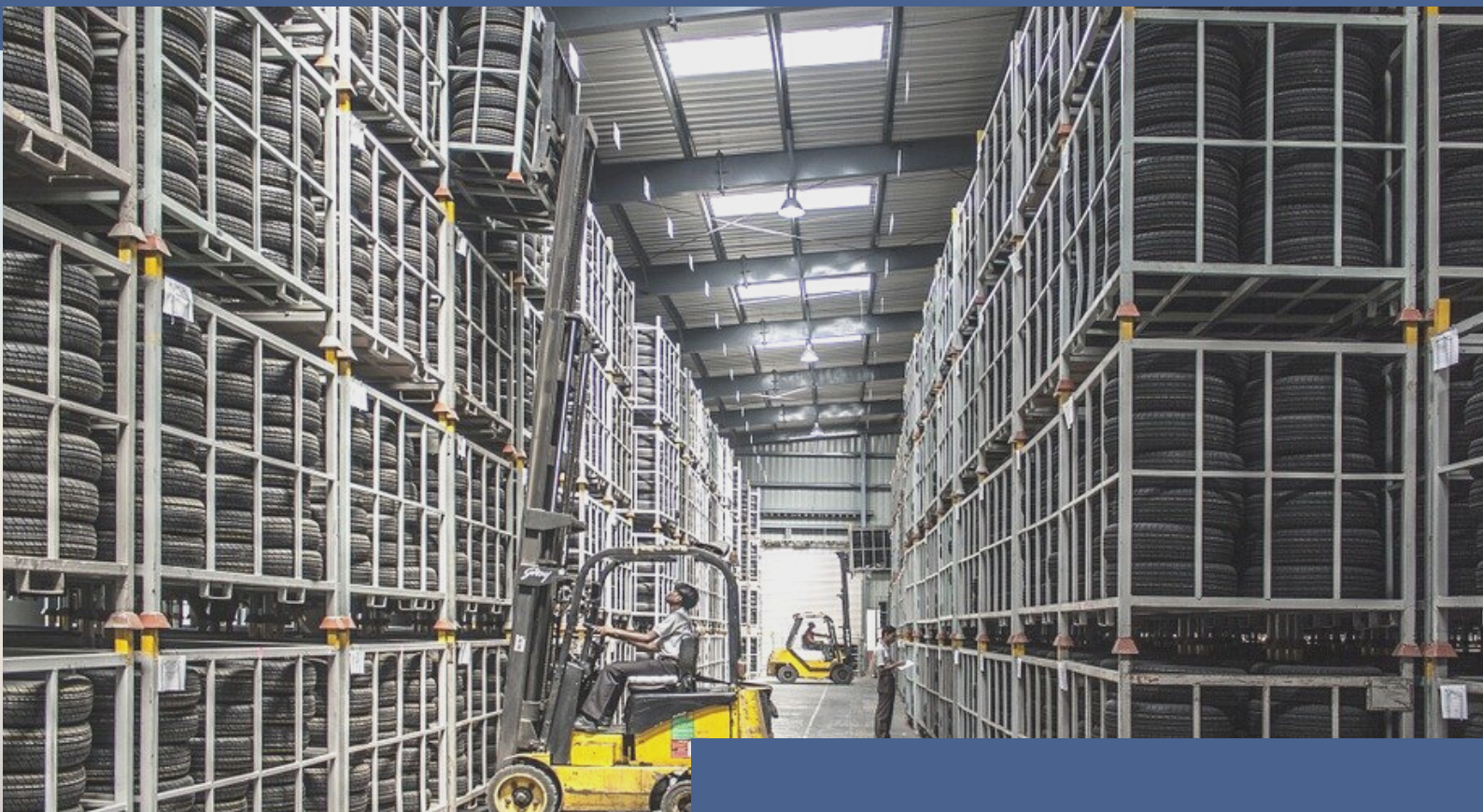


NEWSLETTER

KLASTRA SILESIA AUTOMOTIVE & ADVANCED MANUFACTURING



9 URODZINY KLASTRA SA&AM

Podsumowanie
działaności i plany na
przyszłość

W NUMERZE:

- Start-up'y na rzecz motoryzacji w orbicie klastra
- Asertywność - praktyczne rady jak tworzyć relacje biznesowe
- Benefity - jakie wybrać?
- Rotacja - nieoczywiste przyczyny
- Coaching menedżerski
- Home office - jak pracować w domu



silesia
automotive
& advanced
manufacturing

SPIS TREŚCI



1. "9" urodziny Klastra

Łukasz Górecki, Menedżer Klastra SA&AMstr.2

2. Start-up'y na rzecz motoryzacji w orbicie klastra

Luk Palmen, Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji Klastra SA&AM.....str.3-7

3. Asertywność kilka praktycznych rad jak tworzyć relacje biznesowe

Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 9-11

4. Benefits - jak, kiedy i co?

Magdalena Siwińska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str.12-14

5. Rotacja - nieoczywiste przyczyny i konsekwencje

Bartosz Malinowski, Sales Manager, Human & Hunter.....str. 15-17

6. Coaching menedżerski jako narzędzie wzmacniania samodzielności i odpowiedzialności pracowników

Agnieszka Bednarska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 19-21

7. Home office - jak oswoić pracę z domu

Magdalena Siwińska, Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM.....str. 22-23

8. Kalendarz Klastra SA&AMstr. 24-25



"9" Urodziny Klastra SA&A

17 lutego br. Klastr SA&AM obchodził swoje 9 urodziny.

Jesteśmy na rynku od 17 lutego 2011 kiedy to sformalizowano, uruchomioną dwa lata wcześniej platformę Silesia Automotive, przekształcając ją w inicjatywę Klastrową. Klastr, działający dzisiaj pod nazwą Silesia Automotive & Advanced Manufacturing, zrzesza już prawie 150 podmiotów i instytucji, w tym prawie 100 przedsiębiorców sektora motoryzacyjnego. Od 9 lat Katowicka SSE koordynuje działania Klastra, tworząc wiele możliwości do wymiany wiedzy, doświadczenia i dobrych praktyk, rozwoju kompetencji i budowania nowych relacji biznesowych.

W ostatnich kilku latach dużą uwagę poświęcaliśmy rozwojowi kompetencji pracowników bo dobrze przygotowany, wykwalifikowany pracownik to podstawa dobrze funkcjonującej organizacji.

Dynamiczny rozwój technologii z jakim mamy do czynienia w ostatnich kilku latach stawia przed pracownikami nowe wyzwania, konieczność ciągłego uzupełniania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności. W ramach działalności Klastra podejmowaliśmy wiele dedykowanych inicjatyw i organizowaliśmy wiele warsztatów, których celem było wspieranie rozwoju kompetencji technicznych i kompetencji miękkich pracowników firm zrzeszonych w klastrze.

W roku 2019 wspólnie z kilkunastoma partnerami branżowymi i Politechniką Śląską przygotowaliśmy i od marca wdrażamy w życie, studia podyplomowe na kierunku „Pełnomocnik ds. czystości technicznej”. Składające się z dwóch semestrów, są odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez firmy motoryzacyjne, w związku ze zmianami technologicznymi i rosnącymi wymaganiami rynku motoryzacyjnego.

W tym roku chcemy wdrożyć także zupełnie nowy produkt mający na celu uzupełnienie kompetencji przywódczych i zarządzania zespołem kadry kierowniczej niższego i średniego szczebla. To wyzwania przed którym stoi wielu managerów w czasach kiedy przychodzi im zarządzać zespołami wielopokoleniowymi i wielokulturowymi.

O tych i innych projektach, które planujemy wdrożyć w ramach działań naszej klastrowej inicjatywy, opowiemy Państwu już 2 kwietnia br., na corocznym Zgromadzeniu Członków Klastra SA&AM, na które już dzisiaj zapraszamy przedstawicieli firm i instytucji zrzeszonych w SA&AM.

Tegoroczne wydarzenie planujemy zorganizować w nieco innej formule niż poprzednie. Będzie ono nakierowane na stworzenie Państwu możliwości do lepszego poznania się w gronie członków Klastra SA&AM. Już dzisiaj proszę o zarezerwowanie sobie tego terminu dla naszej inicjatywy i serdecznie zapraszam Państwa na to wydarzenie.

Do zobaczenia 2 kwietnia.



Łukasz Górecki
Manager Klastra SA&AM



Krakowski Park Technologiczny, Technopark Gliwice i Akcelerator Technologiczny Gliwice są członkami klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing. Od wielu lat angażują się we wspieraniu innowatorów w realizacji swoich projektów. Pomagają na etapie oceny pomysłu, doprecyzowania modelu biznesu i doprowadzenia pomysłu do poziomu gotowości inwestycyjnej. Dzięki współpracy z inwestorami, wsparte środkami publicznymi w ramach programów takich jak Bridge Alfa (Narodowe Centrum Badań i Rozwoju), przyczyniły się do powołania ponad 40 start-up'ów.

START-UP'Y NA RZECZ MOTORYZACJI W ORBICIE KLASTRA

Ponadto duże firmy działające w ich ekosystemie stanowią nieraz pierwsze miejsce, gdzie innowacyjne zespoły mogą testować swoje rozwiązania i zdobyć pierwsze referencje. Warto zatem przeglądać portfel spółek technologicznych i oceniać, które nowości mogłyby również zostać demonstrowane w firmach w sektorze motoryzacyjnym.

Fundusz załączkowy Akcelerator Technologiczny Gliwice ASI Sp. z o.o. prowadzi działalność w zakresie współfinansowania projektów badawczo-rozwojowych we wczesnych fazach rozwoju.

Akcelerator Technologiczny Gliwice wspiera pomysły, które znajdują się w fazie seed, gdzie ryzyko niepowodzenia inwestycyjnego jest największe. W portfelu funduszu znajdują się między innymi: 3D Motion Controls, Zeus Security Solutions oraz CypherDog.

3D Motion Controls

Spółka 3D Motion Controls ma potencjał, by podbić świat rozwiązaniem do intuicyjnego sterowania obiektów 3D. Urządzenie będzie wsparciem dla inżynierów i projektantów znacznie usprawni pracę nad projektami w środowisku 3D. Coraz więcej nowych projektów w przemyśle motoryzacyjnym jest przygotowywanych z wykorzystaniem zaawansowanych oprogramowań. Problem w tym, że nie ma dużego wyboru, jeśli chodzi o narzędzia wspomagające sterowanie obiektów 3D podczas pracy.

Spółka dostrzegła problemy, z którymi zmierzają się projektanci i inżynierowie na co dzień i opracowała stosowną propozycję dedykowanego urządzenia. Startup obecnie przygotowuje się do wprowadzenia swojego pierwszego produktu pod nazwą „3D Motion Controller” na rynku europejskim.



Controller ten ma poprawiać wydajność, ale też wygodę pracy w środowiskach CAD/CAM oraz środowiskach do projektowania obiektów trójwymiarowych. Technologia zastosowana przez firmę pozwala na orientację trójwymiarowych obiektów w przestrzeni trójwymiarowej.

Dzięki zastosowaniu nowoczesnych modułów pomiarowych i komunikacyjnych, użytkownik urządzenia „3D Motion Controller” jest w stanie bezprzewodowo manipulować przestrzenią 3D i obiektem trójwymiarowym i to aż w 6 stopniach swobody. Urządzenie daje ponadto poczucie trzymania obiektu w dłoni, przez to poruszanie się w wirtualnej przestrzeni trójwymiarowej staje się bardziej wydajne i intuicyjne. Jednak założyciele na tym nie poprzestają. W dalszym etapie rozwoju spółki planowane jest wdrożenie rozwijanej technologii do sterowania położeniem obiektów fizycznych, na przykład ramion robotów i cobotów. W Przemysle 4.0 łatwe i intuicyjne wielokrotne programowanie i manipulowanie robotów ma istotne znaczenie, gdyż zwiększa elastyczność procesów produkcyjnych w środowiskach o dużej zmienności. Trwają rozmowy z producentami robotów i cobotów oraz z integratorami odnośnie wspólnych projektów w tym zakresie. Więcej informacji na temat 3D Motion Controls na: www.3dmotioncontrols.com

Zeus Security Solutions

Spółka Olympus Sky Technologies od 2015 roku rozwija autorski produkt o nazwie Autonomous Key Management (AKM), który jest systemem zarządzania kluczami kryptograficznymi w układach rozproszonych takich jak sieci wielosensorowe, samochody autonomiczne bądź inne urządzenia w obszarze Internetu rzeczy. Spółka córka Zeus Security Solutions, wsparta finansowo przez Akcelerator Technologiczny Gliwice, skupia się na opracowaniu dodatkowych czterech elementów systemu dla konkretnych segmentów rynkowych. Chodzi między innymi o: wsparcie dla systemów dynamicznie rekonfigurowalnych, wsparcie dla obsługi modułów HSM, system wykrywania naruszenia bezpieczeństwa oraz kompleksowe narzędzie konfiguracyjne. System ten jest pierwszym na świecie rozwiązaniem, które potrafi zapewnić bardzo wysoki poziom bezpieczeństwa przy działaniu w czasie rzeczywistym (ograniczonym tylko fizyczną przepustowością łącza), które skaluje się w sieciach o bardzo małych zasobach sprzętowych. Spółka testuje obecnie swoje rozwiązanie u wybranych klientów.

CypherDog

Cypherdog to innowacyjna firma operująca w sektorze IT i cyber bezpieczeństwa. Cypherdog stanowi odpowiedź na globalne trendy w dziedzinie cyberbezpieczeństwa i efektywnego przekazywania danych. Zapewni ona kryptograficzną ochronę przesyłu danych oraz bezpieczeństwo danych przechowywanych w chmurze i na serwerach stacjonarnych. Cypherdog to aplikacja mobilna służąca bezpieczeństwu przesyłania plików oraz komunikowania się pomiędzy stronami przez aplikacje mobilne. Jest to oprogramowanie do szyfrowania plików przesyłanych drogą elektroniczną. Ważne jest zapewnienie, że właściciel systemu nie będzie miał możliwości odczytywania zaszyfrowanych informacji przesyłanych przez użytkowników systemu. Dzięki nowemu rozwiązaniu generowania kluczy, serwery właściciela systemu nigdy nie będą w posiadaniu klucza prywatnego użytkownika oraz klucza do szyfrowania wiadomości użytkowników.

Platforma Cypherdog sprzedawana będzie w modelu SaaS lub rocznej opłaty za subskrypcję. Zaplanowano w nadchodzącym roku 30 projektów międzynarodowych u klientach korporacyjnych. Więcej informacji na temat Cypherdog na: <https://www.cypher.dog/pl/>

W grudniu 2014 roku wraz z Narodowym Centrum Badań i Rozwoju Krakowski Park Technologiczny powołał do życia fundusz INNOventure specjalizujący się w komercjalizacji efektów prac badawczo-naukowych. Fundusz INNOventure ściśle współpracuje z uczelniami, instytutami naukowymi, centrami transferu technologii i spółkami celowymi uczelni. Natomiast zespół Krakowskiego Parku Technologicznego już od 2010 roku realizuje Fundusz Załączkowy KPT przy współpracy z SATUS Venture. Doświadczenia nabyte w tych latach pozwoliły zespołowi na uruchomienie kolejnych inicjatyw dla start-up'ów, które są gotowe wypłynąć na szerokie wody.

Właśnie trwa już trzecia edycja programu KPT ScaleUP (program wspierany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości) w ramach którego młode firmy mają możliwość wdrożyć swoje rozwiązanie u dużego przedsiębiorstwa, partnera programu. W ekosystemie Krakowskiego Parku Technologicznego warto wspomnieć o rozwiązaniach następujących spółek:

Optimo Light, 1000 REALITIES, OPTIMATIK, ExMetrix, ICsec, TECHOCEAN.

Optimo Light

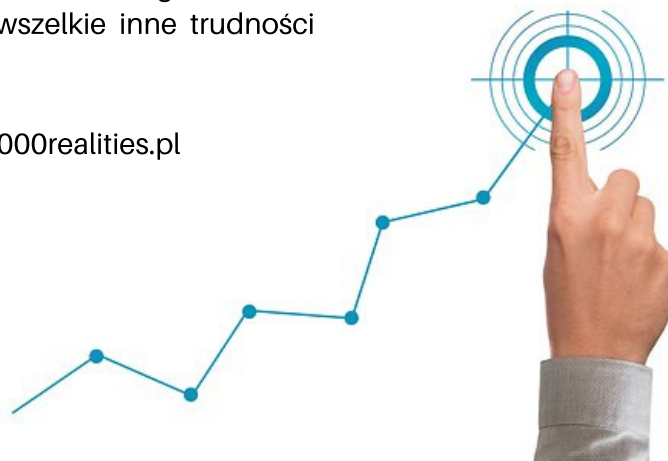
Spółka powstała w lutym 2016 roku i zajmuje się innowacyjną technologią zdalnego pomiaru natężenia oświetlenia. Stworzyła autonomiczne i inteligentne oprawy oparte na module sterującym OptiMo, które dostosowują wartość natężenia oświetlenia do warunków nasłonecznienia zewnętrznego, specyfiki najbliższego otoczenia oraz obecności osób na stanowisku pracy. Utrzymują poziom ilości światła zgodny z obowiązującymi normami, a także zapewniają optymalizację zużycia energii. Dokładność pomiaru jest tak duża, że moduł reaguje nawet na zmianę koloru biurka. Urządzenie wyposażone jest również w czujnik obecności człowieka, który inteligentnie dopasowuje czas pracy oprawy do realnych potrzeb pracowników. Więcej informacji na temat Optimo Light na: www.optimolight.pl

1000 REALITIES

Spółka kreuje rozwiązanie w zakresie wirtualnej rzeczywistości i poszerzonej rzeczywistości. Zaawansowane rozwiązania z obszaru VR i AR umożliwiają przeszkolenie pracowników z obszarów, w których do tej pory przygotowanie zawodowe było albo trudne, mało efektywne, albo niebezpieczne dla załogi. Spółka pracowała ze swoimi partnerami nad rozwiązaniem do wspierania bieżącej kontroli i utrzymania infrastruktury przemysłowej. Wirtualny przewodnik pomoże inżynierom serwisowym w ich codziennych obowiązkach, zarówno podczas bieżącej konserwacji, jak i naprawy elementów infrastruktury. Inżynier otrzyma wirtualne porady i informacje o urządzeniu / maszynie na swoim tablecie. Wskazówki w postaci hologramów są nakładane na rzeczywisty obraz konkretnego obiektu.

To rozwiązanie eliminuje nieporozumienia i wszelkie inne trudności związane z czytaniem niejasnego podręcznika.

Więcej informacji na temat 1000 Realities na: 1000realities.pl



OPTIMATIK

Spółka opracowuje na co dzień rozwiązania dedykowane dla dużych zakładów przemysłowych oraz magazynów. Wychodzi naprzeciw wyzwaniom, z którymi ich klienci się mierzą, w tym: kosztowne utrzymywanie nadmiernej floty wózków widłowych, naruszanie standardów bezpieczeństwa i brak wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. Innowacyjna propozycja spółki pomaga w bezinwazyjny sposób otrzymać niedostępne dotychczas dane na temat schematów poruszania się pojazdów (wózki widłowe, AGV, pociągi logistyczne, ciągniki shuntingowe, wózki kanbanowe) oraz efektywności floty. Na ich bazie klienci mogą optymalizować procesy w logistyce wewnętrznej, generując oszczędności oraz zmniejszając liczbę wypadków. Więcej informacji na temat OPTIMATIK na: optimatik.co

ExMetrix

ExMetrix to platforma do modelowania i prognozowania procesów ekonomicznych i demograficznych. Integracja między bazami danych i złożonymi narzędziami analitycznymi umożliwia łatwy i szybki transfer z rozległej bazy danych do syntetycznie opisanej wiedzy ukrytej w tych danych. Odkrywanie tych ukrytych informacji działa przy użyciu technologii eksploracji danych. Informacje są opisywane i prezentowane przy użyciu zoptymalizowanych modeli matematycznych. Rozwiązanie ExMetrix wspiera zarząd i kadre menadżerską w podejmowaniu optymalnych decyzji w przedsiębiorstwie. Więcej informacji na temat ExMetrix na: exmetrix.com.



Csec

Spółka działa w dziedzinie cyberbezpieczeństwa przemysłowego. Misją spółki jest znaczące podnoszenie poziomu cyberbezpieczeństwa w sieciach przemysłowych oraz środowiskach systemów SCADA dla przedsiębiorstw z infrastrukturą krytyczną i pozostałych zakładów przemysłowych. Zespół stworzył unikatowy system do monitorowania sieci przemysłowych SCADA pod nazwą Scadvance.

System ten pozwoli przeprowadzić monitoring sieci automatyki przemysłowej oraz wykrywać potencjalne zagrożenia i anomalie w ruchu pomiędzy urządzeniami tej sieci. System opiera się na wykrywaniu mało prawdopodobnych lub niepożądanych zdarzeń w sieci i w wypadku wykrycia takich zdarzeń informuje o nich użytkownika, wskazując miejsce wystąpienia, cel ataku i prawdopodobną przyczynę.

Więcej informacji na temat ICsec na: ICsec.pl

TECHOCEAN

Spółka opracowała system VisionQb pozwalający na łatwe wdrożenie kontroli jakości przy użyciu kamer. System składa się ze sprzętu, oprogramowania (algorytmy uczenia maszynowego, analiza obrazu) i konfiguratora do łatwiej instalacji systemu u klienta.

Spółka udostępnia użytkownikom interfejsy fizyczne i API, które pozwalają na połączenie systemu z resztą urządzeń i bezproblemowe wdrożenie nowego projektu. Tym samym wychodzi naprzeciw oczekiwaniom klientów, aby szybko wdrożyć technologie kontroli jakości na liniach produkcyjnych z integracją danych w systemach ERP. System VisionQb nie wymaga specjalistycznej wiedzy. Jednocześnie wykorzystanie systemów wizyjnych pozwala na wychwycenie wielu parametrów niemożliwych do określenia innymi metodami pomiarowymi. Więcej informacji na temat TECHOCEAN na: techocean.pl

Powyższe start-up'y to tylko kilka z kilkuset startup'ów, które w ostatnich latach powstały w Polsce i które potencjalnie mogą dostarczyć swoje rozwiązania dla firm w sektorze motoryzacyjnym. W najbliższym czasie zostanie podjęta decyzja o zorganizowaniu w maju 2020 spotkania, podczas którego zaprezentowane będą start-up'y i ich rozwiązania.



Luk Palmen
Menedżer ds. Innowacji i Kooperacji SA&AM

Akcelerator Technologiczny Gliwice ASI
Sp. z o.o.
44-100 Gliwice, ul. Konarskiego 18 C
Michał Chojkowski
32 335 85 03
michal.chojkowski@akceleratorgliwice.pl
www.akceleratorgliwice.pl

Krakowski Park Technologiczny Sp. z o.o.
Przemysław Zieliński
12 345 32 21
pzielinski@kpt.krakow.pl
www.kpt.krakow.pl

Innoventure Sp. z o.o.
Podole 60, 30-394 Kraków
123 878 160
office@innoventure.vc
<https://innoventure.vc/>

STUDIA PODYPLOMOWE

„Pełnomocnik ds. Czystości Technicznej”

(ang. „Technical Cleanliness Officer”)

na Wydziale Mechanicznym Technologicznym
Politechniki Śląskiej w Gliwicach

Marzec 2020 - Luty 2021



Politechnika
Śląska

Studia odpowiadają na potrzeby przedsiębiorstw produkcyjnych dotyczące zatrudnienia pracowników dysponujących odpowiednimi kwalifikacjami do zarządzania procesami związanymi z zapewnieniem czystości technicznej.

Studia skierowane są do osób legitymujących się dyplomem ukończenia studiów wyższych, posiadających tytuł inżyniera lub magistra inżyniera pracujących w zakładach produkcyjnych w zawodach związanych z planowaniem i zarządzaniem produkcją lub planowaniem i zarządzaniem procesami lub planowaniem i zarządzaniem logistyką lub zarządzaniem jakością lub zapewnieniem czystości technicznej.

- Studia dwusemestralne prowadzone w systemie zaocznym (sobota, niedziela).
- Zajęcia praktyczne prowadzone przez specjalistów branżowych
- Wysoko wykwalifikowana kadra wykładowców
- Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych Politechniki Śląskiej
- Możliwość uzyskania oryginalnego certyfikatu uczestnictwa VDA QMC po uczestnictwie i odpowiednim zaliczeniu testu przedmiotu „Czystość techniczna zgodnie z wymaganiami normy VDA 19.1” i przedmiotu „Czystość techniczna zgodnie z wymaganiami normy VDA 19.2”

Absolwent studiów posiada kwalifikacje do pełnienia w przedsiębiorstwie funkcji „Pełnomocnika ds. Czystości Technicznej”, potrafi innowacyjnie wykonywać zadania oraz rozwiązywać złożone i nietypowe problemy w zmiennych i nie w pełni przewidywalnych warunkach, samodzielnie planować nowe projekty w zakresie czystości technicznej. Absolwent potrafi oceniać sytuację w przedsiębiorstwie, przygotować założenia do projektów związanych z czystością techniczną, oceniać wykonalność techniczną i finansową potencjalnych rozwiązań oraz zarządzać wdrażaniem projektów w zakresie czystości technicznej w przedsiębiorstwie. Także potrafi oceniać efektywność wdrożonych procesów czystości technicznej, wypracować w ramach zespołów usprawnienia oraz wspierać ich wdrożenia.

Liczba słuchaczy: **30**

Wysokość opłaty: **5 000 zł**

Termin składania dokumentów: **31 stycznia 2020r.**

Termin rozpoczęcia studiów: **1 marca 2020r.**

Dowiedź się więcej na: <http://mt.polsl.pl/kafelka/pełnomocnik-ds-czystosci-technicznej/>

CHEM MET



PARTS4CLEANING
Technical Cleanliness Leader



GÜDEL



HYDAC



PRYM-SOFT





ASERTYWNOŚĆ - kilka praktycznych rad jak tworzyć satysfakcjonujące relacje z pracownikami i klientami

Asertywność to termin mocno już zleżały, żeby nie powiedzieć dość oklepany z trenerskiego punktu widzenia. Ilekroć prowadzę szkolenie dla biznesu, temat zachowania asertywnego zawsze wypływa na powierzchnię. Większość uczestników zapytana o definicję deklaruje, że wie o co chodzi, jednak nie potrafi zastosować.

Z kolei niewielu już z nas kojarzy zachowanie asertywne z umiejętnością przyjmowania krytyki czy wyrażaniem wprost swoich przekonań, uczuć i opinii.

Tymczasem warto uświadomić sobie, że asertywność to nie tylko umiejętność mówienia słowa „NIE”, czyli odmawiania. Asertywność to przede wszystkim właściwa postawa dostrzegająca wartość w ludziach, ale też w sobie samym. To zachowanie które buduje zaufanie i szczerość oraz wymaga szacunku i ochrony godności praw osobistych.

To traktowanie siebie i innych jak ludzi odpowiedzialnych za swoje działania. Dostrzeganie w rozmówcy partnera, nie przeciwnika. Asertywność to akceptowanie przekonania, że ludzie różnią się między sobą i mają prawo do tego, by inaczej myśleć i mówić. Co najważniejsze, nie wyklucza to faktu, że pomimo różnic indywidualnych możemy się lubić, pracować ze sobą, czy tworzyć satysfakcjonujące związki.

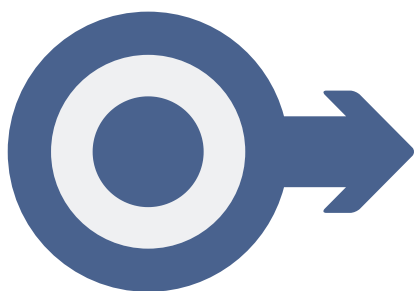
**Asertywność to traktowanie
siebie i innych jak ludzi
odpowiedzialnych za swoje
działania. Dostrzeganie w
rozmówcy partnera, nie
przeciwnika.**



To traktowanie siebie i innych jak ludzi odpowiedzialnych za swoje działania. Dostrzeganie w rozmówcy partnera, nie przeciwnika. Asertywność to akceptowanie przekonania, że ludzie różnią się między sobą i mają prawo do tego, by inaczej myśleć i mówić. Co najważniejsze, nie wyklucza to faktu, że pomimo różnic indywidualnych możemy się lubić, pracować ze sobą, czy tworzyć satysfakcjonujące związki. Dla wielu ludzi nadal stanowi odkrycie, że naprawdę nie trzeba walczyć i przekonywać za wszelką cenę rozmówcy. Największą sztuką jest zaś uznać ludzką odmienność. Gdy o tym myślę, przypomina mi się sytuacja, która powtórzyła się kilka razy. Kiedy na szkoleniu poruszam jakiś trudny temat, wyrażając wprost swoje przekonania, od czasu do czasu znajdzie się uczestnik, który na głos wypowie utarte słowa: „Ja się z Panią nie zgadzam!”. Odpowiadam mu wtedy w pełnym szacunku i kontakcie wzrokowym: „Ale ma Pan do tego pełne prawo”. I zwykle na tym kończy się ta prowokacja, bo spokojnie proszę by wyraził swoje argumenty i tak się zazwyczaj dzieje. Podsumowując, to co robię, to podejmuję dojrzałą dyskusję, pozwalam na odmienność, wyrażam swoje argumenty, ale też nie przekonuję na siłę. Uczestnicy szkolenia zaś sami decydują, argumenty której strony bardziej do nich przemawiają.

Z kolei, w sytuacji, w której wina ewidentnie leży po naszej stronie ważne jest, by nie zaprzeczać faktom. Nie przyjmować też zarzutów w sposób bierny, ale pytać o oczekiwania. Jeśli to możliwe, warto wykorzystać zawsze informacje zawarte w komunikacie krytycznym do rozwiązania problemu. Wielką sztuką jest skupić energię na rozwiązaniu problemu, a nie poszukiwaniu winnego. Przejęcie odpowiedzialności za zaistniały problem i zaproponowanie zmian jest tu kluczowe.

Asertywność oznacza skuteczne stawianie granic przy jednoczesnym okazywaniu szacunku dla opinii, uczuć i przekonań innych osób. W sytuacjach konfliktowych często mamy do czynienia z atakiem personalnym. Ludzie naturalnie uderzają w brak kompetencji, pochopnie oceniają motyw winnego. Nieraz cierpi na tym wizerunek firmy. Siła asertywności polega na tym, żeby nie dać się sprowokować w takiej sytuacji. To oczywiście jest bardzo trudne, bo wymaga uruchomienia z naszej strony zasobów, które wywołają nienaturalne zachowanie (umówmy się, naturalnym będzie odpłacić pięknym za nadobne). Doświadczenie pokazuje jednak, że stawianie granic jest kwestią treningu w nie przyjmowaniu do siebie ataków personalnych. Zresztą nasz agresor nie będzie za chwilę tego pamiętał, a jak mu przejdzie, pojawi się poczucie winy. W psychologii nazywa się takie zjawisko porwaniem emocjonalnym. Wbrew pozorom taka sytuacja przydarza się zdrowym, normalnym ludziom i jest fizjologicznie uzasadniona.



Jak jeszcze inaczej możemy zachować się asertywnie?

Służy do tego technika zamiany oceny na opinię.

Jak tylko uda nam się opanować emocje, warto zapytać/ sparafrazować rozmówcę słowami typu:

„Czy dobrze zrozumiałem...”,

„Czy masz na myśli...”.

Można też ocenę zamienić na oczekiwanie:

„Rozumiem, że chciałbyś teraz ..”.

Warto przy tym oddzielić ludzi od opinii, czyli nie brać do siebie zarzutów, a skupić się na rozwiązaniu problemu. Kłótnia z klientem czy otwarty konflikt z pracownikiem nie należy do profesjonalnych zachowań. Zdarza się, jednak że przeleje się miarka i nie wyrażamy zgody na kontynuację takiego zachowania. W takiej sytuacji też możemy świadomie uruchomić zachowania asertywne stawiając granice. Najpierw prośbą: „Proszę Cię nie rób tak...” i komunikatem JA: „bo czuję się niezręcznie...” . Następnie możemy wzmocnić przekaz metodą zdartej płyty czyli powtórzyć jeszcze raz, to co powiedzieliśmy, ale bardziej stanowczo. Jeśli to nie zadziała powinniśmy zastosować technikę stopniowania sankcji, od tej najłagodniejszej prośby wyrażonej wprost - do komunikatu „Nie życzę sobie...”.

Ostatnim krokiem jest poinformowanie o konsekwencjach kontynuowanego zachowania: „Jak tego nie zrobisz, będę zmuszony do...” i oczywiście wykonania zapowiedzi.

”

Fundamentem asertywności jest adekwatna i stabilna samoocena, która stanowi obraz własnej osoby oraz źródło poczucia własnej wartości. To ona daje nam siłę, by przyjąć odpowiednią postawę, a następnie wyćwiczyć techniki asertywne. Ważne, by zdawać sobie sprawę, że jeśli pójdziemy na skróty i nauczymy się tylko gotowych odpowiedzi, używanie samych technik może być uznane za agresywne lub co gorsza, za próbę manipulacji.



Agnieszka Bednarska

Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

BENEFITY – JAK, KIEDY I CO?



Wymagający rynek pracy spowodował, że benefity stały się oczywistym elementem wynagrodzenia, niezależnie od stanowiska. Stały się rozwiązaniem wspierającym lojalność i zaangażowanie pracowników, wspierają proces rekrutacji i zainteresowania firmą. Zastanówmy się czym benefit jest a czym nie jest oraz kiedy w jakich sytuacjach faktycznie spełnia swoją rolę.

Benefitem potocznie nazywamy dodatkowe świadczenie pracodawcy dla wszystkich, które powinno (z założenia) być skupione na realnych potrzebach pracowników. Benefity są również doskonałym elementem wzmacniającym kulturę organizacji – w na bazie celów biznesowych oraz wartości powinny być dobierane.

Benefit może przekazywać pracownikom, co dla organizacji jest ważne i co wspiera. Przykładem może być dofinansowanie szkoleń lub studiów przez pracodawcę, który ceni rozwój.

Do trójki najpopularniejszych benefitów wśród pracowników należą: opieka medyczna, dofinansowanie do szkoleń i dofinansowanie do urlopów. Dla branży produkcyjnej, ważnym benefitem dla pracowników jest dofinansowanie dojazdu do pracy (darmowe autobusy).

Pracodawcy zwykle wychodzą z założenia, że benefity powinny być w firmie przyznawane sprawiedliwie, czyli każdemu to samo. Jednak takie rozwiązanie nie zawsze się sprawdza, ponieważ jesteśmy różni i co w sumie oczywiste- mamy różne potrzeby.

Czy wiesz, że...

Średnia kwota, jaką rocznie polscy pracodawcy przeznaczają na benefity dla jednego pracownika to 1995 zł. Co piąta duża firma na świadczenia pozapłacowe dla pracownika przeznacza 4 000 zł.



Dlatego też coraz większą popularnością cieszą się kafeteryjne systemy benefitowe.

W ramach określonego budżetu, pracownik sam określa, jaki benefit chciałby otrzymać.

Z badania Pracuj.pl, wynika, że pracownicy najbardziej sobie cenią: dofinansowanie do urlopu (72%) oraz szkoleń (70%). Nieco mniejsze znaczenie miałyby prywatna opieka medyczna (62%), a najmniejsze – możliwość pracy zdalnej (40%) – czyli wszelkie formy dofinansowań. W tym zestawieniu nie pojawia się opieka medyczna, uznawana już często jako standard a nie benefit (czyli coś dodatkowego).

Planując wprowadzenie benefitów organizacja powinna:

- określić najważniejszy cel wprowadzenia benefitów, zgodny z wartościami i strategią, uwzględniający zasoby finansowe organizacji
- stworzyć spójny system wspierający motywację i zaangażowanie pracowników na wybranych stanowiskach – zarówno w obszarze oferowanych benefitów, jak i narzędzi motywowania pozapłacowego
- zintegrować procesy wspierające motywację w jednym systemie uwzględniającym specyfikę firmy i realne potrzeby pracowników
- zaprojektować uniwersalne, praktyczne i profesjonalne narzędzia pozapłacowe wspierające motywację pracowników

Jak wybrać odpowiednie benefity?

Oczywiście punktem wyjścia jest to, jakim dysponujemy budżetem – bez tego pole manewru mamy nieco ograniczone. Zwykle warto zacząć od tego, jakich mamy pracowników w organizacji, w jakim wieku i jakie mogą mieć potrzeby i zainteresowania. Zawsze warto zrobić ankietę badającą potrzeby bezpośrednio wśród wybranej grupy pracowników, tak aby odpowiedzieć na realne problemy pracowników. Kierowanie się wyłącznie modą lub nawet trendami HR może być złudne. Każda organizacja powinna pochylić się nad realnymi potrzebami pracowników.

Dzięki takiemu podejściu z jednej strony wpłyniemy na motywację i zaangażowanie pracowników a z drugiej strony, co również nie jest bez znaczenia, oszczędzimy pieniądze.

Jako, że każda firma chce być postrzegana jako atrakcyjny pracodawca na rynku pracy, warto również dokonać rozeznania (bencharkingu) wśród najbliższej, lokalnej konkurencji. Sprawdzimy w ten sposób czy nasza oferta jako pracodawcy jest atrakcyjna dla potencjalnych kandydatów. Może się bowiem okazać, że małym kosztem przyciągniemy do siebie odpowiednie osoby.

Najpopularniejsze benefity wg kategorii:

Zdrowie: Opieka medyczna, fizjoterapeuta, masażysta, projekty wellbeingowe

Sport: karta Multisport, zajęcia z jogi w pracy, wspólne aktywności sportowe, dofinansowanie udziału w zawodach sportowych, firmowy klub sportowy

Wsparcie dla rodziców:

żłobek/przedszkole, paczki na dzień dziecka/święta, piknik rodzinny, dofinansowanie do kolonii, praca zdalna

Jak widzimy, nawet dysponując ograniczonymi finansami, może sprawić, że nasza firma, będzie przyjaznym i dbającym o pracowników miejscem pracy. Pamiętajmy, że wszyscy tworzymy kulturę organizacji i pozytywną atmosferę, czego nie można kupić za pieniądze.



Magdalena Siwińska

Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

ROTACJA – NIEOCZYWISTE PRZYCZYNY I KONSEKWENCJE



Niezmiennie od kilku lat słyszymy o rynku pracownika. Nieustannie działy HR stają przed wyzwaniem pozyskania nowych talentów do firm. Stajemy na rękach by skusić kolejne osoby o jak najwyższych kwalifikacjach. Najchętniej jak najszybciej i za jak najniższe pieniądze. To wszystko jest logiczne. Dlatego zaczynamy od ustalenia kosztów pozyskania pracownika i sortujemy je od najwyższych kwot do najniższych. Bardzo często okazuje się, że na szczycie listy pojawia się wynagrodzenie agencji headhunterskiej. Nierzadko jest to kwota kilkunastu, albo nawet kilkudziesięciu tysięcy. Ucinamy tę kwotę i z czystym sumieniem wracamy do przeglądania CV wpływających na nasze ogłoszenie.

A co jeśli okaże się, że to jedynie pozorna oszczędność?

Kosztów związanych z rekrutacją należy dopatrywać się dużo wcześniej. Nawet miesiące wstecz względem pojawienia się wolnego wakat. Headhunting to często najtańsza opcja, ale do tego zaraz dojdę.

Potrzeba kolejnych rąk do pracy

Najmilszym efektem naszej pracy jest rozwój. Jako menedżerowie jesteśmy dumni z naszych zespołów, które efektywnie pracują, a my jesteśmy w stanie zapewnić im dodatkowe wsparcie kolejnych specjalistów. Mając budżet możemy pozwolić sobie na poszukiwania wymarzonego członka naszego zespołu. Osoby kompetentnej, ambitnej, chętnej do działania i nauki. Ogłaszamy się w Internecie, na naszej stronie, na portalach ogłoszeniowych. Niezależnie od skali odzewu na nasze wezwanie, sytuacja może być dla nas niekorzystna – brak kandydatów, którzy odpowiadaliby naszym oczekiwaniom. W efekcie pojawiają się przynajmniej trzy koszty, które nie wystąpią na żadnej fakturze, ani w żadnym bilansie.

Pierwszym jest nadmierne obciążenie obecnego zespołu dodatkową pracą. Ludzie są w pełni zaangażowani i płyną na jednym statku wiosłując w tę samą stronę, lecz w pewnym momencie każdy osiąga kres swojej wytrzymałości. Praca pod ciągłą presją czasu wywołuje napięcia. Chaos generowany przez piętrzące się zaległości wpływa negatywnie na efektywność, co jeszcze bardziej upośledza skuteczność naszego zespołu. Nagle z prężnie działających stajemy się dysfunkcyjnym generatorem błędów.

W konsekwencji drugim kosztem są utracone szanse biznesowe. Z powodu braku wydajności z części zleceń musimy rezygnować. Te, które postanawiamy realizować są obciążone większym ryzykiem błędu. Klienci nie lubią, gdy popełniamy błędy, więc tracimy w ich oczach. Może w efekcie skorygują wolumen zamówienia, albo bez komentarza przejdą do konkurencji. Czy możemy pozwolić sobie na takie ryzyko?

Trzeci koszt czasem może pojawić się pośrednio w KPI osób z HR odpowiedzialnych za rekrutację. Możemy skalkulować czas poświęcony na selekcję kandydatów przez osoby bezpośrednio się tym zajmujące mnożąc go przez stawkę danego pracownika. Jak natomiast skalkulować czas menedżera angażującego się w rozmowy z potencjalnymi kandydatami? Strata w tym przypadku jest podwójna – stawka wynagrodzenia oraz straty wynikające z zaniechania innych obowiązków. Wszyscy zdajemy sobie sprawę, że menedżerowie najczęściej mają więcej zadań niż czasu na ich wykonanie, a dokładanie dodatkowych z pewnością nie ułatwia im życia. To wszystko przy założeniu, że wystartowaliśmy z rekrutacją, którą mogliśmy zaplanować, przygotować się na nią.

Nagła utrata wartościowego członka zespołu.

Co się jednak dzieje, gdy pracownik zostaje zwolniony, idzie na nieplanowany długi urlop (np. zdrowotny, czy macierzyński), albo najbardziej niespodziewanie składa wypowiedzenie. Takie nagłe zwolnienie wakatu wywołuje wszystkie wcześniej wymienione konsekwencje, z jedną różnicą – startujemy z poziomu chaosu. Zamiast powolnego wzrostu liczby obowiązków i sukcesywnego rozkładania ich między osoby w zespole, obciążenie spada nagle. Projekty i zadania prowadzone przez odchodzącą osobę najczęściej wymagają dodatkowych wyjaśnień, poszukiwań brakujących, albo ukrytych na skrzynkach mailowych i w notatnikach danych. Odchodzący pracownik w okresie wypowiedzenia będzie mieć dużo niższą motywację do pracy, to oczywiste. Najczęściej odbije się to w równym stopniu na motywacji całego zespołu. W zależności od transparentności i przepływu informacji, ewentualne niedopowiedzenia oraz poczta pantoflowa mogą wywołać plotki i spore zamieszanie. Jednak nawet bez tej dezinformacji morale ulegną osłabieniu. Taki spadek efektywności jest kolejnym ukrytym kosztem wynikającym z rotacji.

Przyczyny

Warto przygotowywać się na takie zagrożenia. Oczywiście nie sposób zaplanować wszystkiego, lecz można na przykład na bieżąco dowiadywać się, gdzie znajdują się punkty zapalne, które w przyszłości mogą zaowocować rotacją. Przy okazji tzw. exit interview jako powód odejścia najczęściej słyszymy, że konkurencja zaoferowała wyższe wynagrodzenie. Podwyższenie stawki czasem pozwala zatrzymać takiego pracownika, lecz najczęściej w perspektywie kilku miesięcy i tak go stracimy. Dlaczego tak się dzieje? Bo nie poznaliśmy co się kryje za maską wynagrodzenia, które jest powodem najłatwiejszym do przetknięcia przez obie strony. Co gorsze, godząc się na negocjacje w takim momencie, skazujemy na porażkę długotrwałą współpracę. Jako pracodawca zdajemy sobie sprawę, że ten pracownik nie będzie nam lojalny i prędzej, czy później zostanie podkupiony. Jako pracownik zamiatamy problem pod dywan i udajemy, że podwyżka zrekompensuje nam niedogodności, które doprowadziły do przejścia procesu rekrutacyjnego w innej firmie. Najczęściej ten plaster działa na chwilę, a rana sama się nie zagoi.



By poznać faktyczne punkty zapalne należałoby w sposób możliwie anonimowy zebrać uwagi od wszystkich pracowników. Ten model jest jednak możliwy wyłącznie w zespołach liczących przynajmniej kilku członków, by nie dało się ustalić kto co powiedział.



**Gdy uświadomimy sobie
gdzie leży przyczyna
zawiruszeń personalnych w
firmie możemy zastanowić
się nad optymalizacją metod
i narzędzi prowadzących do
rozwoju kadr.**

Nawet przy najszczerzych zamiarach pozostania obiektywnym, uwagi kierowane do naszej osoby zawsze pozostaną z tyłu naszej głowy. Dlatego warto zaangażować do tego celu na przykład narzędzia informatyczne, które zaszyfrują i zbiorą te informacje za nas. Tylko przy bezpiecznym mechanizmie zgłaszania problemów możemy liczyć na szczerą odpowiedź. Jest to inne spojrzenie na znienawidzone przez większość pracowników oceny okresowe. Dzięki takiemu podejściu pracownicy mogą się bardziej zaangażować, bo dostrzegą w nich korzyść. Jeśli w efekcie ich zgłoszeń leader będzie mógł poprawić jakość swojej pracy, zamiast wymieniać cały zespół co roku, to wszyscy na tym skorzystają.

Może też się okazać, że w zespole jest ekspert, którego przełożeni cenią ponad miarę i ma pozycję „nietykalnego”, lecz w relacjach ze współpracownikami brakuje mu ducha kooperacji, co obniża morale i wpływa na niestabilność reszty zespołu. Gdy uświadomimy sobie gdzie leży przyczyna zawirowań personalnych w firmie możemy zastanowić się nad optymalizacją metod i narzędzi prowadzących do rozwoju kadr. Pamiętajmy jednak przy tym, że koszt publikacji ogłoszenia na portalu to jedynie kropla w morzu kosztów. Godziny na selekcję, rozmowy, nadgodziny, spadek morale, motywacji, efektywności, ryzyko kolejnych rotacji, osłabienie wizerunku wśród kontrahentów – to wszystko ukryte koszty rekrutacji. Z drugiej strony jest employer branding i prezentacji marki jako rozwijającej się, gdy zamieszczamy kolejne ogłoszenie. Czy faktycznie ten wizerunek jest pozytywny jeśli to samo ogłoszenie pojawia się dokładnie co trzy miesiące? Dzisiaj popyt na pracowników w wielu branżach i na wielu stanowiskach jest wyższy niż podaż. Kandydaci windują swoje oczekiwania. Najlepsi rzadko sami aplikują, bo jest im dobrze tam gdzie są. Jak zatem wypełnić tę lukę powstałą w naszym zespole? Budując przyjazną atmosferę pracy, uświadamiając obecnym pracownikom wartość marki, dbając by byli jej ambasadorami. By dotrzeć do nowych osób coraz częściej musimy wyjść z naszej strefy komfortu i pojawiać się w naturalnym środowisku osób, do których chcemy dotrzeć z naszą ofertą. Bo dzisiaj headhunting to sprzedaż. Jedynie zamiast produktu, mamy w ofercie dobrą pracę. I tak samo jak w sprzedaży, sukces odnosimy, gdy wierzymy w naszą ofertę, a kandydaci dostrzegają wartość w tej propozycji.

Czas to pieniądz. Gdy nasza oferta odbija się od kolejnych kandydatów tracimy ten czas, tracimy szanse współpracy z tymi ludźmi, tracimy okazje. I na ten koszt nie możemy sobie pozwolić chcąc wyprzedzać konkurencję.

NIE narażaj się na te KOSZTY!

Utracone szanse biznesowe:

Weryfikacja referencji:	1000 zł	10 000 zł
Marketing rekrutacyjny:		1000 zł
Spadek jakości obsługi klienta:	3000 zł	Nadgodziny zespołu:
Koszt nieudanych rekrutacji:	2000 zł	7000 zł
Uzupełnienie luki w obowiązkach odchodzącego przez 3 miesiące:		7000 zł
Zwiększone oczekiwania Kandydata:	2000 zł	Ogłoszenia: 1000 zł
Spotkania z kandydatami:	700 zł	Spadek wydajności zespołu: 5000 zł
		Selekcja CV: 300 zł



Bartosz Malinowski
Sales Manager
Human & Hunter

CYKL SZKOLEŃ DLA KADRY KIEROWNICZEJ

**Efektywny Lider to zamknięty cykl szkoleń
dla kadry kierowniczej firm zrzeszonych
w Klastrze SA&AM**

CELE PROJEKTU OBEJMUJĄ:

- Podniesienie poziomu kompetencji kadry zarządzającej średniego i niższego szczebla
- Zdobycie wiedzy z zakresu zarządzania zespołami
- Prezentację skutecznych narzędzi menedżerskich wspomagających motywację zespołów
- Wymianę doświadczeń i dobrych praktyk związanych z zarządzaniem ludźmi
- Analizę case studies w odniesieniu do pracy zespołowej

Podczas 9 modułów szkoleniowych rozwiniesz swoje kompetencje kierownicze w zakresie: komunikacji, motywowania, budowania zespołów, wywierania wpływu, zarządzania zmianą i rozwiązywania konfliktów.

Liczba uczestników: 20 - 25

Wysokość opłaty: 3000 zł netto

Termin rozpoczęcia cyklu: 26 marca 2020 r.



INFORMACJE I ZAPISY:

Magdalena Siwińska
Manager Klastra SA&AM ds. Rynku Pracy
tel. +48 608 689 001
hr@silesia-automotive.pl



**silesia
automotive**
& advanced
manufacturing





Coaching menedżerski jako narzędzie wzmacniania samodzielności i odpowiedzialności pracowników

Pojęcie coachingu to temat bardzo modny w ostatnich latach. Coraz częściej uznaje się umiejętność coachingowego stylu zarządzania za wartościową kompetencję menedżerską. Wprowadzanie coachingu do organizacji, która nie odrobiła zadania domowego z lekcji komunikacji mija się jednak z celem.

Budowanie kultury organizacyjnej stało się ambicją niejednej świadomie działającej organizacji.

W dzisiejszym świecie zaczynamy coraz bardziej tęsknić za samodzielnymi i odpowiedzialnymi pracownikami. Winą za całe zło obarczamy młode pokolenia i zdigitalizowany świat. Poczucia odpowiedzialności nie da się jednak pracownikom nakazać, nie da się też tego osiągnąć, jeśli zarządzanie opiera się na nakazach i przekazywaniu zadań do wykonania wraz z instrukcją wykonania krok po kroku.

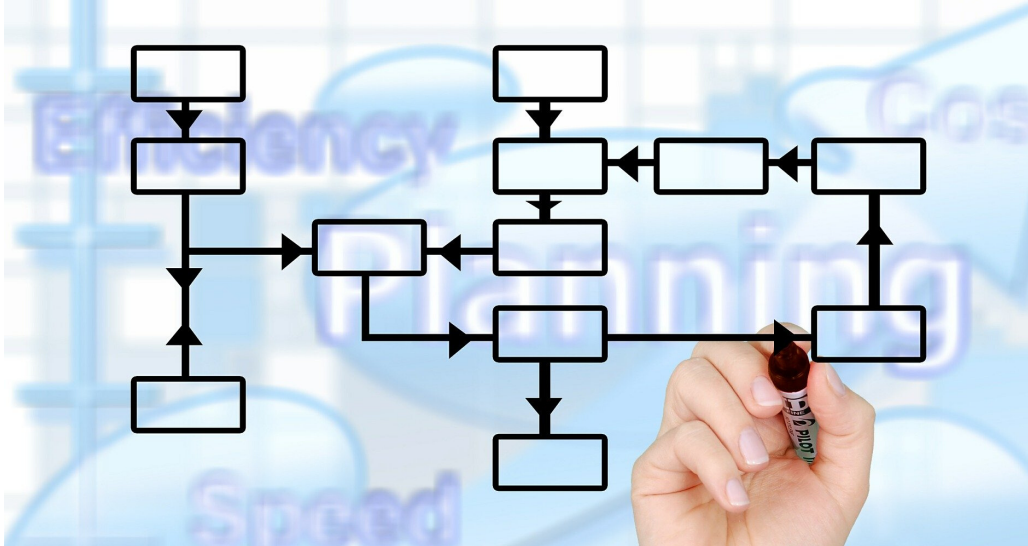
Wdrożenie kultury coachingowej stanowi dla firmy dużą zmianę, wymaga przejścia niejednokrotnie od dyrektywnego stylu zarządzania do współpracy opartej na partnerstwie, zaufaniu oraz dawaniu prawa do popełniania błędów. To mentalnie bardzo trudne nadal dla wielu firm.

Łatwiej przecież jest zarządzać z pozycji silniejszego.

W organizacji, w której krytyka bierze przewagę nad feedbackiem, schemat działania nad kreatywnością, kara nad nagrodą, a znalezienie winnego staje się ważniejsze, niż rozwiązanie problemu - nie ma przestrzeni na coaching. Mam tu na myśli fakt, że najpierw do coachingu musi dojrzeć firma, a potem kadra zarządzająca. Kultura organizacji, o której pisałam w poprzednim numerze Newslettera, powinna stanowić silną rozpoznawalną markę każdej świadomie działającej organizacji. Jest definiowana poprzez wartości, które nie mogą być sztucznie narzucone, ale reprezentowane przez wszystkich pracowników, w tym kadrę kierowniczą. Aby zyskać szacunek i stać się partnerem do dyskusji, a następnie do coachingu trzeba najpierw zbudować autentyczną prawdziwą relację. Taka relacja opiera się na otwartej komunikacji.

Budując zaufanie, na którym ma się oprzeć relacja coachingowa lider powinien zachowywać się spójnie i transparentnie. Nie bez znaczenia jest tu podejście zarządu firmy i przekaz jaki idzie z góry. Jeśli uznajemy, że rozwój jest ważny, a my chcemy mieć w firmie specjalistów, nie możemy blokować ludziom prawa do nauki czy urlopu podczas egzaminu czy szkolenia, które sami sobie zorganizowali. Podobnie, jeśli stawiamy w firmie na uczciwość i transparentność działań, nie możemy organizować „po cichu” akcji zatrudnienia nowej osoby z zewnątrz, utrudniając w ten sposób awans pracownikom. Wtedy nie budujemy wizerunku wiarygodnego pracodawcy. Z pewnością bardziej na wartości zyskałoby szczere poinformowanie pracowników o podjętej decyzji popartej odpowiednimi argumentami.

Rozwój odpowiedzialności jest procesem



Nie od dziś wiadomo, że pracownicy którzy są odpowiedzialni za swoją pracę, osiągają lepsze rezultaty i wykonują ją z większym zaangażowaniem. Jeśli czują się bezpieczni w swojej pracy popełniają błędy, ale też uczą się dość szybko jak je naprawiać oraz poszukiwać samodzielnych rozwiązań.

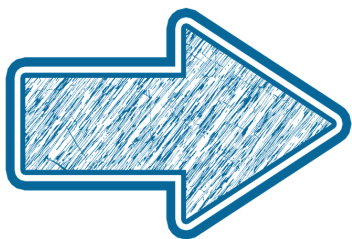
Wzmacnianie wiary we własne siły jest tu kluczowe.

Poczucie odpowiedzialności najlepiej kształtuje się poprzez wyznaczanie celów a to dzieje się właśnie w coachingu.

Czym zatem jest coaching menedżerski?

Coaching w zarządzaniu to przede wszystkim poszerzanie świadomości i uwalnianie potencjału pracowników. Coaching buduje samodzielność pracowników, bo wymaga od nich inicjatywy i aktywnej postawy, przejęcia odpowiedzialności za swój rozwój i wypracowane rezultaty. Coaching nie jest doradztwem, bo nie oferuje gotowych rozwiązań. Lider w roli coacha słucha, poszerza perspektywę pracownika zadając trafne pytania. Pozwala pracownikowi uświadomić sobie rzeczy, o których wcześniej nie pomyślał. Nigdy jednak nie ocenia i nie komentuje, a to niezwykle trudna umiejętność. W coachingu wychodzimy z założenia, że to klient posiada najlepszy potencjał do rozwiązania swojego problemu/osiągnięcia celu, bo najlepiej zna swoje zasoby i środowisko, w którym funkcjonuje.

Warto wiedzieć, że coaching nie jest też terapią, nie dotyczy przeszłości tylko przyszłości, wzmacnia zasoby, pozwala pracować na świadomie wyznaczonych celach. Menedżer coach dostrzega po drugiej stronie osobę dorosłą podejmującą świadomą odpowiedzialność za swoje decyzje.



Absolutnym fundamentem coachingu jest dobra relacja, którą charakteryzuje wzajemny szacunek, zaufanie oraz otwarta komunikacja. Do bycia coachem trzeba dojrzeć. Nie uważam, że prawdą jest, że każdy może nim być po odpowiednim przeszkoleniu. Dobry coach to osoba świadoma własnych doświadczeń, a więc dojrzała w swoim myśleniu. Wiek tu nie ma większego znaczenia, choć wiadomo, że autorytet i szacunek buduje się latami.

Aby stać się coachem, należy zdawać sobie sprawę z wpływu, jaki mają nasze doświadczenia na budowanie relacji z coachowanym. W coachingu menedżerskim jest to tym bardziej trudne, im mniej uświadomione.



Jak budować coachingowy styl zarządzania?

1. Bądź w pełni obecny. Znajdź czas na dostępność dla pracownika. Stosuj politykę otwartych drzwi.
2. Odetnij bodźce (nie patrz na komórkę, nie odbieraj telefonu, nie przerywaj rozmowy, by wydać szybkie polecenie).
3. Pytaj, a nie udzielaj odpowiedzi (podstawowym narzędziem coachingu jest pytanie).
4. Zapewnij poczucie bezpieczeństwa sytuacji „tu i teraz”. Nie wyciągaj starych rzeczy.
5. Doceniaj odwagę, jeśli ktoś podjął osobiste ryzyko i przyszedł do Ciebie z nieprzyjemną informacją.
6. Słuchaj i rozwijaj. Pytaj o rozwiązanie, wstrzymaj się przed udzielaniem swoich sprawdzonych rad. Czasem milczenie jest złotem.
7. Dziel się swoim doświadczeniem, ale nie moralizuj, przecież nie masz patentu na wszystko.
8. Zachowaj tajemnicę dla siebie, nie wykorzystuj uzyskanej informacji w rozmowie z innym pracownikami.
9. Bądź w swoim zachowaniu spójny i przewidywalny. Dotrzymuj zobowiązań.
10. Bądź partnerem, rozmawiasz z osobą dorosłą.

Efektywny coaching to taki, kiedy coachowany pracuje nad swoimi celami i własnym rozwojem, a nie pragnieniami, celami czy ambicją szefa. I nie chodzi tu o manipulację, żeby jeden chciał, a drugi nieświadomie wykonywał.



Agnieszka Bednarska
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM



HOME OFFICE - JAK OSWOIĆ PRACĘ Z DOMU

Home office, praca w domu, praca zdalna – forma pracy łączona czasem z zadaniowym czasem pracy. Model pracy, który jest coraz bardziej popularny. Uznawany czasem jako benefit i ułatwienie w wykonywaniu codziennych obowiązków zawodowych. Oczywiście nie zawsze, nie na każdym stanowisku jest możliwy taki rodzaj pracy, ale rośnie jego popularność w wielu organizacjach.

Z pracą z domu wiąże się kilka obszarów, z których warto sobie zdawać sprawę, zanim zdecydujemy się na takie rozwiązanie w swojej organizacji. Są to takie obszary jak kwestie prawne, bezpieczeństwo danych i pracy (BHP) czy kwestia zaufania do pracownika, że wykona rzetelnie powierzone mu zadania. Od pewnego czasu przepisy pozwalają na większą elastyczność tej formy współpracy, nie musi już to być formalnie telepraca, można warunki ustalać indywidualnie z pracownikiem. Szczególnie warto ustalić i określić w umowie takie elementy jak: sposób wykonywania pracy w domu, przesyłania jej wyników, narzędzi pracy, zasad zachowania poufności i przestrzegania BHP oraz raportowania czasu pracy lub nieobecności.

Praca w domu jako bonus

Wiele osób uważa, że możliwość pracy w domu to przywilej i duże ułatwienie. Nie tracimy czasu na dojazdy do pracy i możemy w pełni wykorzystać czas – bez biurowych rozpraszaczy. Kilka razy zdarzyło mi się spotkać z podejściem, że w firmie zbyt dużo się dzieje, dlatego praca wymagająca skupienia lepiej wykonywana jest w domu. Takiego zdania były zarówno osoby zajmujące się sprzedażą, HR jak i menedżerowie.



Od bardzo wielu czynników, z których nie zawsze sobie zdajemy sprawę decydując się na pracę w domu. Przede wszystkim, takim czynnikiem jest sytuacja rodzinno - domowa. Czasem zdarza się, że home office jest wykorzystywany przez rodziców jako wyjście awaryjne w sytuacji choroby dziecka, żeby nie brać zwolnienia i jednocześnie wypełnić swoje obowiązki. Jednak w takiej sytuacji warto odpowiedzieć samemu sobie- czy jest to w ogóle możliwe, czy nie lepiej nie oszukiwać siebie i pracodawcy i jednak nie wybrać zwolnienia.

Koncentracja, motywacja

Kolejnym czynnikiem jest samodyscyplina i motywacja. Praca w domu, wiąże się z ryzykiem, że ... wiecznie będziemy w pracy. Brak jednoznacznego rozgraniczenia praca – dom bywa czasem trudne. Zajmujemy się sprawami domowymi na przemian z zawodowymi. Odpisujemy na maile a w przerwie nastawiamy pranie. Czasem może dojść do zbyt dużego rozproszenia.

Dlatego tak ważne jest w sytuacji home office postawienie granicy samemu sobie (i czasem domownikom), wyznaczenie stałych godzin pracy i samodyscyplina.

Relacje

Częstym problemem osób pracujących głównie w domu (lub w zespołach rozproszonych) jest brak kontaktu z innymi ludźmi czyli brak interakcji społecznych. Nie na darmo mówi się, że człowiek to istota społeczna.

Praca zdalna może być traktowana jako benefit, ale czy zawsze? Ale nasuwa się odwieczne stwierdzenie: „to zależy”

Większość z nas potrzebuje innych ludzi wokół siebie. I tak Internet bardzo dużo ułatwia, ale jednak kontaktu twarzą w twarz nie zastąpi. Potrzebujemy rozmowy, innej perspektywy czy inspiracji. To zupełnie naturalne. Dlatego warto zadbać o kontakt z zespołem i firmą.

Z praktyki wynika, że zwykle najlepiej sprawdza się tzw. model mieszany – czyli łączenie pracy z domu, z pracą w siedzibie firmy, w zależności od potrzeb.

Kontrola a zaufanie...

Odwiecznym problemem, z jakim możemy się spotykać w organizacjach jest brak zaufania. Brak zaufania menedżerów do swoich podwładnych i obawy, że home office będzie wykorzystywany jako unikanie swoich obowiązków czy dodatkowy dzień urlopu. Można się często spotkać z różnego rodzaju formami kontroli – przez specjalne oprogramowania monitorujące aktywność pracownika aż po ciągły kontakt mailowy czy telefoniczny. Wydaje się jednak, że taki brak zaufania może spowodować, że coś co miało być benefitem zdecydowanie nim nie jest.

Jeśli jako przełożony, nie potrafimy zaufać swoim pracownikom, to home office nie będzie dobrym rozwiązaniem. Jeśli jednak mamy chcieć zaoferować pracownikom taką możliwość a nie jesteśmy pewni efektów, warto wspólnie ustalić wzajemne oczekiwania i zasady takiej współpracy – określić wprost zasady takiej współpracy. Unikniemy w ten sposób nieudomówień i wzajemnych pretensji.

Preferowanym rozwiązaniem jest pewna forma zadaniowego czasu pracy – rozliczania się z konkretnych zadań do wykonania lub wprost ustalenie zasad takiej pracy. Jeśli wymagamy obecności pod telefonem w konkretnych godzinach pracy – ustalmy to od razu. Szczerość w relacjach to najlepsze rozwiązanie.

Jak widzimy, rośnie popularność pracy z domu, jako dodatkowego benefitu oferowanego przez pracodawcę. Jednak żeby taki model pracy się sprawdził, należy wprost i dokładnie określić wzajemne oczekiwania oraz sposób rozliczenia z wykonywanej pracy. Tylko wtedy będzie traktowany jako bonus. Nie można też pominąć kwestii zaufania i poczucia odpowiedzialności za swoją pracę – tylko dojrzały pracownik sprawdzi się w takiej formie współpracy. W sytuacji kiedy mamy zgrany i odpowiedzialny zespół, opcja home office będzie uznana za faktyczny benefit, budujący zaangażowanie i motywację pracowników.



Magdalena Siwińska
Menedżer ds. Rynku Pracy Klastra SA&AM

Kalendarz Klastra SA&AM

WARSZTATY KLASTRA SA&AM			
Data	Nazwa wydarzenia	Opis wydarzenia	Miejsce
25 lutego 2020	HR Breakfast SA&AM	Wymiana dobrych praktyk w zakresie HR.	Marco Sp. z o.o., Gliwice
25 lutego 2020	Grupa Tematyczna „Przemysł 4.0” – „Wymiana dobrych praktyk w zakresie przygotowania i wdrożenia systemu Advanced Planning and Scheduling dla dużych zakładów”	Automatyzacja procesu sterowania produkcją - jak to rozumieć? Jakie powinny być efekty? O czym właściwie mowa? Specyfika procesów produkcyjnych w zakładzie produkcyjnym pod kątem przygotowania się do wdrożenia systemu APS.	Plastic Omnium Auto Exterior, Al. Jana Nowaka-Jezioranskiego 1, Kleszczów
26 lutego 2020	Spotkanie informacyjne „Transformacja cyfrowa - Ewolucyjna modernizacja przemysłowa w dobie rewolucji 4.0”	Spotkanie skierowane do firm przemysłowych z Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz uczestników targów „Industry Meeting 2020” w Expo Silesia.	Centrum Targowo-Konferencyjne Expo Silesia, sala 1 - ul. Braci Mieroszewskich 124, Sosnowiec
3 marca 2020	Grupa Tematyczna „Przemysł 4.0” - „Cyberbezpieczeństwo w motoryzacji”	Spotkanie poświęcone będzie różnym aspektom cyberbezpieczeństwa i skierowane jest do kadry kierowniczej zakładów, specjalistów IT oraz pełnomocników ds. cyberbezpieczeństwa. Chcemy omówić tematy, które mogą być załącznikiem wspólnego projektu zakładów produkcyjnych i dostawców z ramienia Klastra SA&AM.	Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technik Innowacyjnych EMAG ul. Leopolda 31, Katowice
10 marca 2020	Grupa Tematyczna „Zarządzanie zasobami” - Spotkanie wymiany dobrych praktyk firmy HUF Polska, Valeo Electric and Electronic Systems, Opel Manufacturing Polska w zakresie zarządzania zasobami	Sprawne wykorzystanie wielkich zbiorów danych w zakresie zarządzania energią, wykorzystanie ciepła i niskich temperatur zewnętrznych do zapewnienia chłodu, zapewnienie wysokiej sprawności urządzeń sprężonego powietrza, wdrożenie programu oszczędzania wody.	Galeria Strefart, ul. Fabryczna 2, Tychy (tylna strona budynku)
12 marca 2020	Grupa Tematyczna "HR" - "HR jako partner w biznesie - nowa rola HR"	Spotkanie skierowane do pracowników działów HR, HR Managerów, HR Business Partnerów i Specjalistów ds. personalnych, podczas którego zajmiemy się trendami HR na 2020 rok oraz określeniem roli działu HR w strategii biznesowej organizacji.	Galeria Strefart, ul. Fabryczna 2, Tychy (tylna strona budynku)
2 kwietnia 2020	Zgromadzenie Członków Klastra SA&AM 2020	Coroczne spotkanie Członków Klastra SA&AM. Klaster podsumuje działania zrealizowane w 2019 roku oraz przedstawi plany na rok 2020 oraz kolejne lata. Będzie również okazja do networkingu.	Hotel Novotel, Katowice, ul. Roździeńskiego 16
15 kwietnia 2020	Grupa Tematyczna „HR” – „Zarządzanie projektami HR”	Spotkanie skierowane do pracowników działów HR, HR Managerów, HR Business Partnerów, którzy w swojej pracy realizują i koordynują projekty HR.	Galeria Strefart, ul. Fabryczna 2, Tychy (tylna strona budynku)

Kalendarz Klastra SA&AM

WYDARZENIA PROJEKTOWE I BRANŻOWE			
Data	Nazwa wydarzenia	Opis wydarzenia	Miejsce
20 lutego 2020	Webinaria dotyczące efektywnego zarządzania produkcją	Bezpłatne webinaria: • Operacyjne zarządzanie produkcją z rozwiązaniem XPRIMER.MOM • Elastyczne planowanie produkcji z Asprova APS • Skuteczna ewidencja produkcji z XPRIMER.MES a wzrost wydajności Organizator: eq system, członek Klastra SA&AM	Online www.eqsystem.pl Zakładka: Baza wiedzy- Webinary
26-27 lutego 2020	Targi Utrzymania Ruchu i Technologii Przemysłowych INDUSTRYmeeting	Celem targów INDUSTRYmeeting jest wymiana doświadczeń oraz prezentacja aspektów związanych z efektywnym utrzymaniem ruchu w przedsiębiorstwach przemysłowych, a także narzędzi i rozwiązań wspierających zarówno procesy utrzymania ruchu i technologie przemysłowe. Organizator: Expo Silesia Wystawca: SA&AM i firmy zrzeszone	Centrum Targowo-Konferencyjne Expo Silesia w Sosnowcu
27 lutego 2020	Seminarium metodologiczne w ramach projektu "Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym z uwzględnieniem elektromobilności	Seminarium metodologiczne skierowane do przedstawicieli biznesu, edukacji oraz instytucji wspierających rozwój sektora z całego kraju celem współpracy na rzecz nowych kwalifikacji potrzebnych w sektorze motoryzacyjnym.	Hotel Golden Tulip Warsaw Centre, Warszawa
2 marca 2020	IV Konferencja Edukacja Dualna – EDUAL	Studia dualne - odpowiedzią na potrzeby Przemysłu 4.0 oraz Inżynierskie Targi Pracy i Przedsiębiorczości pod patronatem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Udział bezpłatny, po dokonaniu rejestracji. Organizator: Politechnika Śląska Współorganizator: Katowicka SSE, Koordynator Klastra SA&AM	Centrum Edukacyjno-Kongresowe Politechniki Śląskiej, Gliwice
4-6 marca 2020	Matchmaking w projekcie EACN	III spotkanie matchmaking-owe w projekcie EACN, Europejska Sieć Klastrow na rzecz wspólnych Inwestycji w modernizację. Temat spotkania: Wirtualizacja procesów planowania. Organizator: Serbski Klaster ACS Uczestnik: SA&AM	Belgrad, Serbia
20-21 kwietnia 2020	XV Kongres Przemysłu i Rynku Motoryzacyjnego	Spotkają się na nim przedstawiciele najważniejszych organizacji i firm związanych z branżą motoryzacyjną, a także eksperci, politycy oraz środowiska naukowe. Dysponujemy darmowymi wejściówkami dla członków Klastra SA&AM. Organizator: SDCM Współorganizator: Katowicka SSE, Koordynator Klastra SA&AM	Warszawa, Sound Garden Hotel

SAVE THE DATE



**silesia
automotive**
& advanced
manufacturing



**2 kwietnia
2020**

14:00 – 19:00

ZGROMADZENIE CZŁONKÓW KLASTRA SA&AM 2020



HOTEL NOVOTEL

ul. Roździeńskiego 16, Katowice



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY



silesia
automotive
& advanced
manufacturing

Biuro Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing

Ul. Wojewódzka 42
40-026 Katowice
tel. +48 32 251 07 36
e-mail: biuro@silesia-automotive.pl

Łukasz Górecki
Manager Klastra
+48 514 035 836
lgorecki@silesia-automotive.pl

