jako rozwiązania oparte na koncepcji GOZ wyłącznie dlatego, że medium myjące pracuje w obiegu zamkniętym. To znaczna nadinterpretacja (aby nie powiedzieć: nadużycie) idei gospodarki cyrkularnej. Dlaczego?

Koncepcja 6R w procesach czyszczenia

Model gospodarki cyrkularnej opiera się na koncepcji znanej jako 6R. Jak interpretować te zasady w kontekście procesów czyszczenia?

- 1. RETHINK, czyli pomyśl.** W przypadku procesów czyszczenia, określenie to odnosi się do rozważnych decyzji – zarówno po stronie projektantów i producentów rozwiązań, jak i użytkowników podejmujących decyzje zakupowe.

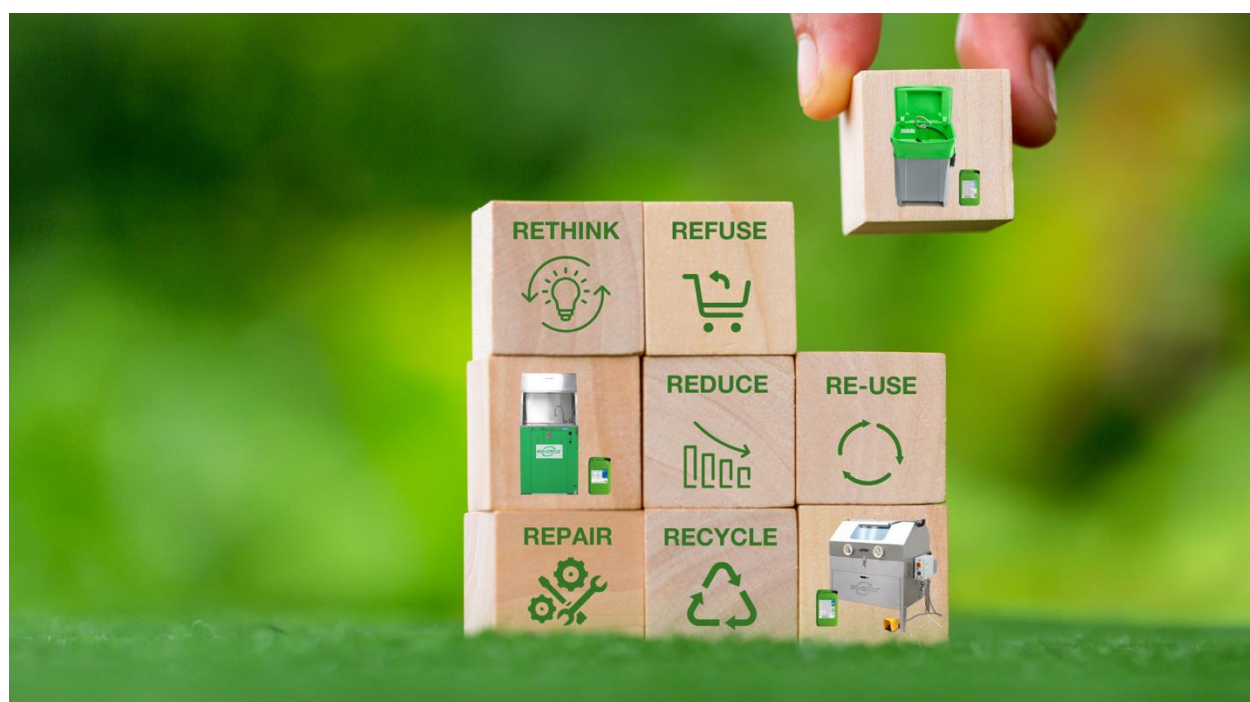
2. **REFUSE, czyli odmawiaj.** Zasada ta oznacza odmowę zakupu produktów, które nie są niezbędnie potrzebne, a jednocześnie – w przypadku wystąpienia niezaprzeczalnej potrzeby – wybór rozwiązań spójnych z pozostałymi zasadami GOZ.
3. **REDUCE, czyli ograniczaj.** Ten postulat oznacza minimalizowanie ilości produktów czy usług wykorzystywanych w działalności. W przypadku procesów czyszczenia odnosi się przede wszystkim do ilości zużywanych mediów myjących, które mogą się bardzo różnić w zależności od wybranego rozwiązania.
4. **RE-USE, czyli używaj wielokrotnie.** Tej zasadzie odpowiada idea czyszczenia w obiegu zamkniętym, umożliwiającym wielokrotne wykorzystanie tej samej kąpeli myjącej do usuwania zanieczyszczeń. Pojawia się jednak pytanie, jak wiele razy lub przez jak długi okres dana kąpiel zapewnia dostateczną skuteczność. Żywotność płynu myjącego powinna być jednym z podstawowych kryteriów oceny poszczególnych metod czyszczenia.
5. **REPAIR, czyli naprawiaj.** Urządzenia wykorzystywane w procesach usuwania zabrudzeń powinny być możliwie bezawaryjne, a w przypadku wystąpienia usterki – należy je

naprawiać, zamiast wymieniać na nowe. Duże znaczenie w tym kontekście ma dostępność części zamiennych oraz usług serwisowych po stronie dostawcy technologii.

6. **RECYCLE, czyli odzyskuj.** W najprostszej interpretacji zasada ta oznacza ponowne wykorzystanie materiałów, z których zbudowane są urządzenia, które nie nadają się do dalszego wykorzystania i których nie można naprawić. Zasadę tę można jednak rozszerzyć również na media myjące – niektóre innowacyjne technologie umożliwiają przetworzenie zabrudzonej kąpeli myjącej w taki sposób, aby nadawała się do ponownego użycia. Wykorzystuje się w tym celu procesy takie jak filtracja, separacja, czy bioremediacja zanieczyszczeń.

Tradycyjne metody czyszczenia a koncepcja 6R

W wielu zakładach przemysłowych w procesach czyszczenia używa się systemów, w którym medium myjące oparte jest na rozpuszczalnikach. Rozwiązania takie tylko pozornie odpowiadają idei GOZ. To fakt, że płyn myjący pracuje przeważnie w obiegu zamkniętym. Istotne jest jednak to, przez jak długi okres może on być wykorzystywany. Płyny myjące bazujące na rozpuszczalnikach szybko nasycają się zabrudzeniami, takimi jak smary,



oleje, tłuszcze, ale też na przykład farby czy lakiery. W zależności od rodzaju i ilości wprowadzanych zabrudzeń, kąpiel myjąca wymaga całkowitej wymiany średnio co 3 do 8 tygodni, to jest 7 do 17 razy w roku. Zużycie płynu myjącego jest więc tak wysokie, że chociaż pracuje on w obiegu zamkniętym, nie można tak naprawdę odwoływać się do zasady RE-USE, a o REDUCE w ogóle nie ma mowy.

Niektóre zakłady, zwłaszcza te, w których kąpiel myjąca nasycana jest farbami czy lakierami, oczyszczają medium myjące oparte na rozpuszczalniku w drodze destylacji. Trzeba jednak pamiętać, że jest to wyjątkowo energochłonny proces, który – choć oczyszcza płyn – jednocześnie generuje bardzo wysoki ślad węglowy. Co więcej, oczyszczona kąpiel myjąca przeważnie nie jest już tak skuteczna jak początkowo, dlatego destylacja tylko nieznacznie ogranicza zużycie płynu.

Warto wspomnieć o dodatkowych kosztach środowiskowych i społecznych, będących następstwem stosowania tradycyjnych metod czyszczenia. Media myjące zawierające 90-100% lotnych związków organicznych stanowią poważne ryzyko dla zdrowia użytkowników. Są również skrajnie łatwopalne, czego konsekwencją jest ryzyko wybuchu pożaru. Ich zastosowanie pociąga też za sobą konieczność stosowania energochłonnych odciągów oparów oraz licznych środków ochrony osobistej.

Metody czyszczenia oparte na idei GOZ

Jak wyjaśniono powyżej, tradycyjne rozwiązania w dziedzinie czystości technicznej, których producenci powołują się na ideę GOZ, w rzeczywistości są od niej dalekie. Nie oznacza to jednak, że procesy czyszczenia nie mogą być prowadzone w modelu cyrkularnym.

Niektóre nowoczesne technologie czyszczenia części, narzędzi oraz detali, już w fazie projektowej zostały opracowane na bazie koncepcji GOZ, w myśl zasady RETHINK. Opierają się one również na obiegu zamkniętym, jednak w wielu aspektach istotnie różnią się od tradycyjnych systemów myjących. Po pierwsze, stosowane w zrównoważonych urządzeniach preparaty nadają się do użytku przez

okres od 6 do 12 miesięcy. Oznacza to 4- do 10-krotną redukcję (REDUCE) ilości zużywanych środków czyszczących w stosunku do płynów bazujących na rozpuszczalnikach. Tym samym, wielokrotnie ogranicza się również ilość odpadów generowanych w procesach czyszczenia.

Powyższe możliwe jest dzięki właściwościom nowoczesnych, opartych na wodzie środków czyszczących oraz specjalnie zaprojektowanej konstrukcji dedykowanych urządzeń. Mamy tu do czynienia z technologiami, w których kąpiel myjąca podlega ciągłemu samooczyszczaniu (RECYCLE), wydłużając jej żywotność i umożliwiając ciągłe użytkowanie (RE-USE) nawet do roku. W zależności od technologii, może to następować w procesie bioremediacji, czyli rozkładu frakcji olejowych przez naturalne mikroorganizmy, w procesie mechanicznej separacji tłuszczu w podłączonych do myjek płytowych separatorach, a w przypadku zanieczyszczenia kąpeli farbami i lakierami – poprzez oddzielanie i osadzanie zabrudzeń w systemie zbiorników. Wszystkie wspomniane procesy zapewniają wysoką efektywność płynu myjącego przez wiele miesięcy.

Kolejna istotna różnica odnosi się do śladu węglowego płynów myjących. Warto mieć świadomość, że płyn oparty na rozpuszczalniku generuje 5-krotnie wyższy ślad węglowy niż taka sama ilość środka czyszczącego opartego na wodzie. Jeśli wartość tę pomnożymy przez zmniejszone zużycie, okazuje się, że zastąpienie tradycyjnego urządzenia myjącego nowoczesną technologią przynosi 20- do 50-krotne obniżenie śladu węglowego generowanego przez płyn myjący. Dla przykładu, oparty na rozpuszczalniku płyn myjący użytkowany w urządzeniu o pojemności 120 l, generuje rocznie ślad węglowy na poziomie 2.100-3.900 kg CO₂e (kalkulacja zakłada wymianę płynu co 4-8 tygodni). Tymczasem stosując oparty na wodzie płyn myjący BIO-CIRCLE L Evo w urządzeniu [BIO-CIRCLE GT](#) (również o pojemności 120 l), wygenerujemy rocznie zaledwie 90 kg CO₂e.

To doskonale obrazuje skalę zmiany jakościowej, jaką jest wdrożenie tego typu technologii.

Na koniec warto wspomnieć o kwestii bezpieczeństwa. Wciąż często słyszy się, że tylko „ciężka chemia” może naprawdę skutecznie usuwać uporczywe zabrudzenia, z jakimi borykają się użytkownicy w branży przemysłowej. Nic bardziej mylnego. W większości przypadków tę samą – a bywa że wyższą – skuteczność można osiągnąć przy użyciu środków bezpiecznych, niepalnych, pozbawionych lotnych związków organicznych i bez piktogramów informujących o zagrożeniach. Dzięki ich wdrożeniu, zapewniamy ochronę zdrowia użytkowników, eliminujemy ryzyko pożaru, a dodatkowo ułatwiamy organizację procesu czyszczenia. Można bowiem zrezygnować (REFUSE) z zastosowania energochłonnych odciągów oparów oraz znacznie ograniczyć (REDUCE) stosowane środki ochrony osobistej.

Wdrożenie cyrkularnych procesów czyszczenia

Jak zaadaptować procesy czyszczenia, by odpowiadały koncepcji gospodarki o obiegu zamkniętym? Warto rozpocząć od szczegółowej analizy obecnych procesów, uwzględniając wymogi techniczne, specyficzne potrzeby branży oraz indywidualne oczekiwania użytkowników. W oparciu o taką analizę, dobiera się nowoczesne technologie, które z powodzeniem zastępują te tradycyjne, przynosząc szereg korzyści w dziedzinie nie tylko ochrony środowiska naturalnego i bezpieczeństwa pracy, ale również efektywności ekonomicznej.

Eksperti [Bio-Circle Polska](#) od niemal 30 lat dokonują takiej diagnozy procesów czyszczenia, a następnie towarzyszą partnerom w branży przemysłowej w testowaniu i wdrażaniu innowacyjnych, cyrkularnych technologii czyszczenia. [Dział serwisowy](#) zapewnia profesjonalną obsługę urządzeń pracujących w całej Polsce, zapewniając ich optymalne działanie przez wiele lat, a następnie przedłużając ich żywotność w myśl zasady REPAIR – tym samym zamykając cykl 6 zasad GOZ.



Małgorzata Tomczyk
Prezes Zarządu,
Bio-Circle Surface Technology Sp. z o.o.

MOBILNE CENTRUM DEMONSTRACYJNE - NOWOCZESNE MOBILNE MIEJSCE PROMOCJI, PREZENTACJI, EDUKACJI BIZNESOWEJ I SZKOLEŃ.



Mobilne Centrum Demonstracyjne (MCD) to innowacyjna przestrzeń, która łączy funkcje demonstracyjne, warsztatowe i konferencyjne. Zaprojektowane z myślą o promocji zrównoważonego rozwoju, transformacji cyfrowej i zielonej transformacji, MCD stanowi mobilne rozwiązanie dla firm, organizacji i instytucji zainteresowanych prezentacją nowoczesnych technologii oraz usług.

Czym jest MCD?

Mobilne Centrum Demonstracyjne to specjalnie wyposażona przestrzeń o powierzchni 50 m²,

która dzięki swojej konstrukcji i wszechstronnemu wyposażeniu może funkcjonować w dowolnym miejscu – na targach, konferencjach, misjach biznesowych, a także podczas wydarzeń branżowych.



W skład MCD wchodzi:

- **System konferencyjny audio-wideo** umożliwiający prezentacje na jednym lub kilku monitorach, co pozwala na dynamiczne prowadzenie szkoleń i demonstracji.
- **Sześć niezależnych stanowisk demonstracyjnych**, w tym duży ekran prezentacyjny o wymiarach 172 x 102 cm, idealny do przedstawiania szczegółowych informacji czy wizualizacji.
- **12 miejsc siedzących oraz dodatkowe miejsca stojące**, co pozwala na organizację kameralnych wydarzeń dla uczestników lub większej ilości uczestników z miejscami siedzącymi.
- **Wydzielona przestrzeń do indywidualnych spotkań B2B**, umożliwiająca prowadzenie poufnych rozmów biznesowych.
- **Windę dla osób z niepełnosprawnościami**, zapewniającą pełną dostępność.
- **Niezależne źródła zasilania** (sieciowe lub agregat), a także klimatyzację i ogrzewanie, co gwarantuje komfort użytkowania w każdych warunkach pogodowych.

Wszechstronność zastosowania MCD

Mobilne Centrum Demonstracyjne zostało stworzone z myślą o dynamicznie zmieniających się potrzebach biznesu. Jego główne zastosowania to:

- **Promowanie oferty** w obszarze zrównoważonego rozwoju, transformacji cyfrowej oraz zielonej transformacji podczas targów, wydarzeń branżowych i konferencji. MCD pozwala firmom i instytucjom na efektywne dotarcie do szerokiego grona odbiorców, prezentując w praktyce zaawansowane rozwiązania technologiczne.
- **Organizowanie szkoleń, warsztatów i spotkań B2B**, które są dedykowane nowym technologiom, rozwiązaniom produkcyjnym i usługom technicznym. Dzięki nowoczesnemu wyposażeniu, MCD jest idealnym miejscem do prowadzenia interaktywnych warsztatów czy pokazów.

Demonstrowanie innowacyjnych rozwiązań w praktyce, co pomaga w budowaniu świadomości oraz zaufania do oferowanych technologii i usług.

Idealne narzędzie promocji w czasach transformacji

W dobie dynamicznych zmian w obszarze transformacji cyfrowej i zielonej, MCD jest idealnym narzędziem do prezentowania, edukowania i angażowania firm, instytucji, uczelni, fundacji do prezentowania rozwiązań, propozycji związanych z profilem działalności. Dzięki mobilności oraz nowoczesnemu wyposażeniu umożliwia przeprowadzenie kompleksowych wydarzeń w dowolnym miejscu – na otwartej przestrzeni, w centrum miasta czy w siedzibie klienta.

MCD to nie tylko przestrzeń demonstracyjna, ale przede wszystkim miejsce, które pozwala na realne zbliżenie biznesu do odbiorcy. Jej funkcjonalność oraz możliwość dostosowania do indywidualnych potrzeb sprawiają, że jest wyjątkowym narzędziem wspierającym rozwój współczesnego biznesu.

Mobilne Centrum Demonstracyjne to przyszłość prezentacji, edukacji, edukacji biznesowej – MCD to mobilne, innowacyjne i dopasowane do potrzeb zmieniającego się świata narzędzie.

Zapoznaj się z naszą ofertą

<https://www.silesia-automotive.pl/mobilne-centrum-demonstracyjne-4472>

Potrzebujesz więcej informacji?

Zapraszam do kontaktu:

+48 506 121 421

mcd@ksse.com.pl



Grzegorz Kurnik
Koordynator

Mobilnego Centrum Demonstracyjnego

Mobilne Centrum Demonstracyjnej Klastra SA&AM



QUO VADIS ZDIGITALIZOWANY ŚWIECIE HR?



Świat cyfrowy dużymi krokami wkracza do firm i działów HR. Wprowadzenie nowoczesnych technologii zmienia na stałe sposób zarządzania ludźmi, co jest coraz bardziej widoczne w najbardziej popularnych procesach personalnych, m.in. rekrutacji, szkoleniach, ocenie wyników pracy, zarządzaniu talentami czy komunikacji z pracownikami.

Rynek technologii HR rozwija się bardzo dynamicznie, oczekuje się, że jego wartość do roku 2026 ma osiągnąć prawie 92 miliarda dolarów (dane peopleforce.io).

W pełni zdigitalizowany dział HR to przyszłość. Nowoczesne aplikacje oparte na sztucznej inteligencji coraz odważniej wkraczają do naszych firm. Wśród nich systemy analityczne do wybierania i porównywania kandydatów do pracy, chatboty do prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych bez ingerencji człowieka,

zaawansowane programy do sortowania danych i analizy kandydatów czy oceny pracowników.

Wybór odpowiedniego systemu zarządzania kapitałem ludzkim to ogromne przedsięwzięcie dla firmy, które wiąże się z informatyczną implementacją systemu, przygotowaniem organizacyjnym oraz akceptacją zmiany ze strony pracowników.

Wiele firm decyduje się na szersze i bardziej zaawansowane rozwiązania, takie jak *Human Resource Information System* i *Human Resource Management System*.

HRIS i *HRMS* to dwa pojęcia, które na dobre zagościły się już w języku HR-owców, odnoszą się do systemów informatycznych wspierających zarządzanie ludźmi, ale różnią się zakresem funkcjonalności. *HRIS* to bardziej podstawowy system zarządzania danymi, podczas gdy *HRMS* oferuje pełniejszy wachlarz funkcji, wspierający całościowe zarządzanie ludźmi w organizacji. To rozwiązania, które odmieniają na stałe życie firmowe i niosą za sobą wiele możliwości zarówno dla działów HR, jak i pracowników czy

liderów zarządzających zespołami.

Automatyzacja procesów HR to z pewnością wiele korzyści dla firm, wpływ na pozytywne doświadczenia pracownicze, satysfakcję z pracy i markę pracodawcy. Optymalizacja powtarzalnych zadań działu HR powoduje mniejsze ryzyko błędów, niższe koszty realizacji zadań. Wyzwaniem staje się wybór takiego systemu, który będzie dopasowany do organizacji, a poniesione koszty, nakład pracy i czas przeznaczony na wdrożenie systemu przełoży się w przyszłości na większą efektywność pracy przy realizacji zadań.

Istnieje jednak ciemna strona mocy, czyli zagrożenia związane z rozwojem sztucznej inteligencji. Niewłaściwy wybór systemu HR poza wydaniem ogromnych pieniędzy, może prowadzić do niedostosowania do kultury organizacyjnej, jak również problemów natury etycznej.

Wielkim wyzwaniem staje się zapewnienie bezpieczeństwa i prywatności danych.

Zarządzanie ogromnymi ilościami danych o pracownikach może przynieść ogromne korzyści, jak również zagrożenia w postaci problemów z zapewnieniem bezpieczeństwa danych oraz zgodności z przepisami o ochronie danych osobowych (np. RODO). Chodzi o dopilnowanie, by dane przechowywane były w sposób bezpieczny, a dostęp do nich miały tylko upoważnione osoby. W przypadku nieodpowiedniego zabezpieczenia tych danych, istnieje zagrożenie atakami hakerskimi, wyciekami danych czy niewłaściwym wykorzystaniu.

Choć technologia może przyspieszyć rozwój firmy, istnieje ryzyko, że procesy HR staną się zdehumanizowane, a wprowadzenie nowych technologii, może skutkować zmniejszeniem bezpośredniego kontaktu między ludźmi.

Dużym wyzwaniem jest również zagrożenie wynikające z pogłębiania uprzedzeń i dyskryminacji, szczególnie w sytuacji, gdy wprowadzane dane początkowe do systemu zawierały treści uprzedzające, np. preferujące kandydatów z określonymi cechami

demograficznymi, jak i płeć, wiek czy pochodzenie. Zjawisko to może skutkować w przyszłości nieuczciwymi praktykami rekrutacyjnymi.

Kolejny problem jaki generuje technologia, to zwiększenie wykluczenia cyfrowego wśród osób starszych lub o niższych kompetencjach cyfrowych, które mogą mieć trudności z korzystaniem z nowych narzędzi.

Problem największy, którego już dziś boją się pracownicy, zwłaszcza o niskich kompetencjach, to utrata miejsc pracy w związku z automatyzacją firm. Najbardziej zagrożone są zawody z powtarzalnymi i rutynowymi zadaniami. Można zatem przypuszczać, że w administracji danych HR, rekrutacji czy szkoleniach robot także z sukcesem w przyszłości zastąpi człowieka.

W czasach, kiedy technologia zmienia oblicze biznesu, HR musi zwiększać swoją efektywność organizacyjną i wpływać na wartość swojej pracy, również poprzez wykorzystanie nowoczesnych technologii.

Digitalizacja procesów jest z pewnością wielką szansą dla branży HR, która w końcu będzie mogła skoncentrować się na ważniejszych zadaniach związanych ze strategicznym podejściem. Ważne jednak, by pamiętać o zagrożeniach związanych z ochroną danych osobowych i bezpieczeństwem informacji, a w tym wszystkim nie zgubić człowieka, który zawsze powinien pozostać najważniejszy.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

ZASTOSOWANIE KOMPETENCJI W PROCESACH PERSONALNYCH



Kompetencje stanowią fundament nowoczesnego zarządzania kapitałem ludzkimi, będąc kluczowym narzędziem strategicznym w obszarze procesów personalnych. Ich kompleksowe wykorzystanie pozwala organizacjom na efektywne planowanie, rozwój i optymalizację potencjału pracowniczego.

W dynamicznym środowisku kompetencje stają się kluczowym językiem komunikacji między pracownikiem a pracodawcą, tworząc most między indywidualnym potencjałem a strategicznymi celami firmy.

Kompetencje to zbiór wiedzy, umiejętności, postaw i zachowań, które pozwalają pracownikowi skutecznie realizować powierzone zadania. W kontekście procesów HR obejmują one zarówno kompetencje techniczne, jak umiejętności interpersonalne. Nowoczesne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim ewoluowało wraz ze zmieniającym się rynkiem pracy. Tradycyjne modele oparte wyłącznie na formalnym wykształceniu i stażu pracy ustąpiły miejsca bardziej złożonym systemom oceny. Kompetencje stały się soczewką, przez którą organizacje patrzą na potencjał pracowników - nie tylko to, co już potrafią, ale przede wszystkim to, co mogą osiągnąć.

Kluczowe obszary zastosowania kompetencji

Procesy rekrutacyjne oparte na kompetencjach znacząco zwiększają skuteczność zatrudnienia właściwych osób na odpowiednie stanowiska. Zamiast skupiać się wyłącznie na kwalifikacjach formalnych, organizacje kładą nacisk na konkretne kompetencje niezbędne do wykonywania pracy. W trakcie rozmów kwalifikacyjnych i zadań rekrutacyjnych kandydaci są oceniani pod kątem umiejętności analitycznych, komunikacyjnych czy zdolności pracy zespołowej. Popularne stały się także wywiady behawioralne, które opierają się na analizie wcześniejszych doświadczeń zawodowych kandydata i sprawdzeniu, w jaki sposób jego kompetencje przełożyły się na konkretne rezultaty. Dzięki temu pracodawcy nie tylko minimalizują ryzyko błędnych decyzji rekrutacyjnych, ale również tworzą bardziej zrównoważone i efektywne zespoły. Zastosowanie kompetencji nie kończy się na etapie rekrutacji. Stanowią one również podstawę do oceny pracowników oraz planowania ich dalszego rozwoju.

W ramach regularnych ocen okresowych pracodawcy mogą analizować poziom kompetencji u swoich pracowników i identyfikować ewentualne luki kompetencyjne. Jest to punkt wyjścia do stworzenia spersonalizowanych planów rozwoju, które odpowiadają zarówno potrzebom pracownika, jak i strategicznym celom organizacji.

Jednym z narzędzi stosowanych w procesie oceny kompetencji jest matryca kompetencji, która pozwala w sposób usystematyzowany zobrazować poziom umiejętności pracowników w odniesieniu do wymagań stanowiska. W przypadku identyfikacji deficytów organizacje wdrażają różnorodne działania rozwojowe, takie jak szkolenia, programy mentoringowe, coaching czy warsztaty. Istotnym elementem rozwoju kompetencji jest także umożliwienie pracownikom zdobywania doświadczenia poprzez realizację nowych, ambitnych projektów, które pozwalają im rozwijać swoje umiejętności praktyczne.

Kompetencje odgrywają również znaczącą rolę w zarządzaniu efektywnością pracowników. Organizacje coraz częściej łączą wyniki osiągnięte przez pracowników z poziomem prezentowanych przez nich kompetencji. Dzięki temu menedżerowie mogą nie tylko ocenić rezultaty pracy, ale również zrozumieć, jakie zachowania i umiejętności doprowadziły do osiągnięcia sukcesu lub jakie obszary wymagają poprawy. Na tej podstawie organizacje formułują oczekiwania wobec pracowników i wspierają ich w budowaniu odpowiedzialności za własny rozwój oraz wyniki pracy.

Budowanie strategii kompetencyjnej to nie tylko technologia i procedury. To przede wszystkim zrozumienie ludzkiej natury. Każdy pracownik to inna historia, inne marzenia i oczekiwania. Prawdziwym wyzwaniem jest stworzenie ekosystemu, który będzie wspierał indywidualny potencjał, jednocześnie dbając o cele organizacji.

Warto również podkreślić, że kompetencje nie dotyczą wyłącznie jednostek – są kluczowym elementem budowania kultury organizacyjnej opartej na wartościach i celach firmy. Organizacje, które promują określone kompetencje, takie jak proaktywność, innowacyjność czy współpracę, przyczyniają się do kreowania środowiska pracy, które sprzyja zaangażowaniu i odpowiedzialności pracowników.

Poprzez jasno określone modele kompetencji, organizacje mogą również tworzyć spójne standardy zachowań i oczekiwań na każdym poziomie organizacyjnym. Pracownicy wiedzą, jakie kompetencje są najbardziej cenione i jak mogą rozwijać swoje umiejętności, aby przyczynić się do sukcesu organizacji. W ten sposób kompetencje stają się narzędziem integrującym ludzi wokół wspólnych celów i wartości.

Zastosowanie kompetencji w procesach personalnych daje organizacjom solidne fundamenty do zarządzania kapitałem ludzkim w sposób świadomy i efektywny. Od rekrutacji, poprzez ocenę i rozwój, aż po zarządzanie efektywnością – kompetencje pozwalają lepiej dopasować działania HR do potrzeb organizacji i oczekiwań pracowników. Dzięki temu organizacje mogą budować zespoły o wysokim poziomie zaangażowania, produktywności i elastyczności, co stanowi klucz do osiągnięcia długoterminowego sukcesu w dzisiejszym, dynamicznym świecie biznesu.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

PILOTAŻOWE KURSY W EMT-SYSTEMS – KOMPETENCJE, KTÓRE ZWIĘKSZAJĄ EFEKTYWNOŚĆ MASZYN

EMT-Systems to kompleksowe centrum szkoleń technicznych, ukierunkowane na główne sektory przemysłu. Firma posiada w ofercie ponad 260 szkoleń stworzonych na podstawie analizy potrzeb m.in. branży automotive.

W ostatnim czasie EMT-Systems powołało kilkanaście nowych kursów, m.in. z zakresu IT dla przemysłu, automatyki procesowej, integracji robotów ABB ze sterownikiem PLC Siemens SIMATIC czy materiałoznawstwa.

Przeprowadzono również dwa pilotażowe kursy – z zakresu techniki liniowej oraz programowania robotów Yaskawa dla procesów spawalniczych.

Kurs z techniki liniowej zrealizowano dla jednego z wiodących producentów silników samochodowych. Szkolenie przygotowało zespół inżynierów i techników do samodzielnej obsługi, konserwacji i doboru komponentów liniowych do konkretnych zastosowań.

Prowadnice liniowe oraz śruby kulowe są jednymi z elementów odgrywających kluczową rolę w zwiększaniu dokładności, trwałości oraz niezawodności systemów mechanicznych w szerokim zakresie aplikacji przemysłowych. Odpowiednia wiedza na ich temat pozwala zwiększyć wydajność, obniżyć koszty serwisu i wydłużyć żywotność maszyn.

Dzięki współpracy z doświadczonymi inżynierami, projektantami i dostawcą technologii THK oraz profesjonalnemu laboratorium eksploatacji łożysk



tocznych, przygotowano kurs obejmujący poniższe zagadnienia:

- Prowadnice Liniowe – konstrukcja, podstawowe parametry
- Uszczelnienia, nomenklatura, typoszeregi
- Prowadnice łączone, łukowe, powlekane, nierdzewne, wysokotemperaturowe, ceramiczne
- Projektowanie, zasady doboru
- Montaż, konserwacja, integracja
- Śruby kulowe – konstrukcja
- Śruby powlekane, śruby specjalne
- Montaż, konserwacja, integracja

Lepsze zrozumienie technik liniowych pozwala na trafniejsze diagnozowanie problemów i ich szybsze usuwanie, co z kolei przekłada się na wzrost efektywności pracy i sprzętu.

Drugi pilotażowy kurs obejmował programowanie robotów Yaskawa dla procesów spawalniczych i został zrealizowany dla dużego producenta amortyzatorów samochodowych.

Uczestnicy - inżynierowie i operatorzy pracujący przy procesie spawalnictwa zrobotyzowanego – otrzymali sporą dawkę wiedzy i nowych umiejętności wyćwiczonych w laboratorium robotów Yaskawa EMT-Systems.

Główne zagadnienia poruszane podczas szkolenia to:

- spawanie metodą MAG, bezpieczeństwo, zrobotyzowane spawanie TIG, MAG, laserowe, plazmowe, typy spoin, rodzaje złączy spawanych, wymiarowanie, niezgodności spawalnicze, pęknięcia, nadlewy, wycieki, badania spoin,
- sterowanie robotem w trybie manualnym, programowanie on-line dla procesu spawalniczego, uruchomienie programu w trybie automatycznym, funkcje wykrywania kolizji.

Jeśli poszukują Państwo szkolenia idealnie dopasowanego do specyficznych wymagań danego stanowiska, zespół EMT-Systems odpowie na Państwa oczekiwania w zakresie rozwoju w branży przemysłowej. Zapraszamy do kontaktu.

32 4111 000

info@emt-systems.pl



EMT 
SYSTEMS

CENTRUM SZKOLEŃ INŻYNIERSKICH

Zespół EMT Systems

RAZEM W DRODZE - WYWIAD: AC SERBIA I SA&AM

Jak Serbski Klaster Motoryzacyjny i Mobilności oraz jego polski partner – Silesia Automotive & Advanced Manufacturing rozwinęli się od czasu pierwszego spotkania Zapraszamy do zapoznania z polskim tłumaczeniem wywiadu, który opublikował w listopadzie nasz zaprzyjaźniony Klaster motoryzacyjny z Serbii – Serbian Automotive and Mobility Cluster. Oryginał w języku angielskim dostępny pod [linkiem](#).

Postuchajmy, co mają do powiedzenia liderzy obu klastrów, którzy dzielą się swoimi przemyśleniami na temat przyszłości i wspominając wspólną współpracę.

Transkrypcja wymiany zdań online między Igozem Vijatovem, AC SERBIA Cluster Manager, a Łukaszem Góreckim, SA&AM Cluster Director. W tej rozmowie Łukasz i Igor zagłębili się w to, jak rozwijały się zarządzane przez nich ich klastry w ciągu ostatnich kilku lat, jakie możliwości rozwoju są przed nimi i jak tworzą regionalne ekosystemy biznesowe.



Automobilski Klaster Srbije

Početna strana

O nama

Pravci delovanja

Članice

Aktuelnosti

Najave

Časopis

Korisni linkovi

Kontakt

AKTUELNOSTI

POČETNA STRANA / AKTUELNOSTI



Driving Together: A look at AC Serbia and SA&AM pathways

05-11-2024

How Serbian Automotive and Mobility Cluster and its partner from Poland - Silesia Automotive & Advanced Manufacturing have developed since their first encounter. Transcript of the online exchange between Igor Vijatov, AC SERBIA Cluster Manager and Łukasz Górecki, SA&AM Cluster Director. In this conversation Łukasz and Igor dived into how their clusters have developed over the last few years, what opportunities lie ahead when it comes to development and how they create...

[OPŠIRNIJE >](#)

Igor Vijatov, AC Serbia Cluster Manager : Zdravo Łukasz! Czy możesz sobie wyobrazić, że minęło prawie osiem lat odkąd spotkaliśmy się w ramach projektu COSME - European Automotive Cluster Network for Joint Industrial Modernization. W tym czasie, w 2017 roku, Partnerstwo EACN dostrzegło możliwości w międzyregionalnej naucei współpracy jako wsparciu procesów zmian związanych z modernizacją przemysłu. Tak samo jak my w AC SERBIA (w tamtym czasie: Serbian Automotive Cluster), ponieważ staraliśmy się określić zapotrzebowanie firm motoryzacyjnych i połączyć je z dostawcami rozwiązań ICT, tworząc w ten sposób synergii między sektorami. Udział w programach wsparcia UE, takich jak projekt COSME EACN, był znaczącym krokiem w kierunku dalszego rozwoju naszych firm członkowskich w kierunku Przemysłu 4.0, ponieważ Serbia w tamtym czasie nadal poruszała się oddzielnymi torami: szybko rozwijającym się sektorem ICT oraz wolniejszymi sektorami motoryzacyjnym i ogólnym przemysłem. Łukaszu, jak to byłow przypadku zarządzanego przez Ciebie klastra?

Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM: Dziękuję za zaproszenie, Igorze. To prawda – czas leci, mamy już 2024 rok! Wyzwanie projektu EACN, jakim była potrzeba wsparcia integracji technologii cyfrowych w celu wspierania procesów produkcyjnych, nadal wydaje się nam aktualne. Jako koordynator klastra SA&AM przeszliśmy długą drogę w kierunku rozwoju filaru „zaawansowanej produkcji”. Zaczęło się w 2016 roku, kiedy koordynator klastra rozszerzył swoją działalność o firmy zajmujące się zaawansowaną produkcją. Następnie, kiedy koordynator klastra ściśle współpracował z Politechniką Śląską przy tworzeniu Śląskiego Centrum Kompetencji Przemysłu 4.0, a później Hub’a Innowacji Cyfrowej (Digital Innovation Hub) we współpracy z dostawcami technologii (ICT, robotyka, systemy automatyki i wirtualizacja). Obecnie szcycimy się blisko 70 członkami SA&AM reprezentującymi filar zaawansowanej produkcji i posiadającymi nie tylko wiedzę specjalistyczną w zakresie nowych

technologii, ale także wspierającymi zrównoważoną i zieloną transformację, taką jak obliczanie śladu węglowego, raportowanie ESG itp. Cieszę się, że wysiłek, który podjęliśmy, okazał się opłacalny.

IV: Zastanawiam się, w jaki sposób ścieżki rozwoju, którymi podążali nasi koordynatorzy klastrów, zostały określone przez wyzwania, z którymi mierzył się ekosystem biznesowy. Ponieważ zauważyliśmy, że nasi członkowie mają trudności z dostosowaniem swoich codziennych działań do presji transformacji cyfrowej i zielonej, a także trendów elektryfikacji i autonomicznej jazdy, zdecydowaliśmy się na partnerstwo w projekcie EVOLUTE, co oznacza „wE strIVe fOr cLUStEr Excellence in the Automotive and Land Machine Industry”. Dzięki EVOLUTE, członkowie klastra AC Serbia o statusie MŚP, mogli skorzystać z usług build-to-fit, wspierających transformację przemysłu motoryzacyjnego; efektywnego podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania siły roboczej, a także matchmakingu członków klastra, również poprzez program ClusterXChange. Takie inicjatywy jak projekt EVOLUTE nie tylko oferują nowe możliwości rozwoju dla członków klastra, ale także dodatkowo profesjonalizują zarządzanie klastrem, pozwalając nam, koordynatorowi klastra, lepiej nim zarządzać. Jako koordynator klastra zdajemy sobie sprawę, że szybko zmieniające się preferencje konsumentów, niepokoje geopolityczne, zakłócenia w łańcuchu dostaw i wyzwania środowiskowe napędzają ewoluujący ekosystem mobilności. Dlatego ponad rok temu zmieniliśmy nazwę klastra na Serbian Automotive and Mobility Cluster, kierując się ideą, że przyszłość będzie zorientowana nie tylko na motoryzację, ale na cały sektor mobilności, ponieważ zmiana ze sprzedaży jednorazowego produktu na oferowanie ciągłej usługi o wartości dodanej wydaje się nieunikniona również dla motoryzacji.

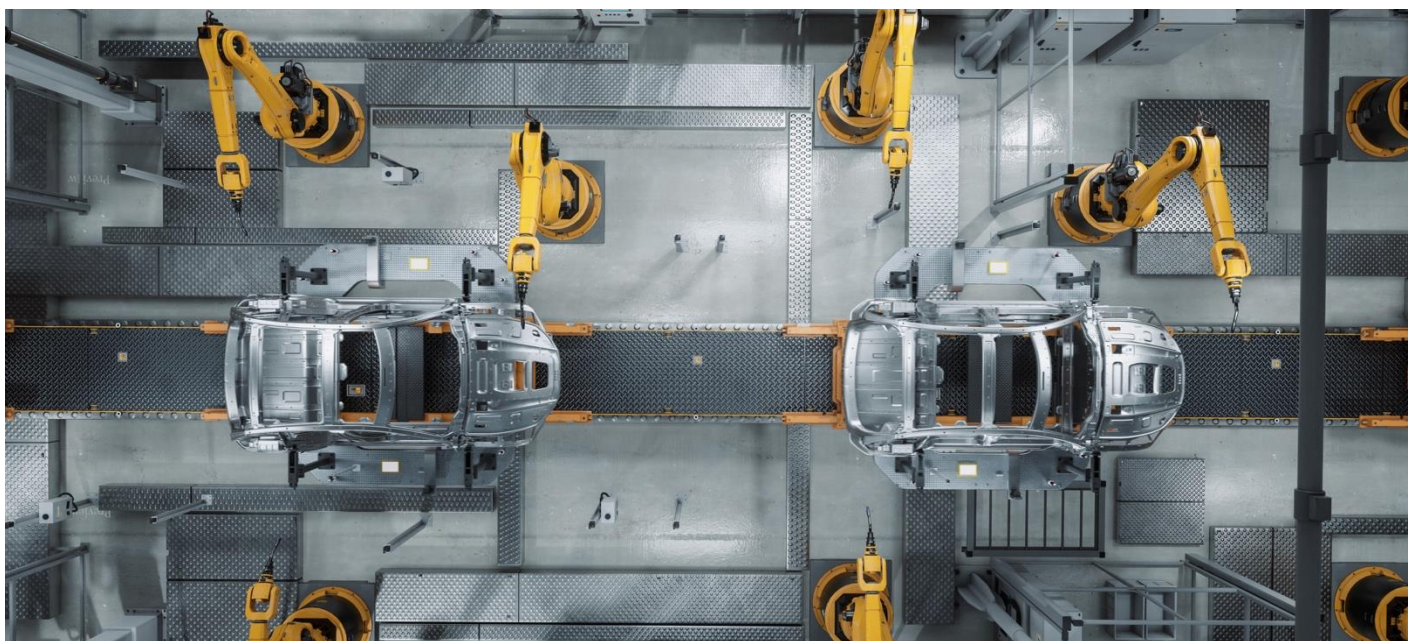
LG: W SA&AM staramy się również dostosować naszą ofertę do potrzeb branży. Regularnie aktualizując Strategię i Plan Realizacji Działań Klastra, koordynator SA&AM dba o to, aby jego oferta była dostosowana do wymagań i wyzwań branży. Współpraca między członkami Klastra SA&AM odbywa się w ramach pracy warsztatowej

w grupach tematycznych oraz podczas spotkań bilateralnych i wydarzeń networkingowych, na podstawie kierunków zawartych w planie działania. Ponadto analizy benchmarkingowe, raporty tematyczne i przykłady podnoszone podczas spotkań wymiany dobrych praktyk zachęcają do refleksji i dostarczają cennego materiału do dyskusji na temat wdrażania nowych projektów. Mając to na uwadze, koordynator Klastra do tej pory zaangażował się w cztery projekty międzynarodowe (EACN, Boost4BSO, greenSME

i Drive2Transform); dwa projekty krajowe mające na celu rozwój nowych innowacyjnych usług i podtrzymuje swoją codzienną działalność w formie warsztatów, szkoleń, publikacji magazynu klastra, wydarzeń networkingowych i wspólnych wizyt targowych.

IV: Cytując opis branży motoryzacyjnej w Raporcie Draghiego z 2024 r., „pozycja UE w tym sektorze już teraz wykazuje oznaki erozji konkurencyjności”. Wśród wyzwań, które wymienił Draghi, jest przejście z pojazdów spalinowych na pojazdy elektryczne z perspektywy sieci dostawców części samochodowych. Uważam, że temat ten pozostaje wyzwaniem dla producentów części samochodowych

zarówno w Polsce, jak i w Serbii, ponieważ segment ten stanowi znaczną część przemysłu motoryzacyjnego w naszych krajach. Aby było jasne, w Serbii firmy dostarczające komponenty, które zajmują się elementami tłoczonymi, tłoczonymi, wtryskiwanymi, kutymi, odlewanymi, obrabianymi maszynowo, są w większości częścią sektora MŚP i jest wśród nich silna obecność lokalnych firm serbskich. Jako koordynator klastra AC Serbia zauważyliśmy, że gospodarka lotniczo-kosmiczna jest szansą dla MŚP z tradycyjnych segmentów przemysłu na wykorzystanie potencjału produkcyjnego zorientowanego na przyszłość. Dlatego jako partner projektu MAE (Moving toward AErospace) od 2023 r. przyczyniamy się do budowania i rozwoju lokalnych łańcuchów wartości w sektorze lotnictwa i kosmonautyki, w których MŚP mogą odegrać swoją rolę w rozwoju i tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy. Obecnie integrujemy instytucje publiczne w ramach Quadruple Helix lub odpowiedzialnej integracji, ponieważ przejście z tradycyjnego przemysłu do sektora lotniczego wymaga współpracy między podmiotami publicznymi i prywatnymi w celu sprostania krytycznym wyzwaniom.



Jakie kroki podejmuje koordynator SA&AM, aby wesprzeć swoje firmy w radzeniu sobie z dalekosiężnymi konsekwencjami tego trendu?

LG: Zabezpieczenie dominacji rynkowej Europy wymaga dobrego zrozumienia świata „jutrzejszej” motoryzacji i mobilności, ze szczególnym uwzględnieniem pojazdów elektrycznych, autonomicznych i połączonych. W ramach projektu Drive2Transform koordynator SA&AM wspiera firmy regionalne za pomocą konkretnych środków regionalnych i transnarodowych, w tym Transnational Automotive Open Transformation Platform, wraz z dodatkowymi kursami szkoleniowymi, skupiającymi się na działaniach i wymaganiach dotyczących umiejętności w branży motoryzacyjnej. Ponadto koordynator SA&AM wprowadził nową usługę o nazwie Resilience 2030. Resilience 2030 wspiera firmy produkcyjne w definiowaniu obszarów wymagających zmiany w celu zapewnienia zwiększonej odporności. Jest to usługa szkoleniowo-doradcza, składająca się ze szkoleń, warsztatów (konsultacje grupowe) i/lub modułów demonstracyjnych. Omawiane tematy obejmują: automatyzację i robotyzację w kontekście zrównoważonego rozwoju, digitalizację dla zrównoważonego rozwoju, efektywne zarządzanie surowcami i materiałami oraz gospodarką

odpadami, projektowanie produktów i procesów dla zrównoważonego rozwoju (ekoprojektowanie). Obecnie jesteśmy w trakcie opracowywania filmów mikroedukacyjnych, które zostaną wykorzystane do zaprezentowania przykładów.

IV: Jestem pod wrażeniem tego, czym się ze mną podzieliłeś i życzę powodzenia we wszystkich przedsięwzięciach klastra. Mam nadzieję, że wkrótce znów porozmawiamy i wymienimy się doświadczeniami klastra.

LG: Dziękuję również za tę możliwość i czekam na dalszą współpracę między naszymi klastrami. Ta współpraca, która została nawiązana w ramach projektu EACN i jest kontynuowana w ramach sieci EACN, pokazała, jak ważna jest współpraca między klastrami we wspieraniu firm w nowych wyzwaniach. Z mojego punktu widzenia ta współpraca między europejskimi klastrami jest ważna szczególnie dzisiaj, gdy europejski przemysł motoryzacyjny staje w obliczu nowych wyzwań i silnej konkurencji ze strony krajów azjatyckich. Życzę Państwu, Państwa firmom członkowskim AC Serbia i zespołowi koordynatorów klastrów wszystkiego najlepszego!



WYZWANIA TRANSFORMACJI CYFROWEJ: BIG DATA I ROBOTYZACJA

Transformacja cyfrowa, napędzana przez szybki rozwój technologii, takich jak **Big Data** i **robotyzacja**, staje się kluczowym czynnikiem zmieniającym zasady gry w wielu branżach. Firmy na całym świecie dostosowują się do nowych narzędzi cyfrowych, aby poprawić efektywność, zwiększyć zyski oraz lepiej obsługiwać klientów. Mimo to transformacja cyfrowa nie jest procesem prostym i niesie ze sobą wiele wyzwań. Poniżej omówione zostały główne problemy związane z cyfryzacją, analizą wielkich zbiorów danych (Big Data) oraz robotyzacją.

Zarządzanie danymi i Big Data

Jednym z fundamentów transformacji cyfrowej jest **Big Data**, czyli ogromne ilości danych generowanych w czasie rzeczywistym przez przedsiębiorstwa, konsumentów oraz urządzenia IoT (Internet of Things). Dane te stanowią potencjalne źródło wiedzy i korzyści, ale jednocześnie niosą ze sobą szereg wyzwań.

- **Gromadzenie i przechowywanie danych:** Firmy muszą radzić sobie z gwałtownym wzrostem ilości danych. Skuteczne zarządzanie danymi wymaga nowoczesnych infrastruktur informatycznych, które są w stanie zbierać, przechowywać i przetwarzać te dane w sposób szybki i efektywny. Często wiąże się to z koniecznością inwestycji w **chmurę obliczeniową**, specjalistyczne serwery oraz systemy analityczne, co może być kosztowne.
- **Analiza danych:** Duże zbiory danych stwarzają wyzwanie w kontekście ich analizy.

- Przetwarzanie informacji wymaga zaawansowanych narzędzi analitycznych, takich jak algorytmy uczenia maszynowego czy sztucznej inteligencji. Firmy muszą zatrudniać specjalistów, takich jak **data scientists**, co może być trudne z powodu ograniczonej dostępności takich talentów na rynku pracy.
- **Bezpieczeństwo danych:** Przy tak dużych ilościach danych, **cyberbezpieczeństwo** staje się jednym z najważniejszych wyzwań. Zwiększona ilość danych oznacza większe ryzyko ich wycieku lub nieautoryzowanego dostępu. Firmy muszą opracować odpowiednie strategie ochrony, takie jak szyfrowanie danych, kontrola dostępu oraz regularne audyty bezpieczeństwa.

Integracja nowych technologii i infrastruktury

Transformacja cyfrowa wymaga integracji nowych technologii z istniejącymi systemami, co często jest dużym wyzwaniem logistycznym i finansowym.

Modernizacja infrastruktury IT: Wiele firm opiera się na starszych systemach, które nie są kompatybilne z nowoczesnymi rozwiązaniami. Ich modernizacja lub wymiana na nowe, skalowalne platformy może być kosztowna, a proces wdrożenia czasochłonny. Przykładowo, integracja narzędzi takich jak **robotyka przemysłowa** wymaga modernizacji linii

produkcyjnych oraz nowych systemów zarządzania produkcją.

- **Zarządzanie zmianą:** Wprowadzenie nowych technologii często spotyka się z oporem pracowników, którzy nie zawsze są gotowi na zmiany. Wiele organizacji musi zmierzyć się z koniecznością wdrożenia programów szkoleniowych oraz zmian w kulturze organizacyjnej, aby umożliwić płynne przejście na nowe, bardziej cyfrowe sposoby pracy.

Robotyzacja procesów

Robotyzacja odgrywa kluczową rolę w transformacji cyfrowej, zwłaszcza w przemyśle produkcyjnym, logistyce oraz usługach. Automatyzacja procesów, od linii produkcyjnych po administrację, przynosi liczne korzyści, ale również stawia przed firmami nowe wyzwania.

- **Koszty wdrożenia robotyzacji:** Inwestycja w roboty przemysłowe, automatyczne systemy logistyczne oraz oprogramowanie do automatyzacji procesów biznesowych (RPA) jest znacząca.

- Firmy muszą odpowiednio planować budżet, aby móc wdrożyć te technologie i uzyskać z nich zwrot z inwestycji w dłuższej perspektywie.
- **Zastępowanie siły roboczej:** Robotyzacja budzi obawy o przyszłość miejsc pracy, zwłaszcza w branżach, gdzie praca fizyczna była dotąd podstawą funkcjonowania. Istnieje konieczność przekształcania ról pracowników, wprowadzenia programów reskillingu i upskillingu, aby dostosować ich umiejętności do wymagań cyfrowego świata.
- **Zarządzanie i optymalizacja zautomatyzowanych systemów:** Utrzymanie efektywności systemów robotycznych wymaga stałego monitorowania, konserwacji i optymalizacji. Oprogramowanie sterujące robotami oraz systemy produkcyjne muszą być regularnie aktualizowane, aby uniknąć awarii i zachować wydajność operacyjną.



Przemysł 4.0 i IoT

Przemysł 4.0, koncepcja, która łączy **Internet Rzeczy (IoT)**, **sztuczną inteligencję**, **Big Data** oraz **robotyzację**, stawia przed firmami nowe możliwości, ale także wyzwania związane z zarządzaniem złożonością technologii.

- **Komunikacja między maszynami:** Wprowadzenie urządzeń IoT wymaga zbudowania efektywnej sieci komunikacyjnej, w której maszyny będą mogły wymieniać dane w czasie rzeczywistym. Zarządzanie taką siecią wymaga wdrożenia nowoczesnych protokołów komunikacyjnych oraz zabezpieczeń, aby uniknąć ryzyka zakłóceń lub ataków cybernetycznych.
- **Złożoność i interoperacyjność systemów:** Połączenie różnych technologii, takich jak robotyka, IoT oraz zaawansowane algorytmy, wymaga interoperacyjności między systemami różnych dostawców. Firmy muszą znaleźć sposób na harmonizację tych technologii, aby uniknąć problemów z integracją i utrzymać spójność procesów.

Kultura organizacyjna i zmiany w zarządzaniu

Transformacja cyfrowa to nie tylko wprowadzenie nowych technologii, ale również zmiana sposobu zarządzania organizacją i jej kulturą.

- **Adaptacja do nowych sposobów pracy:** Cyfrowa transformacja wymaga nowych metod pracy, takich jak zdalna praca, elastyczne struktury organizacyjne czy stosowanie narzędzi do współpracy online. Firmy muszą zmieniać nie tylko technologie, ale także sposób, w jaki pracownicy komunikują się i współpracują.
- **Przywództwo w erze cyfrowej:** Liderzy organizacji muszą być gotowi na szybkie podejmowanie decyzji, elastyczne reagowanie na zmieniające się warunki rynkowe oraz efektywne zarządzanie zespołami rozproszonymi geograficznie. Przemiany cyfrowe wymagają od menedżerów nowych umiejętności i kompetencji.

Podsumowanie

Transformacja cyfrowa, wspierana przez Big Data i robotyzację, oferuje ogromne możliwości poprawy efektywności, innowacyjności i przewagi konkurencyjnej. Jednak wprowadzenie tych technologii niesie również liczne wyzwania, zarówno w obszarze technologicznym, jak i organizacyjnym. Firmy, które skutecznie zaadaptują się do nowej rzeczywistości cyfrowej, będą miały szansę nie tylko na rozwój, ale także na dominację w swoich branżach.



Łukasz Szatkowski

Trener / Konsultant / Auditor, SQD
Alliance

ŚWIĄTECZNY DUCH W KIRCHHOFF POLSKA: TRADYCJA I WSPÓLNOTA

Dobra atmosfera w pracy przynosi liczne korzyści - wspiera zaangażowanie, integrację pracowników i poczucie więzi z firmą. Badania przeprowadzone w 2021 roku przez *State of the Global Workplace* wskazują, że pracownicy, którzy są zaangażowani i zadowoleni z pracy, są niespełna 20% bardziej wydajni. Dbajmy zatem o pracowników w swoich organizacjach.

Dobrym okresem do budowania relacji i przyjaznej atmosfery jest okres świąteczny. W gliwickiej fabryce KIRCHHOFF Polska duch świąt przejawia się w licznych aktywnościach, które umacniają więzi między pracownikami i wnoszą pozytywne emocje do codziennej pracy.

Jednym z pierwszych wydarzeń jest coroczne spotkanie z Mikołajem, w którym udział biorą dzieci pracowników. Magiczny poranek przyciąga i staje się okazją do wspólnej zabawy podczas przedstawień

teatralnych, koncertów świątecznych, warsztatów i zabaw z animatorami. Każde ze spotkań kończy upominek od Mikołaja i wspólne zdjęcie.

Dzieci pracowników biorą także udział w konkursach, w których mogą wykazać się kreatywnością, zdolnościami manualnymi czy poetyckimi. Prace prezentowane są w siedzibie firmy, a rodzice z dumą oglądają dzieła swoich pociech. To wspaniała okazja, aby rodziny mogły zaangażować się w życie firmy i poczuć się częścią większej wspólnoty.

Ważnym wydarzeniem w życiu firmy jest świąteczne spotkanie, które gromadzi wszystkich pracowników. Spotkanie ma szczególną rangę ze względu na obecność właściciela firmy, który osobiście składa pracownikom życzenia. Wspólne kolędowanie, smakowanie potraw wigilijnych, wzajemne życzenia zapadają w pamięć.



W okresie świątecznym organizowane są również działania pomocowe i charytatywne. Pracownicy chętnie włączają się w te akcje, pokazując, że duch świąt to nie tylko radość, ale także empatia i pomoc innym w potrzebie. W tym roku pracownicy piekli ciasta na zbiórkę na rzecz pacjentów z gliwickiego hospicjum.

Nie zapominając o aspekcie finansowym świąt, firma przyznaje pracownikom dodatkowe świadczenia, zarówno z funduszu socjalnego, jak i ze środków obrotowych.

Przy okazji uroczystego, rocznego podsumowania pracy zakładu przyznawane są również nagrody (rzeczowe lub pieniężne) dla wyróżniających się pracowników. Na docenienie zasługują nie tylko przestrzeganie zasad BHP czy wzorowa frekwencja, ale i zaangażowanie w pracę, a także życzliwa i pomocna postawa.

W KIRCHHOFF Polska panuje prawdziwy duch świąt. Wspólne świętowanie, radość dzieci oraz zaangażowanie w pomoc innym tworzą wspomnienia i wzmacniają więzi - nie tylko w okresie świątecznym, ale i w kolejnych miesiącach.

Warto zadbać o atmosferę i o satysfakcję pracowników – ofiarowane dobro wraca przez cały rok.



Karolina Gerlich,
Specjalista ds. Personalnych,
KIRCHHOFF Polska Sp z o.o.

LIKwidACJA SZKÓD W BRANŻY AUTOMOTIVE, CZYLI JAK PODKŁADKA POTRAFI KOSZTOWAĆ MILION



W dzisiejszych czasach, gdzie łańcuchy dostaw są coraz bardziej złożone, a profesjonalizacja na rynku motoryzacyjnym rośnie, nawet niewielkie zdarzenie może mieć poważne konsekwencje dla producentów. Jako broker ubezpieczeniowy, specjalizujący się w branży Automotive, widzimy na co dzień, jak ważne jest odpowiednie zabezpieczenie działalności produkcyjnej. W niniejszym artykule przedstawię Państwu realne przykłady szkód, które dotyczą producentów, oraz wyjaśnię, dlaczego ubezpieczenia powinny być niezbędnym elementem ochrony każdej firmy działającej w tym sektorze.

"Niewielka część, ogromne konsekwencje"

Awarie maszyn, pożary czy inne rodzaje uszkodzenia mienia to tylko wierzchołek góry lodowej. Często pomijany, ale niezwykle istotnym aspektem ryzyka w produkcji motoryzacyjnej jest odpowiedzialność za wady produktów.

Nawet najmniejszy element, taki jak śrubka czy podkładka, może okazać się przyczyną poważnych problemów.

Przykład z praktyki brokera: W naszej pracy często spotykamy się z sytuacją, w której niewielki element potrafi wygenerować znaczne szkody. Pamięamy o przypadku, w którym blaszany element o wymiarach zaledwie 2x3 cm, stanowiący część większego układu, spowodował ogromne komplikacje. Niewłaściwie przeprowadzony proces cynkowania tego elementu doprowadził do konieczności demontażu i wymiany wielu uprzednio zamontowanych już części.

Błąd ten niemało kosztował producenta (a właściwie jego ubezpieczyciela). Doszło bowiem do potrzeby zdemontowania elementów, które zostały już zamontowane oraz ponownego montażu produktów wolnych od wad. Odrębnym krokiem było

wysortowanie dostarczonych elementów, tak aby spośród wszystkich dostarczonych wybrać te, które wymagają utylizacji. Jak można się domyślić, wartość szkody była niewspółmiernie duża w stosunku do kosztu produkcji samego wadliwego elementu.

„Tania usługa na drogim mieniu”

W praktyce nierzadko mamy do czynienia z sytuacją, kiedy koszt wykonywanej usługi jest stosunkowo niski względem wartości mienia poddawanego usłudze. Dzieje się tak często w sytuacji, kiedy już prawie gotowy element oddawany jest w celu wykonania obróbki. Nie inaczej było w przypadku szkody naszego klienta, gdzie brak precyzji podwykonawcy doprowadził do znacznych konsekwencji finansowych.

Przykład z praktyki brokera: Gotowe elementy, stanowiące już niemal finalny produkt, zostały przekazane do podwykonawcy w celu wykonania otworów na łożyska. Jak się okazało, podczas tej czynności doszło do poważnego błędu. Wykonane przez podwykonawcę otwory okazały się zbyt duże, co sprawiło, że montaż łożysk nie był możliwy, a cała partia elementów stała się całkowicie bezużyteczna i nadawała się wyłącznie do utylizacji. Klient poniósł znaczne straty, ponieważ był zmuszony zlecić wykonanie wszystkich elementów od początku. Na szczęście w tym przypadku zadbano o to, aby przed przystąpieniem do współpracy, podwykonawca posiadał odpowiednią polisę OC, która pozwoliła na skuteczne pokrycie wszystkich kosztów.

„Rutyna pracownika- przepis na dużą szkodę”

Doświadczenie pracowników jest niewątpliwie jednym z najcenniejszych zasobów każdej firmy. Jednakże, paradoksalnie, to właśnie długoletni staż może prowadzić do pewnych niebezpiecznych zachowań. Rutyna, która pozwala na wykonywanie powtarzalnych czynności szybko i sprawnie, może jednocześnie prowadzić do zaniedbań i błędów.

Przykład z praktyki brokera: W jednym z zakładów produkcyjnych doszło do pożaru spowodowanego awarią maszyny. Jak się okazało w drodze

dochodzenia prowadzonego po szkodzie, za jej powstanie odpowiedzialność ponosił pracownik o wieloletnim stażu. Obsługiwał on jedną z kluczowych maszyn w procesie produkcyjnym. W związku z tym, że pracował na niej od lat, to w celu ominięcia uciążliwych komunikatów doprowadził do wyłączenia czujników (w tym wbudowanych zabezpieczeń przeciwpożarowych). Doprowadziło to do rozprzestrzenienia się pożaru w hali produkcyjnej.

Rutyna często występuje w parze z dużym doświadczeniem i efektywnością pracownika, co powoduje, że często jest trudna do zauważenia. W kontekście bezpieczeństwa pracy może ona stanowić jednak poważne zagrożenie dla całego przedsiębiorstwa.

Chociaż w tym przypadku szkoda została naprawiona przez ubezpieczyciela, to opisany przykład pokazuje jak ważne jest, aby firmy podejmowały wszelkie możliwe działania, w celu zapobiegania wypadkom i innym niebezpiecznym zdarzeniom.



"Wycofanie produktu z rynku - kosztowna konsekwencja błędu produkcyjnego"

W branży Automotive nawet najmniejsza wada produktu może prowadzić do poważnych konsekwencji, w tym do konieczności wycofania całości lub części partii produkcyjnej.

Przykład z praktyki brokera: Jeden z naszych klientów znalazł się w trudnej sytuacji, gdy okazało się, że wyprodukowane przez niego elementy zawierają ukrytą wadę materiałową, powstałą na etapie produkcji. Wada ta, choć trudna do wykrycia przy standardowych testach, mogła prowadzić do poważnych problemów podczas eksploatacji pojazdu. Aby zapobiec potencjalnym awariom i zagrożeniom dla bezpieczeństwa użytkowników, klient był zmuszony do podjęcia kosztownej decyzji o wycofaniu wadliwych elementów z rynku. Okolicznością zwiększającą koszt przeprowadzenia całej akcji był fakt, że produkty zostały już wysłane dalej do kilku punktów w Europie. Na szczęście odpowiednio dostosowana polisa OC pozwoliła na pokrycie większości kosztów powstałych przy tej szkodzie.

Podsumowanie:

Branżę motoryzacyjną można porównać z precyzyjnym mechanizmem, gdzie nawet najmniejsza niedoskonałość może doprowadzić do poważnych konsekwencji. Pomimo zaawansowanych systemów kontroli jakości i doświadczenia pracowników, ryzyko wystąpienia wad produkcyjnych, awarii maszyn czy błędów ludzkich jest nieodłącznym elementem produkcji. W takich sytuacjach, odpowiednio dopasowana polisa ubezpieczeniowa staje się nieocenionym zabezpieczeniem.

Ubezpieczenie dla przedsiębiorstw z branży motoryzacyjnej to coś więcej niż tylko formalność. To inwestycja w przyszłość firmy, która pozwala zminimalizować ryzyko finansowe związane z nieprzewidywanymi zdarzeniami. Dzięki ubezpieczeniu, przedsiębiorca może spać spokojnie, wiedząc, że w przypadku wystąpienia szkody, otrzyma wsparcie finansowe, które pozwoli na szybką naprawę szkody i powrót do normalnej działalności.

W procesie doboru odpowiedniej ochrony ubezpieczeniowej, warto skorzystać z pomocy doświadczonego brokera, który jako niezależny doradca pomoże:

- **Zrozumieć ryzyko:** Dokładnie przeanalizuje specyfikę prowadzonej działalności, wykona analizę ryzyka i wskaże potencjalne zagrożenia.
- **Dobrać optymalne rozwiązania:** Wykorzystując wiedzę i doświadczenie zarekomenduje rozwiązania spełniające Państwa potrzeby i oczekiwania.
- **Przeprowadzić negocjacje:** Przed zawarciem ubezpieczenia, broker dokona niezbędnych negocjacji obejmujących zakres i cenę ubezpieczenia.
- **W razie szkody:** W przypadku wystąpienia szkody, broker działając jako pełnomocnik, przejmie na siebie ciężar prowadzenia likwidacji szkody i kontaktów z ubezpieczycielem.



Barbara Rożek
Wiceprezes zarządu
Dyrektor sprzedaży
Rożek Brokers Group



PO ŚLĄSKICH DROGACH PRZEJECHAŁ 19-TONOWY ELEKTRYK

Samochody elektryczne to już nie nowość, ale elektryczny TIR na drodze wzbudza ogromne zainteresowanie. Ciężarowego elektryka w pierwszą trasę testową wysłała firma Seifert Logistics Group, z siedzibą w Mysłowicach.

19-tonowy samochód ciężarowy, który zamiast lusterek ma kamery, a pod kabiną zamiast 6-cylindrów – jedynie jednostki pomocnicze i elementy sterujące? W dodatku porusza się niemal bezszelestnie i nie produkuje spalin? To już nie przyszłość. – Elektromobilność to rzeczywistość! – mówią przedstawiciele spółki Seifert Logistics Group, wypuszczając w pierwszą trasę testową nową elektryczną ciężarówkę marki Mercedes-Benz - eActrosa 400.

Test bez szkód dla środowiska

Choć ten model wzbudza ogromne zainteresowanie na drodze, nie była to żadna „jazda na pokaz”! W pełni elektryczny eActros 400 zrobił trasę od Strykowa po Żory (z kilkoma

postojami na rozładunek m.in. w Opolu, Pyskowicach i Świerklanach) i z powrotem, liczącą łącznie ok. 761 km, załadowany częściami zamiennymi, które trafiły do warsztatów Mercedesa.

- Choć był to jeden z pierwszych takich kursów w całej Polsce, nie chcieliśmy robić tego w celach pokazowych. Zależy nam na środowisku i dokładamy wszelkich starań, by działalność naszej branży - branży logistyczno-transportowej stawała się jak najmniej uciążliwa, dlatego ciężarówka była załadowana i zrobiła docelową trasę – zaznacza Jan Brachmann, prezes spółki Seifert Polska.

Dodaje, że nie bez znaczenia jest też sam termin testu. – Chcemy sprawdzić, jak baterie elektrycznej ciężarówki radzą sobie w trudnych warunkach pogodowych – podkreśla Brachmann.

Czas był kluczowy. Na części czekały warsztaty
eActros 400 w pierwszą trasę wyruszył 30 listopada spod Daimler Truck Parts Center w Strykowie. To tutaj, Seifert Polska składowe części do samochodów ciężarowych.

Trasę w kierunku Śląska eActros rozpoczął ok. 20:00. Dlaczego? – Gwarantujemy dostawy dla 42 punktów serwisowych sieci Mercedes-Benz Trucks na terenie Polski. To, co zamówi konkretny warsztat, dostaje już następnego dnia, do godziny 6 rano - podkreśla Jan Brachmann.

Testowany przez spółkę Seifert Polska eActros 400 na ładowanie zatrzymał się w Rudzie Śląskiej, przy tutejszym serwisie Daimler Truck Mercedes-Benz. Akumulatory litowo-jonowe o pojemności łącznej około 400 kWh zapewniają mu zasięg przekraczający 400 km.

Na postoju pozował do zdjęć

EActros 400 pilotażową trasę przejechał bez przeszkód i komplikacji. Zwracał na siebie uwagę.

Nie tylko nowoczesną linią, ale też np. brakiem bocznych lusterek, które zastąpiono kamerami.

Zdarzało się, że na postoju...pozował do zdjęć.

– Elektryczne ciężarówki to nowość na polskich drogach, myślę jednak, że szybko się to zmieni. Auta z ekologicznym napędem, szczególnie na krótszych dystansach, są przyszłością świata logistyki i transportu – podkreśla Brachmann.

Dodaje, że ważny jest także fakt, iż ciche i nieprodukujące spalin elektryki mogą jeździć na zaludnionych obszarach przez całą dobę.

Zamówienie po pomyślnych testach

Choć o elektromobilności mówi się już od dłuższego czasu, elektryczne ciężarówki we flotach spedycyjnych to w Polsce wyjątkowa rzadkość. Po naszych rodzimych drogach jeździ ich dosłownie kilka. Wiele wskazuje jednak na to, że przy określonych trasach, z zaplanowanym w konkretnych lokalizacjach ładowaniem, mają dużą szansę się sprawdzić.





- Od początku planowaliśmy w ramach współpracy, przeprowadzić takie testy. Chcieliśmy wykazać, że elektryczne ciężarówki, mogą się sprawdzić w transporcie krajowym. Jako wieloletni klient firmy Seifert chcemy w ten sposób wspólnie dążyć do zeroemisyjnych dostaw do naszych serwisów – i dzięki pierwszy, testom wiemy, że jest to możliwe – podkreśla Tomasz Ogórek, kierownik sprzedaży flotowej Daimler Truck Polska.

W SKRÓCIE:

TRASA: łącznie 761 km (w obie strony)

PRZEBIEG: Stryków, Opole, Pyskowice, Ruda Śląska, Świerklany, Skoczów, Żory, Stryków

MODEL: eActros 400

PODSUMOWANIE PRZEJAZDU: zużycie średnie energii: 82 kWh/100km, zużycie całkowite energii: 626 kWh.

- Co więcej, zainteresowanie firm transportowych nową, elektryczną flotą z pewnością błyskawicznie wzrośnie w momencie, gdy ruszą zapowiadane programy dopłat do zakupu aut ciężarowych oraz budowy/rozbudowy ogólnodostępnych stacji ładowania dla transportu ciężkiego - podkreśla Piotr Urban, dyrektor sprzedaży i marketingu Daimler Truck Poland.

Seifert Logistics Group zapowiada, że planuje zakup kilku takich aut. – Logistyka jest bardzo dynamicznie rozwijającą się branżą, a my chcemy być innowacyjni. Jeśli testy, których - dzięki pełnemu wsparciu Mercedes-Benz Daimler Truck - podjęliśmy się jako jedni z pierwszych w Polsce - wypadną pomyślnie i pojawią się możliwości dofinansowania, nabędziemy kilku takich modeli z napędem elektrycznym – mówi Brachmann.



Milena Nykiel-Leśnik
Specjalista ds. marketingu
Seifert Polska

O PODEJMOWANIU DECYZJI W OKRESIE PRZEDŚWIĄTECZNYM



Czas przedświąteczny to okres pełen emocji, zakupów i spotkań rodzinnych. Przedświąteczne przygotowania, potrzeba bycia z innymi i chęć dzielenia się wpływa emocjonalnie na nasze decyzje. W takim okresie reguły wpływu społecznego działają szczególnie, a specjaliści do spraw marketingu wykorzystują z premedytacją to, w jaki sposób reagujemy na bodźce zewnętrzne.

Mechanizmy ludzkich zachowań są potężnym narzędziem psychologicznym, który jest wykorzystywany w różnych dziedzinach życia. Warto przypomnieć sobie reguły kształtujące nasze decyzje i sposób myślenia.

1. Reguła wzajemności - opiera się na naturalnym dla człowieka poczuciu zobowiązania do odwzajemnienia się za okazane mu dobro. Kiedy ktoś obdarowuje nas prezentem, czujemy naturalną potrzebę odwzajemnienia się. Podobnie w relacjach

międzyludzkich, kiedy ktoś włoży wysiłek w pomoc w przygotowaniach do świąt, chcemy odpowiedzieć tym samym.

2. Reguła zaangażowania i konsekwencji opiera się na naturalnej dla człowieka potrzebie bycia konsekwentnym i stałym w swych zachowaniach. Ludzie w swoich zachowaniach dążą do spójności, dlatego małe zobowiązania prowadzą zwykle do większych. Przykładowo, gdy podejmiemy jakieś zobowiązanie i ogłosimy to publicznie, mamy większą motywację, by je zrealizować. Nawet jeśli czujemy się przeciążeni obowiązkami, jesteśmy bardziej skłonni dotrzymać słowa, aby zachować poczucie konsekwencji.

3. Społeczny dowód słuszności (reguła powszechności) opiera się na tendencji do traktowania zachowania innych osób jako istotnego

źródła informacji. Ludzie są bardziej skłonni do podejmowania decyzji na podstawie działań innych osób (np. recenzji, opinii), dlatego chcąc być wiarygodnym i zachęcić innych do działania często powołujemy się na fakty i badania.

4. Reguła lubienia i sympatii bazuje na skłonności do ulegania osobom obdarzanym sympatią. Po prostu lubimy ludzi podobnych do siebie, a ludzie są bardziej skłonni do działania, jeśli mają pozytywne odczucia wobec osoby lub marki. Święta sprzyjają tworzeniu tych więzi, ponieważ dążymy do wspólnego spędzenia czasu, obdarowywania się prezentami i dbania o ciepłą atmosferę.

5. Reguła autorytetu to tendencja do posłuszeństwa autorytetom lub reagowania na symbole skojarzone z autorytetem. Bazuje na ludzkiej skłonności, by ufać i podążać z a rekomendacjami osób, które uważają za autorytet w danej dziedzinie. Reguła autorytetu działa, ponieważ ufamy tym, którzy mają odpowiednią wiedzę lub doświadczenie, dlatego tak często jesteśmy skłonni bardziej ufać ekspertom.

6. Reguła niedostępności to reguła wpływu, której nie może zabraknąć na tej liście. Bazuje bowiem na przekonaniu, że to, czego jest mniej, jest bardziej pożądane i wartościowe. Wykorzystuje również przykre dla człowieka odczucie utraty kontroli nad możliwością zdobycia czegoś cennego. Ograniczona dostępność specjalnych ofert sprawia, że stają się one bardziej atrakcyjne, tym bardziej w okresie przedświątecznym.

Reguły wpływu społecznego to mechanizmy psychologiczne, które determinują sposób, w jaki ludzie podejmują decyzje, reagują na sytuacje oraz kształtują swoje postawy pod wpływem otoczenia i innych osób. Warto zrozumieć te mechanizmy, by świadomie kierować własnym zachowaniem, jak również bronić się przed decyzjami, których później będziemy żałować.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

CYBERTEK 2025: TWOJA PRZEPUSTKA DO ŚWIATA CYBERBEZPIECZEŃSTWA SIECI PRZEMYSŁOWYCH

Cyberbezpieczeństwo sieci przemysłowych to temat, który nigdy nie był tak ważny jak teraz. W dobie dynamicznego rozwoju technologii Przemysłu 4.0, coraz częstszego stosowania rozwiązań IoT, czyżby wdrożenia NIS2/KSC, bezpieczeństwo danych oraz infrastruktury przemysłowej staje się kluczowym elementem stabilnego i bezpiecznego funkcjonowania przedsiębiorstw. Aby odpowiedzieć na te i pokrewne wyzwania, powstała konferencja CyberTek Tech Festival, której 4. edycja odbędzie się już 27-25 maja 2025.

Czym jest CyberTek Tech Festival?

CyberTek 2024 to jedno z najważniejszych wydarzeń poświęconych tematyce ochrony sieci przemysłowych w Polsce, które odbędzie się już 27-29 maja 2025. Konferencja gromadzi liderów branży, ekspertów ds. bezpieczeństwa, przedstawicieli przemysłu oraz instytucji rządowych, aby wspólnie dzielić się wiedzą, doświadczeniem i najlepszymi praktykami.

W programie wydarzenia będzie można znaleźć:

- Inspirujące wykłady i panele dyskusyjne, prowadzone przez uznanych ekspertów krajowych i zagranicznych, którzy poruszą najnowsze trendy oraz zagrożenia w dziedzinie cyberbezpieczeństwa,
- Warsztaty praktyczne, pozwalające uczestnikom poznać najnowsze technologie i narzędzia w zakresie zabezpieczania sieci przemysłowych,



- Networking na najwyższym poziomie, umożliwiający nawiązanie współpracy z kluczowymi graczami na rynku i wymianę doświadczeń z innymi specjalistami.

Dlaczego warto dołączyć do konferencji w 2025?

Po pierwsze: Dostęp do wiedzy z najwyższej półki prosto od specjalistów-praktyków

Konferencja CyberTek Tech Festival 2025 to miejsce, gdzie spotykają się praktycy i teoretycy. Dzięki udziałowi w wydarzeniu poznasz najnowsze rozwiązania i strategię obrony przed cyberatakami, które możesz wdrożyć w swojej organizacji. Merytorycznie, przewidziane są dwa nutry tematyczne: ICS cybersecurity oraz Industrial Networks & Technology.

Po drugie: Praktyczne umiejętności

Warsztaty prowadzone przez specjalistów w swoich dziedzinach pozwolą Ci nie tylko zrozumieć zarówno podstawowe, jak i zaawansowane procesy, ale także, dzięki case study i warsztatom, zdobyć praktyczne umiejętności niezbędne w codziennej pracy.

Po trzecie: Rozwój sieci kontaktów

Uczestnicząc w CyberTek, masz okazję do spotkania z liderami branży i wymiany doświadczeń z innymi specjalistami. Tego typu wydarzenia są często początkiem owocnych współprac biznesowych.

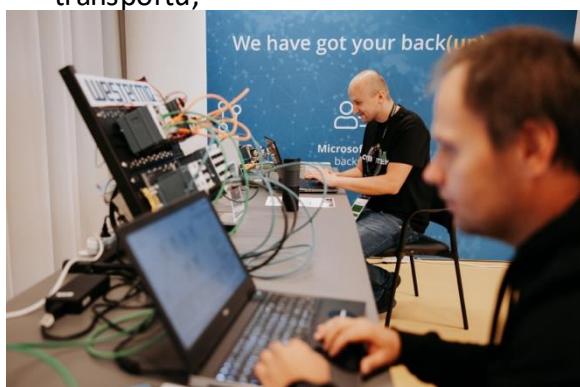
Po czwarte: Świadomość nowych zagrożeń

Świat cyberzagrożeń rozwija się niezwykle szybko. Udział w konferencji pozwoli Ci zyskać świadomość nie tylko obecnych wyzwań, ale także tych, które mogą pojawić się w przyszłości.

Dlaczego cyberbezpieczeństwo sieci przemysłowych jest tak ważne?

Specjaliści zajmujący się cyberbezpieczeństwem odpowiadają za sterowanie procesami produkcyjnymi, monitorowanie infrastruktury czy zarządzanie krytycznymi systemami. Niestety, te są coraz częściej celem ataków cybernetycznych, które mogą:

- Spowodować przerwy w produkcji, prowadząc do strat finansowych,
- Skutkować kradzieżą danych, zarówno wrażliwych informacji o klientach, jak i własności intelektualnej firmy,
- Narazić życie ludzkie, jeśli dotyczy to infrastruktury krytycznej, np. energetyki czy transportu,



W kontekście coraz częstszych incydentów, takich jak ataki ransomware na infrastrukturę przemysłową, znaczenie działań prewencyjnych oraz rozwój technologii ochronnych są kluczowe. Podczas CyberTek pogłębisz swoją wiedzę z tego zakresu i przygotujesz się na wyzwania z nimi związane.

CyberTek Tech Festival to nie tylko konferencja, ale także platforma wymiany wiedzy i doświadczeń, które mają realny wpływ na zwiększenie poziomu bezpieczeństwa sieci przemysłowych. Niezależnie od tego, czy jesteś studentem, specjalistą, menedżerem odpowiedzialnym za strategię bezpieczeństwa w swojej firmie, czy po prostu chcesz pogłębić swoją wiedzę – to wydarzenie jest dla Ciebie.

Nie przegap szansy, by być częścią tej ważnej inicjatywy. Już dziś kup swój bilet na stronie <https://cybertek.com.pl> i 25-27 maja 2025 dołącz do grona liderów, którzy kształtują przyszłość bezpiecznego przemysłu!

Do 12 stycznia 2025 dostępne są bilety Early Bird w atrakcyjnych cenach.

Zapraszamy!

DEI W ORGANIZACJACH: RÓŻNORODNOŚĆ, RÓWNOŚĆ I WŁĄCZANIE W PRAKTYCE



Współczesne organizacje coraz częściej dostrzegają wartość, jaką niesie za sobą różnorodność, równość i włączenie (DEI – Diversity, Equity, Inclusion). Chociaż koncepcja ta jest już powszechnie wdrażana w międzynarodowych korporacjach, w Polsce nadal jest obszarem, który wymaga większej świadomości i zaangażowania ze strony pracodawców. Wraz z rosnącą globalizacją, zmianami społecznymi i pokoleniowymi, DEI staje się nie tylko odpowiedzią na oczekiwania współczesnych pracowników, ale również ważnym elementem strategicznego zarządzania organizacjami.

Czym jest DEI i dlaczego jest ważne?

Różnorodność w miejscu pracy odnosi się do obecności osób o różnym pochodzeniu, płci, wieku, orientacji seksualnej, doświadczeniach i perspektywach. **Równość** oznacza sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracowników, zapewnienie im dostępu do tych samych szans i możliwości.

Włączenie polega natomiast na budowaniu kultury, w której każdy czuje się akceptowany, szanowany i doceniany.

W polskich organizacjach DEI ma szczególne znaczenie ze względu na coraz bardziej zróżnicowane zespoły, wynikające z migracji, zmieniających się oczekiwań młodego pokolenia oraz rosnącej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych. Firmy, które wdrażają polityki DEI, zauważają wiele korzyści, takich jak:

- wyższy poziom innowacyjności wynikający z różnorodnych perspektyw,
- lepsza atmosfera w pracy, która zwiększa zaangażowanie pracowników,
- zdolność do przyciągania i zatrzymywania najlepszych talentów.

Stan DEI w Polsce – gdzie jesteśmy?

W Polsce DEI jest jeszcze stosunkowo młodym tematem. Choć globalne korporacje mają już rozwinięte polityki zarządzania różnorodnością, w wielu rodzimych firmach temat ten pojawia się dopiero w kontekście spełniania standardów ESG czy w odpowiedzi na nacisk ze strony partnerów międzynarodowych.

Nadal wyzwaniem pozostaje:

- **niska świadomość korzyści płynących z różnorodności.** Niektóre firmy traktują DEI jako zbędny “dodatek” zamiast narzędzia strategicznego,
- **brak wsparcia w zakresie edukacji i komunikacji DEI** wśród menedżerów i pracowników,
- **kultura organizacyjna oparta na hierarchii**, która nie zawsze sprzyja otwartości i dialogowi.

Jednak zmiany są widoczne – coraz więcej organizacji podejmuje konkretne kroki w kierunku budowania włączających i równych miejsc pracy.

Wdrożenie DEI w praktyce – kluczowe obszary

1. Edukacja i świadomość

Kluczowym elementem wprowadzania polityk DEI w organizacjach jest budowanie świadomości wśród pracowników. Szkolenia z zakresu różnorodności, eliminacji uprzedzeń czy tworzenia inkluzywnych zespołów pomagają zrozumieć, dlaczego DEI ma znaczenie i jak wpływa na codzienną współpracę.

2. Równość szans w rekrutacji i awansach

Procesy rekrutacyjne oparte na obiektywnych kryteriach oraz eliminacja uprzedzeń przy podejmowaniu decyzji kadrowych to fundament równości. W Polsce rośnie popularność anonimowych CV czy specjalnych programów rozwojowych dla kobiet i osób z mniejszości.

3. Tworzenie kultury włączania

Inkluzywność w praktyce to budowanie środowiska, w którym każdy pracownik czuje się komfortowo. To oznacza m.in.:

- elastyczne podejście do różnorodnych potrzeb pracowników, np. młodych rodziców czy osób z niepełnosprawnościami,
- promowanie dialogu i otwartości na różne punkty widzenia,
- tworzenie zespołów projektowych opartych na różnorodnych kompetencjach i doświadczeniach.

4. Przykład idzie z góry

Kluczową rolę w budowaniu kultury DEI pełnią liderzy i menedżerowie. To oni powinni dawać przykład w tworzeniu przestrzeni do rozmów, szanowania różnic i budowania zaangażowania.

Podsumowanie – DEI jako klucz do przyszłości

Zarządzanie różnorodnością, równością i włączaniem staje się jednym z filarów nowoczesnych organizacji. W Polsce temat ten wciąż się rozwija, ale jego znaczenie rośnie w odpowiedzi na potrzeby pracowników, zmiany społeczne i globalne standardy biznesowe. Firmy, które już teraz zainwestują w budowanie kultury DEI, zyskają przewagę konkurencyjną na rynku, przyciągną najlepsze talenty i stworzą środowisko, w którym pracownicy będą mogli osiągać pełnię swojego potencjału.

DEI to nie tylko moda, ale przyszłość zrównoważonego biznesu.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

MAGAZYN KLAstra SA&AM

NUMER 3 • 2024



2024

Reklama płatna

w Magazynie Klastra
Silesia Automotive &
Advanced Manufacturing



WYMAGANIA
KRESIE
ŚCI WYROBU –
SI 2024 ROK?

Impreza Plenerowa
BARBEQUE

METODA DEW
W ROZW
ORGA

projekt pilotażowy
ważonego rozwoju
biorstwa

Strefa Promocji

AI – rewol
kapit

PÓŁ STRONY:

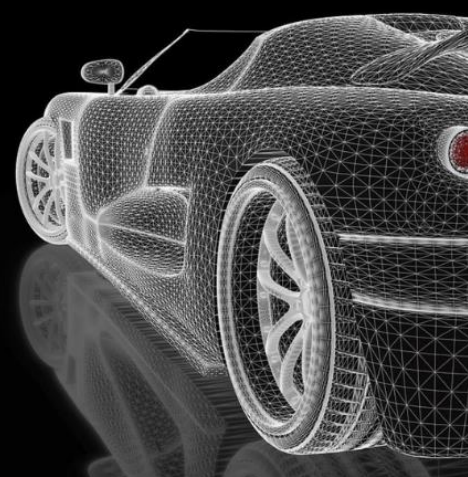
Członkowie Klastra SA&AM: 500 zł netto
Podmioty spoza Klastra SA&AM: 1000 zł netto

CAŁA STRONA:

Członkowie Klastra SA&AM: 1000 zł netto
Podmioty spoza Klastra SA&AM: 2000 zł netto



MAGAZYN
KLAstra SA&AM



DOKĄD TYM RAZEM?
STRATEGIA
MOTYWACJI
W ODWRÓCONEJ
PERSPEKTYWIE

ROLA SIECIOWANIA
EDUCATION TO
BUSINESS W
MOTORYZACJI

AKTUALIZAC
STANDARD
MOTORYZACY
O VDA 6.3



Wynajmij mnie

Mobilne Centrum Demonstracyjne

Wynajmij Mobilne Centrum Demonstracyjne wraz z obsługą techniczną oraz transportem do celów:

- **Demonstrowania i promowania rozwiązań i usług** w obszarze zrównoważonego rozwoju, transformacji cyfrowej i transformacji zielonej,
- **Organizowania szkoleń, warsztatów, spotkań B2B** związanych z promocją rozwiązań i usług technicznych, produkcyjnych, nowych technologii dedykowanych dla biznesu,
- **Promowania ofert** na targach, misjach biznesowych, wydarzeniach i targach branżowych, konferencjach.



Zarezerwuj termin



506 121 421



mcd@ksse.com.pl

Mobilne Centrum Demonstracyjne

mobilna przestrzeń demonstracyjna, warsztatowa, konferencyjna
o **powierzchni 50m²**, wyposażona w:

- **system konferencyjny audio-video** do prezentacji na jednym lub kilku monitorach,
- **6 niezależnych stanowisk demonstracyjnych** – w tym, jednym dużym ekranem prezentacyjnym o wymiarach: 172 X 102 cm,
- **12 miejsc siedzących** + miejsca stojące dla uczestników,
- wydzielone pomieszczenie do indywidualnych **spotkań B2B**,
- **windę** dla osób z niepełnosprawnościami,
- **zasilanie z sieci lub agregatu**,
- **klimatyzację i ogrzewanie**.



Identyfikacja marketingowa

Istnieje możliwość własnej identyfikacji marketingowej, nie ingerującej w sposób trwały w Naczępę MCD, np. poprzez rozstawienie banerów reklamowych, roll-upów, ścianek reklamowych wewnątrz i na zewnątrz Naczepty, plakaty, foldery, prezentacje multimedialne prezentowane wewnątrz na monitorach.



Sprawdź szczegóły oferty



KSSE
Katowicka
Specjalna Strefa
Ekonomiczna



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY

