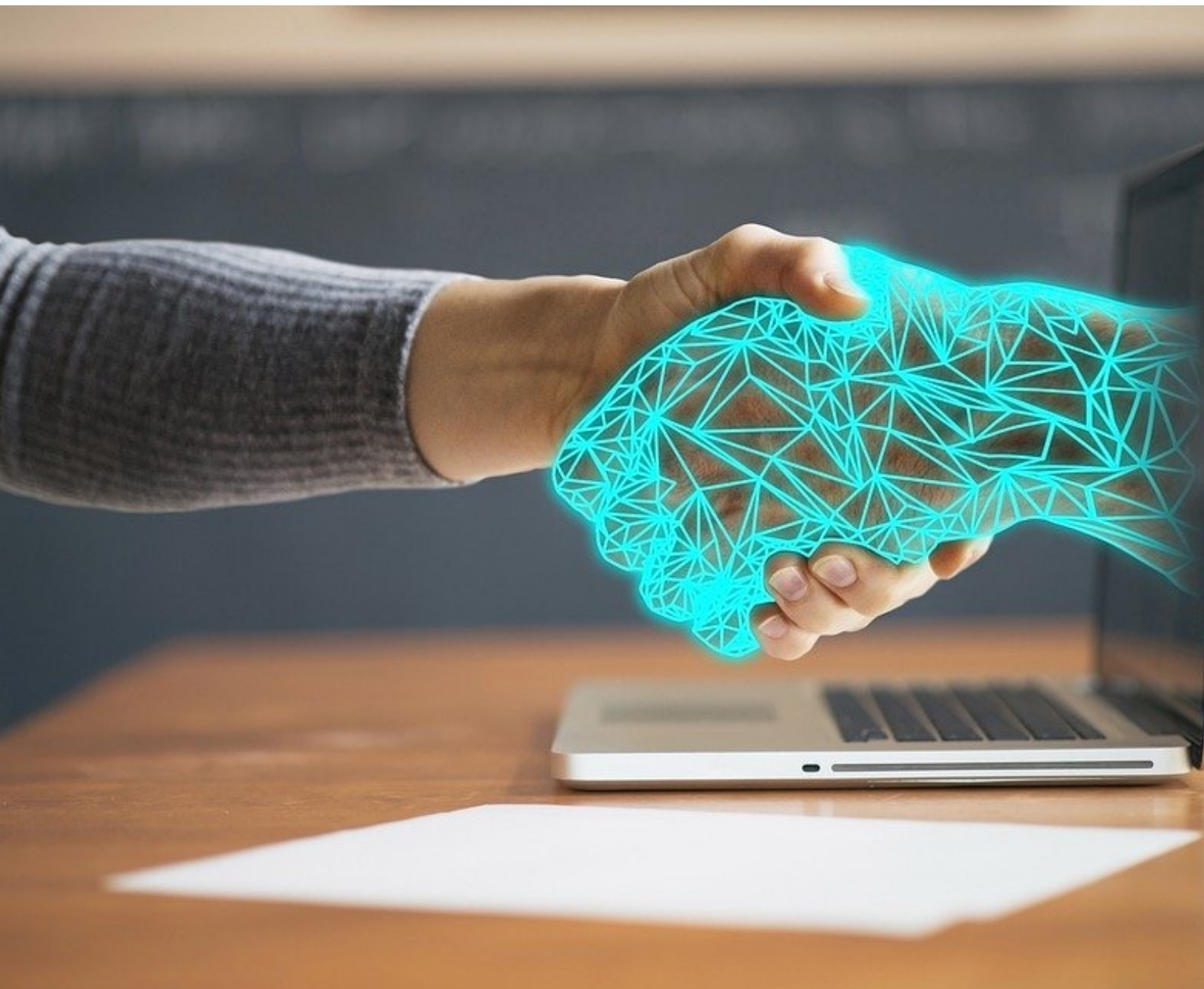


NUMER 2 • MAJ 2022



„RADA SEKTOROWA DS.
KOMPETENCJI DLA
MOTORYZACJI I
ELEKTROMOBILNOŚCI”
- NOWE WYZWANIA

**GO DIGITAL
OR
GO HOME**

ŚWIĘTA, ŚWIĘTA I
...TRANSFORMACJA
CYFROWA

**O zjawisku
doomsurfingu, czyli jak
sami siebie nakręcamy**

TWORZENIE KULTURY
FEEDBACKU W
ORGANIZACJACH

Rekrutacja bez tajemnic

SPIS TREŚCI

- 2-3 Wprowadzenie**
Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM
- 4 Święta, święta I ...transformacja cyfrowa**
Aleksandra Zayusz-Wayda
- 5-6 GO DIGITAL OR GO HOME**
Michał Hat, Menedżer Klastra SA&AM ds. Cyfryzacji
- 7-8 Pierwsza pomoc w kryzysowej sytuacji**
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
- 9-10 Rekrutacja bez tajemnic**
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
- 11-13 Rynek pracy e-mobility**
Tomasz Szpikowski, Prezes Zarządu i współwłaściciel spółki Bergman Engineering
oraz Prezes Zarządu w spółce TestArmy Group
- 14-16 Tworzenie kultury feedbacku w organizacjach**
Ewa Jodłowska, Specjalista ds HR Klastra SA&AM
- 17-18 O zjawisku doomsurfingu, czyli jak sami siebie nakręcamy**
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
- 19-21 W projekcie „Rada Sektorowa ds. Kompetencji dla Motoryzacji i Elektromobilności”
przed nami nowe wyzwania**
Monika Bezak, Ekspert ds. Rynku pracy
- 22-23 Motywacyjne ABC**
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
- 24 Kalendarz wydarzeń Klastra SA&AM**
-

Szanowni Członkowie Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing,

trzy lata temu świętowaliśmy sukces uzyskania przez Klastro Silesia Automotive & Advanced Manufacturing certyfikatu Krajowego Klastra Kluczowego. Certyfikat uzyskany w drodze trzy stopniowego audytu, pozwolił nam dołączyć do elitarnego grona, wówczas 15 Krajowych Klastrow Kluczowych (KKK). Posiadanie statusu KKK jest dowodem tego, że nasz Klastro SA&AM, który wspólnymi siłami rozwijamy od roku 2011, jest dzisiaj silną inicjatywą nie tylko regionalną, ale inicjatywą o istotnym znaczeniu dla gospodarki całego kraju, silnie zinternacjonalizowaną.

Ostatnie trzy lata to szczególnie dynamiczny czas rozwoju Klastro SA&AM, który zrzesza dzisiaj ponad 180 pomiotów. Oferujemy obecnie szeroki wachlarz usług pozwalający budować naszym członkom kompetencje w różnych obszarach, nowe relacje nie tylko pod projekty biznesowe, ale także na cele projektów badawczo-rozwojowych, wdrożeniowych i edukacyjnych.

Dzięki statusowi Krajowego Klastro Kluczowego możemy wdrażać kolejne nowe usługi, czego przykładem mogą być chociażby wdrożone w tym roku szkolenia: Efektywna Liderka, HR VUCA; usługi wsparcia procesów transformacji cyfrowej - MŚP Go Digital, a także planowane do wdrożenia jeszcze w tym roku usługi HR dla MŚP, Cyfrowa platforma HR4.0. Właśnie dzięki statusowi Krajowego Klastro Kluczowego mogliśmy w roku 2021 uzyskać wsparcie finansowe w wysokości ponad 3,5 mln zł z programu dedykowanego Krajowym Klastrom Kluczowym na rozwój nowych usług. Dzięki tym środkom finansowym, wzmocniliśmy zespół koordynatora, przygotowujemy i wdrożymy w roku 2022 nowe cyfrowe narzędzie do komunikacji wewnątrz-klastrowej i cyfrową platformę HR 4.0, która pozwoli nam rozbudować usługi wspierające zarządzanie zasobami ludzkimi.



Abyśmy mogli dalej realizować misję rozwoju klastro, potrzebne jest Państwa zaangażowanie, w sposób szczególny w najbliższym czasie. Certyfikat Krajowego Klastro Kluczowego wygasa naszej inicjatywie we wrześniu br., i właśnie dlatego przygotowujemy się do procedury tzw. re-certyfikacji.

W związku z tym, w połowie marca wystaliśmy do wszystkich Państwa formularz potencjału Członka Klastro SA&AM, aby zebrać dane od wszystkich podmiotów i instytucji zrzeszonych w SA&AM, potrzebne do wykazania całkowitego potencjału Klastro SA&AM.

Przesłany Państwu do wypełnienia **Formularz potencjału członka Klastro SA&AM** obrazuje zakres danych jakie musimy zebrać, zagregować i w odpowiedni sposób zaprezentować komisji certyfikacyjnej, aby po raz kolejny udowodnić, że Klastro Silesia Automotive & Advanced Manufacturing ma potencjał godny statusu Krajowego Klastro Kluczowego.

Komisja certyfikacyjna oceni czy w ramach działań Klastra następuje transfer wiedzy, czy realizowane są działania na rzecz gospodarki obiegu zamkniętego, gospodarki niskoemisyjnej, i czy prowadzone są działania na rzecz społeczności lokalnej. Komisja podda ocenie potencjał gospodarczy klastra, zaangażowanie przedsiębiorstw klastrowych w prowadzenie działalności B+R i realizowanie wspólnych projektów badawczo-rozwojowych pomiędzy członkami klastra, oceni również zasoby ludzkie, organizacyjne, infrastrukturalne i finansowe Klastra SA&AM. Zakres analizowanych obszarów tematycznych jest bardzo szeroki a wymagania stawiane kandydatom do statusu Krajowego Klastra Kluczowego są bardzo wysokie, dlatego sukces tego przedsięwzięcia jest możliwy tylko w wyniku zaangażowania wszystkich Członków Klastra.

W związku z powyższym gorąco zachęcam tych z Państwa którzy nie odesłali dotychczas wypełnionych **Formularzy potencjału członka Klastra SA&AM** do pilnego wypełnienia i odesłania koordynatorowi.

Z góry dziękuję Państwu za zaangażowanie i odpowiedzialne podejście do ważnego dla nas wszystkich tematu, który niewątpliwie będzie miał wpływ na dalszy rozwój naszej wspólnej klastrowej inicjatywy Silesia Automotive & Advanced Manufacturing.

Z poważaniem,



Łukasz Górecki
Dyrektor Klastra SA&AM

ŚWIĘTA, ŚWIĘTA I... TRANSFORMACJA CYFROWA

Powoli wracamy do pracy po krótkiej świątecznej przerwie, ale transformacja cyfrowa nie miewa urlopów ani świąt. Jeśli prześledzimy zainteresowanie tematyką transformacji cyfrowej wśród firm i branż na przestrzeni ostatnich 15 lat, wyraźnie widzimy gwałtowny wzrost, który rozpoczął się w latach 2014-2015. Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna chwilę później, bo w 2016 roku, dostrzegła jak ważny jest wątek cyfrowy dla rozwoju regionu i od tej pory konsekwentnie, adaptując narzędzia do zmieniających się warunków ekonomiczno-społecznych, buduje platformę wsparcia dla przedsiębiorców planujących transformację cyfrową. Dziś platforma działa pod nazwą Silesia Smart Systems (o kształtowaniu się tej inicjatywy wspominaliśmy już na łamach wcześniejszych numerów naszego newslettera).

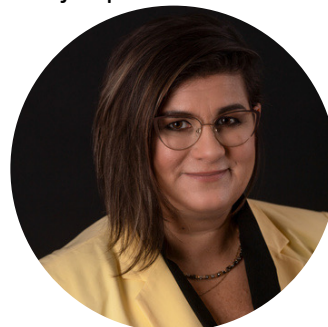
W lutym tego roku otrzymaliśmy rekomendację Ministerstwa Rozwoju i Technologii do udziału w naborze wniosków na utworzenie Europejskiego DIH'a, czyli ośrodka innowacji cyfrowych. Rekomendacja została udzielona na podstawie wniosku, przygotowanego przez nas na potrzeby konkursu Komisji Europejskiej *Initial Network of European Digital Innovation Hubs*. Dzięki niej, pod koniec lutego, Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, jako koordynator konsorcjum, w skład którego wchodzi: Politechnika Śląska, Sieć Badawcza Łukasiewicz, Instytut Technik Innowacyjnych EMAG, Sieć Badawcza Łukasiewicz, Instytut Metali Nieżelaznych, Sieć Badawcza Łukasiewicz, Instytut Spawalnictwa, Sieć Badawcza Łukasiewicz, Instytut Metalurgii Żelaza, Agencja Rozwoju Regionalnego SA Bielsko-Biała oraz Górnośląski Akcelerator Przedsiębiorczości Rynkowej Sp. z o.o., złożyła wniosek na dofinansowanie naszego przedsięwzięcia Silesia Smart Systems, pn. "EDIH-SILESIA".

Projekt, zgodnie z planem, ma być w 100% finansowany ze środków zewnętrznych – 50% grant Komisji Europejskiej i 50% środki z programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki (FENG).

W ramach trzyletniego projektu planujemy przede wszystkim wdrożenie działań zmierzających do unowocześnienia usług transformacji cyfrowej, świadczonych przez EDIH-SILESIA, skierowanych do firm (głównie MŚP i tzw. małych przedsiębiorstw o średniej kapitalizacji) i jednostek sektora publicznego z województwa śląskiego i opolskiego, ze szczególnym uwzględnieniem usług związanych ze sztuczną inteligencją, bezpieczeństwem cybernetycznym i zaawansowanymi umiejętnościami cyfrowymi oraz przyspieszenie optymalnego wykorzystania technologii, w tym robotyki, automatyki i produkcji przyrostowej.

Już dziś zapraszamy wszystkich przedsiębiorców zainteresowanych usługami z wymienionych obszarów do kontaktu. Transformacja cyfrowa jest dla każdego, a my oferujemy przejście przez tę ścieżkę razem. Dzięki środkom z Programu „Cyfrowa Europa” z usług można będzie skorzystać bezpłatnie.

Wyniki konkursu już pod koniec roku. Trzymajcie kciuki!



Aleksandra Zajusz-Wayda
Zastępca Dyrektora Klastra SA&AM ds. DIH

GO DIGITAL OR GO HOME

CZĘŚĆ 1. DOŚWIADCZENIA Z TRANSFORMACJI CYFROWEJ W MŚP



Transformacja cyfrowa MŚP to gruntowna zmiana kulturowa organizacji, która wymaga znacznego przekształcenia modelu biznesowego pod kątem nowych wyzwań zmieniającego się świata. Wiąże się ona z integracją technologii i rozwiązań cyfrowych w każdym obszarze funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Pojawia się zatem pytanie czy małe i średnie przedsiębiorstwa są w stanie udźwignąć transformację cyfrową własnymi siłami czy będzie im potrzebne wsparcie firm zewnętrznych ¹.

Wychodząc naprzeciw tym wyzwaniom koordynator Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing w ramach projektu współfinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój świadczy usługi doradcze w obszarze transformacji cyfrowej MŚP.

Usługa doradcza „MŚP Go digital”, której sama nazwa mówi wiele, ma na celu przeprowadzenie firmy przez etap oceny potrzeb firmy w kontekście cyfryzacji procesów i stworzenie przyszłego modelu biznesu organizacji po wprowadzeniu cyfrowych usprawnień.

¹ <https://www.sap.com/poland/insights/what-is-digital-transformation.html>

Proces realizowany jest w 5-ciu krokach rozpoczynając od diagnozy stanu, poprzez identyfikację możliwości, aż po stworzenie planu działań i opis projektów.



Rysunek 1 Usługa MŚP Go Digital w 5-ciu krokach

Zespół Klastra przygotowywał się do realizacji projektu „Go Digital” przez wiele miesięcy powiększając swoje kompetencje teoretyczne i praktyczne między innymi realizując projekt pilotażowy Boost4BSO, finansowany w ramach programu Interreg Central Europe.

Obecnie zespół Klastra zrealizował 5 projektów doradczych a kolejne 4 są w trakcie realizacji. Każda z wybranych firm jest na innym etapie rozwoju organizacji i przed każdą z nich stoją inne wyzwania, bez wątplenia jednak najczęściej omawianym problemem jest brak systemu monitoringu danych z procesu produkcji w czasie rzeczywistym oraz niewystarczający poziom bezpieczeństwa zgromadzonych już danych (cyberbezpieczeństwo). Firmy MŚP chętnie inwestują obecnie w automatyzację produkcji, jednak nie wykorzystują w 100 procentach potencjału płynącego z posiadania nowoczesnego parku maszynowego.

Z obserwacji również wynika, że poziom zaawansowania technologicznego produktów MŚP często przewyższa poziom zaawansowania ich procesu produkcji a biorąc pod uwagę strategię sprzedażową firmy te, na dzień dzisiejszy, rzadko proponują swoim klientom usługi posprzedażowe takie jak monitoring produktu w fazie użytkowania (data-driven service) czy sprzedaż produktu jako usługi (PaaS - Product as a service).

Bardzo ważnym elementem usługi „Go digital” jest szkolenie o nazwie „Miejsce dla technologii cyfrowych w MŚP”. Podczas szkolenia wytypowani przedstawiciele firmy dowiedzą się czym wyróżnia się obecna rewolucja przemysłowa nazywana Produkcją 4.0, czym jest podejście procesowe, obszarowe i wskaźnikowe do transformacji cyfrowej oraz jakie koszty i korzyści wynikają z transformacji MŚP.



Michał Hat

Menedżer Klastra SA&AM ds. Cyfryzacji

PIERWSZA POMOC W KRYZYSOWEJ SYTUACJI



Wydarzenia ostatnich tygodni sprawiły, że wiedza z zakresu działania w interwencji kryzysowej staje się niezbędna dla zdrowego funkcjonowania naszych zespołów. Okazuje się, że w prawdziwie trudnych sytuacjach, często brakuje nam wiedzy psychologicznej, jak wspierać nowych pracowników ze Wschodu, którzy żyją w ciągłym lęku i strachu o życie najbliższych.

Problem reagowania w kryzysie wydaje się na tyle uniwersalny, że dotyczy zdarzeń, które mogą spotkać każdego z nas. Nieoczekiwane wydarzenia życiowe, jak: śmierć bliskiej osoby, wypadek, bycie świadkiem traumatycznego zdarzenia, ciężka choroba, doświadczenie przemocy lub utrata pracy wymagają podjęcia specjalnych działań w ponownej adaptacji. Dlatego tak ważne jest, by w takich sytuacjach wiedzieć, co robić i czego nie robić na pewno.

Każdy z nas odczuwa trudną sytuację inaczej, dlatego ciężko znaleźć jednoznaczną definicję kryzysu emocjonalnego

Wiemy z pewnością, że jest to sytuacja, która powoduje brak równowagi wewnętrznej o charakterze przejściowym i wymaga adaptacji człowieka do nowych okoliczności. Wiemy, że przystosowanie do nowych niespodziewanych warunków jest trudne, rodzi lęk, stres i niepewność, często przerasta zdolności adaptacyjne człowieka.

Trudne sytuacje potrafią zachwiać równowagę psychiczną, sprawić, że człowiek traci kontrolę nad sobą i własnym życiem. Mówiąc wprost, często jest zależny lub potrzebuje wsparcia i pomocy ze strony innych.

Zauważmy, że w sytuacjach publicznych uczy się nas raczej powściągliwości emocjonalnej. Skrajne reakcje ludzkiego zachowania, takie jak wybuch płaczu, gniewu czy krzyku są nam kulturowo obce w miejscu pracy. Zdarza się, że zaskoczeni nią, nie potrafimy sobie z nimi poradzić.

Co zatem zrobić w pierwszym momencie? Jak pomóc osobie, która znalazła się w nagłej kryzysowej sytuacji?

Poniżej zebrałam listę **10 kluczowych zachowań pierwszej pomocy w kryzysie:**

1. Daj prawo do emocji i ich wyrażania

Osoba w kryzysie może przejawiać i ma prawo do skrajnie różnych zachowań (wycofanie, milczenie, nadmierne pobudzenie, płacz, śmiech, itp.) Nie oceniał tego i nie komentuj.

2. Opanuj swoje emocje! Zachowaj spokój

Nie pomożesz, jeśli sam nie potrafisz opanować własnych emocji. Wyrównaj oddech i skup wszystkie myśli na działaniu. Jeśli czujesz, że sytuacja przerasta cię emocjonalnie, nie angażuj się w pomoc (chyba, że jesteś sam i nie masz wyboru).

3. Bądź uważny. Skoncentruj się maksymalnie na potrzebującej osobie

Nie porównuj do siebie! Każdy z nas reaguje inaczej.

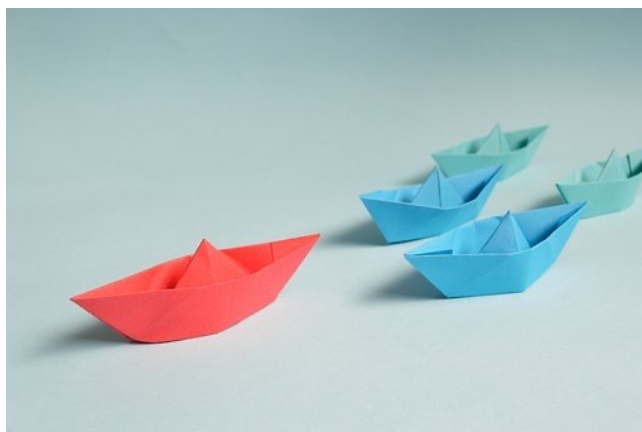
4. Okaż empatię. Milcz i współodczuwaj

Bądź blisko, jeśli osoba nie chce rozmawiać, uszanuj to.

Reaguj ciałem, jeśli tylko dostaniesz sygnał (ktoś poprosi cię o podanie ręki, przytulenie, itp.)

5. Wysłuchaj. Nie narzucaj swojej opinii

Nie podawaj w sposób nachalny swoich przykładów, że też tak miałeś lub że inni mają gorzej.



6. Zadawaj tylko potrzebne pytania

Pytaj o niezbędne potrzeby. Nie mów, że rozumiesz...

7. Nie proponuj alkoholu!

Osoba w silnych emocjach jest w stanie silnego odurzenia i ma problemy z koncentracją i realną oceną sytuacji. Niewykluczone, że będą potrzebne leki uspokajające.

8. Zaproponuj profesjonalną pomoc

Jeśli czujesz, że sytuacja wymyka się spod kontroli, poproś o pomoc specjalistę.

9. Nie rozpowiadaj. Zachowaj ten moment dla siebie

Nie upubliczniaj wizerunku osoby w cierpieniu. Chroń przed mediami.

10. Po wydarzeniu zadbaj o siebie

Postaraj się odreagować. Porozmawiaj z najbliższą osobą. Pomyśl o wysiłku fizycznym.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

REKRUTACJA BEZ TAJEMNIC – ZASADY WSPÓŁPRACY REKRUTERA I HIRING MANAGERA



Proces rekrutacji i selekcji jest jednym z ważniejszych procesów personalnych. Wypracowany wizerunek wiarygodnego pracodawcy, wpływa na to, jacy kandydaci decydują się złożyć aplikacje. Podczas selekcji kandydatów, rekruter i hiring manager decydują, kto pasuje do stanowiska i specyfiki organizacji. Od tego, kogo wybiorą, zależy sukces biznesowy organizacji.

Dobry rekruter jest świadomy, że jest wizytówką firmy i osobą pierwszego kontaktu. Hiring manager powinien być świadomy, że jego zaangażowanie jest ważne i potrzebne.

Profesjonalny proces rekrutacji i selekcji jest ustandaryzowany tak, aby w przebiegał zawsze w ten sam sposób, co stanowi ułatwienie dla wszystkich osób biorących w nim udział.

Trzeba tutaj zaznaczyć, że odpowiedzialność za znalezienie właściwego pracownika nie powinna spoczywać wyłącznie na dziale HR. Kadra zarządzająca powinna być włączona w proces: w definiowanie potrzeby kadrowej, proces selekcji i podejmowania ostatecznej decyzji o zatrudnieniu.

Proces rekrutacji i selekcji funkcjonuje prawidłowo, jeśli jest spełnione kilka warunków, takich jak:

- ustalony zakres odpowiedzialności w procesie - każda osoba zaangażowana, wie co ma robić, w jakim czasie i kolejności,
- kadra zarządzająca w pełni rozumie swoją rolę w procesie,
- właściciel procesu (rekruter) jest zorganizowany i odpowiedzialny,
- są ustalone mierniki do pomiaru rezultatów procesu i jego efektywności.

Analizując proces rekrutacji i selekcji w organizacji należy przeanalizować zarówno zadania działu HR jak i zadania hiring managera.

Zadania stojące przed rekruterem obejmują następujące zagadnienia:

- wybór metody rekrutacji i selekcja aplikacji kandydatów,
- przeprowadzenie testów kompetencji (jeśli są przewidziane dla danego stanowiska),
- przeprowadzenie rozmów z kandydatami,
- wybór kandydatów do kolejnego etapu selekcji,
- przekazanie wyników selekcji managerowi będącemu bezpośrednim przełożonym stanowiska,
- przygotowanie oferty dla kandydata wybranego przez managera,
- przekazanie oferty managerowi,
- poinformowanie kandydatów uczestniczących w selekcji o jej wyniku.

Zasady współpracy z hiring managerem rekruter powinien określić na samym początku, zaraz po zgłoszeniu potrzeby zrekrutowania nowego pracownika. Przed pierwszym spotkaniem, rekruter powinien przygotować opis stanowiska (profil kandydata) oraz propozycję ogłoszenia.

Jeśli stanowisko jest nowe, warto wykonać wyszukiwanie testowe i przygotować rozpoznanie rynku od kątem przykładowych profili kandydatów. Tak przygotowany rekruter będzie miał możliwość przedstawienia hiring managerowi swoich propozycji i sytuacji rynkowej. Podczas pierwszego spotkania należy ustalić podział odpowiedzialności i etapy procesu. Podsumowując – na takim spotkaniu rekruter powinien być przygotowany merytorycznie.

Zadania hiring managera obejmują następujące zagadnienia:

- wskazanie źródeł pozyskania aplikacji,
- ocenę wybranych przez HR aplikacji,
- przesłanie rekomendacji do HR,
- przeprowadzenie rozmów z kandydatami,
- wybór kandydata do kolejnego etapu selekcji,
- wybór kandydata na stanowisko,
- przedstawienie warunków zatrudnienia.

Podsumowując, efektywny proces rekrutacji i selekcji możemy podzielić na kilka etapów:

- diagnoza potrzeb oraz oczekiwań wobec poszukiwanej osoby,
- wstępna rozmowa z hiring managerem (oraz ustalenie zasad komunikacji w procesie),
- opracowanie strategii rekrutacji,
- poszukiwanie i pozyskiwanie kandydatów,
- proces selekcji i budowanie relacji z kandydatem,
- propozycja zatrudnienia wraz z informacją zwrotną.

Tak prowadzona procedura rekrutacji i selekcji jest przede wszystkim ustandaryzowana. Każda z zaangażowanych stron wie, co do niej należy. Unikamy w ten sposób niepotrzebnego przedłużania procesu oraz problemów z komunikacją na każdym etapie. A przede wszystkim nie tracimy wartościowych kandydatów.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klasta SA&AM ds. HR

RYNEK PRACY E-MOBILITY. JAKICH KOMPETENCJI POTRZEBUJE BRANŻA? PROGNOZY ZATRUDNIENIA I CASE STUDIES

Motoryzacja zmienia się na naszych oczach, a słowem, które na przestrzeni ostatnich kilku lat dominuje w dyskusjach o niej, jest elektromobilność. Ten megatrend to nieodwracalny kierunek rozwoju rynków motoryzacyjnych większości krajów świata, również Polski. Rozkwit sektora e-mobility pociąga z kolei za sobą zapotrzebowanie na wykwalifikowanych inżynierów i specjalistów, bez których elektromobilna rewolucja nie będzie mogła mieć miejsca.

Elektromobilność w Polsce — planowane inwestycje i infrastruktura

Polska jest krajem atrakcyjnym dla inwestorów i partnerów biznesowych z sektora e-mobility z racji swojej innowacyjności i wysokiej jakości produkcji w tej dziedzinie. Tylko od 2016 r. Polska Agencja Inwestycji i Handlu wsparła blisko 30 projektów inwestycyjnych w sektorze elektromobilności, o łącznej wartości ponad 6 mld EUR. Obecnie w portfolio PAIH znajduje się 21 takich projektów. Na liście inwestorów znajduje się między innymi firma Stellantis, która zamierza wprowadzić do produkcji w swoim zakładzie w Tychach w pełni elektryczny samochód typu crossover marki Jeep, wraz z podobnymi autami marek: Alfa Romeo oraz Fiat. Koszt inwestycji to ponad 755 mln PLN. Z kolei firma Daimler planuje zainwestować ponad 200 milionów euro w produkcję baterii elektrycznych w swoim zakładzie w Jaworze, w południowo-zachodniej Polsce. Przeprowadzane inwestycje nie dotyczą tylko rozwoju infrastruktury produkcji komponentów i części do produkcji pojazdów elektrycznych, ale również infrastruktury drogowej niezbędnej do ładowania elektryków.

Jeszcze kilka lat temu stacje ładowania samochodów elektrycznych były zmartwieniem kierowców. Dziś funkcjonuje ich ponad 3000, podczas gdy po polskich drogach porusza się prawie 20 tysięcy samochodów w pełni elektrycznych (BEV – Battery Electric Vehicles) (stan na koniec lutego 2022 r.). Elektromobilność to jednak nie tylko segment aut osobowych. Polska należy do europejskich liderów we wdrażaniu e-busów do flot transportu publicznego w miastach. Pod koniec lutego 2022 roku w naszym kraju zarejestrowanych było łącznie 651 w pełni elektrycznych autobusów. Pod tego rodzaju flotę również intensywnie rozwijana jest infrastruktura do jej ładowania. Największe projekty w tym zakresie przeprowadzane są w Warszawie oraz Krakowie, Poznaniu, Lublinie i Zielonej Górze ¹.

Najbardziej pożądane stanowiska w sektorze electromobility, czyli kogo potrzebuje rynek?

Intensywny rozwój elektromobilności generuje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych specjalistów i inżynierów w tej dziedzinie. Od kilku lat obserwujemy rynek e-mobility w Polsce i z naszych analiz wynika, że na przestrzeni ostatnich dwóch lat popyt na specjalistów z zakresu elektromobilności wzrósł o ponad 200% i wciąż będzie rósł. W oparciu o planowane jedynie do końca 2022 roku inwestycje w sektorze elektromobilności szacuje się, że powstanie prawie 7000 nowych miejsc pracy.

Zapotrzebowanie na pracowników dotyczy wszystkich elementów łańcucha wartości – dotyczy zarówno produkcji, serwisu, baterii jak i infrastruktury ładowania. W 2021 roku, pracodawcy zgłaszali głównie zapotrzebowanie na stanowiska ściśle związane z produkcją baterii elektrycznych i modułów do nich, w tym na konstruktorów i inżynierów produktu ds. napędów/baterii elektrycznych, inżynierów testu, specjalistów z obszaru elektryki i elektrotechniki oraz inżynierów ds. jakości baterii. Wśród osób odpowiedzialnych za obszar magazynowania baterii i ich recyklingu poszukiwano głównie Product Managerów, czy Ekspertów ds. analiz rynkowych w zakresie wykorzystania i utylizacji baterii elektrycznych. Oferty związane z utrzymaniem infrastruktury ładowania pojazdów elektrycznych dotyczyły głównie takich stanowisk jak technik serwisu/technik elektryków.

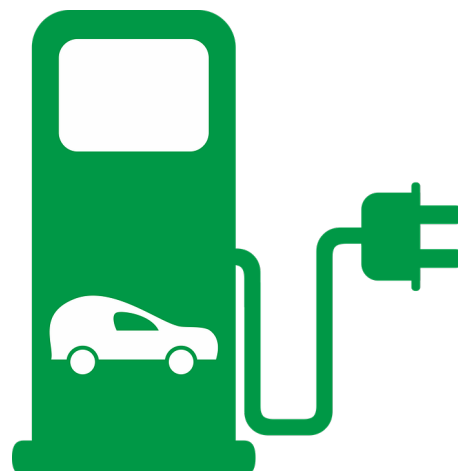
A kogo będą poszukiwać pracodawcy w 2022 roku? Według prognoz Bergman Engineering w 2022 wyraźnie wzrośnie zapotrzebowanie na Analityków w zakresie obsługi danych i systemów monitorujących stan infrastruktury dla sektora e-mobility, Specjalistów ds. obsługi serwisowej infrastruktury ładowania samochodów elektrycznych, a także Serwisantów baterii elektrycznych i specjalistów ds. obsługi pogwarancyjnej baterii elektrycznych.

Profil idealnego pracownika w sektorze elektromobilności

Elektromobilność jako dziedzina interdyscyplinarna kształtuje nowy wzór inżyniera. Sektor ten obejmuje szeroki zakres produkcji od automotive poprzez sensory, baterie i komponenty do nich oraz ściśle łączy się z cyfryzacją i digitalizacją procesów produkcyjnych w związku z czym przed kandydatami stawiane, są całkowicie nowe wymagania.

Oprócz technicznych kwalifikacji zawodowych poszukiwanymi wartościami są zwłaszcza kompetencje miękkie. Modelowy pracownik e-mobility to osoba otwarta na zmiany i szybko się do nich dostosowująca. Działająca przede wszystkim horyzontalnie, to znaczy w oparciu o szerszy kontekst, niż tylko fragment procesu, za który odpowiada, co często wiąże się z umiejętnością wyjścia przez nią poza ramy swojej własnej specjalizacji. To osoba potrafiąca dzięki posiadanej przez siebie kreatywności i nieszablonowemu myśleniu sprawnie radzić sobie z pojawiającymi się wyzwaniami, zwłaszcza szybko reagować na pojawiające się nieprawidłowości w procesie produkcji.

Duże znaczenie ma również elastyczne podejście do pracy i umiejętność pracy w grupie, w tym w zespołach rozproszonych. Poza tymi cechami liczy się także odpowiedzialność oraz umiejętność dostosowania się do przestrzegania rygorystycznych zasad, gdy proces jest już ustabilizowany. Ceniona jest także umiejętność krytycznego myślenia, którą można opisać jako zdolność do zadawania właściwych pytań właściwej osobie, aby uzyskać trafną informację. Z praktycznego punktu widzenia chodzi o to, aby do każdego rodzaju sytuacji problemowej kandydat potrafił podejść umiejętnie i adekwatnie oraz umiał wykorzystywać wspólne informacje pochodzące z wiarygodnych źródeł oraz od interesariuszy. Z uwagi na to, że większość firm to zagraniczne koncerny, absolutną podstawą jest język angielski.



Doświadczenie Bergman Engineering w rekrutacji dla branży e-mobility

Bergman Engineering może pochwalić się projektami rekrutacyjnymi prowadzonymi dla przedsiębiorstw z branży motoryzacyjnej, w tym działających w sektorze elektromobilności.

Dla jednej z firm jesteśmy strategicznym dostawcą usług kontraktowych już od 8 lat. Wspieramy ją w rekrutacjach na stanowiska z obszarów R&D, transportu, produkcji, logistyki i magazynowania oraz jakości. Efektem naszej pracy było między innymi dostarczenie konstruktorów do projektu rozwoju przestrzeni załadunkowej czy specjalistów ds. sterowania produkcją/inżynierów procesu zapewnienia bezawaryjnej ciągłości produkcji. Nasza współpraca nie kończy się jednak tylko na rekrutacji. Kompleksowo wdrażamy kandydatów u Klienta poprzez prowadzone szkolenia. Prowadzimy on-site w jego siedzibie, a także wspieramy go przy decyzjach związanych z zarządzaniem personelem.

Z inną firmą łączą nas z kolei 3 lata współpracy, również na zasadach kontraktingu. W tym przypadku współpraca sprowadza się do opracowania koncepcji rekrutacji specjalistycznej kadry z Polski dla niemieckich i polskich fabryk w sektorze e-mobility, rekrutacji kandydatów oraz organizowania procesu pośrednictwa pracy (stałego lub tymczasowego). Odpowiadamy również za pomoc dla pracowników na miejscu 24/7, w tym zapewnienie zakwaterowania i opieki zdrowotnej. Jednocześnie dla tego przedsiębiorcy pracowało aż 400 naszych kontraktorów.

Elektromobilność to kierunek rozwoju polskiej gospodarki, który przełoży się nie tylko na zrewolucjonizowanie przemysłu motoryzacyjnego, ale również będzie kluczowym elementem zwiększenia jego innowacyjności. To sektor, który generuje ogromny napływ nowych inwestycji i bez wątpienia przełoży się to na zmiany w strukturze zatrudnienia. Według naszych szacunków do końca 2022 powstanie kilka tysięcy nowych miejsc pracy. Warto przygotować się na te zmiany już dziś i zainwestować w rozwój nie tylko kompetencji twardych, ale i miękkich, które będą kołem zamachowym elektromobilnej rewolucji.

Z pełnym raportem na temat sektora e-mobility w Polsce, który powstał we współpracy firmy Bergman Engineering, Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu, Polskiej Izby Rozwoju Elektromobilności oraz firmy Green Cell, można zapoznać się tutaj: <https://bergman-engineering.pl/elektromobilnosc-w-polsce-raport/>



Tomasz Szpikowski

Prezes Zarządu i współwłaściciel
spółki Bergman Engineering oraz
Prezes Zarządu w spółce TestArmy
Group

¹ *Elektromobilność w Polsce. Inwestycje, Trendy, Zatrudnienie. Raport 2021.* Polska Agencja Inwestycji i Handlu, Bergman Engineering, Polska Izba Rozwoju Elektromobilności, kwiecień 2022.

TWORZENIE KULTURY FEEDBACKU W ORGANIZACJACH



Dlaczego feedback jest ważny. Co ma wpływ na silną i efektywną kulturę feedbacku w firmie, jak ją zbudować, rozwijać, wspierać?

Informacje zwrotne mogą być potężnym narzędziem w rękach menedżerów. Feedback przekazywany pracownikom - na bieżąco i regularnie - pozwala skoncentrować się na aktualnych zadaniach, korygować działania, osiągać założone cele oraz wносить świeże pomysły i innowacje do organizacji. Aby informacja zwrotna przynosiła właściwe efekty w organizacji, powinna w niej funkcjonować kultura feedbacku, oparta na szczerości i wysokiej jakości komunikacji. Niezbędnym warunkiem do jej zbudowania jest również wzajemny szacunek.

Dla wielu liderów zespołów i pracowników idea feedbacku kojarzy się często ze stresem i niepokojem. Większość z nas ma problem z prowadzeniem trudnych rozmów dlatego często odkładamy to na później licząc, że w za jakiś czas pójdzie nam lepiej.

Jednak **bieżące i regularne przekazywanie informacji zwrotnych** zapewnia, że problemy są korygowane w czasie rzeczywistym, a ponadto normalizuje proces udzielania i otrzymywania feedbacku, co w konsekwencji wzmacnia umiejętności komunikacyjne obu stron i ułatwia trudne rozmowy.

Feedback powinien być częścią codziennego funkcjonowania zespołu, tak żeby nie był on traktowany jako zaskakujące i stresujące wydarzenie, które może od razu wzbudzać reakcje obronne. Te reakcje powodują bowiem, że o wiele trudniej jest poprawnie odbierać i rozumieć informacje zwrotne.

Przekazywanie pracownikowi informacji odnośnie obszarów, które wymagają poprawy, najpewniej spowoduje jego przejście do defensywy i zamknięcie się, zamiast angażowania w poprawę i rozwiązywanie problemów.

Chociaż ważne jest, aby członkowie zespołu wiedzieli, kiedy robią coś w niewłaściwy sposób, **o wiele ważniejsze jest chwalenie ich, gdy dobrze sobie radzą i informowanie o ich mocnych stronach.** Dzieje się tak dlatego, że proces uczenia się jest najbardziej efektywny w momencie rozpoznawania, wzmocnienia i udoskonalania tego, co już wiemy lub mamy.

Warto też zauważyć, że współczesna kultura, kształtująca się pod wpływem mediów społecznościowych, potęguje u jej uczestników, zwłaszcza tych młodszych, potrzebę feedbacku i to szybkiego. Dodatkowo okazuje się, że okresowe oceny często są mało konkretne lub w części nieaktualne, dlatego nie przekładają się na efektywność pracy zatrudnionych. Tu właśnie przychodzą z pomocą systemy bieżącego oceniania. Pozwalają na otrzymywanie szybkich informacji zwrotnych i wprowadzenie natychmiastowych korekt w sposobie wykonywania obowiązków.

Właściwy feedback powinien zawsze **koncentrować się na sytuacji lub problemie spowodowanym przez daną osobę, a nie na jej charakterze.** Należy pamiętać, że nasze oceny są głęboko ubarwione naszym własnym rozumieniem dobrze wykonanej pracy, „odpowiednich” kompetencji, naszym systemem wartości oraz naszymi własnymi wrodzonymi i nieświadomymi uprzedzeniami. Inaczej mówiąc dokonując procesu oceny innych, przepuszczamy rzeczywistość przez nasze filtry, a to zniekształca komunikat odbierany przez drugą osobę.

Osoba przekazująca informację zwrotną powinna wplatać do swojej wypowiedzi zwroty typu: „ja zauważyłem (łam)”, „ja widziałem (łam)” itp. W ten sposób podkreśli, że feedback jest wyłącznie jej interpretacją dyskutowanej kwestii. Jednocześnie takie subiektywne przekazywanie opinii pozwoli na nawiązanie lepszego kontaktu z odbiorcą i efektywniejsze wprowadzenie korekt.

Podkreślając zatem, że wypowiedziana przez nas **ocena jest naszym subiektywnym odczuciem** powoduje, że nasz komunikat nie jest odbierany jako atak, nie godzi w poczucie własnej wartości naszego odbiorcy.

Problem należy dokładnie nazwać i wyjaśnić, dzięki czemu nie ma miejsca na domysły, z których często biorą się nieporozumienia. Dodatkowo, ponieważ komunikat taki jest nastawiony na rozwiązania, otwiera dyskusję. Może on być używany zarówno w niejasnych sytuacjach konfliktowych jak i kiedy jesteśmy zadowoleni z zachowania drugiej osoby i chcemy jej o tym powiedzieć.

Skuteczne sesje informacji zwrotnej od pracowników powinny być dialogiem, a nie monologiem. Każdy powinien być otwarty na otrzymywanie informacji zwrotnych, ale każdy też powinien być gotowy i mieć możliwość jej udzielania. Dwustronna informacja zwrotna może nie tylko sprzyjać bardziej otwartemu i uczciwemu środowisku pracy, ale także może pomóc odkryć sposoby na poprawę własnej wydajności i postawy. Otwartość na otrzymywanie feedbacku i krytykę oraz zachęcanie innych do jej udzielania, buduje atmosferę szczerości i zaufania.

Techniki przekazywania feedbacku

Model Pendletona

To najbardziej rozbudowana technika przekazywania informacji zwrotnej. Konstruując feedback nadawca intensywnie włącza odbiorcę w analizowanie problemu oraz szukanie rozwiązań. Dzięki temu, odbiorca informacji zwrotnej sam komentuje efekt swojej pracy.

Model Pendletona składa się z 7 elementów:

- nadawca upewnia się, czy odbiorca chce i jest gotowy na przyjęcie feedbacku,
- odbiorca ma możliwość odniesienia się do tematu rozmowy,
- odbiorca wskazuje elementy, które zostały zrobione dobrze,
- nadawca mówi, co jego zdaniem zostało wykonane dobrze,
- odbiorca sam określa, co wymaga poprawy,
- nadawca sugeruje, w jakim kierunku powinny zmierzać poprawki,
- nadawca i odbiorca wspólnie tworzą plan działania, który ma poprawić omawiany projekt.

Przestań, zacznij, kontynuuj (stop / start/ continue)

To najprostsza technika przekazywania feedbacku. Zawiera się w trzech punktach:

- **przestań** – ta część informacji zwrotnej dotyczy tych rzeczy, które nie powinny zaistnieć, np. elementy, które nie przysługują się powodzeniu prac i które są nieskuteczne,
- **zacznij** – nadawca komunikuje odbiorcy, co powinien zacząć robić, np. elementy, które nie pojawiły się w trakcie wykonywania zadania, a byłyby wskazane,
- **kontynuuj** – na zakończenie należy omówić rzeczy, które pracownik powinien kontynuować, np. elementy, które pojawiły się tylko szcątkowo i wymagają rozwinięcia.

Metoda FUKO

To kolejna technika przekazywania feedbacku, angażująca emocjonalnie zarówno nadawcę jak i odbiorcę. Dzięki FUKO łatwiej znaleźć wspólną platformę porozumienia, co pozwoli pozytywnie nastawić odbiorcę wobec przedstawionych uwag i zachęci go do dokonania niezbędnych poprawek.



Technika FUKO składa się z czterech elementów a jej nazwa jest akronimem:

F akty - opis wydarzeń, zachowań, sytuacji, które wywołały negatywną reakcję,
U czucia - wyrażenie opinii, odmiennej postawy, negatywnych uczuć, itp.
K onsekwencje - opis rezultatów i wpływu na otoczenie,
O czekiwania - sformułowanie prośby, polecenia, pytania motywującego w kierunku zawarcia umowy z krytykowaną osobą na dokonanie przez nią zmiany w zachowaniu.

Podsumowując wprowadzenie kultury feedbacku do firmy przynosi wiele korzyści. Pracownicy mają zwiększoną gotowość do współpracy, do przyznawania się do błędów oraz co ważne zwiększa się motywacja do pracy. Brak informacji zwrotnych natomiast demotywuje pracownika, rodzi obawy o przyszłość, rodzi frustrację. Nikt się z tymi umiejętnościami jednak nie rodzi. Trzeba je konsekwentnie rozwijać i ćwiczyć.



Ewa Jodłowska
Specjalista ds. HR
Klastra SA&AM

O ZJAWISKU DOOMSURFINGU, CZYLI JAK SAMI SIEBIE NAKRĘCAMY

Dziś, jak nigdy wcześniej wiemy, jak ważna jest dbałość o zdrowie psychiczne, które definiujemy jako całokształt działań człowieka wpływających na dobrą kondycję zdrowotną, poczucie komfortu psychicznego i utrzymywanie prawidłowych relacji społecznych. Warto zwrócić uwagę, że wbrew potocznym opiniom, brak choroby psychicznej nie jest równoznaczny z posiadaniem zdrowia psychicznego.

W obliczu trudnej sytuacji, jaka dzieje się za naszą wschodnią granicą, zmagamy się z zupełnie nową rzeczywistością. Sytuacja zmienia się dynamicznie, co sprawia, że śledzimy najnowsze wiadomości, bo chcemy „być na bieżąco”. Jednak nawet z pozoru, tak naturalna potrzeba może zaburzać nasze zdrowie psychiczne, jeśli przeradza się w uporczywe poszukiwanie informacji. Zjawisko to określa się *doomsurfingiem* (lub *doomscrollingiem*).

Wielu z nas przekonało się na własnej skórze, że przesadne poszukiwanie negatywnych newsów czy przykrych wiadomości w Internecie jest wręcz uzależniające.

W takiej sytuacji w dość oczywisty sposób sami napędzamy destrukcyjny mechanizm, w którym czujemy się przebodźcowani negatywnymi informacjami. W konsekwencji odczuwania przewlekłego stresu jesteśmy zmęczeni i wyczerpani. Bardzo niepokojącym sygnałem jest stopniowe uodpornienie na pozytywne bodźce. Mam na myśli sytuacje, gdy przestajemy dopuszczać do siebie pozytywne wiadomości, a nasza uwaga skierowana jest na filtrowanie tylko katastroficznych wydarzeń.

Dlaczego tak się dzieje? Skąd odczuwamy potrzebę negatywnych doznań?

Odpowiedź dotyczy naszej najsilniejszej potrzeby, czyli zapewnienia poczucia bezpieczeństwa. Poszukując informacji chcemy się lepiej przygotować do nowej sytuacji i ocenić, czy jest dla nas zagrożeniem, chcemy w ten sposób ochronić najbliższych. Oczywiście w tym przypadku jest to fałszywy i złudny mechanizm, poprawiający na chwilę samopoczucie.





Mechanizm *doomsurfingu* sprawia, że coraz trudniej nam normalnie funkcjonować w życiu prywatnym i zawodowym. Stopniowo obniża się jakość życia i zaburzone zostają relacje z innymi. To symptomy, które powinny nas zaniepokoić. W skrajnych przypadkach *doomsurfing* potrafi doprowadzić do ataków paniki, długotrwałych stanów lękowych, problemów z bezsennością, a nawet depresji.

Pomoc w pierwszym stadium wydaje się oczywista, musimy natychmiast odciąć się od wszelkich bodźców nakręcających negatywne myślenie i ograniczyć negatywny wpływ social mediów. Nie możemy poddawać się bezkrytycznemu scrollowaniu newsów, wybieramy jakość, czyli sprawdzone media, a nie ilość różnych nadinterpretacji dziennikarskich.

Powinniśmy przy tym zachować również szczególną ostrożność w czytaniu niesprawdzonych informacji, które często później okazują się tzw. *fake newsami*. To nieprawdziwe doniesienia, często o charakterze sensacyjnym, które publikuje się w mediach głównie z intencją wprowadzenia odbiorców w błąd.

Warto zauważyć, że wielu ludziom w trudnych sytuacjach pomaga działanie. Zamiast przeglądać negatywne wiadomości spróbujmy zaangażować się w realną pomoc. Podjęcie działania sprawi, że nie będziemy czuć się bezradni, a tym samym nie będziemy zarażać innych katastroficznym myśleniem.

Jeśli jednak i to nie pomaga, a *doomsurfing* wypełnia przesadnie naszą codzienność, warto nie lekceważyć problemu i porozmawiać ze specjalistą.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

W PROJEKCIE „RADA SEKTOROWA DS. KOMPETENCJI DLA MOTORYZACJI I ELEKTROMOBILNOŚCI” PRZED NAMI NOWE WYZWANIA



Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. ruszyła już z cyklem **seminariów metodologicznych on-line o charakterze ogólnopolskim**. Tym razem podejmujemy tematykę rozwoju **doradztwa zawodowego dla motoryzacji**, angażując do udziału szkolnych doradców zawodowych, Instytucje Rynku Pracy, firmy zajmujące się doradztwem.

Skupiamy się nie tylko na trendach rynkowych i pożądanych kompetencjach, ale przede wszystkim kształtujemy postawę doradcy zawodowego wywodzącego się z biznesu. W sytuacji, gdy w szkołach doradcami zawodowymi częstokroć są nauczyciele wychowania fizycznego, warto podnieść ich wiedzę i umiejętności związane z procesem doradzania.

Pierwsze seminarium cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem – na wirtualnej sali spotkało się blisko 60 osób z województwa śląskiego, małopolskiego i dolnośląskiego.

Nasz Ekspert – Pani Agata Hagno, doradca personalny z 23-letnim doświadczeniem, Prezes Doradztwa Personalnego Menedżer Sp. z o.o. wychodząc naprzeciw pracodawcom, podkreślała istotę kompetencji miękkich, skupiając się jednak przede wszystkim na talencie.

SKŁADNIKI TALENTU:



Inteligencja ogólna
tzw. iloraz
inteligencji



Inteligencja
merytoryczna



Inteligencja
emocjonalna



Inteligencja
społeczna



Pozytywne
podejście



Uśmiech

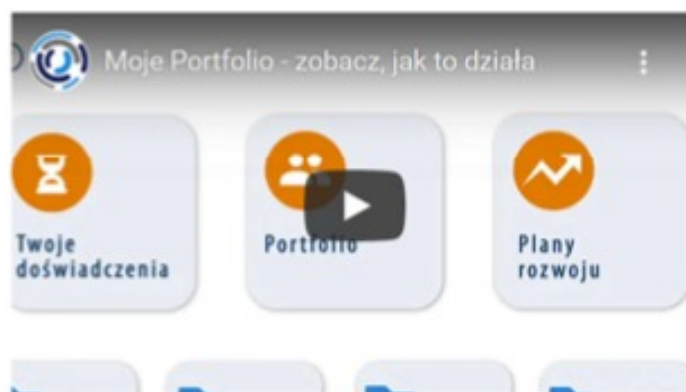
Seminaria realizowane są we współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych, który reprezentowała Pani Iwona Caputa, Regionalny Lider ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W czasie prezentacji Pani Iwona wskazuje nowe, ale już dostępne rozwiązania, z których mogą korzystać uczniowie, nauczyciele i doradcy zawodowi – aplikacja MOJE PORTFOLIO, aplikacja ODZNAKA+, a także cyfrowy przewodnik po zawodach – tj. Kompas Szkolnictwa Branżowego. Może warto, by pracodawca wiedział, że może poprosić o cyfrowe portfolio ucznia?



Czym jest Moje Portfolio?

To darmowa aplikacja, dzięki której:

- gromadzysz wszystko, co potwierdza Twoje kompetencje – mogą to być skany lub zdjęcia świadectw, certyfikatów czy odznak, zdjęcia wykonanych dzieł (takich jak haft, plakat, uszyte ubranie, zbudowane ogrodzenie, samodzielnie złożony rower itp.), zdjęcia lub filmy pokazujące, co potrafisz (jak sterujesz łódką, jak prowadzisz szkolenie, jak przygotowujesz potrawę), teksty (np. tekst reklamowy, artykuł itp.), grafiki i projekty, nagrane przez Ciebie filmy czy utwory muzyczne;
- wskazujesz kompetencje potwierdzone przez te dowody;
- wybrane dowody połączone z kompetencjami porządkujesz w teczki, które możesz udostępniać wybranym przez siebie osobom;
- gromadzysz doświadczenia ze swojego życia i planujesz dalszy rozwój, wiążąc to z kompetencjami.





Zapraszamy na kolejne spotkania:
19.05., 22.09., 27.10., 24.11.

Ze strony szkoły współpracą z pracodawcami najczęściej zajmują się nauczyciele kształcenia praktycznego. Niejednokrotnie moderując ścieżkę współpracy E2B zaczynamy od Dyrekcji, by konkretne rozwiązania ustalać z nauczycielem odpowiedzialnym za kształcenie praktyczne. Warto mieć z nim kontakt, ponieważ zna uczniów w poszczególnych klasach i może rekomendować osoby na praktykę lub staż najbardziej odpowiadające profilowi pracodawcy.

Coraz częściej już na tym etapie firmy podejmują decyzję o przynajmniej rozmowie kwalifikacyjnej z kandydatem na praktykę, czy staż. Przedstawiciele firmy mają również możliwość podjęcia ustaleń, co do zakresu i warunków realizacji zajęć praktycznych.

Co ciekawe, szkoły w tym aspekcie pomijają rolę doradcy zawodowego, który tym sposobem często nie ma rozeznania, co do dostępności na rynku firm sektora automotive. **Może warto organizować wspólne spotkania – Dyrekcja – nauczyciel kształcenia zawodowego – doradca zawodowy i przedstawiciele firm?**

Firmy mogą współpracować ze szkołami przy wsparciu Katowickiej Specjalnej Strefy ekonomicznej S.A. w następujących zakresach:

- kształcenie dualne,
- organizacja praktyk i staży, w tym staży dodatkowych,
- wspólna promocja zawodów i miejsc pracy powiązanych z motoryzacją i elektromobilnością za pośrednictwem <http://radasektorowa-motoryzacja.pl/> i social media Rady, współtworzenie programów stażowych oraz programów kształcenia,
- organizacja dodatkowych szkoleń branżowych dla nauczycieli oraz uczniów,
- zapraszanie szkół na wizytę do firmy,
- doposażanie pracowni, czy organizacja pracowni dla uczniów w firmie,
- prowadzenie zajęć w szkołach przez przedstawicieli firm, np. emerytowanych pracowników.



W kontekście rozmów o nowych zawodach, stanowiskach pracy, wymaganiach dla pracowników oraz kandydatów do pracy, niezbędnych uprawnieniach, zmieniających się warunków pracy będziemy organizować w formule on-line konsultacje środowiskowe, na które już Państwa zapraszamy w następujących terminach: **31.05.2022, 22.06.2022., 11.10.2022**

W czasie konsultacji środowiskowych nasz Ekspert, pani Violetta Rutkowska, poruszy następujące tematy, zapraszając firmy do dyskusji: formalna edukacja zawodowa i zapotrzebowanie na nowe kompetencje i kwalifikacje dla branży motoryzacyjnej, kwalifikacje techniczne, kompetencje miękkie, uprawnienia, kwalifikacje rynkowe.

Z kolei pan Paweł Kacprzak skupi się na edukacji nieformalnej, gdzie do dyskusji zapraszamy również firmy i osoby specjalizujące się w działalności szkoleniowej, a poruszane będą następujące aspekty: wyzwania i zmiany na rynku pracy: m.in. robotyzacja, praca zdalna i hybrydowa, feminizacja zawodów, pokolenie Z na rynku pracy, imigranci, uniwersalny pracownik (multitasking), intermentoring, zapotrzebowanie na kompetencje i kwalifikacje w kontekście kształcenia ustawicznego.

Zapraszamy serdecznie do udziału w planowanych spotkaniach, a także **w przypadku chęci podjęcia współpracy ze szkołą do kontaktu z Ekspertem ds. Rynku Pracy**, który moderuje następujące procesy:

- selekcja szkół, które najbardziej odpowiadałyby firmie do podjęcia współpracy,
- organizacja spotkania szkoła – firma – Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.,
- wsparcie w ustaleniu możliwości i warunków współpracy,
- podpisanie porozumienia w ramach projektu „Rada Sektorowa ds. Kompetencji dla Motoryzacji i Elektromobilności” w wybranych formach współpracy,
- realizacja zaplanowanych działań.



Monika Bezak
Ekspert ds. Rynku Pracy



MOTYWACYJNE ABC

Wielopokoleniowe zespoły to wyzwanie dla współczesnych organizacji. Jednocześnie na rynku pracy funkcjonują przedstawiciele kilku generacji: Baby Boomers, generacji X, Y oraz Z. Można oczywiście skupić się na różnicach – ale moim zdaniem lepiej szukać takich sposobów zarządzania, aby przedstawiciele różnych pokoleń współpracowali i uczyli się od siebie nawzajem.

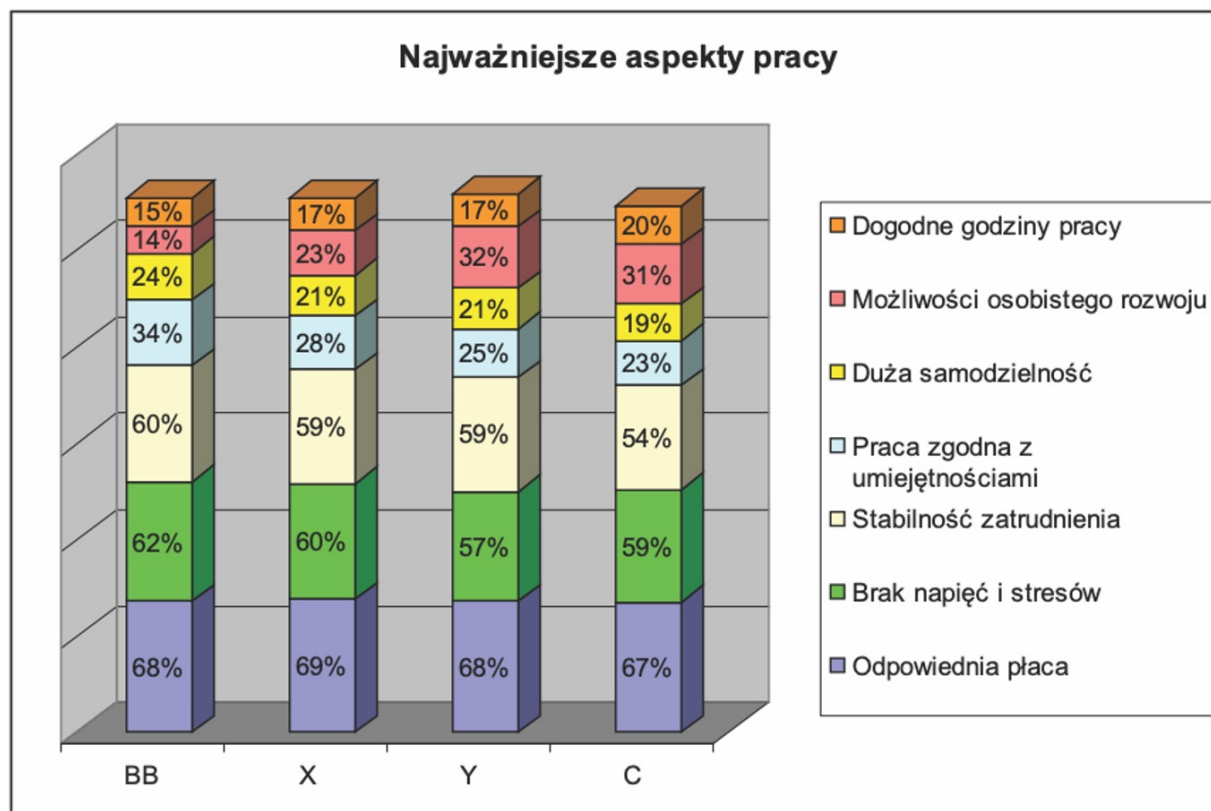
Innym aspektem związanym z różnicami pokoleń jest kwestia motywacji. Firmy prześcigają się w sposobach motywowania pracowników oraz oferowanych benefitach. Zaangażowany i zmotywowany pracownik to marzenie każdego pracodawcy. Przedstawiciele różnych pokoleń, wbrew pozorom, również w tym aspekcie dużo więcej łączy niż dzieli.

W 2015 roku, profesor Janusz Czapiński przeprowadził (kolejny raz) badanie Diagnoza Społeczna, które miało na celu diagnozę warunków i jakości życia Polaków. Jednym z elementów tego badania była ocena najważniejszych aspektów pracy wśród różnych grup wiekowych – w podziale na pokolenia.

Jak widzimy, wyniki nie różnią się bardzo od siebie. Wynika z tego, że niezależnie od wieku, oczekujemy od pracy (i pracodawcy) podobnych motywatorów. Jedyna większa różnica pojawia się w aspekcie „możliwość osobistego rozwoju” – dla najmłodszych pokoleń jest on dużo istotniejszy. Duża szkoda, że badanie nie zostało ponownie przeprowadzone.

Z kolei badania z 2019, przeprowadzone przez naukowców: Mani i Mishra wyraźnie określają, że są czynniki motywujące poszczególne pokolenia, ale jest też część motywatorów wspólnych dla wszystkich.

Baby boomers cenią sobie przewidywalność, poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji oraz możliwość rozwoju kariery zawodowej. Duże znaczenie ma dla nich silna marka pracodawcy. Z kolei pokolenie X ceni sobie niezależność, poczucie wpływu oraz sensu pracy. Nie bez znaczenia są możliwości rozwoju, uznanie społeczne oraz zachowanie równowagi pomiędzy życiem osobistym i zawodowym (work-life-balance).



Diagnoza Społecznej 2015, Czapiński J., Panek T.

Dla pokolenia Z ważny jest rozwój kariery i możliwość podejmowania różnych ról zawodowych. Pracodawca ma być zaangażowany w społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR). Najmłodszy pracownicy (pokolenie Z) chcą pracować w przyjaznym środowisku, w firmie świadomej społecznie. Nie bez znaczenia jest również autonomia, możliwość ciągłego rozwoju - jest to grupa pracowników która zdecydowanie pracuje, żeby żyć a nie żyje, żeby pracować. Ceni sobie szybkie gratyfikacje i regularną informację zwrotną. Motywatory wspólne dla wszystkich pokoleń:

- rynkowe wynagrodzenie,
- uczciwa ocena i środowisko pracy,
- atmosfera w pracy,
- kultura organizacyjna oparta na zaufaniu i bezpieczeństwie.

Wyraźnie widać, że oczekiwania pracowników (niezależnie od wieku) nie są wygórowane. Kultura organizacyjna oparta na zaufaniu, możliwości rozwoju i sprawiedliwe wynagrodzenie nie powinny być czymś wyjątkowym. Podobnie jak dobra atmosfera w pracy czy praca dająca satysfakcję. Wynika z tego, że firmy nie powinny się prześcigać w wymyślnych benefitach, tylko poważnie przyjrzeć się temu, co oferują pracownikom w zupełnie innych obszarach.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klasta SA&AM ds. HR

Kalendarz Klastra SA&AM

Data	Nazwa wydarzenia	Opis wydarzenia	Miejsce
18/05/2022	Warsztaty Grupy Tematycznej Klastra „HR”	ABC wystąpień publicznych – co zrobić, żeby Cię słuchali	Gliwice, ul. Rybnicka 29
19/05/2022	Zdalne seminarium metodologiczne	Spotkanie dedykowane doradcom zawodowym i nauczycielom pełniącym rolę doradców zawodowych w szkołach średnich prowadzących kierunki związane z sektorem automotive. http://radasektorowa-motoryzacja.pl/kalendarium-aktualnosci/	Online
19-20/05/2022	II Międzynarodowe Forum Czystości Technicznej & EXPO	Spotkanie ekspertów i wymiana wiedzy oraz doświadczeń w zakresie procesów produkcji i montażu, wymagających czystości technicznej. https://technical-cleanliness-forum.com/	Arena Gliwice
26-27/05/2022	Konferencja "Innowacyjne rozwiązania IT w Przemśle 4.0"	Konferencja dotyczy złożonego procesu transformacji technologicznej i organizacyjnej przedsiębiorstw. https://itprzemysl40.com/	Aula- SBŁ - Instytutu Technik Innowacyjnych EMAG w Katowicach
31/05-01/06/2022	"SEE Automotive conference – Connect&Supply"	Konferencja organizowana przez Serbski klaster motoryzacyjny- AC Serbia. https://www.seeautomotive.com/	Belgrade Serbia - Hotel Crown Plaza
31/05-03/06/2022	ITM Industry Europe	Targi kompleksowo prezentujące międzynarodową ofertę zgodną z ideą przemysłu 4.0. https://www.itm-europe.pl/pl	Poznań
31/05/2022	Konsultacje środowiskowe	Kompetencje dla motoryzacji i wymiana wiedzy o systemie edukacji formalnej oraz kształceniu ustawicznym. http://radasektorowa-motoryzacja.pl/kalendarium-aktualnosci/	Online
03/06/2022	Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Industry 5.0”	Wymiana wyników badań i doświadczeń praktycznych w obszarze nowoczesnych technologii. https://wsb.edu.pl/industry5-0-2022	Online
21-23/06/2022	AutoEvent 2022	Branżowa konferencja "AutoEvent" organizowana przez Polską Izbę Motoryzacji nieprzerwanie od roku 2005. http://autoevent.pl/	Hotel Congress & Spa Villa Verde, Zawiercie



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY

