

MAGAZYN

KLASTRA SA&AM

NUMER 1 • 2024



INNOWACYJNA
ELEKTROMOBILNOŚĆ
ZASIŁA BRANŻĘ
AUTOMOTIVE

13 URODZINY
KLASTRA SA&AM

BUDOWANIE MARKI PRACODAWCY
W CYKLU ŻYCIA PRACOWNIKA

greenSME grant na projekt pilotażowy
w zakresie zrównoważonego rozwoju
przedsiębiorstwa

Strefa Promocji

Wymagania prawne w branży
motoryzacyjnej – klucz do
bezpieczeństwa i jakości

SPIS TREŚCI

- 2-3 Wprowadzenie
 Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM
 - 4-6 Innowacyjna elektromobilność zasila branżę automotive
 Krzysztof Smaga, Inżynier ds. Aplikacji / Branża motoryzacyjna, ifm electronic Sp. z o.o.
 - 7-8 Cyfrowa Platforma HR 4.0 – nowy poziom komunikacji dla działów HR
 Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
 - 9-10 Budowanie marki pracodawcy w cyklu życia pracownika
 Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
 - 11-13 Wymagania prawne w branży motoryzacyjnej – klucz do bezpieczeństwa i jakości
 Anna Niedźwiedzka-Kubieniec, Trener / Konsultant / Certyfikowany Auditor IATF, SQD
 - 14-15 Farma off-site dla firm pracowników
 Ryszard Krause, Koordynator Projektów w Infinitum Group Sp.zo.o
 - 16-18 Dominacja elektroniki we współczesnych samochodach – jakościowe wyzwanie dla producentów
 Łukasz Ciechowski, Quality and Development Manager SGP Group
 - 19-21 greenSME grant na projekt pilotażowy w zakresie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa
 Ewa Dudzic-Widera, Menedżer Klastra SA&AM ds. Projektów
 - 22-24 ESG: inwestycja w zrównoważoną przyszłość
 Zespół ESG, Tokai COBEX
 - 25-26 Mobbing buduje toksyczne miejsce pracy i niszczy wizerunek firmy
 Agnieszka Bednarska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
 - 27-28 Skazani na cyfryzację?
 Monika Bezak, Ekspert ds. rynku pracy, Klaster SA&AM
 - 29-30 Edukacja na wysokich obrotach: wsparcie i rozwój dla studentów i uczniów
 Marta Kowol, HR Specialist (Generalist) KIRCHHOFF Polska Sp. z o.o.
 - 31-32 People Analytics - znaczenie danych w HR
 Magdalena Siwińska, Menedżer Klastra SA&AM ds. HR
 - 33 STREFA PROMOCJI
 - 39 Kalendarz wydarzeń
-

Szanowni Członkowie Klastra SA&AM,

Kilka dni temu, 17 lutego 2024 roku obchodziliśmy 13-te urodziny działalności Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing. Minął kolejny, intensywny rok współpracy w ramach naszej wspólnej inicjatywy, za co dziękuję wszystkim, którzy włączali się w tę współpracę klastrową i korzystali z działań realizowanych w ramach klastra. Poniżej znajdziecie Państwo krótkie podsumowanie roku 2023 z perspektywy Klastra SA&AM.

- W roku 2023 zorganizowaliśmy dla Państwa 45 warsztatów w formie stacjonarnej i online, przeprowadziliśmy 20 pełnych dni szkoleniowych, obejmujących szkolenia podnoszące kompetencje specjalistyczne i kompetencje miękkie. W roku 2023 wdrożyliśmy cykliczne spotkanie osób pierwszego kontaktu, aby spotykać się z Państwem co miesiąc i omawiać bieżące sprawy Klastra oraz nową formułę kwartalnych, popołudniowych spotkań networkingowych - „Happy Hours & Networking”. W całym roku 2023 zorganizowaliśmy łącznie 7 spotkań networkingowych w różnej formule, dających Państwu szansę na budowanie nowych relacji biznesowych. Łącznie, w warsztatach, szkoleniach i spotkaniach networkingowych uczestniczyło w roku 2023 ponad 1500 przedstawicieli firm i instytucji zrzeszonych w Klastrze SA&AM.
- W roku 2023 byliśmy zaangażowani w kilka projektów. W ramach inicjatywy greenSMEhub realizowaliśmy ścieżkę wsparcia produkcyjnych MŚP w procesie zrównoważonej transformacji. W rezultacie, 21 konsorcjów projektowych, w tym 13 polskich firm jest beneficjentami pierwszego naboru i realizują one dofinansowane projekty pilotażowe (*więcej o działaniach „greenSMEhub” dowiedzie się Państwo z artykułu zamieszczonego w bieżącym wydaniu magazynu klastra*).
- W ramach projektu Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Motoryzacji, wspieraliśmy współpracę edukacyjną i rozwój kompetencji dla motoryzacji, organizując 5 seminariów i konsultacji środowiskowych, doprowadzając do podpisania kilku porozumień edukacyjnych oraz opracowując kolejne edycje rekomendacji dotyczących dostosowania kształcenia do potrzeb zmieniającej się branży motoryzacyjnej. W ramach projektu „Rozwój potencjału koordynatora Klastra SA&AM” w roku 2023, wdrożyliśmy nowe narzędzia: Mobilne Centrum Demonstracyjne Przemysłu 4.0 i Wirtualną Fabrykę „Go Digital” z wykorzystaniem których, świadczyliśmy usługi wspierające transformację cyfrową MŚP Go Digital. Pod koniec roku 2023 wdrożyliśmy w życie ["Cyfrową Platformę HR 4.0"](#), której celem jest wprowadzenie innowacji w zarządzaniu kapitałem ludzkim i współpracy biznes -edukacja. Gorąco zapraszam do rejestracji na "Cyfrowej Platformie HR 4.0". (*więcej o "Cyfrowej Platformie HR 4.0" dowiedzie się Państwo z artykułu zamieszczonego w bieżącym wydaniu magazynu klastra*).
- Budowaliśmy markę naszej inicjatywy reprezentując Klastro SA&AM na kilkunastu wydarzeniach branżowych i targach, oraz aktywnie uczestnicząc w organizacjach klastrowych na poziomie krajowym i międzynarodowym. W roku 2023 kontynuowaliśmy uczestnictwo w Europejskiej Sieci Klastrow Motoryzacyjnych i Związku Klastro Polskie, w których od kilku lat reprezentujemy Klastro SA&AM w zarządach obu tych inicjatyw.
- Pod koniec roku 2023 wdrożyliśmy cyfrowe narzędzie [„STREFA KLAstra”](#). Od początku roku 2024 „STREFA KLAstra” stanowi podstawowe narzędzie naszej współpracy.

Za pomocą tego cyfrowego narzędzia informujemy o działaniach klastra, warsztatach, webinarach, szkoleniach, spotkaniach networkingowych. Za pomocą STREFA KLASTRA można zapisać się na usługi Klastra, zgłosić pomysł na wspólne działania, dyskutować i wymieniać się doświadczeniami. Organizacje zrzeszone w Kłastrze SA&AM, które nie zarejestrowały swoich przedstawicieli na STREFIE KLASTRA muszą to uczynić jak najszybciej, aby móc skutecznie korzystać z usług Klastra w roku 2024.

- W roku 2023 zespół koordynatora Klastra przygotował wniosek projektowy na nowe usługi Klastra i w konkursie dedykowanym dla Krajowych Kłastrów Kluczowych uzyskał ponad 1,5 mln zł dofinansowania. Nowe usługi Resillience 2030” oraz „Star Performer Benchmarking” oraz działania internacjonalizacji będą wdrażane już w roku 2024. *(pisaaliśmy o tych usługach w grudniowym wydaniu Magazynu Klastra).*
- Rok 2023 , to także rok wyborów do Rady Programowej Klastra, którą wybraliśmy na trzy letnią kadencję. Rada wspierać będzie rozwój Klastra w kolejnych latach.
- W roku 2023 sięgnęliśmy wreszcie po najwyższy europejski certyfikat jakości zarządzania Klastrem Cluster Management Excellence Label GOLD ESCA, który jest dowodem ciągłego doskonalenia naszej klastrowej inicjatywy.
- Niezmiennie, także w roku 2023, moderowaliśmy wspólne projekty pomiędzy uczestnikami Klastra, świadczyliśmy usługi brokerskie, inicjując wiele bilateralnych rozmów pomiędzy członkami Klastra.



Wyżej wspomniane usługi i działania są tylko częścią aktywności Klastra SA&AM, pełny raport z działalności Klastra SA&AM w roku 2023 będzie dostępny dla uczestników Klastra na stronie internetowej naszej inicjatywy.

Na koniec, chciałem Państwa już dzisiaj, gorąco zaprosić na nasze coroczne spotkanie - Zgromadzenie Członków Klastra SA&AM, które odbędzie się w dniu 11 kwietnia 2024 roku. Proszę już teraz o rezerwację tego terminu w Państwa kalendarzach i uczestnictwo w naszym corocznym wydarzeniu.



Łukasz Górecki
Dyrektor Klastra SA&AM

INNOWACYJNA ELEKTROMOBILNOŚĆ ZASILA BRANŻĘ AUTOMOTIVE



W Polsce z roku na rok przybywa inwestycji w sektorze e-mobility. Elektromobilność stała się wiodącą dziedziną przemysłu motoryzacyjnego i branży automotive. Międzynarodowe koncerny coraz chętniej lokują swoje projekty inwestycyjne w naszym kraju, wykorzystując do tego celu dostępne na rynku innowacje, co jeszcze bardziej napędza rozwój tych gałęzi przemysłu.

Według danych z lat 2021 i 2022 Polska to dziewiąty największy eksporter ogniw i baterii galwanicznych na świecie. Wartość wyeksportowanych produktów tego typu przekłada się na 4,4 procent udziału w globalnym rynku eksporterów. Natomiast wartość wyeksportowanych akumulatorów daje 9,2 procent udziału w światowym rynku. Warto podkreślić, że od 2017 roku nasz kraj jest liderem pod względem ilości wyprodukowanych i wyeksportowanych autobusów elektrycznych w Unii Europejskiej. Średnio co trzeci pojazd, który został sprzedany poza Europę każdego roku, wyjeżdża z polskiej fabryki.

Zdaniem analityków, aspekt elektromobilności to dziś najważniejszy trend sektora motoryzacyjnego, ponieważ liczba aut z zielonymi tablicami rejestracyjnymi rośnie rokrocznie o połowę. Nic dziwnego, bo świat motoryzacji stanął w ostatnich latach w obliczu największej transformacji od dekad. Konwencjonalny silnik spalinowy musi konkurować z koncepcjami napędów hybrydowych i elektrycznych. Spełniające się aktualnie prognozy wiodących konsultantów biznesowych, wskazujące na silny wzrost odsetka pojazdów elektrycznych na drogach, są tego najlepszym dowodem.

Elektryczna flota

Eksperti szacują, że wskaźnik pojazdów zasilanych z akumulatorów osiągnie w 2035 roku około 59 procent. Dlatego w branży automotive, działającej na rzecz przemysłu samochodowego, stosowane są najnowocześniejsze technologie produkcji.

– Jesteśmy w bardzo dynamicznym okresie rozwoju tego rynku. Sytuacja geopolityczna oraz wzrost cen energii i surowców definiowane są jako ryzyko. Z drugiej strony wymogi w zakresie zrównoważonego i zdywersyfikowanego transportu czy większa dostępność floty elektrycznej przemawiają za inwestycjami w e-mobility. Źródłem obaw i nadziei są nieustannie tematy związane z regulacjami, bezpieczeństwem oraz infrastrukturą stacji ładowania pojazdów – czytamy w raporcie Polskie Izby Rozwoju Elektromobilności.

Współpracujące ze sobą zrobotyzowane systemy obróbki, montażu i transportu muszą zagwarantować tanią produkcję seryjną na dużą skalę, a jednocześnie spełnić indywidualne potrzeby klientów. Każdy pojedynczy proces w złożonej produkcji pojazdów – tłoczenie, produkcja karoserii, lakierowanie, budowa czy montowanie muszą działać niezawodnie i to z ciągłą dostępnością maszyn oraz instalacji.

Dewizą jest tu zrównoważony rozwój i neutralność klimatyczna gospodarki, zgodnie z istniejącym od 2021 roku pakietem regulacyjnym „Fit for 55”, czyli zestawem wniosków ustawodawczych Komisji Europejskiej, które mają zmienić i uaktualnić unijne przepisy. Chodzi między innymi o 100 procent redukcji emisji w obszarze pojazdów lekkich do 2035 roku.

Zrównoważona filozofia

Dla ifm electronic, jednego z liderów w produkcji innowacji dla sektora automotive, odpowiedzialne traktowanie środowiska i korzystanie z zasobów naturalnych to podstawowa filozofia firmy.

– Regularnie publikujemy raporty w sprawie zrównoważonego rozwoju, które dokumentują nasze postępy w kierunku produkcji neutralnej dla klimatu. Biznes, środowisko i kwestie społeczne to trzy główne filary rozwoju naszej firmy. Dostarczając nasze produkty, wspieramy klientów w optymalizacji wydajności i niezawodności procesów, umożliwiając im oszczędzanie zasobów – mówi Aleksandra Banaś, prezes ifm electronic.



Taka strategia jest przez firmę realizowana również w kontekście przemysłu motoryzacyjnego czy branży automotive. W przypadku tej ostatniej, olbrzymie znaczenie w ostatnich latach odgrywa właśnie aspekt e-mobility, gdzie rozwój technologii wspierających jest imponujący. Odbiorcy usług z branż reprezentujących producentów samochodów, użytkowników maszyn mobilnych czy statków wodnych jasno deklaruje szereg atutów rozwoju automatyzacji inspirowanej innowacjami.

Zindywidualizowana technologia

U wielu klientów w Polsce zaimplementowane rozwiązania sprzętowe i programowe już odegrały ważną rolę, ponieważ w przemyśle motoryzacyjnym, najnowsze, dobrze skoordynowane technologie produkcyjne umożliwiają produkcję na dużą skalę, która jest optymalna pod względem kosztów. Jednocześnie spełniają indywidualne życzenia klientów dotyczące wyposażenia.

– W przemyśle motoryzacyjnym poszczególne etapy zautomatyzowanego procesu produkcyjnego muszą być zawsze niezawodne. Od tłoczni, przez prace przy nadwoziu, lakiernię, prace przy układzie napędowym i szczególnie wrażliwą produkcję akumulatorów na potrzeby elektromobilności, aż po montaż końcowy – tłumaczy Krzysztof Smaga, inżynier ds. aplikacji w firmie ifm electronic.

Dlatego ifm wspiera przemysł motoryzacyjny innowacyjną technologią automatyzacji i cyfryzacji zakładów. Niezależnie od tego, czy są to czujniki do monitorowania mediów w procesie, rozwiązania bezpieczeństwa w celu ochrony maszyn i ludzi, systemy do ciągłego monitorowania stanu zakładów produkcyjnych czy czujniki wizyjne do wykrywania położenia i kontroli jakości. W ofercie dla branży automotive znajdują się przyszłościowe rozwiązania w zakresie całościowej automatyzacji procesów.

Biznesowy recykling

Dlatego firma koncentruje się na kilku obszarach związanych z e-mobilnością. Obecnie główne to produkcja baterii litowo-jonowych oraz produkcja silników elektrycznych. Długofalowe wskazują na kwestie związane z technologią ładowania, recyklingiem baterii oraz produkcją ogniw paliwowych.

Eksperci są zgodni, że aby czerpać z potencjału zwiększenia elektromobilności pełnymi garściami, wydajniej należy produkować akumulatory i efektywniej wykorzystywać cenne zasoby. W ofercie rynkowej dostępne jest obszerne portfolio produktów, aby efektywnie zautomatyzować, a przede wszystkim zdigitalizować etapy pracy i rozwoju przedsiębiorstwa z branży automotive.

Dzięki innowacyjnej technologii i wysokim стандартам jakości sensory i systemy firmy ifm pomagają w optymalizacji produkcji pojazdów. Do zapewnienia jakości w kluczowych pierwszych etapach produkcji ogniw akumulatorowych może przyczynić się technologia automatyzacji. Kamera 3D, czujnik odległości lub czujnik położenia i wiele innych. Czujniki temperatury, ciśnienia, poziomu i przepływu kontrolują przebieg procesu. Z kolei bariery, kurtyny i indukcyjne czujniki bezpieczeństwa chronią park maszyn i poszczególne stanowiska oraz taśmy montażowe.

Pozycje elementów maszyny są dokładnie rejestrowane za pomocą czujników indukcyjnych, pojemnościowych, optycznych oraz czujników

położenia i wspierane przez systemy monitorowania drgań. Zaś do rozpoznawania obiektów i monitorowania jakości służą systemy RFID, czytniki kodów oraz systemy kamer.

Przemysłowa transformacja

– Elektromobilność to trwały trend motoryzacyjny, bo jest unikalną szansą na zmniejszenie negatywnego wpływu transportu na środowisko naturalne, choćby poprzez redukcję emisji CO2 oraz zmniejszenie wydobycia surowców nieodnawialnych. To ważny krok w stronę zrównoważonego rozwoju – dodaje Krzysztof Smaga.

Już wiosną tego roku podczas targów Hannover Messe 2024, czyli najważniejszego na świecie forum wszystkich technologii, które mają znaczenie dla zmian w przemyśle z hasłem przewodnim „transformacja przemysłowa”, w centrum uwagi znajdą się aktualne priorytety w zakresie ochrony klimatu i cyfryzacji.

ifm zaprezentuje tam kompleksowe portfolio rozwiązań dostosowanych do potrzeb klientów, dzięki którym firmy z każdego sektora przemysłu, również motoryzacyjnego i automotive będą mogły efektywnie zaprojektować swoje procesy produkcyjne na nowo, oszczędzając przy tym zasoby.



Krzysztof Smaga

Inżynier ds. Aplikacji / Branża
motoryzacyjna
ifm electronic Sp. z o.o.

CYFROWA PLATFORMA HR 4.0 – NOWY POZIOM KOMUNIKACJI DLA DZIAŁÓW HR



Cyfrowa Platforma HR 4.0 to nowoczesne narzędzie dedykowane przede wszystkim przedsiębiorstwom z sektora przemysłowego oraz jednostkom edukacyjnym, —mające— na celu wprowadzenie innowacji w zarządzaniu kapitałem ludzkim, współpracy edukacyjnej oraz wymianie wiedzy i najlepszych praktyk.

W grudniu 2023 roku uruchomiliśmy oficjalnie nasze nowe narzędzie klastrowe, które ma na celu wspierać komunikację działów HR, ale również ma być miejscem wymiany wiedzy i dobrych praktyk z tego obszaru.

Cyfrowa Platforma HR 4.0 oferuje szereg funkcji, które usprawniają codzienne działania w obszarze HR, między innymi zaawansowany kalendarz wydarzeń, szkoleń i spotkań, stanowiący źródło

aktualnych informacji o nadchodzących okazjach rozwojowych. Dodatkowo, użytkownicy mają dostęp do bogatej bazy bieżących oraz archiwalnych ankiet i projektów, co sprzyja szeroko pojętemu rozwojowi oraz analizie trendów branżowych.

Do czego służy Cyfrowa Platforma HR 4.0?

Cyfrowa Platforma HR 4.0 to wirtualna przestrzeń, której głównym założeniem jest zebranie w jednym miejscu wszystkich informacji związanych z obszarem HR, które proponujemy w ramach działań Grupy tematycznej HR naszego Klastra SA&AM. Platforma daje również możliwość umieszczania ogłoszeń, zadawania pytań innych użytkownikom (Forum) oraz kontaktowania się z Silver Ekspertami.

To miejsce, gdzie udostępniamy materiały ze szkoleń oraz webinarów (Baza wiedzy). Na platformie można również dokonać analizy swojej organizacji pod kątem Zarządzania talentami w organizacji. To wielofunkcyjne narzędzie, które ma wspierać komunikację pomiędzy firmami, ekspertami, uczelniami wyższymi i szkołami technicznymi oraz branżowymi.

Główne funkcje Cyfrowej Platformy HR 4.0 to:

- Identyfikacja potrzeb kompetencyjnych oraz rozwój kompetencji sektora motoryzacyjnego i zaawansowanych technologii przemysłowych
- zarządzanie talentami
- baza wiedzy
- wymiana dobrych praktyk
- wsparcie w obszarze pośrednictwa pracy oraz działań osłonowych
- wsparcie w budowaniu zespołów specjalistów/ekspertów do projektów i nie tylko
- inicjowanie współpracy edukacyjnej z uczelniami, szkołami technicznymi i branżowymi
- wdrażanie nowych działań wsparcia dla firm w zarządzaniu personelem
- udostępnienie bazy doświadczonych ekspertów, konsultantów i mentorów z obszaru automotive

Korzyści dla użytkowników

Platforma HR 4.0 daje szereg możliwości użytkownikom do poszerzania wiedzy i zdobywania nowych doświadczeń. Moduł Forum daje możliwość komunikowania się z innymi użytkownikami – zadawania pytań, dzielenia się dobrymi praktykami, inicjowania nowych pomysłów czy zgłaszania potrzeb rozwojowych. W modułach: Usługi klastra oraz Szkolenia i warsztaty, użytkownicy znajdą propozycje płatnych usług dla członków klastra, realizowanych dodatkowo przez zespół ds. HR. W bazie wiedzy

znajdują się nagrania webinarów (z cyklu Misja HR oraz Lato z HR) z ostatnich lat, materiały ze szkoleń oraz inne dokumenty powstające w ramach inicjatyw klastrowych (np. Przewodnik dla pracodawców w zakresie Education to Business).

Moduł Zarządzanie talentami daje możliwość porównania się z innymi organizacjami (benchmarking oraz badanie) pod kątem tego obszaru, ale również jest miejscem, gdzie znajdują się informacje na temat wdrażania programów talentowych.

Możemy firmy klastrowe wspomóc w obszarze rozstania się z pracownikami – w ramach modułu Outplacement oferujemy usługi wspomagając organizacje, które muszą zwolnić pracowników.

Poszukiwanie nowych pracowników stanowi obecnie jeden z głównych punktów działań HR. W związku z tym uruchomiliśmy moduł Ogłoszenia jako kolejne źródła pozyskiwania pracowników - ogłoszenia już wkrótce będą się ukazywać automatycznie na naszej stronie klastrowej. Istnieje również możliwość opublikowania ogłoszenia dotyczącego poszukiwania praktykantów.

Będziemy zachęcam do rejestracji i zaangażowania szkoły techniczne, branżowe oraz uczelnie wyższe. Chcemy, aby było to miejsce kontaktu na linii Education to Business.

Platforma HR będzie się w najbliższych latach rozwijać i poszerzać o kolejne funkcjonalności. W ramach kolejnych projektów rozbudujemy Bazę wiedzy oraz wprowadzimy nowe usługi i szkolenia. Chcemy również, aby Forum było miejscem aktywnej wymiany dobrych praktyk pomiędzy użytkownikami.

Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra SA&AM
ds. HR



BUDOWANIE MARKI PRACODAWCY W CYKLU ŻYCIA PRACOWNIKA



Cykl życia pracownika (*employee lifecycle*) to model składający się z poszczególnych etapów funkcjonowania pracownika w organizacji. To czas, w którym dochodzi do interakcji i wzajemnej wymiany świadczeń pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Zarządzanie doświadczeniem pracownika (tzw. *employee experience*) staje się kluczowe w budowaniu wizerunku pracodawcy. W procesie tym potrzebna jest ścisła współpraca HR i biznesu na każdym z etapów rozwoju pracownika. Wielu mądrych pracodawców robi to od lat, świadomie budując z pracownikiem silną więź, dzięki której zyskują lojalnych i zaangażowanych pracowników na wiele lat.

Budowanie marki pracodawcy rozpoczyna się już na etapie poszukiwania kandydatów do pracy (tzw. *candidate experience*), w którym organizacje rozpoczynają walkę o dobrego pracownika. Na tym etapie przedstawia się pakiet opłacalnych i psychologicznych korzyści utożsamianych z firmą pracodawcy. Organizacje wykorzystują często do tego media społecznościowe oraz portale pracy, komunikując w otwarty sposób korzyści, jakie otrzymuje pracownik, dzięki podjęciu współpracy z nimi. Oferta przedstawia deklarację dotyczącą świadomie kreowanej kultury pracodawcy wspierającej dobrostan pracowników (m.in. elastyczny czas pracy, dbałość o *wellbeing*), możliwość rozwoju zawodowego oraz rozbudowany pakiet świadczeń finansowych i pozafinansowych (tzw. *Total Rewards*).

W praktyce, *employee value proposition* (tzw. *EVP*) jest komunikowana podczas procesu rekrutacji i selekcji, co pozwala podjąć decyzję o współpracy obu stron. Faza poszukiwania kandydata do pracy powinna zakończyć się zatrudnieniem osoby o wymaganych kompetencjach, posiadającej zbieżne wartości z wartościami pracodawcy.

Faza wdrożenia pracownika ma na celu właściwe wprowadzenie pracownika na stanowisko pracy oraz zaznajomienie z kulturą organizacyjną. Celem tego procesu jest ukształtowanie dojrzałego pracownika otwartego na rozwój i potrzeby organizacji. Podczas tego procesu pracownik poznaje swojego przełożonego oraz dołącza do zespołu. Ważne jest właściwie zaplanowanie tych działań i zaprojektowanie odpowiedniego programu onboardingowego. Przydzielenie opiekuna oraz monitorowanie potrzeb młodego pracownika jest istotnym etapem również z perspektywy pracodawcy. Badania jasno wskazują, że rotacja pracowników w ciągu pierwszych miesięcy zatrudnienia może wynosić nawet 50 procent, dlatego zadbanie o właściwą adaptację pracowniczą jest na tym etapie kluczowe.

W kolejnym etapie cyklu życia pracownika w organizacji, następuje faza wzrostu, która powinna koncentrować się na stworzeniu szerokiej oferty rozwojowej dla pracownika, od doksztalcania po mentoring, wsparcie kolegi lub zorganizowane szkolenie. Działania te mają na celu osiągnięcie wysokiej wydajności na stanowisku pracy oraz zdobycie nowych kompetencji potrzebnych pracownikowi do rozwoju kariery lub awansu.

Fazę dojrzałości często charakteryzuje stagnacja, czyli moment, w którym pracownik odczuwa, że osiągnął już wszystko co mógł w tej organizacji. Bardzo ważne jest podjęcie działań pobudzających zaangażowanie i motywację, gdyż na tym etapie pracownik będzie szczególnie podatny na siły zewnętrzne w postaci kontrofert z innych organizacji. Pomocne tu wydają się odpowiednio zaprojektowane i wdrożone programy talentowe.

W gestii pracodawcy leży także zapewnienie sukcesji. Warto z pewnością docenić specjalistów o wysokim potencjale rozwojowym z dużym stażem pracy, którzy łatwo adaptują się do zmian i nadal utrzymują wyniki na oczekiwanym poziomie. Innym sposobem na podtrzymanie motywacji są programy rotacji wewnętrznej, pozwalające pracownikom na zmianę stanowisk lub przejście do innego działu, by rozwijać nowe kompetencje.

Dobrym zabiegiem jest również przygotowanie tzw. *Total Rewards Statement*, czyli dokumentu informującego o wszystkich świadczeniach, jakie otrzymuje pracownik w swojej pracy. Dobrze opracowany *TRS* pozwala porównać pracownikowi stabilną ofertę pracy do oferty konkurencji i przypomina o stałych świadczeniach oferowanych przez obecnego pracodawcę.

Cykl życia w organizacji zamyka faza spadku, która wiąże się z odejściem pracownika. Decyzję o rozstaniu podejmie sam pracownik lub przełożony niezadowolony z wyników. Coraz więcej organizacji wdraża programy offboardingowe i monitoruje wyniki *exit interview*. Wielu pracodawców utrzymuje kontakty z byłymi pracownikami nawet po zakończeniu współpracy, w czym pomagają odpowiednio zaprojektowane programy alumni. Zdarza się też, że pracownicy niezadowoleni z nowej pracy wracają do byłych pracodawców. Firmy, które stać na pozostawienie „otwartych drzwi”, często odnotowują wysoką lojalność i większe zaangażowanie tych pracowników.

Warto zwrócić uwagę, że strategia budowania marki dobrego pracodawcy zakłada utrzymanie relacji z pracownikiem do momentu zakończenia współpracy, niezależnie, która ze stron podjęła decyzję o odejściu.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klasta SA&AM
ds. HR

WYMAGANIA PRAWNE W BRANŻY MOTORYZACYJNEJ – KLUCZ DO BEZPIECZEŃSTWA I JAKOŚCI

Branża motoryzacyjna jest znana ze swojego zaawansowanego inżynieringu, wysokich standardów i ciągłego dążenia do doskonałości. Jednym z kluczowych aspektów osiągnięcia tego celu jest przestrzeganie szeregu wymagań prawnych i regulacyjnych, które mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa i jakości produkowanych pojazdów jak i samych komponentów.

Wymagania prawne i branżowe – standard IATF 16949 i normy unijne

Z uwagi na wysokie standardy i stałe dążenie do doskonałości, w dzisiejszym dynamicznym środowisku biznesowym firmy motoryzacyjne muszą spełniać liczne wymagania prawne i branżowe, do których zaliczamy również obowiązujący w tym segmencie rynku **standard systemu zarządzania jakością tzw. standard IATF 16949**. To właśnie m.in. standard IATF 16949 obliuguje—organizacje do przestrzegania i określania pozostałych obowiązujących wymagań branżowych, takich jak:

- specyficzne wymagania klienta tzw. CSR,
- wymagania klienta np. dokumentacja techniczna,
- podręczników referencyjnych stosowanych w branży,

czy właśnie wymagań prawnych i regulacyjnych obowiązujących w kraju produkcji wyrobu, kraju wysyłki oraz kraju docelowym, jeśli został wskazany przez klienta.

Norma emisji Euro 7

Przedsiębiorstwa motoryzacyjne wykazujące się najwyższym poziomem profesjonalizmu i skrupulatności w przestrzeganiu wyżej wymienionych przepisów osiągają sukces na rynku, zyskując zaufanie klientów i uznanie w branży. Jednak zapewnienie zgodności z wymaganiami prawnymi i regulacyjnymi nie jest zadaniem łatwym. Co wpływa na taki stan rzeczy?

Z jednej strony w Unii Europejskiej (UE) obowiązują **coraz bardziej restrykcyjne wymagania ekologiczne**, które zmierzają do ograniczenia wpływu pojazdów na środowisko. Wymagania te ulegają ciągłym zmianom, które organizacja powinna śledzić. Z drugiej jednak strony wciąż sporo organizacji nie wie, w jaki sposób skutecznie nadzorować wymagania prawne i regulacyjne obowiązujące w branży motoryzacyjnej.

Jednym z pierwszych kroków w kierunku ekologii **były regulacje Euro 7 dotyczące emisji spalin przez pojazdy**. Normy **Euro 7** będą pierwszymi na świecie normami emisji wychodzącymi poza uregulowanie wyłącznie emisji z rur wydechowych i wprowadzającymi dodatkowe limity emisji cząstek stałych z hamulców oraz przepisy w sprawie emisji mikrodrobin plastiku z opon. Ponadto UE stawia na **zrównoważone surowce, recykling i minimalizację zużycia energii** również w samych procesach produkcyjnych, a to z kolei wymusza na organizacjach stosowanie odpowiednich wymagań i zasobów w swoich strukturach. Firmy działające



w tej branży muszą inwestować w innowacje i rozwijać technologie, które spełniają restrykcyjne wymagania ekologiczne, zarówno dotyczące emisji, jak i efektywności energetycznej.

Inne rozporządzenia w kwestii wymagań prawnych i regulacyjnych

Zgodnie z rozporządzeniem parlamentu europejskiego i rady (UE) 2019/2144 z dnia 27 listopada 2019 r. **w sprawie wymogów dotyczących homologacji typu** określonej w rozporządzeniu (UE) 2018/858, wskazane są wymagania, których niespełnienie spowoduje zakaz ich rejestracji od 7 lipca 2024 r. Niniejsza dyrektywa wskazuje m.in. na to, że „(...)w ostatnich dziesięcioleciach rozwój sytuacji w zakresie bezpieczeństwa pojazdów znacznie przyczynił się do ogólnego zmniejszenia liczby ofiar śmiertelnych i poważnych obrażeń w wypadkach drogowych(...), dlatego też Unia powinna dołożyć wszelkich starań w celu ograniczenia lub wyeliminowania wypadków i obrażeń w transporcie drogowym.(...)”. Poprawa ta nastąpiła właśnie dzięki nowym wymaganiom uwzględnionym w treści dyrektywy.

W rozporządzeniu pojawiają się nowe inicjatywy i nowe technologie w zakresie poprawy ogólnego bezpieczeństwa ruchu drogowego, takie jak

zaawansowane systemy hamowania awaryjnego, awaryjnego utrzymywania pojazdu na pasie ruchu i inne wskazane w dalszej części artykułu. Producenci zatem zobowiązani są do przestrzegania wymagań rozporządzenia (UE) 2019/2144, oraz muszą zapewnić, że pojazdy są projektowane, konstruowane i montowane w sposób minimalizujący ryzyko obrażeń osób znajdujących się w pojeździe oraz niechronionych uczestników ruchu drogowego. Tym samym zgodnie z wymaganiami ww. rozporządzenia pojazdy silnikowe muszą być wyposażone w spełniające wymagania homologacyjne następujące zaawansowane układy:

- inteligentny asystent kontroli prędkości,
- ułatwienia w zakresie montażu alkomatów blokujących zapłon,
- ostrzeganie o senności i spadku poziomu uwagi kierowcy,
- zaawansowany system ostrzegania o rozproszeniu uwagi kierowcy,
- awaryjny sygnał stopu,
- wykrywanie obiektów przy cofaniu,
- rejestrator danych na temat zdarzeń.

Dlatego też w treści rozporządzenia pojawia się wykaz wymogów dla kategorii pojazdów M1 (pojazdy mające nie więcej niż osiem miejsc siedzących poza miejscem siedzącym kierowcy, do 3,5 tony) oraz data 7 lipca 2024 r., od której zakazuje się w UE rejestracji pojazdów oraz wprowadzania do obrotu i dopuszczania komponentów i oddzielnych zespołów technicznych nieposiadających homologacji min. w poniższym zakresie:

- wykrywania obiektów przy cofaniu,
- systemu utrzymywania pojazdu na pasie ruchu w nagłych sytuacjach,
- zaawansowanych systemów hamowania awaryjnego w pojazdach lekkich,
- ochrony pojazdu przed cyberatakami,
- inteligentnego asystenta kontroli prędkości,
- ostrzegania o senności i spadku poziomu uwagi kierowcy,
- rejestratora danych na temat zdarzeń,
- awaryjnego sygnału stopu,

a także, w przypadku pojazdów zautomatyzowanych np.:

- systemów prowadzenia zastępujących kierowcę,
- systemów dostarczających pojazdowi w czasie rzeczywistym informacji o stanie pojazdu i jego otoczeniu.

Narzędzia i rozwiązania ułatwiające spełnianie aktualnych wymagań prawnych

Organizacje w branży motoryzacyjnej muszą działać zgodnie z obowiązującym prawem i monitorować zmiany w przepisach, aby spełniać aktualne wymagania, oraz muszą współpracować z dostawcami, aby zapewnić, że komponenty i materiały również spełniają te wymagania. **Każda organizacja powinna zatem posiadać podejście do identyfikowania, uzyskiwania, przeglądania, rozumienia, badania i zapewnienia zgodności z wymaganiami prawnymi i regulacyjnymi względem wytwarzanego wyrobu.**

Wykorzystanie specjalistycznych narzędzi do zarządzania przepisami i konsultacja z ekspertami prawnymi może ułatwić to zadanie. Pomocne może tu być również korzystanie z gotowych rozwiązań dostępnych w internecie, takich jak Automotive Regulatory Guide opracowywany i aktualizowany corocznie przez ACEA. Jest to publikacja, która zawiera kompleksowy przegląd krajowych i międzynarodowych wymagań prawnych dla branży motoryzacyjnej.

Kolejnym krokiem jest zrozumienie, jakie konkretne przepisy i regulacje mają wpływ na produkty i procesy w danej organizacji, zrozumienie kto jest właścicielem homologacji, a kto ma wpływ na właściwości i cechy objęte wymaganiami dopuszczeniowymi. To wymaga analizy i interpretacji tych przepisów w kontekście konkretnego działania firmy. Zarządzanie tymi licznymi wymaganiami stanowi wyzwanie, ale jest kluczowym elementem sukcesu organizacji w tej branży.



Anna Niedźwiedzka-Kubieniec
Trener / Konsultant /
Certyfikowany Auditor IATF
SQD

FARMA OFF-SITE DLA FIRM



W dobie rosnących rachunków za energię elektryczną, zwiększonej świadomości ekologicznej i wymogów środowiskowych, coraz więcej firm poszukuje zrównoważonych rozwiązań energetycznych, które rozwiążą ich problemy.

Własne źródło energii elektrycznej to odpowiedź na pytanie jak zmniejszyć rachunki oraz korzystać z OZE. Zazwyczaj instalacja nie pokrywa całego zapotrzebowania lub wdrożenie rozwiązania on-site na terenie firmy nie jest możliwe. Co wtedy można zrobić? Zainwestować w farmę Off-site. Takie rozwiązanie dostarcza swoim klientom Luneos, partner Infinitum Group.

Czy są farmy off-site?

Farma off-site to odległe źródło energii odnawialnej, takie jak farma słoneczna czy wiatrowa, która generuje energię elektryczną dla przedsiębiorstw.

W przeciwieństwie do systemów energetycznych zainstalowanych bezpośrednio na terenie firmy (on-site), farmy off-site znajdują się w innym miejscu – często w obszarach o lepszych warunkach do produkcji energii odnawialnej. Firmy zawierają umowy, zwykle z dostawcami energii, na dostawę energii generowanej przez te farmy. Dzięki temu przedsiębiorstwa mogą korzystać z wszystkich plusów zielonej energii nie mając jej na własnym terenie. Farmy off-site pozwalają przedsiębiorstwom czerpać korzyści z energii odnawialnej, jednocześnie ograniczając negatywny wpływ na środowisko i zmniejszając koszty związane z tradycyjnymi źródłami energii, takimi jak paliwa kopalniane.

Jak dzielimy farmy off-site?

Farmy off-site można podzielić na dwa główne typy, w zależności od rodzaju odnawialnej energii, którą generują: farmy fotowoltaiczne (PV) i farmy

wiatrowe. Te pierwsze wykorzystują panele słoneczne do przekształcania promieniowania słonecznego w energię elektryczną. Wybór pomiędzy dwoma rodzajami farm off-site zależy od wielu czynników, takich jak lokalizacja, dostępność zasobów, koszty i potrzeby energetyczne firmy.

Zyski energetyczne i ekologiczne

Inwestycje w farmy off-site, przede wszystkim pozwalają na obniżenie kosztów energii w dłuższej perspektywie. Dzięki korzystaniu z energii odnawialnej przedsiębiorstwa są mniej zależne od tradycyjnych źródeł energii, takich jak paliwa kopalne, które mogą być wrażliwe na wahania cen. Ponadto, umowy na zakup energii z farm off-site często gwarantują stałe, przewidywalne ceny energii na określony czas, co może pomóc w planowaniu budżetu i zabezpieczeniu przed niepewnością cenową.

Z perspektywy ekologicznej, korzystanie z farm off-site przyczynia się do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych, takich jak dwutlenek węgla, które powodują globalne ocieplenie. Dodatkowo, przedsiębiorstwa, które korzystają z OZE, mogą pozytywnie wpłynąć na swój wizerunek, prezentując się, jako ekologicznie świadome i odpowiedzialne podmioty. W rezultacie mogą zyskać zaufanie klientów, partnerów biznesowych oraz społeczności lokalnej, co może przyczynić się do wzrostu wartości marki i jej konkurencyjności na rynku. Wspieranie zielonej energetyki przez farmy off-site to również sposób na wyprzedzenie przyszłych regulacji dotyczących emisji i zrównoważonego rozwoju, które mogą wpłynąć na sposób prowadzenia biznesu.

Zmniejszenie śladu węglowego i ESG

Farma off-site dla firm stanowi kluczowy element przyszłości zrównoważonej energetyki, umożliwiając znaczne zmniejszenie śladu węglowego przedsiębiorstw, co jest niezbędne w wykazaniu w raporcie ESG.

Dzięki wykorzystaniu energii odnawialnej firmy mogą prowadzić swoją działalność w sposób bardziej zrównoważony i zgodny z dążeniem do osiągnięcia neutralności węglowej. W ten sposób, przedsiębiorstwa korzystające z farm off-site, nie tylko przyczyniają się do walki z globalnym ociepleniem, ale również przygotowują się do ewolucji rynku i rosnących oczekiwań w zakresie odpowiedzialności biznesowej. Należy dodać do tego także i fakt, że Polska zobowiązana jest do wprowadzenia prawa UE — korzystając z zielonej energii, zyskujemy więc świadectwa i gwarancje pochodzenia energii elektrycznej. Przede wszystkim przedsiębiorstwo może zagwarantować sobie bezpieczne i zielone źródło energii.

O Luneos

Luneos to wiodący polski dostawca rozwiązań transformacji energetycznej dla klientów biznesowych, finansowych w formule usługowej (as a service), oferujący kompleksową usługę przygotowania, opracowania, realizacji oraz obsługi serwisowej szerokiej gamy produktów, obejmujących instalacje fotowoltaiczne, oświetlenie LED, magazyny energii, pompy ciepła i instalacje kogeneracyjne, oferowanych w modelu abonamentowym. Dopelnieniem oferty Luneos jest sprzedaż zielonej energii elektrycznej, co pozwala na całkowitą eliminację śladu węglowego.



Ryszard Krause

Koordynator Projektów w
Infinitum Group Sp. z o.o.

DOMINACJA ELEKTRONIKI WE WSPÓŁCZESNYCH SAMOCHODACH – JAKOŚCIOWE WYZWANIE DLA PRODUCENTÓW

Współczesne samochody są skomplikowanymi technologicznie maszynami, w których kluczową rolę odgrywa zaawansowana elektronika, podkreślając jej niezbędność w szerokim spektrum zastosowań. Od systemów zarządzania pracą silnika, poprzez zaawansowane systemy kontroli trakcji, aż po innowacyjne elektroniczne mechanizmy hamulcowe – każdy z tych elementów wykorzystuje technologię cyfrową, aby zwiększyć bezpieczeństwo, wydajność i komfort jazdy. Dodatkowo, zaawansowane systemy infotainment przekształcają pojazdy w mobilne centra komunikacji, oferując pasażerom nie tylko rozrywkę dzięki dostępowi do multimediów i internetu, ale również dostarczając kluczowych informacji nawigacyjnych i telematycznych, co sprawia, że są one integralną częścią współczesnej mobilności.

Ponadto, nowoczesne samochody wykorzystują od 1000 do 1400 układów półprzewodnikowych, co świadczy o ich złożoności i wysokim stopniu zaawansowania technologicznego. Te układy są rozsiane po całym pojeździe, od układów zarządzania silnikiem, przez systemy bezpieczeństwa, aż po moduły komfortu i rozrywki. Ich obecność podkreśla ewolucję samochodów z mechanicznych konstrukcji do inteligentnych maszyn zdolnych do samodzielnego podejmowania decyzji w oparciu o dane z wielu czujników i systemów.

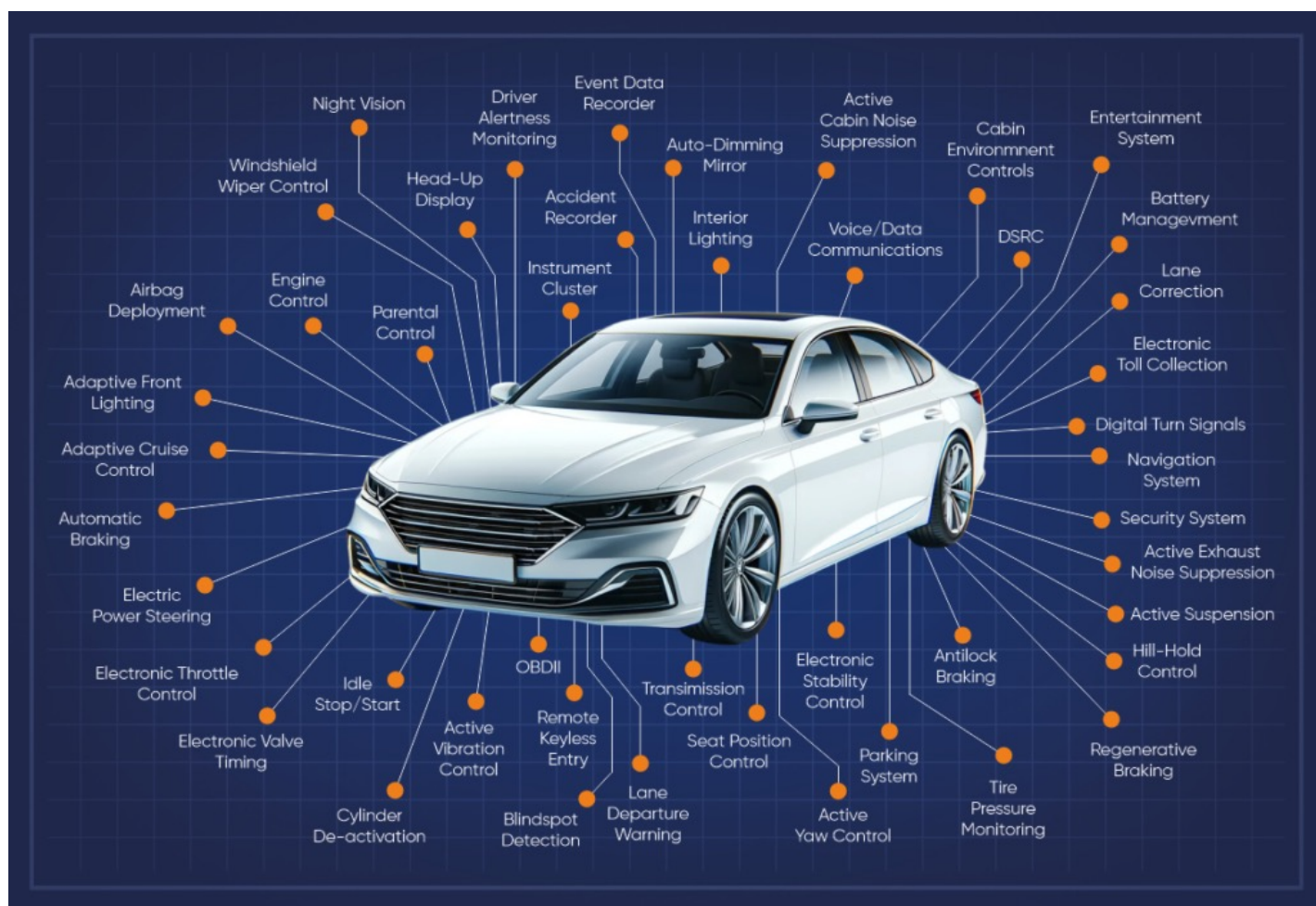
Koszt całego osprzętu elektronicznego w nowym samochodzie osobowym często przekracza 40% wartości pojazdu, co nie tylko świadczy o znaczeniu elektroniki dla współczesnej motoryzacji, ale również o jej wpływie na koszty produkcji, cenę

końcową dla konsumentów oraz na całościową konstrukcję i funkcjonalność pojazdu. Ta rosnąca zależność od elektroniki podkreśla również wagę ciągłych badań i rozwoju w dziedzinie elektroniki samochodowej, aby zapewnić bezpieczeństwo, efektywność energetyczną i komfort użytkowników na najwyższym poziomie.

W związku z tym, rozwój i integracja zaawansowanych systemów elektronicznych w samochodach to nie tylko trend, ale konieczność, która definiuje kierunek przyszłych innowacji w branży motoryzacyjnej. Dzięki nim możliwe jest nie tylko ulepszanie tradycyjnych funkcji pojazdu, ale również wprowadzanie zupełnie nowych możliwości, takich jak autonomiczna jazda, zdalne sterowanie pojazdem czy zaawansowane systemy wspomagające kierowcę, co otwiera nowe perspektywy dla przyszłości motoryzacji.

Wykorzystanie Technologii X-Ray w Kontroli Jakości Elektroniki Samochodowej

Wykorzystanie technologii X-Ray w kontroli jakości komponentów elektroniki samochodowej stanowi kluczowy element w utrzymaniu wysokich standardów jakościowych w branży motoryzacyjnej. Ta zaawansowana metoda diagnostyczna, pozwalająca na nieinwazyjne badanie wewnętrznej struktury komponentów, jest nieoceniona dla producentów samochodów i dostawców w identyfikacji oraz adresowaniu potencjalnych problemów już na wczesnym etapie procesu produkcyjnego a nawet projektowania.



Rysunek 1 Systemy elektroniczne we współczesnych samochodach

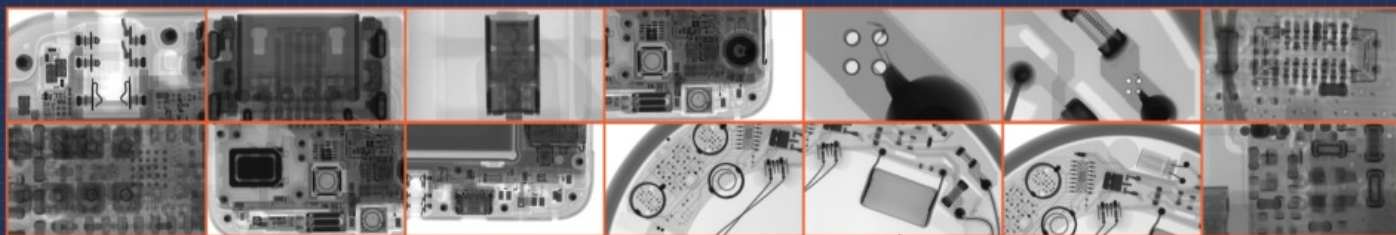
Technologia X-Ray, znana również jako radiografia rentgenowska w połączeniu z tomografią komputerową CT, pozwala na szczegółową wizualizację wewnętrznych struktur materiałowych bez konieczności ich fizycznego rozmontowywania czy niszczenia. Ta metoda znajduje szczególne zastosowanie w kontroli jakości elektroniki samochodowej, w tym płytek drukowanych (PCB), mikrołącz, wiązek przewodów oraz innych kluczowych komponentów elektronicznych. Umożliwia ona wykrywanie różnorodnych defektów, w tym:

- Mikropęknięć i pęknięć w obudowie komponentów, które mogą wpływać na ich trwałość i funkcjonalność.
- Problemów z lutowaniem, takich jak zimne luty czy pustki (voids) w połączeniach lutowanych, które mogą osłabiać przewodność elektryczną i niezawodność połączeń.

- Nieprawidłowości w rozmieszczeniu elementów elektronicznych, które mogą prowadzić do problemów z funkcjonowaniem urządzeń.
- Zwarcia i przerwy w ścieżkach przewodzących, kluczowych dla prawidłowego działania elektroniki samochodowej.

Technologia i Metodologia Inspekcji

Technologia i metodologia inspekcji opierająca się na wykorzystaniu promieniowania rentgenowskiego (X-Ray) stanowi kluczowy element nowoczesnych procesów kontrolnych, szczególnie w kontekście analizy komponentów elektronicznych. Ta zaawansowana metoda inspekcyjna pozwala na penetrację obiektów z wykorzystaniem promieniowania X, które jest absorbowane w różnym stopniu przez materiały



Rysunek 2 Przykładowe realizacje elementów elektronicznych

o różnej gęstości. Dzięki temu możliwe jest stworzenie kontrastowych obrazów wewnętrznych struktur badanego komponentu, co umożliwia dokładną analizę jego stanu i identyfikację potencjalnych defektów.

W ramach ewolucji technologicznej, nowoczesne systemy inspekcyjne X-Ray wykorzystują zarówno technikę dwuwymiarową (2D), jak i trójwymiarową tomografię komputerową (3D CT). Tomografia komputerowa jest szczególnie cenna, gdyż umożliwia tworzenie szczegółowych trójwymiarowych rekonstrukcji wewnętrznych struktur komponentów.

Korzyści z Wykorzystania Technologii X-Ray

Implementacja technologii X-Ray w procesach inspekcyjnych przynosi szereg korzyści, które znacząco wpływają na poprawę jakości i niezawodności produkowanych elementów elektronicznych:

- **Wykrywanie Niewidocznych Defektów:** Technologia X-Ray pozwala na identyfikację defektów, —które— są niewidoczne dla tradycyjnych metod inspekcyjnych, takich jak wizualne czy manualne kontrole.
- **Zwiększenie Szybkości i Dokładności Inspekcji:** Dzięki automatyzacji procesów analizy obrazów, możliwe jest znaczące przyspieszenie procesów kontrolnych przy jednoczesnym zwiększeniu ich dokładności.
- **Optymalizacja Procesów Produkcyjnych:** Szybka identyfikacja i eliminacja przyczyn defektów pozwala na optymalizację procesów produkcyjnych, redukując czas i koszty związane z kontrolą jakości.

- **Zwiększenie Niezawodności i Trwałości:** Dzięki wczesnemu wykrywaniu i eliminowaniu potencjalnych defektów, technologia X-Ray przyczynia się do zwiększenia niezawodności i trwałości komponentów elektronicznych, co ma bezpośrednie przełożenie na jakość i bezpieczeństwo finalnych produktów, w tym pojazdów.

Wnioski

Podsumowując, integracja technologii X-Ray w procesach produkcyjnych i kontrolnych w przemyśle elektronicznym dla sektora motoryzacyjnego jest nie tylko dowodem na dążenie do doskonałości technologicznej, ale również strategiczną decyzją, która umożliwia producentom samochodów wyróżnienie się na rynku poprzez oferowanie pojazdów o najwyższej jakości i niezawodności. Taka postawa jest kluczowa dla budowania silnej pozycji rynkowej oraz zdobywania i utrzymywania zaufania klientów, co w dłuższej perspektywie przekłada się na sukces komercyjny.



Łukasz Ciechowski
Quality and Development Manager
SGP Group



Finansowane przez
Unię Europejską

GREENSME GRANT NA PROJEKT PILOTAŻOWY W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTWA

Warto testować zanim zainwestuje się we wdrożenie

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A., koordynator Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing, jest członkiem międzynarodowego konsorcjum greenSME.

greenSME ma na celu wsparcie produkcyjnych MŚP w procesie zrównoważonej transformacji poprzez udzielenie wsparcia doradczego przy przygotowaniu planu działań oraz wsparcia finansowego w postaci 35 000 EUR na projekt pilotażowy w zakresie zrównoważonego rozwoju dotyczący wybranego przedsięwzięcia realizowanego w ramach współpracy MŚP produkcyjnego z dostawcą usług specjalistycznych lub/i rozwiązań technologicznych.

Projekty pilotażowe opracowane są wspólnie przez produkcyjne MŚP przy współpracy z dostawcą a następnie zgłaszane do konkursu (Open Call). Najbliższy nabór konkursowy otwarty zostanie już od maja 2024, a wybrane projekty pilotażowe będzie można realizować w okresie 6 miesięcy.

Pionierzy zrównoważonego rozwoju

W dotychczasowym naborze realizowanym w 2023 (Open Call 1) najwięcej wniosków złożonych było przez polskie podmioty, co bardzo nas cieszy. Od grudnia 2023, dostawcy usług specjalistycznych lub/i rozwiązań technologicznych oraz produkcyjne MŚP, realizują wspólnie projekty pilotażowe wyłonione w ramach pierwszego naboru.

Wśród 21 projektów, 7 projektów realizują konsorcja, w skład których wchodzi Polskie firmy. Napawa nas entuzjazmem zaangażowanie dostawców zaawansowanych technologii zrzeszonych w klastrze SA&AM jak i dostawców spoza SA&AM oraz firm produkcyjnych, które podjęły wyzwanie wejścia na ścieżkę zrównoważonej transformacji.

Więcej o aktualnych beneficjentach i realizowanych przez nich projektach można przeczytać na stronie greensmehub.eu w zakładce „Our projects”.

Gratulujemy i trzymamy kciuki za owocną współpracę projektów:

Nazwa projektu	Dostawca	MŚP produkcyjne
Carbon footprint low	Cthings.co Sp. z o.o.	PREFABBRICATI Sp. z o.o.
CircuPlank	MATSIM Sp. z o.o.	Indresmat
G-ERG	Stowarzyszenie Natureef	ERG S.A
GoStandard	2KMM Sp. z o.o. (auditomat®)	OPINION Sp. z o.o.
GREEN MURTRUCK	SQD Alliance Sp. z o.o.	Mercedes Martruck Pojazdy Specjalne Sp. z o.o.
PhotoBioCure	Centrum Kreowania Innowacji	POLTISS Sp. z o.o.
Reconomy	MASTA Solutions	MJ Polymers

Niebawem kolejny nabór!

Zbliżający się nabór, będzie 2 i ostatnim (!) naborem realizowanym w ramach greenSME. W ramach naboru będzie można uzyskać grant na realizację 6 miesięcznego projektu pilotażowego. W ramach projektu pilotażowego, można zrealizować następujące typy działań:

- Studium wykonalności
- Prototypowanie (nowy produkt, symulacja, druk 3D)
- Testy pilotażowe (badanie na małą skalę)
- Demonstracja (pilotaż/proof of concept)
- Usługi doradcze (LCA, ślad węglowy, ISO 14001, energia, woda, GOZ)
- Usługi coachingowe (rozwój umiejętności, szkolenia, ergonomia pracy)
- Adaptacja procesów biznesowych (HR, łańcuchy wartości, doradztwo technologiczne)
- Nowe rozwiązania IT (testowanie, szkolenie - nie dostawa sprzętu)

Ogłoszenie naboru planowane jest na maj 2024, dlatego zarówno produkcyjne MŚP jak i potencjalni dostawcy usług specjalistycznych lub/i rozwiązań technologicznych mogą już dzisiaj rozpocząć realizację kroków, które wymagane są by brać udział w naborze.

Produkcyjne MŚP powinno wykonać samooceny stanu zrównoważonego przedsiębiorstwa (SAT) i otrzymać plan zrównoważonej transformacji przedsiębiorstwa (ASAP), które będzie podstawą do przygotowania wniosku projektowego.



Nie czekaj, już dzisiaj skorzystaj ze ścieżki greenSME!



1. Zarejestruj firmę
na greenSMEhub
01-04.2024
<https://greensmehub.eu/>



2. Wykonaj samoocenę stanu
zrównoważonego rozwoju
przedsiębiorstwa
01-04.2024



3. Skorzystaj z warsztatu online
i otrzymaj plan zrównoważonej
transformacji przedsiębiorstwa
02-05.2024



4. Nawiąż kontakt
z dostawcą usług lub/i
rozwiązań technologicznych
02-06.2024



5. Weź udział w
naborze projektów
pilotażowych
05-07.2024

Jeżeli jako produkcyjne MŚP potrzebujesz więcej informacji, zapraszamy na spotkanie informacyjne dla produkcyjnych MŚP, które będziemy organizować na początku marca.

05.03.2024, 9:00-11:00

online (link otrzymają osoby, które zapiszą się na spotkanie)

[Formularz zgłoszeniowy](#) (proszę uzupełnić prawą stronę formularza)

Dostawca, bez niego ani rusz!

Produkcyjne MŚP, które wykona powyższe działania może współpracować z akredytowanym dostawcą greenSME i wraz z nim złożyć wniosek.

Wśród akredytowanych dostawców greenSME jest już wiele firm posiadających doświadczenie związane z zastosowaniem zaawansowanych technologii czy realizujących usługi specjalistyczne w obszarze zrównoważonego rozwoju społecznego, ekonomicznego czy środowiskowego. Pełną listą dostawców znajduje się na stronie [greenSMEhub](#). Wśród nich, znajduje się spora grupa dostawców Polskich:

- [2kmm Sp. z o.o.](#)
- [5sAUTOMATE Sp. z o.o.](#)
- [Amister Sp. z o.o. Sp. k.](#)
- [Anzena Sp. z o.o.](#)
- [APA Sp. z o.o.](#)
- [ctthings.co Sp. z o. o.](#)
- [InnerWeb Sp. z o.o.](#)
- [Centrum Kreowania Innowacji - Zachodniopomorskie Centrum Innowacji Sp. z o.o.](#)
- [Jantar sp. z o.o.](#)
- [MASTA SOLUTIONS Sp. z o.o.](#)
- [MATSIM Sp. z o. o](#)
- [Stowarzyszenie Natureef](#)
- [SQD Alliance Sp. z o.o.](#)
- [Tekniska Poland](#) - Przemysłowe Systemy Transmisji Danych Sp. z o. o.
- [Rekord SI Sp. z o.o.](#)
- [StoreUP P.S.A.](#)
- [WindTAK Sp. z o.o.](#)

Dostawco, jeżeli jeszcze nie uzyskałeś akredytacji greenSME a chciałbyś realizować wraz z MŚP produkcyjnym projekt pilotażowy to jeszcze nie straconego. Nabór dla dostawców (Expression of Interest) otwarty jest do 31.03.2024.



Ewa Dudzic-Widera
Menedżer ds. projektów
Klastra SA&AM

Projekt ten otrzymał dofinansowanie z unijnego programu w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont Europa w ramach GA 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 nie odpowiedzialności.

Masz pytania?

Jeśli decydujesz się na zarejestrowanie się na platformie greenSMEhub, na skorzystanie z usług oraz z możliwości zgłoszenia projektu pilotażowego, proszę o poinformowanie nas o tym.

Ewa Dudzic-Widera

Manager ds. projektów

tel: 502 386 287

e-mail: edudzic@silesia-automotive.pl

ESG: INWESTYCJA W ZRÓWNOWAŻONĄ PRZYSZŁOŚĆ



W dzisiejszym dynamicznym środowisku biznesowym, kwestie środowiskowe, społeczne i związane z ładem korporacyjnym (ESG) stają się kluczowymi aspektami kształtującymi sposób, w jaki przedsiębiorstwa funkcjonują i są postrzegane. W Tokai COBEX już dzisiaj wychodzimy naprzeciwko tym trendom – dostosowując do nich naszą strategię biznesową oraz przygotowując się do zmieniających się regulacji w zakresie raportowania.

Skuteczna strategia ESG daje możliwość partycypacji i odgrywania pozytywnego wpływu na środowisko i kulturę, co między innymi przyczynia się do budowania wartości w oczach wszystkich interesariuszy w dłuższej perspektywie. Liczy się nie tylko to czy firma osiąga swoje wyniki, ale przede wszystkim czy robi to w sposób zrównoważony – z poszanowaniem wartości takich jak m.in.

środowisko czy prawa człowieka. Co ważne, firma powinna uwzględnić nie tylko swoją wewnętrzną perspektywę, ale również zachowanie tych wartości w całym łańcuchu dostaw m.in. przez swoich dostawców i kontrahentów.

W 2022 roku w Tokai COBEX połączyliśmy nasze różnorodne inicjatywy w spójną strategię ESG opartą na naszej kulturze i wartościach. Systematyczna praca i interdyscyplinarne zaangażowanie ekspertów doprowadziło nas do podzielenia nasze działania na cztery główne filary:

1. Going Greener (dążenie do bardziej ekologicznego funkcjonowania)
2. Putting people first (stawianie ludzi na pierwszym miejscu),
3. Living our values (życie zgodnie z naszymi wartościami)
4. Driving sustainable growth (wspieranie zrównoważonego wzrostu)

Na tej podstawie stworzyliśmy nasz pierwszy raport ESG.

W ciągu ostatnich dwóch lat nasza świadomość znaczenia tematów związanych z ESG systematycznie ewoluowała, a Unia Europejska wypracowała nowe standardy raportowania. W związku z tym rok 2024 to dla nas czas w którym:

1. koncentrujemy się na solidnym przygotowaniu do raportowania zgodnie z nowymi standardami,
2. kontynuujemy nasze inicjatywy związane z ekologią, poprawą jakości powietrza, zarządzaniem wodą i energią, a także zrównoważonym rozwojem naszych produktów i usług.
3. ważne są dla nas również projekty bezpośrednio związane z naszymi pracownikami i społecznością lokalną, takie jak bezpieczeństwo, różnorodność i wsparcie dla lokalnych społeczności.

Z dumą przedstawiamy niektóre z kluczowych aktywności.

Redukcja wody

Zobowiązaliśmy się do znaczącego ograniczenia swojego wpływu na środowisko poprzez ambitny

plan redukcji zużycia wody o 30% w porównaniu do danych z 2021 roku. Ta inicjatywa jest kluczowym elementem strategii zrównoważonego rozwoju firmy, która wpisuje się w globalne cele środowiskowe, społeczne i zarządzania (ESG), akcentując tym samym zobowiązanie do ochrony naszej planety.

Realizacja tego celu będzie możliwa dzięki wdrożeniu szeregu innowacyjnych projektów inżynierskich mających na celu optymalizację zużycia wody we wszystkich zakładach produkcyjnych grupy. Projekty te obejmują m.in. modernizację systemów chłodzenia, wprowadzenie technologii recyklingu wody oraz optymalizację procesów produkcyjnych w kierunku większej efektywności wodnej.

Inicjatywa ta jest częścią szerszej strategii "Going Greener", która ma na celu nie tylko redukcję zużycia zasobów naturalnych, ale również podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników i partnerów biznesowych. Dążymy do bycia przykładem w branży, pokazując, że zrównoważony rozwój i ochrona środowiska mogą iść w parze z sukcesem biznesowym.



Redukcja CO2

W ramach działań związanych z dążeniem do zielonej przyszłości podjęliśmy liczne działania mające na celu redukcję CO2 m.in. wdrażając system zarządzania energią wg ISO 50001, przeprowadzając szereg audytów energetycznych w celu zidentyfikowania obszarów o wysokim zużyciu energii, czy angażując i edukując naszych pracowników. Inwestujemy również w odnawialne źródła energii – instalując panele słoneczne i kupując energię pochodzącą ze źródeł odnawialnych (słońca, wiatru). Wdrożyliśmy również systemy śledzenia i raportowania emisji, które pozwalają nam mierzyć postępy i wyznaczać sobie cele.

Program „Zielona droga do pracy”

Jesteśmy dumni z projektu, który pozwolił nam połączyć cele związane z dbałością o środowisko i naszych pracowników – „Zielona droga do pracy”, w ramach którego wspieramy pracowników w wyborze ekologicznej formy dojazdu do pracy. Każdy pracownik, który wybiera formę przyjazną dla środowiska – rower, hulajnogę, autobus czy dojazd wspólnie z kolegami czy koleżankami z pracy otrzymuje dofinansowanie.

Pracownicy, którzy dojeżdżają komunikacją miejską otrzymują pełne dofinansowanie do biletów, a osoby, które dojeżdżają rowerem, hulajnogą, wybierają formę pieszą lub dzielą auto z innymi otrzymują 1zł za każdy przebyty w ten sposób kilometr. Z tego rozwiązania korzysta obecnie około 27% naszych pracowników. Cieszymy się, że to rozwiązanie nie tylko redukuje ruch samochodowy, ale również pozytywnie wpływa na aktywność fizyczną naszych pracowników, którzy mimo niesprzyjających warunków pogodowych wciąż wybierają np. rower zamiast samochodu.

Wisienką na torcie było zorganizowanie w zakładach pracy Dnia Roweru – pracownicy mogli w ramach wydarzenia skorzystać z bezpłatnego serwisu rowerowego, a także uczestniczyć w szkoleniu z bezpiecznej jazdy i z samodzielnej naprawy roweru.

To co ważne, istotny wkład w stworzenie tego projektu mieli nasi pracownicy, którzy w ramach konkursu dzielili się z nami swoimi pomysłami. Finalny kształt programu został opracowany na bazie zwycięskich pomysłów z uwzględnieniem dywersyfikacji w sposobach dojazdu do pracy, godzin pracy oraz pokonywanych dziennie odległości.

Poprzez te działania, nie tylko zmniejszamy swój ślad wodny, ale również przyczyniamy się do globalnej walki z nadmiernym zużyciem zasobów naturalnych, stanowiąc wzór odpowiedzialnego działania wobec środowiska i społeczeństwa.

Zespół ESG



MOBBING BUDUJE TOKSYCZNE MIEJSCE PRACY I NISZCZY WIZERUNEK FIRMY



Mobbing jest zjawiskiem często występującym, choć sam w sobie jest dość trudny do zidentyfikowania. Toksyczne miejsce pracy tworzą **bierność i przyzwolenie na destrukcyjne zachowania**, takie jak brak szacunku oraz tworzenie atmosfery rywalizacji skupionej wyłącznie na osiąganiu wyników, bez względu na środek dojścia do celu.

Ofiarami mobbingu stają się często nie tylko osoby go doświadczające, ale także osoby obserwujące, współpracownicy, którzy często nie wiedzą, jak się zachować w trudnej sytuacji. Pracownicy przebywający w destrukcyjnym środowisku nieustannie „przeżywają” mobbingujące zachowanie szefa czy agresywnego kolegi, odreagowują opowiadając o swoich emocjach,

nie tylko kolegom z pracy, ale również bliskim i znajomym. O firmie, której należy unikać, dowiaduje się coraz więcej osób nie tylko w sposób bezpośredni, ale również pośredni za pomocą mediów i odpowiednich portali. Często to jedyny bezpieczny sposób, w jaki pracownik może anonimowo zemścić się na swoim pracodawcy. Wieści szybko się roznoszą, w konsekwencji pracodawcy coraz trudniej jest przyciągnąć dobrych pracowników. Wielu kandydatów do pracy zaczyna rozpoznanie swojego nowego pracodawcy w Internecie.

Inna konsekwencją mobbingu jest tzw. zjawisko *quiet quitting* czyli cichej rezygnacji z pracy osób,

które nie chcą przebywać w takim środowisku pracy i nie godzą się na brak poszanowania ich godności. Mobbing zwiększa ryzyko nieobecności w pracy, wpływa na dodatkowe koszty pracodawcy. Pracownicy coraz mniej angażują się w swoje obowiązki, częściej korzystają ze zwolnień lekarskich, w końcu odchodzą z pracy bez pożegnania. To częsta odpowiedź na stres i poczucie bycia niedocenianym w miejscu pracy przez wiele lat. W wyniku braku personelu, firma odnotowuje spadek wyników, nierzadko konieczna jest reorganizacja procesów.

Oczywiście nie wszystkie konflikty w miejscu pracy czy agresja słowna skierowana w stronę pracownika noszą znamiona mobbingu. Polski ustawodawca wprowadził zarówno definicję mobbingu, jak i obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Mobbing w miejscu pracy definiuje się jako zachowania celowe dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wpływają na zaniżoną ocenę przydatności zawodowej pracownika oraz powodują poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Warto podkreślić, że aby określone zachowania mogły być zakwalifikowane jako mobbing zgodnie z art. 943 kodeksu pracy, muszą:

- 1) polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- 2) mieć systematyczny i długotrwały charakter.

Warto podkreślić, że poza mobberem (osobą mobbingującą), pracodawca również odpowiada za mobbing w miejscu pracy, również za taki, o którym nie wiedział. Obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie zachowaniom mobbingowym, a za zlekceważenie zjawiska grozi kara grzywny lub wypłata odszkodowania osobie pokrzywdzonej.

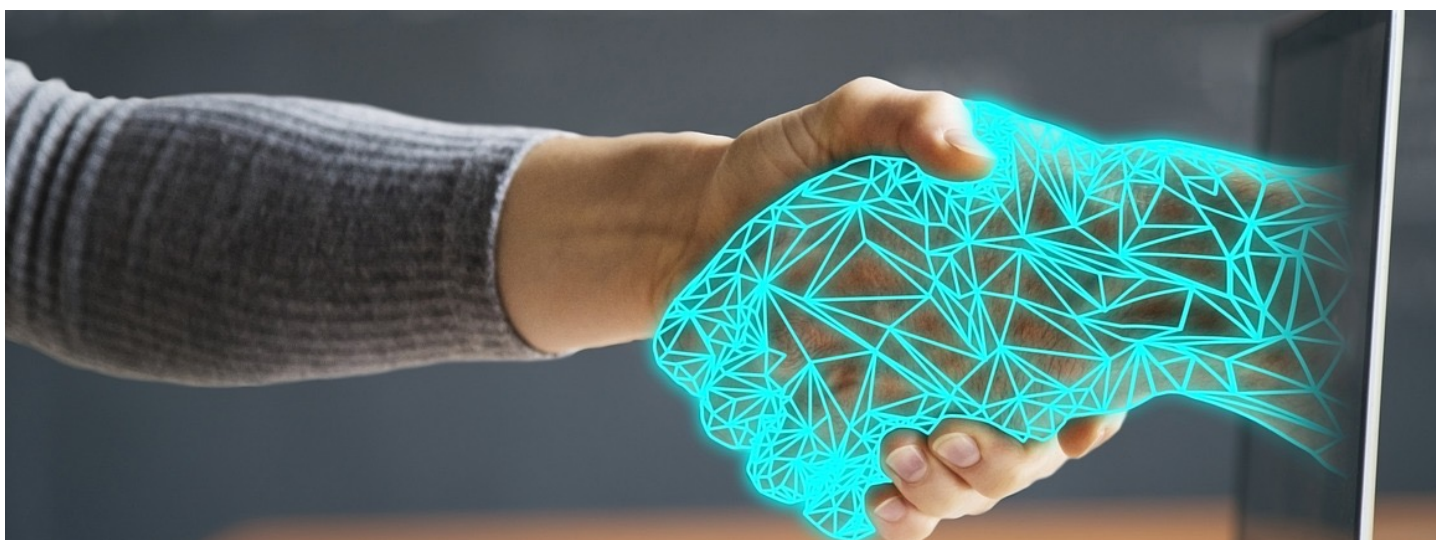
Przeciwdziałanie naruszeniu praw pracowniczych stanowi obowiązek każdego pracodawcy. By skutecznie chronić pracowników przed nierównym traktowaniem warto wdrożyć wewnętrzną politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Wdrożenie wewnętrznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych to nie tylko możliwość uwolnienia się od odpowiedzialności za destrukcyjne zachowania naruszające godności drugiego człowieka, ale też szansa na zbudowanie atrakcyjnego miejsca pracy, w którym człowiek stanowi największą wartość.



Agnieszka Bednarska
Menedżer Klastra SA&AM ds. HR

SKAZANI NA CYFRYZACJĘ?

UMIEJĘTNOŚCI A NOWE STANOWISKA PRACY W AUTOMOTIVE



Coraz częściej prowadzimy w ramach działań Klastra Silesia Automotive&Advanced Manufacturing dyskusję o tym, czy dzisiejsza motoryzacja to bardziej tradycyjna inżynieria, czy już nowoczesne technologie?

Dzisiejsi pracownicy sektora automotive w ślad za uczeniem się przez całe życie zdobywają kompetencje, podążając za trendami w biznesie i na rynku pracy. Przed jakim dylematem stają zatem młodzi przedstawiciele Pokolenia Z, planując swoją karierę zawodową? Jakie czynniki mogą sprawić, że zainteresują się motoryzacją? Oczywiście możemy zastanawiać się, czy motoryzacja kojarzy im się z naprawą samochodów, brudnym warsztatem samochodowym, czy może już z nowoczesnymi liniami technologicznymi, współpracą z robotami i umiejętnościami związanymi z zarządzaniem. Niemniej jednak to firmy, budując swój wizerunek pracodawcy, a w ślad za nimi doradcy zawodowi w szkołach, na uczelniach i w urzędach mają największy wpływ na wyobrażenia młodzieży o sektorze

automotive i zachęcenie ich do pracy. Właśnie pracy na jakich stanowiskach?

Wystarczy przejrzeć Zakładki Kariera firm związanych z motoryzacją, by zobaczyć, że to już nie tylko operator maszyny, mechanik, czy serwisant, ale coraz częściej:

- Programista
- Menedżer ds. współpracy z robotami
- Opiekun osób ze specjalnymi potrzebami
- Inżynier Danych
- Logistyka
- Ekspert ds. Big Data
- Programista

To zdecydowanie rozszerza katalog niezbędnych umiejętności, ale też kierunków studiów, czy zawodów wyuczonych.

Podobnie jak samochód, który staje się zdecydowanie bardziej usługą niż produktem. W ślad za tym rośnie zapotrzebowanie na absolwentów kierunków związanych z informatyką, programowaniem, matematyką, fizyką, czy statystyką. Klastrowi SA&AM zależy na uświadamianiu tego uczniom, studentom i doradcom zawodowym, co czyni w ramach różnego rodzaju wydarzeń z serii Business to Education.

Kompetencje miękkie na wagę złota

Mimo robotyzacji i automatyzacji, motoryzacja wydaje się dzisiaj być jeszcze bliżej człowieka niż kiedykolwiek wcześniej – a to dlatego, że coraz większą wagę przykładają do kompetencji osobistych i społecznych związanych z krytycznym myśleniem, zdolnościami rozwiązywania problemów, pracą zespołową, współpracą w zespołach różnorodnych. Czy z takim umiętnościami się rodzimy, czy pracujemy nad nimi na etapie szkoły podstawowej, średniej, na studiach, czy może dopiero w środowisku pracy? Nie ulega wątpliwości, że Działy HR zwracają na nie coraz większą uwagę – czyli tak naprawdę wybrzmiewa konieczność łączenia różnych dziedzin – być może niepotrzebnie rozdzielanych wcześniej grup na humanistów i ścisłowców. Umiejętności techniczne są ważne, ale niewystarczające, podobnie jak humanista, który zaczyna specjalizować się w konkretnej dziedzinie czy branży, niejednokrotnie musi mieć umysł otwarty na aspekty techniczne.

Kompetencje, które warto rozwijać

Dlaczego w takim razie kompetencje osobiste, mimo wkraczającej na rynek sztucznej inteligencji, będą potrzebne bardziej niż kiedykolwiek wcześniej?

Kompetencja	Dlaczego jest potrzebna?
Komunikacja	bo nie zastąpi jej żaden system
Orientacja na cel	bo bez zaangażowania i determinacji nie będzie efektów
Rozwiązywanie problemów	bo prawdopodobnie nigdy AI nie będzie podejmować za nas decyzji
Motywacja	bo to bardzo ludzka zdolność...

Punkt widzenia Pokolenia Z

W jednym z wywiadów prowadzonym na rzecz Raportu o zainteresowaniu Pokolenia Z pracą w motoryzacji¹ – uczniowie wskazują, że zainteresowałyby ich praca w motoryzacji, kiedy dowiadują się, że mogliby tworzyć rozwiązania użytkowe, które będą stosować ostatecznie użytkownicy samochodów – czyli programowanie czegoś namacalnego, nie tylko wirtualnego. Myślę, że to ważny argument w czasach, gdy tak naprawdę bardzo często poszukujemy sensu naszej pracy. Zatem np. programowanie usług multimedialnych dla użytkowników samochodów może być zawodem interesującym młode pokolenie. I tutaj po raz kolejny pojawia się wątek wrażeń, doświadczeń, czyli wymiarów bliskich kompetencjom miękkim. Wskazuje na to z kolei kolejny uczeń (kierunek Technik informatyk), który już pracuje zdalnie (łączy naukę z pracą) i największym problemem dla niego nie były aspekty techniczne, ale umiejętność szybkiej i konkretnej wypowiedzi na forum firmy w czasie cotygodniowych spotkań on-line. To kolejny dowód na nieuchronną multidyscyplinarność w automotive. Zachęcam do poczytania szerzej o potrzebach, możliwościach i oczekiwaniach młodych osób, które uczęszczają obecnie do szkół średnich w całej Polsce na kierunkach związanych z motoryzacją



Monika Bezak
Ekspert ds. Rynku Pracy
Klaster SA&AM

¹ Raport [Ogólnopolskie-badanie-planow-zawodowych-uczniow-1.pdf \(radasektorowa-motoryzacja.pl\)](#)

EDUKACJA NA WYSOKICH OBROTACH: WSPARCIE ORAZ ROZWÓJ DLA STUDENTÓW I UCZNIÓW



Większość firm — dba — podnoszenie kompetencji i umiejętności pracowników. Zakład KIRCHHOFF Polska sięga jeszcze dalej, rozpoczynając aktywności w tym obszarze już na poziomie lokalnych uczelni i szkół technicznych — inwestując tym samym w potencjalnych przyszłych pracowników.

Od kilku lat KIRCHHOFF Polska intensywnie współpracuje z Politechniką Śląską oraz Górnośląskim Centrum Edukacyjnym — dwoma czołowymi placówkami dydaktycznymi w dziedzinach technicznych w województwie śląskim.

Działania podejmowane przez zakład przybierają różne formy. Jednym z bardziej popularnych działań

są wycieczki studyjne, podczas których uczniowie i studenci mogą zwiedzić fabrykę i od doświadczonych specjalistów dowiedzieć się o procesach i specyfice produktów. Pamiętamy również o nauczycielach, którzy tak samo wzbogacają swoją wiedzę i kompetencje w trakcie wizyt, organizowanych specjalnie dla nich. Takie spotkania są szczególnie ważne, ponieważ przekładają się na kształtowanie wiedzy przyszłych pokoleń.

Inną popularną formą rozwoju umiejętności młodych ludzi jest organizacja staży i praktyk. Choć forma ta jest zdecydowanie bardziej



popularna w okresie wakacyjnym, to jednak taką możliwość oferujemy zainteresowanym przez cały rok.

Praktyki realizowane są przy współpracy z Politechniką Śląską, ale także indywidualnie z zainteresowanymi osobami i ich uczelniami czy szkołami. W tym roku zakład przyjął 19 praktykantów oraz 5 stażystów, którzy zdobyte umiejętności będą mogli wykorzystać w przyszłym życiu zawodowym. Nasi podopieczni angażowali się w prace w takich działach, jak działów: inżynieria, produkcja, logistyka, zakupy, BHP, utrzymanie ruchu, jakość, IT - wszystko pod opieką doświadczonym kolegów.

Oprócz działań na terenie fabryki, KIRCHHOFF Polska bierze aktywny udział w wydarzeniach organizowanych przez uczelnie i szkoły. Jak co roku można było nas spotkać na Targach Pracy Politechniki Śląskiej, a także na prowadzonych przez naszych pracowników wykładach na uczelni oraz szkole.

W drugiej połowie roku 2023 zakład zaangażował się także w projekt TalentHub, wdrożony przez Szkołę Biznesu Politechniki Śląskiej oraz Klaster SA&AM. Inicjatywa ma na celu wspieranie młodych talentów poprzez szereg działań rozwojowych, organizowanych przez wybrane firmy z KSSE. Od momentu dołączenia do projektu mieliśmy już okazję nagrać film promujący firmę i ofertę dla studentów oraz podcast, dotyczący specyfiki pracy w branży motoryzacyjnej. Już w kwietniu ruszamy z warsztatami z systemów pomiarowych, podczas których studenci będą mogli zapoznać się budową, przygotowanie maszyn oraz

części do pomiaru, cały zachodzący proces pomiarowy, raportowanie. Chętni studenci będą mogli sami przeprowadzić pomiary i zabrać ze sobą powstały raport.

Kontynuujemy również patronat nad klasą w zawodzie technik -mechanik z GCE. Możemy już pochwalić się trzema klasami, które znajdują się pod naszymi skrzydłami i kolejną, którą zaopiekujemy się już we wrześniu bieżącego roku. W tym roku spodziewamy się pierwszej kilkunastosobowej grupy uczniów technikum mechanicznego na majowych praktykach. W dalszym ciągu obejmujemy patronatem kierunek Mechaniki i Budowy Maszyn na Wydziale Mechanicznym Technologicznym Politechniki Śląskiej. Zapraszamy studentów do naszej strefy relaksu na wydziale.



Marta Kowol, HR Specialist (Generalist)
KIRCHHOFF Polska Sp. z o.o.

PEOPLE ANALYTICS - ZNACZENIE DANYCH W HR

W dzisiejszym szybko zmieniającym się środowisku biznesowym firmy coraz częściej zdają sobie sprawę z tego, jak ważne jest wykorzystywanie danych do podejmowania świadomych decyzji we wszystkich aspektach swojej działalności. Zarządzanie kapitałem ludzkim jest szczególnym obszarem – wymagającym uwagi i przemyślanych decyzji. Stąd duże zainteresowanie w biznesie obszarem People Analytics.

Co to jest People Analytics?

People Analytics to przede wszystkim analityka HR na wyższym poziomie niż tylko samo gromadzenie danych, wskaźników i ich raportowanie. Obejmuje ona szerokie wykorzystanie analizy danych i technik statystycznych w celu zrozumienia, zarządzania i przewidywania różnych aspektów zarządzania kapitałem ludzkim.

Poziomy People Analytics



Źródło: The Basic Principles of People Analytics, Erik van Vulpen

 GREAT • DIGITAL

Źródło: Kurs Analiza danych w HR, Marta Pawlak-Dobrzańska

Rola danych w HR

Tradycyjnie, decyzje HR często opierały się na wcześniejszych doświadczeniach lub najlepszych praktykach branżowych. Jednak wraz z pojawieniem się zaawansowanych narzędzi i technologii do analizy danych, specjaliści HR mogą teraz podejmować decyzje oparte na dowodach i przeanalizowanych danych.

Niezależnie od tego, czy chodzi o optymalizację procesów rekrutacyjnych, poprawę retencji pracowników, czy zwiększenie produktywności pracowników, analiza danych stała się potężnym narzędziem w zestawie narzędzi HR i wpłynie na pozycję HR w organizacjach.

Kluczowe zastosowania People Analytics

1. **Rekrutacja i pozyskiwanie talentów:** People Analytics umożliwia organizacjom optymalizację procesów rekrutacyjnych poprzez identyfikację najskuteczniejszych kanałów pozyskiwania talentów, przewidywanie sukcesu kandydatów na podstawie danych historycznych oraz tworzenie ukierunkowanych strategii rekrutacyjnych w celu przyciągnięcia najlepszych talentów.

2. **Zaangażowanie i utrzymanie pracowników:** analizując takie czynniki, jak opinie pracowników, przeglądy wydajności i analiza nastrojów, zespoły HR mogą uzyskać wgląd w czynniki wpływające na zaangażowanie i satysfakcję pracowników. Informacje te mogą pomóc w zidentyfikowaniu potencjalnych obszarów poprawy i opracowaniu strategii mających na celu zwiększenie retencji pracowników.

3. **Zarządzanie efektywnością:** analityka personalna pozwala organizacjom oceniać wyniki indywidualne i zespołowe w bardziej obiektywny sposób poprzez analizę kluczowych wskaźników wydajności (KPI), identyfikowanie trendów i dostarczanie menedżerom praktycznych spostrzeżeń w celu poprawy wydajności.

4. **Analityka predykcyjna dla HR:** Jednym z najpotężniejszych zastosowań People Analytics jest analityka predykcyjna, która polega na wykorzystaniu danych historycznych do prognozowania przyszłych trendów i wyników. Na przykład analityka predykcyjna może pomóc w identyfikacji pracowników zagrożonych rotacją, przewidywaniu przyszłych potrzeb w zakresie talentów, a nawet przewidywaniu wpływu inicjatyw HR na wyniki biznesowe.

Analityka personalna stanowi zmianę paradygmatu w sposobie działania funkcji HR, umożliwiając organizacjom wykorzystanie mocy danych do podejmowania strategicznych decyzji i osiągania lepszych wyników biznesowych. Wykorzystując techniki analizy danych, specjaliści HR mogą uzyskać cenny wgląd w procesy personalne, poprawić zaangażowanie i retencję pracowników, a ostatecznie przyczynić się do sukcesu organizacji i uzyskania przewagi konkurencyjnej w przyciąganiu, rozwijaniu i zatrzymywaniu najlepszych pracowników.



Magdalena Siwińska
Menedżer Klastra
SA&AM ds. HR

STREFA PROMOCJI



Tour 2024

Zapisz się na bezpłatne warsztaty techniczne EMT Tour w Gliwicach.



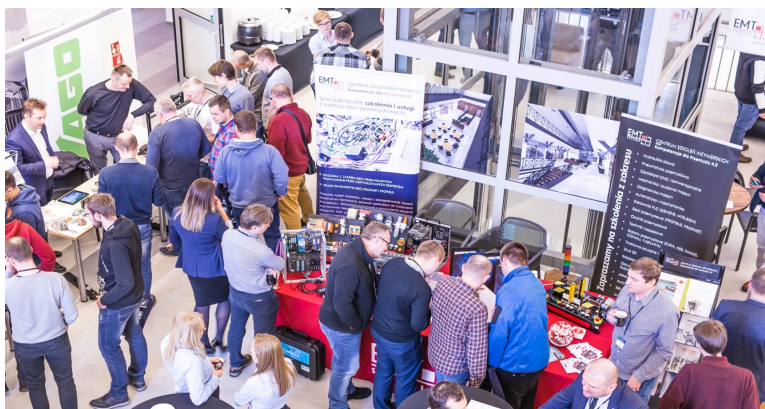
Profesjonaliści dla profesjonalistów. Doskonalenie kompetencji na bezpłatnych warsztatach EMT TOUR.

EMT Tour to największy w Polsce cykl bezpłatnych warsztatów technicznych dla profesjonalistów organizowany przez EMT-Systems już od 11 lat. Wydarzenia odbywają się w siedzibie naszego centrum szkoleniowego w Cechowni w Gliwicach i trwają ok. 6-7 godzin.

Razem z ekspertami i partnerami z różnych gałęzi przemysłu popularyzujemy dobre praktyki z zakresu produkcji i utrzymania ruchu oraz pomagamy rozwiązywać najczęstsze problemy występujące w pracy.

Rok 2024 rozpoczęliśmy omówieniem najnowszych możliwości zintegrowanego środowiska programistycznego TIA Portal. Temat wzbudził ogromne zainteresowanie i przyciągnął ponad 100 specjalistów.

W pierwszym półroczu na EMT Tour mówić będziemy m. in. o systemach hydrauliki siłowej i metodach wtryskiwania tworzyw polimerowych, planujemy przedstawić również najnowsze rozwiązania stosowane w szafach sterowniczych w automatyce przemysłowej oraz omówić zagadnienia związane komunikacją w procesie produkcji.



Kolejny raz zajmiemy się najnowszymi możliwościami zintegrowanego środowiska programistycznego TIA Portal V19 oraz paneli WinCC UniFied. To wydarzenie, zaplanowane na 15 marca, jest elementem współpracy z firmą Siemens, która **doceniając naszą doświadczenie, zaangażowanie i nowatorskie podejście do szkoleń** uznała EMT-Systems za jednego z **najważniejszych partnerów edukacyjnych w tej części Europy**.

22 marca wraz z firmą Hasco zapraszamy na warsztaty związane nowoczesnymi metodami wtryskiwania tworzyw polimerowych termoplastycznych.

Natomiast 12 kwietnia tematem wydarzenia będą oszczędne i wydajne systemy hydrauliki siłowej. Partnerem spotkania będzie firma Hydac.

Kolejne bezpłatne warsztaty odbędą się 26 kwietnia. Wtedy tematem wiodącym będzie automatyka przemysłowa. Zaplanowaliśmy omówienie najnowszych rozwiązań szaf sterowniczych Siemens.

Podczas wydarzeń uczestnicy mają możliwość zadawania pytań i indywidualnych rozmów i konsultacji z ekspertami, a także otrzymają imienne zaświadczenia o udziale w wydarzeniu, zawierające program merytoryczny. Zapewniamy również bezpłatny catering i nielimitowany dostęp do barku kawowego.

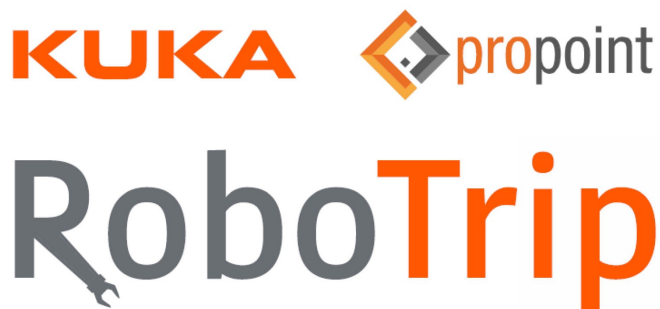
Udział we wszystkich warsztatach EMT Tour jest bezpłatny, jednak konieczna jest Organizatorem wydarzeń jest EMT-Systems, największe centrum szkoleń technicznych w Polsce, które już od 18 lat wspiera profesjonalistów w zdobywaniu kompetencji.

Więcej informacji—oraz rejestracja na bezpłatne wydarzenia w ramach cyklu EMT Tour w pierwszej połowie 2024 roku na stronie <https://emt-systems.pl/emt-tour.html>



Mariusz Masiarek,
Koordynator Działu Marketingu
EMT-Systems Sp. z o.o.





Nowe trendy w cyfryzacji przemysłu

Gliwice | 18 stycznia

patronat:  **KSSE**
Katowicka
Specjalna Strefa
Ekonomiczna

partnerzy:  **FRONIUS**  **GRIP**  **TYSWELD LINCOLN ELECTRIC**

Nowy rok rozpoczęliśmy silnym akcentem. PROPOINT wspólnie z KUKA Polska i partnerami przygotował wyjątkowy program **wydarzenia biznesowego RoboTrip**. W ramach tego cyklu przedstawiciele branży przemysłowej spotykają się w różnych miejscach Polski i dyskutują o przyszłości robotyzacji Polski.

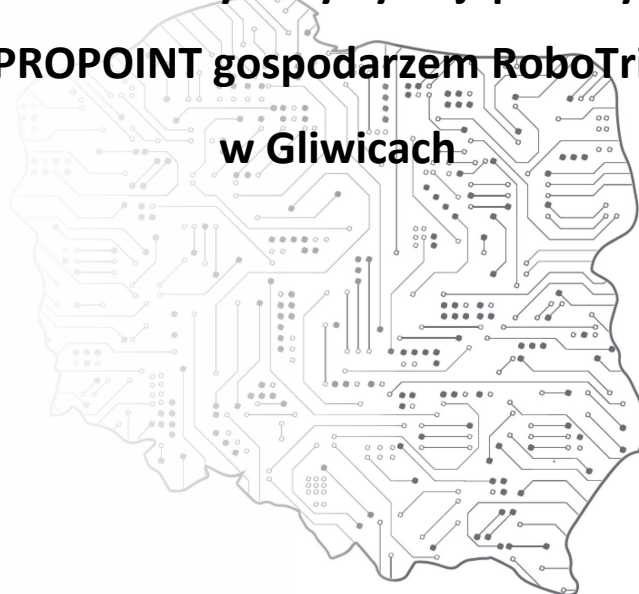
18 stycznia, w siedzibie głównej PROPOINT w Gliwicach, osiłą dyskusji i warsztatów były „**Nowe trendy w cyfryzacji przemysłu**”.

Uczestnicy mieli okazję wziąć udział:

- W panelach eksperckich o przyszłości przemysłu. Jaki jest poziom robotyzacji w Polsce i na Świecie? W którym kierunku podążają zmiany i jakie są prognozy dla przemysłu na rok 2024? Jak możemy się na nie przygotować? **Tomasz Nowak, dyrektor KUKA Polska i Jacek Wylęzek, Członek Zarządu pokazali perspektywy oraz przedstawili możliwe scenariusze nadchodzących zmian.**
- W panelach ekspertów praktyków, dotyczących realizacji projektu w erze innowacji, a także topowych rozwiązań spawalniczych.



Nowe trendy w cyfryzacji przemysłu PROPOINT gospodarzem RoboTrip w Gliwicach



- W panelach ekspertów praktyków, dotyczących realizacji projektu w erze innowacji, a także topowych rozwiązań spawalniczych. W jaki sposób realizowane są kluczowe elementy cyfryzacji przemysłu? Odkryliśmy karty i pokazaliśmy uczestnikom wydarzenia, jak **ekspersi z PROPOINT planują oraz symulują linię produkcyjną**. Dr inż. Szymon Bysko, prekursor **wirtualnego rozruchu w Polsce**, przedstawił proces i to, jakie niesie korzyści.
- W przygotowanych warsztatach, prezentujących innowacje technologiczne w praktyce. Na miejscu nie zabrakło innowacyjnych **rozwiązań naszych partnerów oraz praktycznych pokazów**: nowości ze świata robotyki, innowacyjnych źródeł spawalniczych, narzędzi pomiarowych oraz różnorodnych chwytaków. Pokazana została również nowoczesna prefabrykacja szaf i skrzynek sterowniczych.

Razem robotyzujemy Polskę!

Informacje o wydarzeniu:

Organizatorzy: [PROPOINT S.A.](#) i [KUKA Polska](#)
Patronat: [Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna](#)
Partnerzy: [Fronius Polska](#), [Lincoln Electric](#), [GRIP GmbH Handhabungstechnik](#), [IPR - Intelligente Peripherien für Roboter GmbH](#), [TIS Tomasz Aniol](#)

[Zobacz video relację z wydarzenia -> link](#)

STREFA PROMOCJI



Szanowni Państwo,

W najbliższych tygodniach opublikujemy harmonogram webinarów planowanych na bieżący rok. Już dziś możemy podzielić się tematami, które w naszej ocenie będą interesujące dla członków klastra.

Dynamiczne, szerokie zmiany w obszarach takich jak rynek pracy, koszty energii czy dostępność surowców i komponentów wymuszają na dostawcach elastyczność oraz drastyczne decyzje. Transformacja cyfrowa pozwala nie tylko odpowiednio się do nich dostosować, ale lepiej planować i odpowiadać na wyzwania przyszłości. Dlatego w tym roku chcemy się skupić na dostarczeniu wiedzy i rozwiązań skoncentrowanych na powyższym obszarze. Jeśli chcecie Państwo dowiedzieć się, czemu **BMW** wdraża **platformę innowacji 3DEXPERIENCE** dla 17'000 użytkowników, lub czemu 10 z 10 największych producentów elektrycznych samochodów używa technologii **Dassault Systemes**, zapraszamy do udziału!

Proponujemy serię webinarów poświęconych zaletom kompleksowego podejścia do projektów transformacyjnych, skupiając się na:

- **MODSIM**, czyli modelowanie i symulacje,
- **Product Lifecycle Management/PLM**, czyli zarządzanie cyklem życia produktu,
- **Model Based System Engineering/MBSE**, czyli inżynieria systemów oparta na modelach,
- **Zrównoważony rozwój** i rozwiązanie **LifeCycle Assessment/LCA**.

Nasza oferta aplikacji opartych na platformie 3DEXPERIENCE® zawiera wiodące w branży rozwiązania umożliwiające tworzenie innowacyjnych produktów i usług z wykorzystaniem wirtualnych doświadczeń.

Dziękujemy ponad 250 tysiącom klientów biznesowych korzystających z naszego oprogramowania. Zapraszamy do kontaktu mailowego, będziemy informować o terminach poszczególnych wydarzeń.

Adam BIELAWSKI

Partner Sales Manager

Adam.BIELAWSKI@3ds.com

Mob: +48 608 452 420

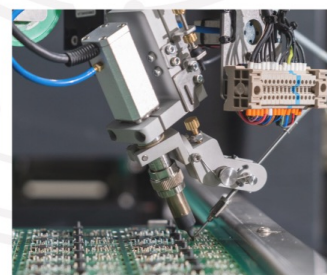
Dassault Systemes sp z o.o.



MERAWEX

Usługi montażu SMT i THT

- Montaż z elementów własnych i powierzonych
- Wytwarzanie zgodnie z normą IPC 610
- 100% automatyczna kontrola montażu - AOI 3D
- Precyzyjna i szybka kontrola ilości elementów w liczarce X-Ray



MERAWEX Sp. z o.o. stosuje certyfikowany zintegrowany system zarządzania jakością i środowiskiem ISO 9001/14001



Gliwice, ul. Toruńska 8



biuro@merawex.com.pl

www.merawex.com.pl



Sprzedaż i najem pojazdów specjalnych

- ✓ śmieciarki jedno- i dwukomorowe
- ✓ pojazdy asenizacyjne
- ✓ wywrotki | hakowce | bramowce
- ✓ zabudowy do pojazdów specjalnych
- ✓ Autobren | Esagono | Unimog



Mercedes Martruck Pojazdy Specjalne
Ks.J. Londzina 47, 43-382 Bielsko-Biała
telefon: +48 33 815 01 13
e-mail: info@mercedes.martruck.de

www.martruck.pl





25 000 m²
powierzchnia
zakładu

GPW
na **GPW** od 2011 r.

ponad
7 mln instalacji
STAG na świecie

CBR
2 000 m²
Centrum Badań
i Rozwoju

70 R&D
inżynierów

nowoczesne
Laboratorium
i Obszar Testów

certyfikacja
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
IATF 16949:2016

STAG
autogas systems
właściciel marki

LPG
CNG

produkty AC
w ponad **50 krajach**,
na **6 kontynentach**

największy polski
producent instalacji
LPG i CNG

zobacz 



AC SA to od ponad 35 lat największy polski **producent instalacji autogaz STAG**.

W ramach **działalności kontraktowej** oddaje do dyspozycji klientów kompetencje pracowników i nowoczesny park maszynowy. AC SA oferuje kompleksową i profesjonalną obsługę **od idei poprzez projektowanie, prototypowanie, testy aż do produkcji seryjnej**. Firma posiada certyfikaty **ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015 oraz IATF 16949**.

Oferujemy:

- projektowanie i produkcję wiązek elektrycznych,
- projektowanie i produkcję elektroniki,
- produkcję kompletnych systemów autogaz
- produkcję zestawów do haków holowniczych
- projekty z obszaru elektromobilności
- realizację projektów w standardach automotive

zobacz 



zobacz 



kontakt:
e-mail: robert.rudnicki@ac.com.pl
tel. +48 605 604 890
AC SA
ul. 42 Pułku Piechoty 50, 15-181 Białystok
www.ac.com.pl

Kalendarz wydarzeń

Data	Nazwa	Opis	Organizator/Partner	Miejsce
29/02/2024	Spotkanie osób pierwszego kontaktu	Spotkanie online Klastra SA&AM	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Online
29/02/2024	FENG 2.17 Wellbeing w praktyce HR. Jak właściwie dbać o dobrostan pracownika?	Webinar	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Online
05/03/2024	greenSME, spotkanie informacyjne dla produkcyjnych MŚP	Dofinansowanie związane ze zrównoważonym rozwojem ekologicznym, społecznym czy ekonomicznym	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Online
06/03/2024	Automotive Klub Kaizen	Spotkanie inicjujące cykl czterech spotkań w ramach Grupy Tematycznej	Klaster SA&AM, KSSE.S.A., Kaizen Institute Poland, Kanri Soft	Siedziba Klastra SA&AM Gliwice, Rybnicka 29
12/03/2024	„Przyszłość branży Automotive”	Konferencja, wyniki badania KPMG Global Automotive Executive Survey.	KPMG/Klaster SA&AM	Restauracja 27 floor, Hotel Courtyard by Marriott Katowice
29/03/2024	FENG 2.17 Wellbeing w praktyce HR. Jak zarządzać swoją energią w czasie?	Webinar	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	Online
12-13/03/2024	„(R)ewolucja Przemysłowa”	Konferencja, „Jak odnaleźć się w labiryncie cyfrowej transformacji”	DBR77 Robotics/Klaster SA&AM	Online
11/04/2024	Zgromadzenie Członków Klastra SA&AM	Spotkanie networkingowe dla Członków Klastra SA&AM	Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	
18-19/04/2024	Automotive CEE Day	9 spotkanie zakupowe dla przemysłu motoryzacyjnego	AutomotiveSuppliers.pl	Centrum Wystawienniczo-Kongresowe, Opole
25/04/2024	„Cars, Sport & Biznes”	Popołudniowe spotkanie networkingowe, łączące świat biznesu, sportu, oraz motoryzacji.	Jantar/Klaster SA&AM, KSSE.S.A.	KSSENON Żory
9-10/05/2024	„Automotive (z) Kobiecą Pasją”	Wydarzenie dedykowane kobietom pracującym w branży motoryzacyjnej	SQD Alliance	Hotel Meta Szczyrk
14-16/05/2024	Warsaw Industry Automatica	Targi Automatyki Przemysłowej I Robotyki	Ptak Warsaw Expo	Ptak Warsaw Expo, Nadarzyn



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY

