

NUMER 3 • 2022



ZIELONO MI, MŚP NA
DRODZE
ZRÓWNOWAŻONEJ
TRANSFORMACJI

KOBIECA TWARZ
INŻYNIERII

PIERWSZY ROK
REALIZACJI
PROJEKTU ZA NAMI

Welcome i Culture Book
– must have każdej
organizacji

**Sztuka hamowania, czyli
jak naprawdę odpocząć
na wakacjach?**

**Mentoring – jak zatrzymać
w organizacji wiedzę oraz
pracowników?**

SPIS TREŚCI

- 2 Wprowadzenie**
Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM
- 8-10 Kompetencje niezbędne w tworzeniu i rozwoju systemu autonomii dla pojazdów użytkowych**
Katarzyna Popieluch, HR & Recruitment Manager; Michał Polończyk, Autonomy Team Manager
Autonomous Systems
- 11-12 Dobry lider wynagradza za wysiłek, nie wynik**
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
- 13-14 Welcome i Culture Book – must have każdej organizacji**
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
- 15-17 Kobięca twarz inżynierii**
Paulina Schodowska, Head of Talent Acquisition w Bergman Engineering
- 18-20 Zielono mi, MŚP na drodze zrównoważonej transformacji**
Ewa Dudzic-Widera, Menedżer ds. Projektów Klastra SA&AM
- 21-24 Zastosowanie wzorców MTP jako ustalenia jakościowe dla powierzchni dekoracyjnych pojazdów zgodnie ze standardem VDA 16**
Dominik Dytko, trener/konsultant/auditor (branża motoryzacyjna) SQD Alliance Sp. z o.o.
- 25-29 Pierwszy rok realizacji projektu za nami**
Ewa Jodłowska, Specjalista ds. HR Klastra SA&AM
- 30-31 Mentoring – jak zatrzymać w organizacji wiedzę oraz pracowników?**
Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
- 32-33 Sztuka hamowania, czyli jak naprawdę odpocząć na wakacjach?**
Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
-

**Szanowni Członkowie
Klastra Silesia Automotive & Advanced
Manufacturing,**

28 kwietnia odbyło się nasze, kolejne, już jedenaste Zgromadzenie Członków Klastra SA&AM. Był to szczególny dzień dla naszej wspólnej inicjatywy, podczas którego mieliśmy okazję spotkać się z Państwem, aby podsumować ostatni rok wspólnych działań, przedstawić Państwu plany na kolejny okres, oraz zaprezentować społeczności Klastra SA&AM nowych członków.

Rozwijamy się dynamicznie, w roku 2021 dołączyło do Klastra SA&AM 25 nowych uczestników. W ciągu ostatnich kilku miesięcy w roku 2022, kolejnych 10 organizacji. Dzisiaj Klastrę zrzesza ponad 180 firm i instytucji.

Tegoroczne Zgromadzenie Członków Klastra było również okazją do podsumowania naszych wspólnych działań i przedstawienia planów Klastra na lata 2022/2023, ale równie okazją do zorganizowania pierwszego ustrukturyzowanego, klastrowego networkingu. Networking odbył się w znanej Państwu formule „Speed Business Meeting”, gdzie podczas 3 rund 20 minutowych, zorganizowanych przy 12 okrągłych stołach, ponad 120 uczestników naszego spotkania miało okazję przedstawić swoją organizację, porozmawiać bezpośrednio z innymi członkami klastra i poznać bliżej specyfikę pozostałych współuczestników Klastra SA&AM.

Z informacji zwrotnej jaką uzyskaliśmy od wielu uczestników, ta nowa formuła, trochę narzuconego networkingu, była dla Państwa bardzo atrakcyjna. W naszej ocenie, przy tak dynamicznym rozwoju naszej inicjatywy klastrowej, taka forma corocznych spotkań, ułatwi Państwu poznawanie się z innymi uczestnikami. Chcielibyśmy, aby takie spotkania inicjowały nowe relacje, które przełożą się na przyszłe, wspólne projekty członków Klastra SA&AM. Zdajemy sobie sprawę jak ważne w tym zakresie są dobre, indywidualne relacje, często mniej formalne, zbudowane właśnie na tego typu spotkaniach.



Z informacji jakie do nas trafiają, wiemy, że oczekujecie Państwo również większej ilości wydarzeń networkingowych w ramach aktywności Klastra. Zgodnie z tym nurtem postanowiliśmy, jeszcze przed wakacjami, zorganizować pierwsze spotkanie członków Klastra SA&AM w formie „Klastrowego Barbecue”. Spotkanie odbyło się 30 czerwca 2022, w ogrodach Katowickiej SSE w Gliwicach przy ul. Rybnickiej 29, gdzie od sierpnia ubiegłego roku siedzibę ma również biuro Klastra SA&AM. Podczas tego popołudniowego spotkania, przy dobrej muzyce i grillowych potrawach, członkowie Klastra oraz inwestorzy Podstrefy Gliwickiej KSSE mieli okazję nawiązać nowe kontakty i porozmawiać o możliwościach współpracy.

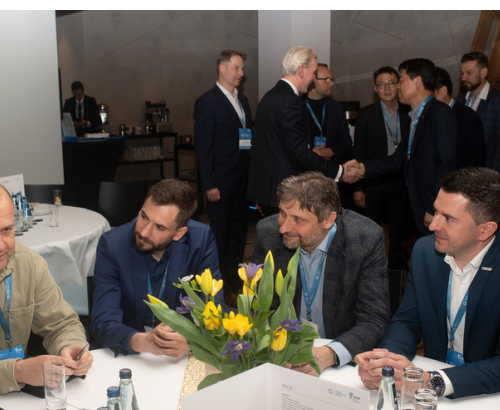
Dziękujemy Państwu za tak liczne przybycie i wspaniały czas.



Łukasz Górecki
Dyrektor Klastra SA&AM

Zgromadzenie Członków Klastra SA&AM





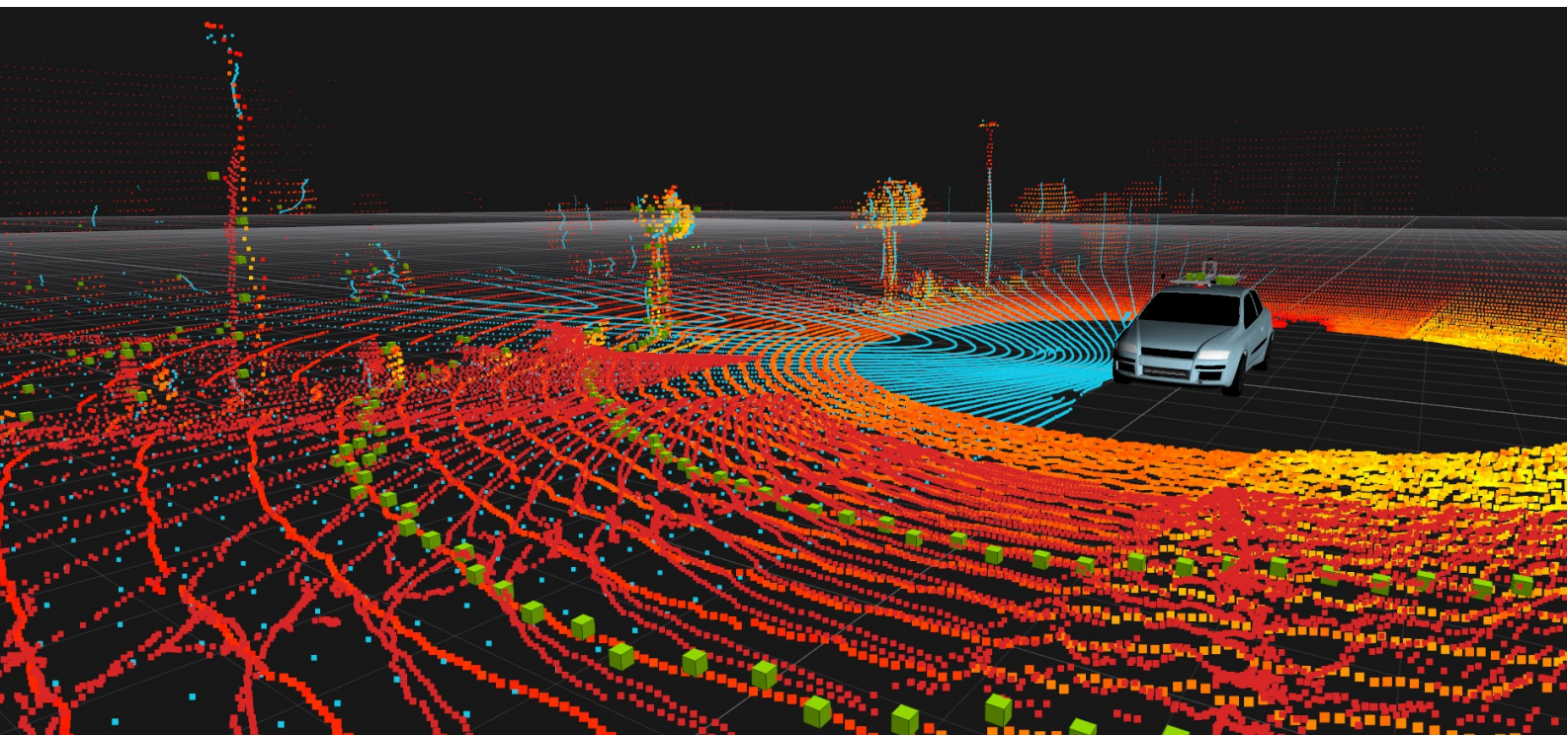


Klastrowe Barbecue





KOMPETENCJE NIEZBĘDNE W TWORZENIU I ROZWOJU SYSTEMU AUTONOMII DLA POJAZDÓW UŻYTKOWYCH



Od kilku lat obserwujemy ewoluowanie rynku motoryzacyjnego w kierunku elektromobilności oraz pojazdów autonomicznych. W odpowiedzi na ten trend, w 2018 roku powstała firma Autonomous Systems, tworząca innowacyjne oprogramowanie dla pojazdów autonomicznych. Założycielem Autonomous Systems jest Jarosław Czaja – wyróżniony w rankingu Pulsu Biznesu „500 menedżerów”, promującym najlepszych polskich przedsiębiorców, finalistą prestiżowego konkursu „Przedsiębiorca Roku”, założyciel Fundacji Better Future, a także Future Processing – jednego z największych dostawców oprogramowania w Polsce.

Celem Autonomous Systems jest tworzenie systemów jazdy autonomicznej dla pojazdów użytkowych.

Jesteśmy przekonani, że autonomiczne pojazdy wkrótce zrewolucjonizują życie mieszkańców miast. Widzimy dużą szansę na to, że dzięki autonomizacji znacząco poprawi się dostępność transportu publicznego nie tylko w centrach miast, ale również na terenach podmiejskich. Naszym planem na najbliższy rok jest osiągnięcie gotowości dla wdrożenia autonomii poziomu 4 SAE, pozwalającego naszemu systemowi na pełne przejęcie kontroli nad pojazdem. Długofalowym i kluczowym dla nas aspektem rozwoju będzie certyfikacja systemu oraz jego składowych modułów według norm branżowych, tj. SOTIF, Functional Safety, standardów cyberbezpieczeństwa oraz powstającej dziś legislacji i wymagań dla pojazdów autonomicznych.

Ten niezwykle nowatorski i skomplikowany produkt wymaga pracy specjalistów z dużym doświadczeniem w wielu dziedzinach. Zespół składa się aktualnie ze skutecznie współdziałających ze sobą i uzupełniających się kompetencjami 18 osób.

W załodze Autonomous Systems w większości pracują doświadczeni inżynierowie oprogramowania oraz specjaliści ds. algorytmów. Czują się swobodnie w programowaniu w języku C++ oraz pomocniczo w Pythonie, nie jest im również obca obsługa Linux'a, dockerów czy ROS'a (Robot Operating System). W celu precyzyjnej integracji oprogramowania z warstwą sprzętową, czyli nowoczesnymi sensorami (lidary, kamery, radary, IMU, GNSS), sprzętem pomiarowym czy jeżdżącymi platformami badawczymi, w zespole AS

kluczowe są też kompetencje związane z inżynierią elektroniki, robotyki, automatyki i mechatroniki. Do zapewnienia skuteczności działania węzłów odpowiedzialnych za percepcję otoczenia (akwizycja i obróbka danych, klasteryzacja oraz klasyfikacja obiektów) swoimi umiejętnościami wykazują się specjaliści od uczenia maszynowego, deep learningu oraz przetwarzania obrazów. Nieodzowną grupą w każdym zespole software'owym są także inżynierowie testów i osoby dbające o jakość oprogramowania. Opracowywanie scenariuszy testowych, wykonywanie i automatyzacja testów (symulatorowych i pojazdowych) oraz wyłapywanie błędów są wpisane w ich AS'ową rolę. Również w środowisku tworzącej się dziś legislacji, przepisów prawnych i homologacyjnych, nasi analitycy biznesowi definiują precyzyjne wymagania dla systemu, dając pierwszy wkład do dalszego rozwoju funkcjonalności.



Istotnym elementem funkcjonowania zespołu Autonomous Systems jest współpraca z jednostkami badawczymi Politechniki Śląskiej – prowadzimy wspólne projekty badawcze oraz korzystamy w formie konsultacji ze specjalistycznej wiedzy uniwersyteckiej. Jesteśmy również otwarci na współpracę ze studentami w formie staży i praktyk studenckich – poszukujemy ambitnych ludzi, którzy jeszcze w trakcie studiów są gotowi pracować z nami nad rozwojem pojazdów AV.

Ze względu na prężnie rozwijający się i wymagający sporej wszechstronności kompetencyjnej projekt, stale poszukujemy osób, które wraz z nami chcą tworzyć i rozwijać system autonomii. Start-upowy klimat naszej firmy sprawia, że codzienne podążanie za wspólnym celem daje ogromną satysfakcję.

Technologie autonomiczne to ciekawe wyzwanie dla nas wszystkich, dlatego stawiamy na wzajemne wsparcie, dzielenie się wiedzą i dużą elastyczność, która jest niezbędna w tak innowacyjnym obszarze.

Podjęliśmy się dużego wyzwania technologicznego, jednak różnorodność doświadczeń i kompetencji w naszym zespole sprawia, że sukcesywnie przybliżamy się do celu. Pojazdy autonomiczne wraz z zaawansowanymi rozwiązaniami już teraz zaczynają zmieniać świat, a my chcemy być ich częścią. Jesteśmy przekonani, że wspólnie uda nam się zrealizować wizję o transporcie przyszłości.



— **Michał Polończyk**
Autonomy Team Manager
Autonomous Systems



Katarzyna Popieluch
HR & Recruitment Manager
Autonomous Systems



DOBRY LIDER NAGRADZA ZA WYSIŁEK, NIE WYNIK

Czy zastanawiałeś/aś się kiedyś co sprawia, że niektórzy pracownicy chcą się rozwijać i osiągać kolejne szczeble kariery zawodowej, a innych to zupełnie nie interesuje?

Co decyduje, że jednym się udaje, a innym nie udaje osiągnąć sukces zawodowy?

Odpowiedź tkwi w przekonaniach, a ściślej w sposobie myślenia!

Tematem rozwoju w swoich wieloletnich badaniach zajęła się psycholog prof. Carol Dweck, który opisała w książce „Nowa psychologia sukcesu”. Interesowało ją jak możemy zwiększać możliwości swojego mózgu, aby się rozwijać, jak również, jakie czynniki nas ograniczają, a co pomaga w uczeniu się nowych rzeczy. Okazuje się, że sposób, w jaki o sobie myślimy determinuje nasze działanie i postawę życiową. Dotyczy to zarówno sfery zawodowej jak i prywatnej. Nasza postawa wpływa bardzo mocno na to, w jaki sposób podchodzimy do sukcesów i porażek oraz jak opisujemy i interpretujemy rzeczywistość.

Carol Dweck pokazuje postrzeganie swojej inteligencji i zdolności w dwóch perspektywach - motywacji i zaangażowania do działania.

Nasze przekonania o sobie (swojej inteligencji, wiedzy, umiejętnościach) mogą być stałe lub zmienne. Jak się można domyślić nastawienie na stałość zamyka nam wiele dróg i blokuje nasz potencjał. Z kolei nastawienie na rozwój (zmiennosc) to odwaga, aktywność i otwartość.

Historia zna wiele porażek zanim powstały wynalazki, niejednokrotnie pokazała, że nowe odkrycia biorą się z silnej wiary w powodzenie projektu i ponadprzeciętnej determinacji w dążeniu do celu.

Zatem można podsumować, że ludzi w sposobie myślenia o rzeczywistości zasadniczo różnią dwie orientacje – nastawienie na stałość i zmiennosc. 40% ludzi ma wyraźne „nastawienie na stałość”, czyli przekonanie, że nasze cechy są ustalone raz na zawsze.

Uważają oni, że:

- mamy stały poziom wrodzonych cech inteligencji/zdolności,
- nie da się ich zmienić inteligencji i zdolności, które każdy otrzymuje w genach,
- za porażki i niepowodzenia odpowiada inteligencja,
- wysiłek to słabość, trzeba zrezygnować w przypadku niepowodzeń,
- sukcesy innych stwarzają poczucie zagrożenia.

Pracownicy z „nastawieniem na stałość” szybko poddają się, gdy coś im nie wychodzi, obwiniają siebie za brak zdolności i nieumiejętności nauczania się nowych rzeczy. Przyczyn niepowodzeń upatrują w niewystarczającej inteligencji, czasem wychowaniu. Tymczasem często brakuje im zaangażowania i wytrwałości oraz dobrego motywowania ze strony szefa.

Dokładnie tyle samo 40 % ludzi ma wyraźne „nastawienie na zmienność”, czyli przekonanie, że możemy pracować nad swoim rozwojem. Sądzą oni, że:

- każdy z nas ma nieograniczony potencjał do rozwoju,
- geny są jedynie wyposażeniem „na start” do dalszego rozwoju,
- możliwości ludzkie są niezbadane, nie da się przewidzieć, ile jesteśmy w stanie osiągnąć, bo zależy to od motywacji i włożonej pracy,
- możemy bardzo dużo osiągnąć w życiu, jeśli zainwestujemy w to wysiłek i pracę,
- wysiłek to droga do mistrzostwa, a człowiek uczy się na błędach,
- sukcesy innych stanowią inspirację.

Jaki wniosek płynie z badań prof. Dweck dla liderów i menedżerów?

1 – Pracownicy powinni być nagradzani/premiowani za postępy, wytrwałość i dążenie do celu, a nie tylko za wyniki pracy

2 – Pracownicy powinni mieć prawo do popełniania błędów i samodzielnego pokonywania przeszkód, dzięki czemu nauczą się odpowiedzialności

3 – Liderzy powinni rozwijać w pracownikach nastawienie na rozwój, by odkrywać najlepsze rozwiązania i kreować nowe pomysły

Zatem liderzy w zarządzaniu ludźmi powinni dostrzegać cały proces w dążeniu do celu. To jedyny sposób na przestawienie sposobu myślenia pracownika ze stałości w zmienność i rozwój. Nie bez znaczenia oczywiście jest tu motywowanie i zauważanie starań pracownika.

Siła ludzkich przekonań jest ogromna, a zmiana sposobu myślenia może mieć ogromne znaczenie dla rozwoju pracownika i firmy.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

WELCOME I CULTURE BOOK – MUST HAVE KAŻDEJ ORGANIZACJI



Szkolenia z tematyki onboardingu prowadzę od wielu lat. Często zadają podczas takiego szkolenia pytanie: „czy pamiętasz swój pierwszy dzień w pracy”. Zwykle na sali zapada pełna refleksji cisza. Niestety zwykle uczestnicy nie mają dobrych wspomnień z tego dnia.

Na szczęście lata mijają i jednocześnie zmienia się świadomość firm, że te pierwsze dni w nowym miejscu, są dla pracownika niezwykle ważne. I to nie tylko dla nowego pracownika. Ważne są z perspektywy całej organizacji.

Proces onboardingu w wielu organizacjach jest już ustandaryzowany. W proces są zaangażowani zarówno dział HR jak i kadra menedżerska. Dostyc często pojawia się rola buddy'ego – czyli opiekuna w pierwszym okresie zatrudnienia.

Proces wdrożenia jest oceniany przez dział HR – przeprowadzane są rozmowy z przedstawicielem HR w określonych odstępach czasu. Zorganizowany jest też proces pre-boardingu – czyli czas pomiędzy decyzją o zatrudnieniu a faktycznym podpisaniem umowy i rozpoczęciem pracy.

Stałe elementy procesu onboardingu to: prezentacja o firmie lub/i oprowadzenie po firmie, szkolenie wstępne/BHP, przekazanie narzędzi pracy, spotkanie z przedstawicielem HR, przełożonym i zespołem. Ciekawym rozwiązaniem jest też przekazanie nowemu pracownikowi tzw. Welcome Pack czyli upominku w pierwszym dniu pracy. Zawartość takiego prezentu zależy od kultury firmy i panujących zwyczajów.

Welcome i Culture Book – czyli co musisz wiedzieć

Zarówno Welcome i Culture Book nie są jeszcze standardem w procesach onboardingu, ale powoli zyskują na popularności. Mogą bowiem stanowić duże ułatwienie we wdrożeniu nowej osoby.

Welcome Book popularny dokument na świecie, do nas ten trend dopiero dociera. To podręcznik, który ma pomóc w procesie onboardingu. Powinien mieć ciekawą formę graficzną i być napisany spójnie ze stosowaną w organizacji komunikacją wewnętrzną (napisany mniej lub bardziej formalnym językiem). Przede wszystkim powinien być autentyczny i prawdziwy. Welcome Book to unikatowy przewodnik po organizacji, odpowiadający na wszelkie pytania nowego pracownika, napisany z jego perspektywy.

Przed rozpoczęciem pracy nad tym dokumentem warto zastanowić się nad kilkoma kwestiami:

- co wyróżnia organizację?
- ustalenie, jakie elementy powinny się w nim znaleźć?
- jakie merytoryczne kwestie chcemy opisać?
- jaka będzie oprawa graficzna?
- kogo zaangażujemy do jego przygotowania?

Welcome Book opiera się na wartościach organizacji, powinien dokładnie określać kogo poszukujemy do firmy oraz jakie w niej panują zasady.

Z kolei inną rolę pełni Culture Book. Ten dokument, jest narzędziem, które możemy wykorzystać już w procesie rekrutacji i selekcji.



W Culture Book możemy zawrzeć informacje o historii firmy i wartościach firmowych. Inne elementy, które możemy w nim zawrzeć to: zasady panujące w organizacji, zasady rekrutacji, informacje na temat benefitów i możliwościach rozwoju. Taki dokument możemy wykorzystać podczas rozmowy kwalifikacyjnej – w ramach prezentacji firmy.

W obu przypadkach, zarówno Culture Book jak Welcome Book na równi jest ważna jest treść jak i forma. To dokumenty, które mogą być bardzo przydatne w onboardingu i rekrutacji. Warto poświęcić czas i przygotować je w sposób przemyślany i przejrzysty. Takie podejście na pewno zaprocentuje.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

KOBIECA TWARZ INŻYNIERII

Do niedawna inżynieria była najsilniej zmaskulinizowaną dziedziną STEM (STEM – akronim, który powstał od pierwszych liter słów w języku angielskim: nauki, technologii, inżynierii i matematyki). W ostatnich latach możemy zaobserwować jednak, że coraz więcej kobiet śmieiej podąża w tym kierunku. Według danych Eurostatu z lat 2018-2021 blisko, co druga osoba pracująca naukowo lub w zawodach inżynierskich w Polsce to kobieta.

Czy to oznacza, że branża inżynieryjna stała się bardziej przyjazna kobietom? Jak rzeczywiście wygląda sytuacja inżynierek na rynku pracy w Polsce? Kim jest współczesna kobieta realizująca się na stanowisku inżynierskim? W Bergman Engineering postanowiliśmy przyjrzeć się bliżej tym zagadnieniom oraz przedstawić przykłady dobrych praktyk z zakresu aktywizacji kobiet na rynku pracy w branży inżynierskiej.

Kobiety na studiach technicznych i ścisłych

Na początku przyjrzyjmy się jak w naszym kraju wygląda edukacja kobiet pod kątem zawodu inżyniera. Według raportu „Kobiety na Politechnikach 2022” w roku akademickim 2020/2021 udział kobiet wśród studentów publicznych uczelni technicznych wynosił 35%. Jeszcze kilkanaście lat temu nie przekraczał 20%. Niestety kobiety dużo rzadziej niż mężczyźni można spotkać na kierunkach stricte technicznych. Panie wybierają zdecydowanie częściej kierunki związane z rozwojem społecznym i ludzkim, jak choćby inżynieria środowiska, inżynieria biomedyczna, inżynieria farmaceutyczna czy inżynieria produktów żywnościowych i w tym kierunku rozwijają swoją ścieżkę kariery. Jako rekruterka sama zauważam w codziennej pracy, że kobiety generalnie wybierają stanowiska związane ze wsparciem technicznym, wsparciem sprzedaży czy pracą w branży FMCG, farmaceutycznej oraz chemicznej np. w obszarze produkcji, jakości i rozwoju produktu. Szczególnie niski odsetek kobiet wśród studentów (nie przekraczający 10%) widoczny jest na kierunkach takich jak elektrotechnika, automatyka, mechatronika i robotyka. Oczywiście nie brakuje jednak kobiet, które decydują się kształcić w kierunkach ściśle technicznych i technologicznych. Na niektórych z nich udział pań w ogólnej liczbie studentów wynosi nawet od 40 do 60%.

Są to między innymi chemia i inżynieria materiałowa, inżynieria produkcji i jakości, biomechanika inżynierska, matematyka stosowana, inżynieria materiałowa, inżynieria obliczeniowa, biocybernetyka, czy nanotechnologia. Niski jest niestety udział kobiet na kierunkach nowo technologicznych i na kierunkach informatycznych – dla obydwu wynosi 16%. Na przestrzeni lat 2016-2021 proporcja kobiet wśród studentów takich kierunków wzrosła jednak o 2%. To pokazuje mimo wszystko, że stopniowo zmienia się mentalność społeczna. Stereotyp kierunków „męskich” powoli, ale zanika. Rodzą się trendy, które za kilka lat będą miały wpływ na rynek pracy w Polsce. Dzieje się tak za sprawą programów mentoringowych jak „Dziewczyny na Politechniki”, „Dziewczyny do ścisłych”, „IT for SHE”, czy działań podejmowanych przez same przedsiębiorstwa. Dobrym przykładem jest firma Corning, projektująca i produkująca kable światłowodowe, która w 2019 roku wydała książkę dla dzieci „Ania w krainie światłowodów”. Jej główna bohaterka to mała dziewczynka, która poznaje świat pracy inżynierów i dowiaduje się, że każdy, kto tylko chce się uczyć, może zmieniać świat.

Gdzie pracują polskie inżynierki?

Wzrost liczby kobiet na kierunkach technicznych i technologicznych w ostatnich latach powoduje, że z roku na rok wzrasta udział kobiet w branży STEM.



Nadal jednak zdecydowaną przewagę ilościową mają mężczyźni. Reprezentacja kobiet w zawodach STEM kształtuje się w granicach 30%. W porównaniu do okresu sprzed dekady jest to jednak wzrost aż o 300 procent???. Dodatkowo optymizmem napawa fakt, że według raportu opublikowanego przez HRK S.A. "Kobieta w branży przemysłowej 2022" 34% firm w Polsce deklaruje wzrost zatrudnienia kobiet na stanowiska specjalistyczne, inżynierskie i naukowo-techniczne. Jak wynika z obserwacji i statystyk Bergman Engineering zatrudnienie kobiet zwiększa się stopniowo przede wszystkim w budownictwie, w działach projektowych i związanych z ochroną środowiska. Przykładowo w firmie Skanska, co trzecia osoba zatrudniona na stanowisku inżyniera to kobieta. Wiele z nich pracuje bezpośrednio na stanowisku kierownika budowy, kierownika robót czy menedżera projektu. Coraz większy odsetek kobiet widoczny jest również w obszarze logistyki i produkcji. W Sushi&Food Factor, firmie będącej jedną z największych w Europie pod względem produkcji dań gotowych i napojów kobiety stanowią ok. 80% zarządzającej kadry inżynierskiej. Szczególnie otwarta na kobiety jest zwłaszcza branża IT.

Według szacunków Coders Lab udział kobiet w branży IT sięga nawet 30%. Według raportu No Fluff Jobs „Kobiety w IT 2022” najwięcej z nich pracuje jako testerki i project managerki. Z kolei w przypadku specjalizacji związanych z kodowaniem kobiety najczęściej wybierają Backend i Frontend. Dla przykładu w Grupie Asseco pod koniec 2020 roku panie stanowiły 40% z ponad 28 tys. pracowników.

Luka płacowa nadal istnieje

Różnica w zarobkach ze względu na płeć widoczna jest niestety już na etapie podejmowania pierwszej pracy. Jak wynika z danych Sedlak&Sedlak absolwentki z dyplomem inżyniera mogą liczyć średnio o 800 zł niższe zarobki niż ich koledzy. Wraz ze zdobywanym doświadczeniem zarobki kobiet oczywiście rosną, jednak znacznie wolniej niż mężczyzn. Jeśli chodzi o poszczególne branże, różnice w zarobkach w zależności od płci wynoszą nawet kilka tysięcy złotych. W przemyśle lekkim kobiety mogą liczyć na wynagrodzenie na poziomie 6360 zł, podczas gdy średnia pensja mężczyzn wynosi 7229 zł. W przemyśle ciężkim to stosunek 6262 zł do 7181 zł.

W branży telekomunikacyjnej różnica zarobków to nawet 2000 zł, 6140zł vs. 8112 zł. Najmniejsza luka płacowa widoczna jest w branży IT. Zgodnie z danymi opublikowanymi przez Wynagrodzenia.pl na początku 2021 r. różnica ta wynosiła zaledwie 130 zł brutto. Przeciętne stawki mediany to 4550 zł w przypadku kobiet i 4680 zł dla mężczyzn. Fakt, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni wynika jednak często z tego, że panie przy negocjowaniu wynagrodzeń czują się mniej pewnie niż panowie i zaniżają swoje oczekiwania finansowe.

Wizerunek kobiety-inżynier w Polsce

Kim są zatem kobiety w Polsce, które doceniły swoje umiejętności i podążając za swoją pasją postanowiły realizować się na stanowisku inżynierskim czy w branży high-tech? Jak wynika z raportu Smart Portret - Profesjonalistka High Tech 2020 wg Perspektywy Women in Tech to zazwyczaj mieszkanki dużego lub średniego miasta, w wieku 25-49 lat. Posiadają wykształcenie wyższe. Najwięcej, bo aż 3/4 z nich może pochwalić się dyplomem magistra, a blisko 10% doktora. Jednak tylko połowa z nich deklaruje, że ukończone studia są tożsame z wykonywanym przez nie zawodem. Jednak te, których background edukacyjny jest bliźniaczy do podjętej pracy mogą liczyć średnio na o 1500 zł netto wyższe wynagrodzenie. Pracują głównie na stanowisku specjalisty/pracownika samodzielnego lub kierownika zespołu, kierownika projektu. Niestety nadal tylko w 10% przypadków zajmują najwyższe stanowiska, zarządzając firmą lub działem. Ponad ¾ kobiet jest zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Pierwszą pracę podejmują jeszcze przed zakończeniem studiów (73%) i to, co brzmi fantastycznie to fakt, że nie mają większego problemu z jej znalezieniem.

Choć stereotyp o branżach zarezerwowanych wyłącznie dla mężczyzn powoli zanika i kobiety, co raz odważniej wkraczają w świat inżynierii, to wiele obszarów wymaga jeszcze głębokiej reformy. Szklany sufit nadal istnieje, czego dowodem jest choćby istniejąca luka płacowa czy niski odsetek kobiet na stanowiskach najwyższego szczebla. Największym problemem w mojej ocenie jest brak pewności siebie u kobiet i obawa o bycie traktowanym przez pryzmat płci. Najpierw przez męskich rówieśników ze studiów, a następnie przez przełożonych. To powoduje, że kobiety nie decydują się iść na kierunki techniczne, często zaniżają swoje oczekiwania finansowe, a w ostateczności decydują się podjąć aktywność zawodową w innym obszarze. Szkoda, że tak się dzieje, bowiem mamy w Polsce wiele utalentowanych kobiet, które mogłyby wnieść nową jakość i spojrzenie na wiele zagadnień. Różnorodność w zespołach projektowych jest bardzo potrzebna, bo pozwala choćby na tworzenie rozwiązań uwzględniających wszechstronne potrzeby konsumentów.



Paulina Schodowska

Head of Talent Acquisition w
Bergman Engineering



Finansowane przez
Unię Europejską

ZIELONO MI, MŚP NA DRODZE ZRÓWNOWAŻONEJ TRANSFORMACJI

Od czerwca 2022 Katowicka SSE, koordynator Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing, wraz z 9 pozostałymi partnerami rozpoczęła realizację nowego europejskiego Projektu „Driving manufacturing SME transformation towards green, digital and social sustainability” (w skrócie greenSME). Projekt greenSME realizowany jest ramach programu Horizon Europe (HORIZON-CL4-2021-RESILIENCE-01) i otrzymał finansowanie w wysokości 4,8 mln EUR, w tym 3,0 mln EUR na bezpośrednie finansowanie wdrożeń w MŚP.

Przemysł wytwórczy stanowi jedną z kluczowych sił napędowych europejskiej gospodarki, których zaangażowanie jest niezbędne do osiągnięcia celów Zielonego Ładu. Projekt greenSME ma na celu nakierowanie produkcyjnych MŚP w kierunku zrównoważonego przemysłu wytwórczego UE, charakteryzującego się większą zdolnością adaptacji i odpornością na obecne i przyszłe wyzwania sektora przemysłowego. GreenSME wzmocni zdolność MŚP do absorpcji zaawansowanych technologii co uczyni je bardziej konkurencyjnymi, neutralnymi dla klimatu, maksymalizującymi korzyści dla wszystkich grup społecznych, w kierunku zrównoważonego europejskiego przemysłu wytwórczego.

Wizja ta zakłada, że MŚP powinny opracować strategiczne podejście do zrównoważonego rozwoju. Zgodnie z wizją projektu cel ten zostanie osiągnięty dzięki utworzeniu greenSME HUB i opracowaniu ścieżki zrównoważonej transformacji MŚP.

- **GreenSME HUB** umożliwi zbudowanie społeczności innowacyjnych MŚP zajmujących się zrównoważoną produkcją. HUB stanie się obszarem wymiany wiedzy, który gromadzi zasoby, działania i interesariuszy w celu umożliwienia wdrażania zaawansowanych technologii przez MŚP na rzecz zrównoważonego rozwoju.
- **Ścieżka zrównoważonej transformacji MŚP.** Ścieżka obejmuje cały proces wsparcia, które oferowane będzie produkcyjnym MŚP w celu wzmocnienia ich potencjału w zakresie wdrażania zaawansowanych technologii na rzecz zrównoważonego rozwoju. MŚP, które wezmą udział w ocenie poziomu zrównoważonego rozwoju, będą mogły ubiegać się o udział w dalszej usłudze doradczej, która dostarczy dostosowany do potrzeb każdego MŚP Plan Działań na rzecz Zaawansowanego Zrównoważonego Rozwoju. Po ustaleniu priorytetu projektu (i zatwierdzeniu go przez konsorcjum projektu) **MŚP otrzymają wsparcie finansowe w wysokości do 50 000 EUR na wdrożenie opracowanego planu działania.**

Za realizację 3-letniego projektu greenSME odpowiada konsorcjum instytucji mające komplementarne doświadczenie w transformacji MŚP w kierunku cyfrowego i zielonego przemysłu w Europie, składające się z:

- przedstawicieli klastrów produkcyjnych (MESAP z Włoch, SA&AM z Polski i AFM z Hiszpanii oraz partnera stowarzyszonego klastra AFM-INVEMA),
- organizacje badawcze i naukowe, posiadające szeroką wiedzę w zakresie zaawansowanych

technologii oraz projektów i usług promujących innowacje usługi (CIM40 z Włoch, TEKNIKER z Hiszpanii, TUBS z Niemiec),

- promotorów innowacji społecznych (TUDO z Niemiec and DBT z Danii),
- dostawcę narzędzi do organizacji otwartych konkursów dla MŚP i partnera komunikacyjnego (F6S z Irlandii).





Zespół klastra SA&AM zaangażowany będzie we wszystkie pakiety robocze projektu. W szczególności, w działania związane z budowaniem społeczności greenSME i rozwojem greenSME HUB poprzez:

- opracowanie materiałów szkoleniowych na potrzebę greenSME HUB dotyczy wpływu zaawansowanych technologii na zrównoważony rozwój oraz innowacje społecznymi. Opracowane zostaną materiały szkoleniowe i edukacyjne dla co najmniej czterech różnych tematów,
- realizację oceny poziomu zrównoważonego rozwoju MŚP jak i wdrożeń Planów Działań na rzecz Zaawansowanego Zrównoważonego Rozwoju wśród MŚP,
- organizację lokalnego wydarzenia promocyjno-informacyjnego MŚP o zbliżających się naborach dla przedsiębiorców,
- organizację warsztatów dla MŚP i zewnętrznych interesariuszy obejmujących tematykę w zakresie zrównoważonego rozwoju,

zaangażowania społecznego i innowacji społecznych. SA&AM przyczyni się do zdefiniowania odpowiednich tematów, zaplanowania treści i opracowania metody warsztatowej.

Więcej informacji o postępach w realizacji projektu greenSME już niebawem!



Ewa Dudzic-Widera

Menedżer ds. Projektów Klastra SA&AM

Projekt ten otrzymał dofinansowanie z unijnego projektu Horyzont Europa w ramach umowy o dotację nr 101058613. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autora(ów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający pomoc nie mogą ponosić za nieodpowiedzialności.

ZASTOSOWANIE WZORCÓW MTP JAKO USTALENIA JAKOŚCIOWE DLA POWIERZCHNI DEKORACYJNYCH POJAZDÓW ZGODNIE ZE STANDARDEM VDA 16



W dzisiejszych czasach produkcja samochodów zgodnie z trendami narzucanymi głównie przez użytkowników pojazdów nie jest łatwa. Chcąc przyciągnąć klientów, producenci prześcigają się w udoskonaleniach technicznych oraz projektowaniu coraz bardziej luksusowych wnętrz, przypominających prywatne strefy komfortu i relaksu. Wymaga to nie lada wyzwania od chcących współpracować dostawców.

Standard VDA 16 a wymagania wobec pojazdów

Trendy w motoryzacji zmuszają producentów samochodowych do wymyślania coraz to nowszych udoskonaleń, szczególnie pod kątem estetycznym. Procesy produkcyjne oraz najnowsza technologia często zostają zawyżone do granic możliwości, nie zawsze jednak z sukcesem, tym bardziej, jeśli chodzi o estetyczne wyroby, znajdujące się w najbliższym otoczeniu w zasięgu wzroku kierowcy oraz pasażera.

Producent OEM wymaga czasem, aby wyroby były jak najlepszej możliwej do uzyskania jakości, nie zastanawiając się, czy technologicznie jest to do wykonania. Dostawca, który zgodzi się zbyt pochopnie na spełnienie wszystkich wymagań dotyczących aspektów wizualnych, może się szybko przekonać, że nie będzie w stanie sprostać temu niełatwemu bądź niemożliwemu zadaniu. Jak temu wszystkiemu zaradzić? Jak sprawić by obie strony były zadowolone? Tutaj może przyjść z pomocą **standard VDA 16** stosowany do powierzchni dekoracyjnych i części funkcyjnych na zewnątrz i wewnątrz pojazdów samochodowych.

Standard ten jest dość chętnie stosowany głównie przez niemieckich producentów oryginalnego wyposażenia tj. OEM i dotyczy on powierzchni dekoracyjnych. Jest on również zaleceniem dobrej praktyki jako drogi do komunikacji i ustaleń z klientem. Standard bezpośrednio proponuje m.in. następujące procesy jako przykłady zastosowania takie jak: anodowanie, malowanie proszkowe (EPS), lakierowanie na mokro, formowanie wtryskowe, galwanizacja, proces plazmowy (naparowywanie, napylenie, CVD, PVD), polerowanie, montaż, pakowanie, przetwórstwo tworzyw sztucznych, technika aplikacji (klejenie folii okładzinowych, laminowanie folii dekoracyjnych), odlewanie ciśnieniowe metali, obróbka mechaniczna, znakowanie laserowe, technologia kompozytowa (CFK), właściwości materiałów skórzanych, proces powlekania skórą, kolorowe formowanie wtryskowe, powierzchnie zadrukowane, flokowanie, ale nie ogranicza się tylko do nich.

Głównym zadaniem tego standardu jest **ustanowienie zgodnego poziomu jakości między dostawcą a producentem**. W celu uniknięcia kosztów oraz problemów jakościowych w produkcji seryjnej należy o to zadbać już na wstępnym etapie zarządzania projektem, podczas fazy analizy wykonalności dla danej technologii. Dostawca powinien przedstawić możliwości procesowe dla wykonalności danego wyrobu zgodnie z wymaganymi charakterystykami wizualnymi klienta.

Zastosowanie może mieć również miejsce dla przeprowadzenia kontroli wejściowej komponentów, podczas **audytu wyrobu** czy dla zatwierdzenia procesu wytwarzania oraz zatwierdzenia wyrobu dla powierzchni wizualnych.

Ustalenie akceptowalnego poziomu jakości dla powierzchni dekoracyjnej – wzorce MTP

Na podstawie możliwości technologicznych oraz procesowych dla danego wyrobu, a w szczególności jego aspektów wizualnych, należy ustalić z klientem akceptowalny poziom jakości dla powierzchni dekoracyjnej. Ten akceptowalny poziom musi zostać zatwierdzony przez obie strony. Ustalenie akceptowalnego poziomu może odbyć się za pomocą **wzorców MTP (niem. *maximal tolerierbare Prozesslage*)**. Wzorce te reprezentują maksymalny dopuszczony stan procesowy.

Wzorce MTP definiują ustaloną granicę jakościową górnej i dolnej granicy tolerancji dla charakterystyk mierzalnych, przedstawiając rozłożenie właściwości charakterystyk dla seryjnego procesu produkcyjnego.

Wzorce graniczne w rozumieniu ich definicji to części wzorcowe, które wykraczają poza górne lub dolne granice tolerancji, determinując, najczęściej czasowo ustalone, rozszerzenie tych granic tolerancji i tym samym przedstawiają one właściwości charakterystyk, które mogą być akceptowalne w ramach obszaru granicznego, nie wpływając przy tym negatywnie na klienta końcowego. Wzorce te należy ustalać dla części podczas produkcji prototypowej, przed seryjnej i seryjnej. Granice tolerancji mogą się znacznie różnić od tych dla fazy produkcji seryjnej z uwagi na możliwości poprawy procesu, a co za tym idzie samych charakterystyk wizualnych. Ustaleń należy dokonywać wspólnie z klientem od najwcześniejszych faz. Może zajść potrzeba przekazania ustaleń w całym łańcuchu dostaw.

W czym pomoże ustalenie wzorców granicznych?

Dzięki ustaleniu **wzorców granicznych** można zmniejszyć koszty poziomu złej jakości, jednocześnie zmniejszając ryzyko dostarczenia do

klienta wyrobów niezgodnych. Dobrą praktyką jest zaakceptowanie określonego dopuszczonego poziomu wzorców przez klienta poprzez podpis klienta bezpośrednio na wzorcu wraz z datą wystawienia dopuszczenia.

Jeśli ma to zastosowanie w przypadku danego wzorca, to zamieszczamy na nim również okres lub liczbę sztuk, na jakie wzorec został wydany. W przypadku braku takiej możliwości wymagane jest przynajmniej, po ustaleniu ze stroną klienta, wewnętrzne udokumentowane zatwierdzenie.

Ustanowione wzorce powinny stanowić **środki kontrolno-pomiarowe** oraz być zarządzane zgodnie z procedurami do nadzoru oprzyrządowania kontrolno-pomiarowego. Identyfikacja takich aspektów jak miejsce ich stosowania, okres użytkowania oraz bezpośredni stan poziomu jakości powinna być prosta. Umożliwi to określenie, czy wzorce nadają się do użytku. Wzorce powinny być ujęte w planach kontroli jako środki kontrolne dla kontrolowanych charakterystyk. Dzięki temu można będzie zagwarantować odtworzenie ustaleń jakościowych.

Wzorce stanowią również podstawę do **przeprowadzania szkoleń dla operatorów kontroli** dokonujących oceny powierzchni wizualnych. Mogą mieć również zastosowanie na stanowiskach przeprowadzania kontroli jako pomoc w weryfikowaniu spornych przypadków potencjalnych wad. Zaleca się również, aby dodatkowo tworzyć

wzorce pomocnicze na podstawie wzorców zatwierdzonych od klienta, w celu zachowania ciągłości dla określonego poziomu jakości oraz zabezpieczenia głównych wzorców przed zużyciem czy zniszczeniem.

Klasyfikacja dla wzorców MTP

W celu spełnienia wymagań jakościowych w jak największym możliwym stopniu zaleca się stosowanie **wzorców MTP** w całym łańcuchu dostaw na podstawie pierwotnych wymagań i ustaleń z klientem. Istotnym jest, by wymagania jakościowe mające zastosowanie dla wyrobów, komponentów czy materiałów były znane również dostawcom w całym łańcuchu dostaw. Zapewnienie tych wymagań powinno zminimalizować ryzyko dostarczania wyrobów poza ustalonym zakresem jakości. Dla poddostawców można tworzyć **wzorce graniczne** na podstawie wzorców zatwierdzonych przez klienta i takie rozwiązanie można zaaplikować w całym łańcuchu dostaw.

Podręcznik proponuje poniższą **klasyfikację dla wzorców MTP**:

- Wzorec MTP klasy C: ustalony przez bezpośredniego zleceniodawcę z jego pierwotnym dostawcą procesu powierzchni. Przykładowa sytuacja: gdy dostawcy są znane wymagania jakościowe swojego klienta, który niekoniecznie jest OEM.
- Wzorec MTP klasy B: ustalony przez dostawcę części z aspektami wizualnymi z dostawcą poziomu -n łańcucha dostaw. Przykładowa sytuacja: gdy dany element poddostawcy jest montowany w systemie, który będzie dostarczany do OEM, a jego powierzchnia estetyczna będzie widoczna.
- Wzorec MTP klasy A: uzgodniony przez dostawcę poziomu -n z OEM. Przykładowa sytuacja: gdy klient bezpośrednio z dostawcą pierwszego rzędu (tj. TIER 1) ustala wzorce z jego procesu np. montaż komponentów.



Aby uniknąć sytuacji, gdzie w **łańcuchu dostaw** mogłoby dojść do pewnego rodzaju utracenia spójności wzorców na podstawie wymagań klienta, zaleca się, aby w całym łańcuchu stosować wzorce klasy A, jeśli tylko istnieje taka możliwość. W innym przypadku należy stosować przynajmniej wzorce klasy B lub C. Należy również zwrócić szczególną uwagę na to, by nie dopuścić do zaostrzania **wymagań dla charakterystyk wizualnych w łańcuchu dostaw** dla dostawców niższych rzędów. W efekcie może spowodować to bowiem brak możliwości spełnienia wymagań i zakłócenia w procesie dostaw.

Ocena przeprowadzonej kontroli wizualnej przez operatora kontroli

Dodatkowym aspektem mającym wpływ na samą ocenę przeprowadzonej **kontroli wizualnej** za pomocą ustalonych wzorców będzie, chociażby umiejętność dokonania prawidłowej oceny przez człowieka.

Ocena ta będzie miała znaczenie nie tylko poprzez wykorzystanie umiejętności i doświadczenia operatora kontroli, ale będzie również zależna od wielu innych czynników środowiskowych mających na nią wpływ. Będzie tutaj brana pod uwagę możliwość prawidłowego oświetlenia stanowiska pomiarowego, jak również kąta padania światła. Wysokość oraz odległość dokonywania pomiaru ma również istotne znaczenie.

Warto zadbać, by wszystkie te aspekty były brane pod uwagę podczas dokonywania ustaleń jakościowych z końcowym klientem odbierającym wyrób, gdyż tylko w ściśle określonych warunkach prawidłowa ocena będzie porównywalna w całym łańcuchu dostaw.



Dominik Dytko

trener/konsultant/auditor (branża motoryzacyjna)
SQD Alliance Sp. z o.o.



PIERWSZY ROK REALIZACJI PROJEKTU ZA NAMI

W lipcu 2021 roku podpisaliśmy z Polską Agencją Rozwoju Regionalnego, umowę o dofinansowanie projektu „Rozwój potencjału koordynatora klastra SA&AM wraz z rozwojem nowych usług” nr projektu POIR.02.03.07-24-0001/21. Realizacja projektu potrwa do końca 2023 roku.

Jakie są nasze cele

Dzięki realizowanym w projekcie działaniom, planujemy zwiększyć poziom profesjonalizacji zarządzania klastrem poprzez wdrożenie narzędzia informatycznego do zarządzania współpracą z członkami, co przyczyni się do transformacji cyfrowej koordynatora klastra.

Dzięki dofinansowaniu uzyskanemu w ramach projektu, wesprzemy również członków klastra w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w związku ze zmianami w erze cyfryzacji i czwartej rewolucji przemysłowej poprzez uruchomienie nowej usługi w ramach cyfrowej platformy HR4.0.

Wdrożenie nowej usługi „MŚP Go Digital” pomoże nam wspierać członków klastra oraz firmy

przemysłowe spoza klastra w procesach transformacji cyfrowej i wdrażania rozwiązań Przemysłu 4.0.

Jak je osiągamy?

Zarządzamy projektem

W realizację projektu zaangażowani są pracownicy Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, wspierający swoją wiedzą ekspercką projekt, w zakresie zagadnień gospodarki cyfrowej, HR, ale także w zakresie zagadnień promocyjnych, formalno-prawnych i rozliczeniowych. Wiedza i doświadczenia naszych pracowników pozwalają nam skutecznie realizować zaplanowane działania, reagować na szybko zmieniające się warunki otoczenia oraz osiągać zamierzone cele krótko- i długoterminowe. Realizując projekt zwracamy szczególną uwagę na potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw, a także na kwestie dostępności usług dla osób z grup defaworyzowanych.

Struktura zarządzania projektem gwarantuje zrównoważony pod kątem płci udział w procesach decyzyjnych i wspiera zaangażowanie mężczyzn i kobiet w działania na rzecz równości płci.

Organizacja pracy zespołu projektowego uwzględnia elastyczne formy pracy i wspiera godzenie życia zawodowego i prywatnego.

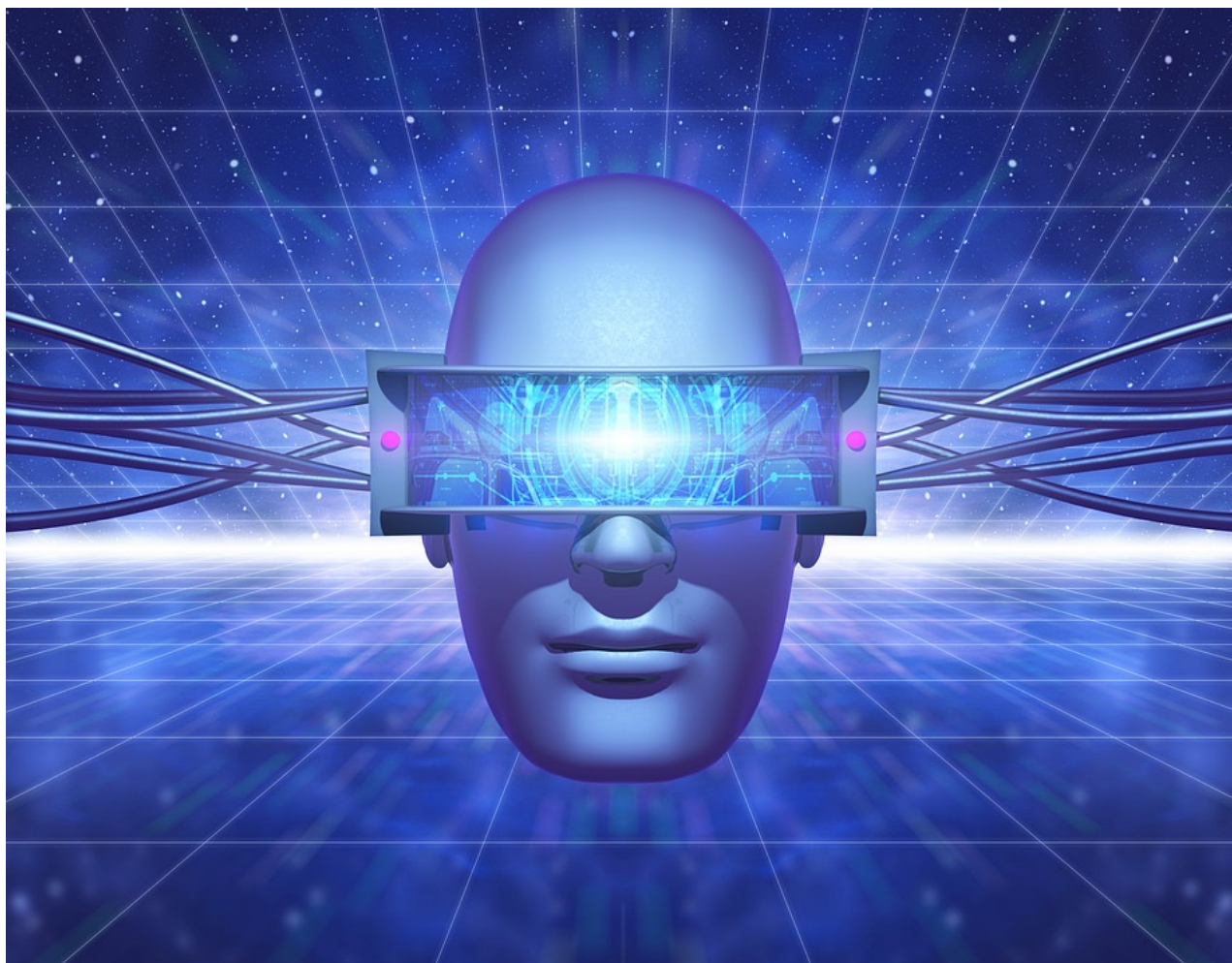
Informujemy i promujemy

Dzielimy się informacjami na temat aktualnych działań w projekcie na stronie klastra oraz w mediach społecznościowych. W ramach zaplanowanych zadań stworzyliśmy identyfikację wizualną projektu film promocyjny oraz inne narzędzia wspomagające kampanię informacyjno-promocyjną. Realizowane działania mają na celu promocję projektu, nowych usług oraz działalności klastra, w wyniku czego przewidujemy zwiększenie liczby członków do końca realizacji projektu.

Zdobywamy i podwyższamy kompetencje

Realizujemy działania zmierzające do rozwoju kompetencji w zakresie: zarządzania projektami, zarządzania zespołem, prezentacji oraz zamówień publicznych. W planach mamy kolejne szkolenia, które pozwolą nam zwiększyć profesjonalizację zarządzania klastrem i wspomagać członków w zakresie szybko zachodzących zmian w gospodarce, w związku z czwartą rewolucją przemysłową oraz wspierać MŚP w procesach transformacji cyfrowej.

W okresie marzec-czerwiec, pracownicy firm zrzeszonych w klastrze, mieli możliwość uczestniczenia w programach szkoleniowych prowadzonych przez naszych ekspertów.



Program kompetencji z zarządzania kapitałem ludzkim „Akademia HR-VUCA” skierowany do osób pracujących w działach HR w sektorze motoryzacyjnym i w obszarze zaawansowanych systemów wytwarzania i IT, miał na celu podniesienie kompetencji oraz przedstawienie najnowszych trendów i tendencji rozwoju branży HR w Polsce i na świecie. Program ukończyło 17 osób. Podczas szkoleń pokazane zostały praktyczne narzędzia oparte na aktualnych badaniach. Uczestnicy i uczestniczki zostali wszechstronnie przygotowani do pracy w strukturach HR – w oparciu o cykl życia pracownika w organizacji omówione zostały procesy personalne oraz przedstawione dobre praktyki.

Program kompetencji przywódczych „Efektywna liderka” skierowany był do osób, w szczególności do kobiet pracujących na stanowiskach przywódczych w sektorze motoryzacyjnym i w obszarze zaawansowanych systemów wytwarzania i IT. Uczestniczki programu aktywnie angażowały się w warsztaty, dzięki czemu zdobyły wiedzę odnośnie budowania autorytetu wśród pracowników oraz stymulować zespół do osiągania wysokich wyników w pracy. Dodatkowo nabyły takich kompetencji jak: komunikacja, asertywność i budowanie autorytetu.



Program kompetencji przywódczych „Efektywna liderka” skierowany był do osób, w szczególności do kobiet pracujących na stanowiskach przywódczych w sektorze motoryzacyjnym i w obszarze zaawansowanych systemów wytwarzania i IT. Uczestniczki programu aktywnie angażowały się w warsztaty, dzięki czemu zdobyły wiedzę odnośnie budowania autorytetu wśród pracowników oraz stymulować zespół do osiągania wysokich wyników w pracy. Dodatkowo nabyły takich kompetencji jak: komunikacja, asertywność i budowanie autorytetu.



Ponadto 5 przedsiębiorstw MŚP, które zostały zakwalifikowane do realizacji I etapu usługi „MŚP Go Digital” odbyło szkolenia zatytułowane „Miejsce dla technologii cyfrowych w MŚP”, podczas którego poruszone zostały aspekty takie jak:

- Przemysł 4.0 (narzędzia)
 - Powody transformacji cyfrowej w MŚP
 - Sposoby rozpoczęcia transformacji cyfrowej w MŚP
- Kolejne edycje szkoleń realizowane będą z wykorzystaniem nowych narzędzi zakupionych i wdrożonych w ramach projektu. Już teraz zapraszamy do udziału w przyszłym roku!

Wspieramy procesy

W II kwartale 2022 r., rozpoczęliśmy realizację usług „MŚP – Go digital. 5 kroków w kierunku transformacji cyfrowej” mającej na celu przygotowanie i dostarczenie 5 zrekrutowanym przedsiębiorstwom MŚP, Planu Transformacji Cyfrowej. W ciągu ostatnich miesięcy nasi pracownicy spotykali się z przedstawicielami zakwalifikowanych w ramach otwartej rekrutacji, przedsiębiorstw. Podczas spotkań, eksperci ds. cyfryzacji, diagnozowali stan i dokonywali indywidualnej oceny poziomu dojrzałości cyfrowej. Zidentyfikowane zostały możliwości oraz określone strategie przedsiębiorstw w kontekście transformacji cyfrowej. Zakres usługi obejmował również przygotowanie modelu biznesu cyfrowego oraz przygotowanie, weryfikacja i przekazanie planu transformacji cyfrowej.

W ramach wsparcia dla naszych firm członkowskich z sektora MŚP, rozpoczęliśmy także realizację projektu doradczego „HR dla MŚP”, obejmującego przygotowanie i wdrożenie polityki personalnej w firmach MŚP, które nie mają wyłonionych działów HR, ale widzą potrzebę ustandaryzowania procedur i narzędzi związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim. W ramach usługi, dedykowani eksperci HR prowadzą audyt procesów personalnych w organizacji, przedstawiają rekomendacje oraz plan wdrożenia potrzebnych procedur i standardów. Działania mają na celu rozwój kompetencji aktywnego zarządzania zasobami ludzkimi wśród specjalistów HR w MŚP.

Obydwie usługi miały charakter testowy. W przyszłym roku planujemy doradztwo dla chętnych i gotowych do współpracy firm MŚP już z użyciem narzędzi cyfrowych wdrożonych w ramach projektu.

Budujemy Mobilne Centrum Demonstracyjne Przemysłu 4.0

W wyniku postępowania publicznego, wybraliśmy wykonawcę indywidualnej zabudowy wystawienniczej Mobilnego Centrum Demonstracyjnego Przemysłu 4.0, za pomocą którego nasi dostawcy i integratorzy zaawansowanych technologii produkcyjnych i cyfrowych będą mogli zademonstrować w praktyce swoje rozwiązania na ciekawym roadshow. Realizacja zabudowy potrwa do marca 2023 roku.

II połowa 2022 roku zapowiada się równie dynamicznie. Nasz zespół skupi się na realizacji poszczególnych projektów wdrożeniowych w zakresie:

- Cyfrowego narzędzia informatycznego do zarządzania współpracą z członkami klastra SA&AM
- Cyfrowej Platformy HR 4.0,
- Wirtualnej Fabryki „Cyfrowe MŚP – Go Digital”.

Przygotujemy się i podejmiemy do audytu mającego na celu uzyskanie złotego międzynarodowego certyfikatu jakości zarządzania klastrem, wydawanego przez European Secretariat for Cluster Analysis (ESCA) – Cluster Management Excellence Label GOLD.



Ewa Jodłowska
Specjalista ds. HR Klastro SA&AM

MENTORING – JAK ZATRZYMAĆ W ORGANIZACJI WIEDZĘ ORAZ PRACOWNIKÓW?



Raz w roku przeprowadzamy w naszym Kłastrze SA&AM badanie Kompas Automotive. W tym roku badanie było przeprowadzone już po raz szósty. Od samego początku pytamy o to, czy firma deklaruje, że jest organizacją uczącą się. Prawie 100% firm zrzeszonych w Kłastrze SA&AM deklaruje, że jest. To oczywiście bardzo dobra wiadomość. Czym w takim razie jest organizacja ucząca się?

Organizacja ucząca się jest nastawiona na systemowe zarządzanie wiedzą – zgodnie z zasadą, że wiedza to największy kapitał firmy a priorytetem jest zatrzymanie tej wiedzy w organizacji. Jest to organizacja, która daje pracownikom możliwości ciągłego rozwoju.

Pojęcie organizacji uczącej się pierwszy opisał w latach 90. XX wieku Peter Senge, w swojej książce „Pięta dyscyplina”. Książka stała się podstawą rozumienia organizacji w zupełnie inny sposób niż do tej pory – koncentrującej się na elastyczności w działaniu, ciągłym doskonaleniu i uczeniu się na każdym poziomie stanowiskowym.

Koncepcja wywodzi się z potrzeby osiągnięcia przewagi konkurencyjnej w ciągle zmieniającym się otoczeniu. Jednym z kluczowych aspektów organizacji uczącej się jest zachowanie i upowszechnianie wiedzy, czyli działania, których celem jest zapobieganie nieodwracalnym stratom, w sytuacji, gdy odchodzi z organizacji wartościowy pracownik. Systemowe zachowanie wiedzy jest najczęściej wdrażane poprzez tworzenie procedur czy standardów. Innym, niemniej wartościowym sposobem jest wprowadzenie programów mentoringowych.

Idea mentoringu powstała w latach osiemdziesiątych XX w. i pierwotnie dotyczyła grup społecznych zagrożonych trudnościami w uczeniu się i wykluczeniem. Z czasem mentoring został zaimplementowany do biznesu. Mentoring stanowi doskonały sposób rozwijania nowych pracowników, ale też docenienia wiedzy i doświadczenia pracowników z większym stażem.

Efekt jest właśnie zatrzymanie (przekazanie) wiedzy w organizacji, często takiej, której nie da się ubrać w procedury i standardy. Mentoring to również, a może przede wszystkim długotrwała i bliska relacja mentora i mentee.

Cele mentoringu:

- przekazywanie wiedzy i umiejętności potrzebnych w nowej roli zawodowej,
- wskazywanie, jak określone zagadnienia rozwiązywane są w danej organizacji, ustalenie standardów jakości i efektywności wykonywanej pracy,
- docenienie i rozwój talentów,
- przygotowanie sukcesorów,
- niwelowanie różnic pokoleniowych,
- zatrzymanie wiedzy w organizacji.

Mentor jest ekspertem w swojej dziedzinie, to wzór do naśladowania. To osoba z bogatym doświadczeniem zawodowym, która przekazuje swoją wiedzę młodszemu pracownikowi, pełni rolę doradcy i nauczyciela (relacja mistrz-uczeń). Czy każdy doświadczony pracownik może zostać mentorem? Oczywiście, że nie. Mentorem może zostać osoba, która posiada określone cechy osobowości, ciekawą osobowość oraz kompetencje komunikacyjne. Nie jest konieczna wiedza z zakresu prowadzenia procesu mentoringu czy konkretnych narzędzi. Oczywiście mentoring wykorzystuje metody coachingowe i narzędzia komunikacyjne, ale tego można kandydatów na mentorów nauczyć w dedykowanym programie szkoleniowym.

Wdrożenie programów mentoringowych w organizacji należy wprowadzać według następującego schematu:

- wyłonienie mentorów,
- kampania komunikacyjna uświadamiająca cele procedury mentorom, jak i innym pracownikom,
- przygotowanie mentorów – dedykowany program szkoleniowy,
- wyłonienie pracowników skierowanych do pracy z mentorami,
- połączenie mentorów i mentee – ustalenie planu pracy i celów rozwojowych (długo- i krótkoterminowych),
- ewaluacja procesu.

Mentoring sprzyja budowaniu współpracy i zaufania w organizacji, wzmacnia komunikację wewnętrzną. Wprowadzając mentoring do organizacji, trzeba pamiętać, że to długofalowy proces. Pracownik w roli mentora powinien być odpowiednio doceniony, również finansowo.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

SZTUKA HAMOWANIA, CZYLI JAK NAPRAWDĘ ODPOCZAĆ NA WAKACJACH?



Odpoczywanie jest czynnością prostą i błogą, jednak często nie potrafimy korzystać w pełni z urlopu. Jak pokazują badania, wielu z nas zaczyna tak naprawdę odpoczywać dopiero po upływie tygodnia. Co, jeśli nie mamy tak dużo czasu?

Aby odpocząć należy się do wypoczynku przygotować i wyhamować odpowiednio wcześniej. Jeśli tego nie zrobimy czeka nas prawdziwa kraksa, zawiedzione oczekiwania swoje i rodziny. Stres urlopowy jaki odczuwamy już w pierwszych dniach wakacji popsuje nam skutecznie humor i radość podziwiania pięknych krajobrazów. Dlaczego tak się dzieje? Najprościej porównać to do hamującego samochodu. Nie jesteśmy w stanie szybko wyhamować z dużej prędkości.

W przypadku dużej prędkości droga hamowania wydłuża się. W pracy podobnie, zwykle gonimy i walczymy, by zamknąć wiele spraw przed urlopem. Bierzymy na siebie za dużo, często wiele rzeczy zostawiamy na ostatni moment, a potem pakujemy się w biegu. Jak wiemy, właściwa droga hamowania to dystans w metrach, jaki potrzebny jest do całkowitego wytracenia prędkości. Tylko z prędkości 100 km na godzinę, droga hamowania pojazdu wynosi ponad 30 metrów.

Podobnie jest z urlopem, od chwili wciśnięcia pedału hamulca (przygotowania do wypoczynku) do całkowitego zatrzymania pojazdu, tzn. przestawienia myślenia w tryb urlopowy, musi upłynąć odpowiedni czas.

Tę drogę hamowania da się odpowiednio skrócić. Jak pokazują badania, jesteśmy w stanie zregenerować się w pełni nawet w krótkim czasie wypoczynku, pod warunkiem właściwego przygotowania organizmu. Oto kilka praktycznych sposobów na prawdziwy wakacyjny reset:

Zwolnij odpowiednio wcześniej

Co najmniej dwa tygodnie przed urlopem przygotuj współpracowników na Twój urlop. Kończ w terminie zadania i nie rozpoczynaj nowych projektów tuż przed urlopem.

Staraj się pozamykać jak najwięcej spraw, by jak najmniej było do przekazania. Nie funduj sobie dodatkowego stresu. Zadbaj o dobrą kondycję psychofizyczną.

Nie zostawiaj ważnych spraw na ostatnią chwilę

Odpowiednio wcześniej sprawdź ważność dowodów czy paszportów, potwierdź rezerwację, zrób listę niezbędnych rzeczy do zakupu. Zaplanuj ostatnie tygodnie z należytą starannością, tak jak to robisz w pracy uczestnicząc w ważnym projekcie.

Planuj na poziomie minimum

Niczego nie musisz! Rozwijaj w sobie takie nastawienie. Jeśli nie masz ochoty na zwiedzanie, oddaj się błogiemu lenistwu. Pozwól sobie na to. Ciesz się chwilą i nie popadaj w obsesję aktywności. Urlop powinien oznaczać luz i nicnierobienie, to wielka umiejętność oderwania od codziennych obowiązków, by robić to, na co się ma ochotę.

Zatrzymaj się i otwórz się na relacje z bliskimi

Zadaniowe podejście do wakacji jest domeną pracobolików. Często największy niepokój budzi lęk związany z koniecznością zatrzymaniem się, co wpływa na odczuwanie wewnętrznej pustki, ale również pokazuje prawdziwą wartość relacji z ludźmi, jakie do tej pory zbudowaliśmy. Znane podejście „nie ważne gdzie, ważne z kim” sprawdza się tu znakomicie. Zastanów się co możesz dać bliskim, czego nie udało Ci się dać w ciągu roku. Jak możesz odbudować ważne dla ciebie relacje.

Odetnij bodźce, które nie pozwalają Ci się wyłączyć

Zastanów się, ile czasu możesz wytrzymać bez spoglądania w niebieski ekran. Pozwól sobie na prawdziwy wakacyjny detoks. Dla wielu ludzi realną przeszkodą jest pozostawienie smartfona w pokoju hotelowym, dla innych niesprawdzanie poczty. Są i tacy, którzy nie potrafią wyciszyć telefonu podczas urlopu.

Zastanów się co wtedy zyskujesz, a co tracisz?

Urlop to czas na prawdziwą regenerację, rozwijanie uważności, zmniejszanie bodźców, wsłuchiwanie się w odgłosy przyrody. Wybierz co Ciebie łąduje w kontakcie z naturą? Widok wschodzącego słońca nad morzem? Delektowanie się filiżanką kawy na tarasie? Wsłuchiwanie się w odgłos fal morskich?



Bądź egoistą

W tym czasie urlopowym nie zapomnij o sobie, o swoich potrzebach. Urlop to najlepszy czas, by posłuchać siebie i robić to na co się ma ochotę.

Zastanów się od czego tak naprawdę powinienes odpocząć? Od pracy pełnej napięcia, trudnych spraw, nierozwiązanych problemów, szumu informacyjnego, hałasu, ilości kontaktów z ludźmi?

Największy błąd jaki często popełniamy, to podążanie za modą aktywnego wypoczynku uwiecznianego w portalach społecznościowych. Fundowanie sobie kolejnej porcji bodźców, zaliczania coraz bardziej imponujących zabytków, męczących imprez do późnych godzin nocnych nie umożliwi nam prawdziwej regeneracji.

Wysypianie się na urlopie to rzecz priorytetowa. Nikomu nie trzeba mówić jak ważną funkcję pełni sen dla właściwej regeneracji naszego organizmu.

Wyloguj mózg i wyzwól endorfiny

A może by tak plażing lub kolejną porcję wakacyjnych lodów zamienić na dłuższy spacer lub poranny bieg? Nagroda za wylogowanie mózgu będzie wyjątkowa. Warto wiedzieć, że po zakończeniu aktywności fizycznej, już w ciągu pierwszych kilkunastu minut popadamy w stan euforii i odprężenia, co dzieje się dzięki serotoninie. Noradrenalina sprawia, że czujemy się dotlenieni i rześcy, a dopamina wpływa na motywację do dalszego działania.



Pamiętaj, że Twoim głównym celem jest odpocząć. Jednak prawdziwy urlop to stan umysłu. Z pewnością warto zadbać o właściwą regenerację i wyłączenie się, by przeżyć niezapomniane chwile. Uczmy się dystansu od pracy, by pełniej odpoczywać. Choć raz w roku zafundujmy sobie dłuższy wypoczynek.

Znany psycholog Wojciech Eichelberger uważa, że jeśli wcześniej pracowaliśmy jak zawodowo trenujący sportowiec, to urlop również powinniśmy potraktować jak obóz kondycyjny, co oznacza, że musimy właściwie się zregenerować, by mieć siłę na powrót do pracy. Wtedy nasza aktywność umysłowa się odrodzi, staniemy się bardziej kreatywni, a nasza pamięć będzie znacznie lepsza. Mamy sporą szansę na urlop doskonały, którego wcale nie musieliśmy wcześniej tak szczegółowo planować.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY



