

MAGAZYN KLASTRA SA&AM

Silver Ekspert Klastra
SA&AM –
doświadczenie, które
wspiera przemysł

**Future Ready – rusza nowy
projekt Klastra SA&AM na rzecz
transformacji przemysłu
i kompetencji przyszłości**

Relacja zdjęciowa –
Happy Hours &
Networking/Barbeque



SPIS TREŚCI

- 3 Wprowadzenie**
Łukasz Górecki, Dyrektor Klastra SA&AM
- 4-6 Relacja zdjęciowa – Happy Hours & Networking/Barbeque**
- 7-8 Z życia Klastra**
- 9-12 Silver Eksperci Klastra SA&AM – doświadczenie, które wspiera przemysł**
- 13-17 Wymagania prawne i regulacyjne w UE – nowości w zakresie dyrektyw i rozporządzeń**
Anna Niedźwiedzka-Kubieniec
Trener / Konsultant / Auditor w SQDa
- 18-19 Edge computing – Cyfrowa transformacja zaczyna się na brzegu**
Monika Preciado,
Marketing Manager firm CTHINGS.CO
- 20-22 Mechanizmy oporu. Psychologiczne aspekty wdrażania systemów HR**
Błażej Migoń,
ekspert w zakresie rozwiązań dla HR, eq system sp. z o.o.
- 23-25 Czy pszczoła to dobry logistyk? Studenci z Politechniki Śląskiej sprawdzili to podczas wizyty w Seifert Polska**
Milena Nykiel-Leśnik,
Specjalista ds. marketingu, Seifert Polska
- 26-27 Bio-Circle ponownie z wyróżnieniem EcoVadis**
Anna Tyczka
Specjalista ds. treści i marketingu internetowego
Bio-Circle Surface Technology Sp. z o. o.
- 28-30 Bez planu nie ma skutecznej cyfryzacji. Jak doradztwo technologiczne ratuje projekty IT przed porażką**
Adrian Stelmach, Prezes Zarządu EXPLITIA S.A.
członek Forbes Technology Council



SPIS TREŚCI

31-32 Wydarzenia firmowe jako element strategii employer brandingowej

Magdalena Barszcz

HR Business Partner, KIRCHHOFF Polska Sp. z o.o

33-34 Jlabels: Innowacyjne rozwiązania etykietowe dla zrównoważonych łańcuchów dostaw

Agnieszka Suchodolska,

Dyrektor Działu Produkcji Etykiet Jlabels

35-36 Dni HR – konferencja tworzona z pasją i doświadczeniem. Trzy edycje, jedna wizja: HR jako lider zmiany

Anna Gaik, Manager ds. szkoleń i wdrożeń

SGP-Training&Consulting

37-38 Inwestowanie w przemysłowe magazyny energii w Polsce: perspektywy i korzyści

Ryszard Krauze,

Koordynator Projektów, Infinitum Group Sp.zo.o.

39-41 Kongres Nowej Mobilności 2025 otwiera nowe możliwości biznesowe

Maciej Gis,

Dyrektor Komunikacji i PR PSNM.

42-44 Pojazdy Specjalne: Kręgosłup Współczesnej Infrastruktury – od Śmieciarki po Wywrotkę

Mateusz Michalec,

Martruck Pojazdy Specjalne Sp. z o.o.

45-47 Precyzja, partnerstwo, przyszłość – jak KLGS wspiera transformację przemysłu komponentowego

Jarosław Machnik

Dyrektor ds. Sprzedaży i Rozwoju, KLGS sp. z o.o.

48-50 Rozszerz możliwości swojego biznesu

Ewelina Krawiecka

Business Development Manager, SII Poland

51 Kalendarz wydarzeń

52-53 Mobilne Centrum Demonstracyjne



Future Ready - rusza nowy projekt Klastra SA&AM na rzecz transformacji przemysłu i kompetencji przyszłości



Łukasz Górecki
Dyrektor Klastra SA&AM

Z dumą informujemy, że Klastr SA&AM pozyskał kolejne dofinansowanie na rozwój działalności w ramach nowego projektu pt. „Future Ready – Transformacja Przemysłu poprzez Innowacje i nowe Kompetencje”, którego realizację rozpoczynamy już w październiku 2025 roku. Umowa o dofinansowanie została właśnie podpisana, a przed nami 39 miesięcy intensywnych działań nakierowanych na wdrażanie nowatorskich usług wspierających transformację firm z naszej społeczności.

Zatwierdzony budżet projektu wynosi ponad 2,75 mln zł, z czego ponad 1,36 mln zł to środki dofinansowania. Projekt to kolejny krok w kierunku realizacji ambitnych założeń Strategii Rozwoju Klastra SA&AM na lata 2025–2030, ukierunkowanej na wsparcie innowacyjności, cyfryzacji i rozwoju zasobów ludzkich w przemyśle. Trzy nowe usługi – odpowiedź na realne potrzeby firm W ramach projektu zaprojektowane, przetestowane i wdrożone zostaną trzy innowacyjne usługi, które powstały w odpowiedzi na zgłaszane przez firmy potrzeby związane z transformacją technologiczną, organizacyjną i społeczną:

- **Best-Cost-Company** – usługa wspierająca identyfikację luk technologicznych i procesowych w przedsiębiorstwach. Na podstawie modelu „best-cost-company” oraz przy wykorzystaniu narzędzi cyfrowych, firmy będą mogły zdiagnozować obszary wymagające usprawnień i opracować plan działań optymalizacyjnych.
- **HR Industry** – kompleksowy audyt procesów personalnych, uwzględniający zmiany wynikające z cyfryzacji, demografii i nowych modeli pracy. Celem

jest dostosowanie zarządzania zasobami ludzkimi do wymogów nowoczesnego przemysłu.

- **Kompetencje Przyszłości** – program rozwoju kompetencji miękkich i kreatywnych, takich jak krytyczne myślenie, umiejętność współpracy i adaptacji, które są kluczowe w kontekście Przemysłu 4.0 i transformacji środowiskowej.

Dla kogo projekt?

Grupą docelową są przede wszystkim członkowie Klastra SA&AM – firmy przemysłowe jak i dostawcy technologii dla przemysłu. Nowa oferta usługowa skierowana jest zarówno do dużych przedsiębiorstw, jak i firm z sektora MŚP. Z nowej oferty będą mogły skorzystać również organizacje spoza klastra, które poszukują kompleksowego wsparcia transformacyjnego i są zainteresowane dołączeniem do naszej społeczności.

Odpowiedź na wyzwania – lokalnie i globalnie

Projekt „Future Ready” to nie tylko rozwój usług, ale także **odpowiedź na dynamicznie zmieniające się otoczenie rynkowe**. Członkowie klastra mierzą się dziś z globalną konkurencją, rosnącą presją cenową ze strony producentów z Azji, wymaganiami unijnymi dotyczącymi zrównoważonego rozwoju i zielonej transformacji, a także zmianami na rynku pracy. Nowe kompetencje, nowe technologie, nowe wymagania – to wyzwania, na które wspólnie chcemy odpowiadać.

Razem ku przyszłości

Realizacja projektu „Future Ready” to kolejny krok w kierunku budowania pozycji Klastra SA&AM jako lidera innowacyjności i transformacji przemysłu w Polsce i w regionie Europy Środkowej. Wierzmy, że dzięki nowym usługom jeszcze skuteczniej odpowiemy na potrzeby naszych członków i jeszcze szerzej otworzymy się na współpracę z nowymi partnerami.

Już dziś zapraszamy firmy zainteresowane udziałem w testach nowych usług oraz współtworzeniem przyszłości przemysłu – przyszłości, do której chcemy iść razem.

Happy Hours & Networking/Barbeque







Z życia Klastra

Witamy w Klastrze SA&AM!

	MET-HAL s.c. Marek Halwa Dorota Halwa	https://met-hal.pl/	Firma MET-HAL powstała z intencją zaspokojenia rynku na usługi w zakresie regeneracji, dostosowań, wdrożeń narzędzi tłocznych, form wtryskowych i ciśnieniowych.
	Invenio	http://www.invenio.pl	Usługi kontroli jakości, wspomagamy i optymalizujemy procesy produkcyjne, jakościowe, logistyczne, wsparcie i rozwiązania w zakresie inżynierii mechanicznej jak również naprawy narzędzi.
	Fada Quality Service	http://www.fadagroup.com	Produkcja maszyn automatycznych.
	Granpak	https://granpak.pl/	Producent opakowań kartonowych
	Mettec	http://www.mettec.com.pl/	Obróbka metali
	SOLIDEXPERT INNOVATION	https://innovation-se.com/	Dostarczanie zaawansowanych rozwiązań CAM/ERP oraz budowa stanowisk zrobotyzowanych i obróbka CNC.
	AMBER-GLASS	https://amberglass.pl/	Produkcja i sprzedaż wyrobów szklanych

	Sii	https://sii.pl	Rozwiązania i usługi IT, inżynierii i BPO wspieramy klientów w transformacji cyfrowej i rozwoju innowacyjnych rozwiązań.
	ENEL-PC	https://www.enel-pc.pl/	ENEL-PC oferuje kompleksowe rozwiązania z zakresu energoelektroniki oraz automatyki przemysłowej
	Dogmates	https://psibufet.pl/	Produkcja świeżej karmy dla psów marki Psi Bufet,



Silver Eksperci Klastra SA&AM - doświadczenie, które wspiera przemysł

Współczesny przemysł podlega szybkim i nieustannym przeobrażeniom. W tym dynamicznym otoczeniu szczególnego znaczenia nabiera doświadczenie liderów, którzy przez lata kierowali największymi zakładami produkcyjnymi w Polsce. Ich wiedza i praktyczne umiejętności stanowią dziś nieocenione wsparcie dla firm stojących przed wyzwaniami transformacji.

Odpowiedzią na te potrzeby jest inicjatywa **Silver Ekspert Klastra SA&AM** – wyjątkowa platforma, która łączy kompetencje wybitnych ekspertów i top managerów z aktualnymi wyzwaniami polskich przedsiębiorstw przemysłowych.

W dzisiejszym wywiadzie mam zaszczyt rozmawiać z dwoma przedstawicielami tej inicjatywy – Panem Januszem Soboniem oraz Panem Ryszardem Janią. Wspólnie przyjrzymy się kierunkom zmian w branży, kluczowym wyzwaniom stojącym przed sektorem oraz roli, jaką Silver Eksperci mogą odegrać w dalszym rozwoju polskiego przemysłu.

Doświadczenie i droga zawodowa



Łukasz Górecki

Panowie, oboje byliście przez lata związani z branżą motoryzacyjną. Jak wyglądała Wasza droga zawodowa i jakie przyniosła Wam doświadczenia?



Robert Gałązka

Moja droga w branży automotive zaczęła się w 1995, gdy zostałem Dyrektorem ds. Jakości w firmie United Technologies Automotive startującej

z produkcją wiązek elektrycznych przy zakładach Forda w Płońsku. Od 1996 byłem Dyrektorem Zakładu.

Po stworzeniu strefy ekonomicznej w Mielcu, przenieśliśmy produkcję do nowej lokalizacji i rozpocząłem budowę nowego zakładu w Strefie. Dało mi to doświadczenie w budowie nowej organizacji i rekrutacji zespołu zarządzającego oraz transferu produkcji z Hiszpanii, Niemiec. Poznałem również specyfikę wymogów jakościowych przemysłu samochodowego.

W 1999 zostałem Dyrektorem Valeo Automotive Poland i miałem przyjemność budować zespoły trzech zakładów tej firmy w Polsce. Zarządzałem firmą jako Dyrektor Krajowy tej korporacji przez 10 lat. Rozwinąłem dziesiątki polskich managerów, którzy zrobili kariery w wielu korporacjach o skali światowej.

W 2018 dołączyłem do Nexteer Automotive Poland jako Prezes Zarządu i Dyrektor Zarządzający. Główne zadanie to wyciszyć konflikty ze stroną związkową co zostało zakończone sukcesem.



Henryk Michalik

Motoryzacja to branża charakteryzująca się dużą dynamiką oraz potrzebą ciągłego rozwoju. Wysokie standardy narzucane przez wymagających klientów odkrywają ciągłą konieczność poszerzania wiedzy i umiejętności w różnych dziedzinach. Przez ponad 20 lat miałem przyjemność wybudowania, zorganizowania oraz zarządzania ośmioma fabrykami dużego koncernu motoryzacyjnego w Europie Wschodniej, z czego 4 znajdują się w Polsce. To wszystko udało się osiągnąć dzięki

zbudowaniu w każdej z tych organizacji zespołu odpowiednich fachowców, z którymi mogłem stawiać czoła najbardziej wymagającym graczom na rynku (BMW, Daimler, Porsche, Audi, VW i inne). W tych dużych projektach bardzo pomogło mi wcześniej zdobyte doświadczenie w czasie organizacji i rozwoju naszej rodzinnej firmy, która od 1981r. istnieje do dnia dzisiejszego.

Łukasz Górecki: Co sprawiło, że postanowiliście zaangażować się w inicjatywę Silver Ekspert Klastra SA&AM?

Robert Gałązka:

Od 2024 jestem na emeryturze i z chęcią podzielę się moim doświadczeniem z młodymi organizacjami / managerami.

Henryk Michalik:

Uważam, że dzielenie się doświadczeniem jest niezwykle cenne. Każdy z nas w swoim życiu zawodowym napotykał różnego rodzaju trudności. Kilkadziesiąt lat temu były one inne niż teraz, ale zawsze trzeba było szukać rozwiązań. Jesteśmy tu po to, aby wspierać i rozwijać tych, którym możemy coś wartościowego przekazać.

Transformacja i wyzwania sektora

Łukasz Górecki: Branża motoryzacyjna jest dzisiaj na dużym zakręcie. Jakie są obecnie, Waszym zdaniem, największe wyzwania dla polskiego przemysłu motoryzacyjnego?

Robert Gałązka:

Po pierwsze to niejasna przyszłość samochodów elektrycznych i produkcja komponentów dla tego napędu. W obecnym czasie stoją linie produkcyjne, które powinny produkować a nie ma zamówień. Po drugie spadek zamówień na badanie i rozwój powoduje zwolnienia w firmach HighTech np. Aptiv. Po trzecie to zalew samochodów z Chin i eliminacja europejskiej produkcji.

Henryk Michalik:

Kryzys gospodarczy, który ogarnia całą Europę i w zasadzie cały świat, daje znać o sobie wielu obszarom gospodarki, ale w sposób szczególny dotknął branżę motoryzacyjną.

W Polsce mamy 4 fabryki samochodów osobowych i dostawczych, oraz kilka fabryk autobusów i samochodów ciężarowych, ale to nie one stanowią o największym znaczeniu w całej polskiej branży motoryzacyjnej, gdyż najwięcej sprzedaży, w tym również eksportu osiągają dostawcy części do przemysłu motoryzacyjnego. Największymi odbiorcami tych części są Niemcy i inni zachodnioeuropejscy producenci samochodów osobowych. Jeżeli ich dotknęło widmo kryzysu to automatycznie polscy dostawcy również mają problemy z osiąganiem dobrych wyników produkcyjnych związanych ze zmniejszonymi zamówieniami od swoich klientów.

Do tego dochodzą problemy związane z fiaskiem sprzedaży samochodów elektrycznych na rynku europejskim. Konieczność zbrojenia się wytycza nowe możliwości dla tych firm, które chcą i posiadają odpowiednie technologie do produkcji pojazdów wojskowych oraz innego sprzętu obronnego.



Rola Silver Ekspertów i wsparcie dla firm

Łukasz Górecki: Jakie obszary wymagają największego wsparcia – technologia, kompetencje, zarządzanie?

Robert Gałązka:

Moim zdaniem przede wszystkim kształcenie inżynierów i kadry managerów, którzy rozumieją zasady zarządzania i finansów. Uczelnie techniczne skupiają się na nauczaniu przedmiotów technicznych a ignorują wiedzę o finansach np. jak zbudować Business Plan dla danego projektu. To jest dramat polskich inżynierów.

Henryk Michalik:

W obliczu kryzysu demograficznego, braku zastępowalności kolejnych pokoleń nowymi osobami w wieku produkcyjnym, należy wspierać polskie firmy w rozwoju przemysłu 4.0. Braki kadrowe będą w najbliższych 2 dekadach jednym z kluczowych problemów przedsiębiorców. Rząd polski powinien zachęcać Polaków mieszkających na emigracji do powrotu do naszego kraju (obecnie osób z polskimi korzeniami mieszkającymi za granicą jest około 20 mln. Ludzi z Ukrainy już niewiele dotrze do naszego kraju). Jeśli nie uda się nam pozyskać chociaż 10% tych osób (o podobnej kulturze, tradycji, historii) zmuszeni będziemy zintensyfikować kosztowną automatyzację. Będzie to możliwe jedynie wtedy, gdy przedsiębiorstwa otrzymają realną pomoc ze strony rządowych czy unijnych dotacji. Wsparcie finansowe na zautomatyzowanie produkcji pomoże firmom się rozwijać i umożliwi pozyskanie nowych zamówień. Obecnie stajemy się krajem coraz mniej konkurencyjnym ze względu na stale rosnące koszty produkcji. Równocześnie z wdrażaniem P-4.0 należy intensywnie rozwijać kompetencje potrzebne do projektowania, programowania, obsługi, utrzymania ruchu zautomatyzowanych systemów produkcyjnych.

Wielką rolę w rozwoju przedsiębiorstw odgrywają również nowoczesne systemy zarządzania, dzięki którym przy ciągle rosnących kosztach siły roboczej będą możliwe oszczędności pozwalające utrzymać atrakcyjność cenową polskich produktów.

Łukasz Górecki: Silver Ekspert to nowa inicjatywa. Ma łączyć wiedzę i doświadczenie ekspertów z potrzebami firm, głównie sektora MŚP. Jakie korzyści dla firm niesie współpraca z Silver Ekspertami?

Robert Gałązka:

Jesteśmy zespołem, który daje możliwość współpracy nad projektami i rozwojem zespołu danej organizacji. Mamy doświadczenie w Logistyce, Organizacji Produkcji, Utrzymaniu Ruchu, Zakupach w skali globalnej, Negocjacjach ze stroną społeczną i systemach ERP.

Henryk Michalik:

Długoletnie doświadczenie ekspertów w sferze efektywnego zarządzania jest swoistą społeczną odpowiedzialnością. Mamy świadomość wagi związanej z dzieleniem się wiedzą i doświadczeniem. Nasze błędy mogą być nauką dla innych, a sukcesy motywacją. Współpraca z Silver Ekspertami może być również potencjalną perspektywą kojarzenia różnych przedsiębiorstw oraz ich rozwoju w takich kierunkach, o których być może same by o tym nie pomyślały.

Łukasz Górecki: Jak widzicie przyszłość polskiego sektora produkcyjnego w najbliższych latach?

Robert Gałązka:

Myślę, że profil produkcji będzie silnie ewoluował i produkcja dla branży Automotive będzie spadać. Przyszłość to Informatyka i Mechatronika oraz Energetyka. Należy też wspomnieć o produkcji uzbrojenia.

Henryk Michalik:

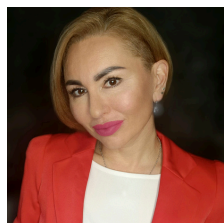
Polski sektor produkcyjny powinien rozpocząć szybką dywersyfikację w różnych branżach, wykorzystując posiadane technologie, procesy produkcyjne oraz kompetencje swoich współpracowników. Sytuacja, która wytworzyła się nie tylko w naszym regionie z powodu wybuchu wielu konfliktów wojennych powoduje konieczność przeorientowania naszej gospodarki w kierunku rozwoju, szybkiego wdrażania oraz produkcji nowoczesnego sprzętu wojskowego. Jednocześnie obserwujemy tendencje separatystyczne nie tylko w aspekcie międzykontynentalnym, ale również lokalnym, a to wskazuje wyraźnie, iż w ramach naszego regionu poszczególne firmy powinny rozwijać współpracę między sobą.

Dziękuję Panom serdecznie za udział w drugim, z serii wywiadów z Silver Ekspertami Klastra SA&AM. Wasze doświadczenie i szczere refleksje są cennym materiałem dla naszych czytelników i mam nadzieję, że zachęcą firmy do zainteresowania się inicjatywą i ofertą współpracy jaką kierują do firm nasi Silver Eksperti.

Aby dowiedzieć się więcej o inicjatywie Silver Ekspert Klastra SA&AM, zapraszam na stronę internetową Klastra SA&AM i Platformę HR, gdzie umieszczona jest pełna oferta współpracy i dane kontaktowe na Silver Ekspertów.

SA&AM**PLATFORMA HR**

Wymagania prawne i regulacyjne w UE - nowości w zakresie dyrektyw i rozporządzeń



Anna Niedźwiedzka – Kubieniec

Trener/Konsultant/Certyfikowany auditor IATF
SQD Alliance



W dynamicznie rozwijającej się branży motoryzacyjnej zapewnienie zgodności z aktualnymi wymaganiami prawnymi staje się nie tylko obowiązkiem, ale i strategicznym wyzwaniem dla organizacji. Standardy jakości, takie jak IATF 16949 czy ISO 9001, wprost nakładają konieczność identyfikowania, przeglądania i spełniania obowiązujących przepisów prawnych i regulacyjnych. W obliczu coraz liczniejszych zmian legislacyjnych, przedsiębiorstwa muszą nieustannie aktualizować swoje procedury i dokumentację, aby utrzymać zgodność i uniknąć ryzyk prawnych.

W poniższym artykule omówione zostały wymagania prawne w branży automotive, najważniejsze aktualizacje przepisów oraz ich praktyczne znaczenie dla podmiotów działających w sektorze motoryzacyjnym.

Wymagania prawne w branży motoryzacyjnej

Wymagania prawne w branży motoryzacyjnej są istotne m.in. z perspektywy systemu zarządzania jakością. Obowiązujący w motoryzacji standard IATF 16949 wielokrotnie w swojej treści powołuje się na konieczność spełniania wymagań prawnych.

Już na samym początku treści standardu IATF 16949 pojawia się wymaganie w punkcie 4.4.1.1 które mówi, iż: „Organizacja powinna zapewnić zgodność wszystkich wyrobów i procesów, również części serwisowych i zleconych na zewnątrz, ze wszystkimi mającymi zastosowanie wymaganiami: klienta, prawnymi i regulacyjnymi (...)”.

Dalej, w rozdziale 5, mamy kolejne wymaganie tym razem z normy ISO 9001 (pkt. 5.1.2) w odniesieniu do Najwyższego Kierownictwa organizacji: „Najwyższe kierownictwo powinno wykazywać przywództwo i zaangażowanie w obszarze orientacji na klienta poprzez zapewnienie, aby wymagania klienta oraz mające zastosowanie wymagania prawne i regulacyjne były określone, zrozumiane oraz konsekwentnie spełniane (...)”

Analogicznie w całym rozdziale 8.2 Wymagania dotyczące wyrobów i usług jest wielokrotnie mowa o konieczności określenia i przeglądania wymagań prawnych i regulacyjnych dotyczących wyrobów i usług oferowanych klientowi.

Tym samym z perspektywy samego standardu IATF 16949 jak i normy ISO 9001 istnieją klauzule

w odniesieniu do wymogów prawnych które organizacja powinna określić, przeglądać i spełniać. Może to stanowić nie lada wyzwanie, ponieważ w ostatnim czasie pojawiło się sporo zmian w regulacjach.

Nowe wymagania prawne w przemyśle motoryzacyjnym

Jednym z ważniejszych zaktualizowanych w ostatnim czasie wymagań prawnych jest **ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/988 z dnia 10 maja 2023 r.** w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów, które weszło w życie 13 grudnia 2024 r. uchylając dyrektywę 2001/95/WE. W treści rozporządzenia podano m.in. następujące wymagania:

- zgodnie z ogólnym wymaganiem bezpieczeństwa określonym w tym rozporządzeniu, podmioty gospodarcze powinny być zobowiązane do wprowadzania do obrotu wyłącznie produktów bezpiecznych, co osiągnąć przede wszystkim dzięki projektowi i właściwościom produktu, z uwzględnieniem zamierzonego i przewidywanego zastosowania oraz warunków używania produktu;
- wszystkie podmioty gospodarcze uczestniczące w łańcuchu dostaw i dystrybucji powinny podejmować odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby udostępniały one na rynku wyłącznie produkty bezpieczne;
- producenci powinni sporządzać dokumentację techniczną (w tym analizę ryzyka) dotyczącą produktów, które wprowadzają do obrotu udowadniając tym samym, że produkty te są bezpieczne;
- wymagana jest współpraca wszystkich podmiotów gospodarczych i dostawców internetowych platform handlowych z organami nadzoru rynku; podawanie do wiadomości publicznej za pośrednictwem systemu wczesnego ostrzegania Safety

Gate odpowiednich informacji na temat produktów niebezpiecznych;

- nowe wymagania w odniesieniu do kontaktowania się z konsumentami w przypadku, gdy produkt już sprzedany konsumentom okaże się niebezpieczny – możliwość bezpośredniego skontaktowania się z konsumentami w przypadku odzyskania produktu lub ostrzeżenia dotyczącego bezpieczeństwa;
- podmioty gospodarcze rozpoczynające odzyskanie produktu powinny oferować konsumentom co najmniej dwie możliwości spośród następujących: naprawa, wymiana lub odpowiedni zwrot wartości odzyskanego produktu, chyba że jest to niemożliwe lub nieproporcjonalne;
- sankcje, w celu zapobiegania wprowadzaniu do obrotu produktów niebezpiecznych, powinny być adekwatne do rodzaju naruszenia, powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Zgodnie z powyższym rozporządzeniem – „produkt bezpieczny” oznacza każdy produkt, który w zwykłych lub dających się racjonalnie przewidzieć warunkach używania, w tym w rzeczywistym czasie używania, nie stwarza jakiegokolwiek ryzyka lub jedynie minimalne ryzyko zgodne z jego użytkowaniem, uważane za dopuszczalne i odpowiadające wysokiemu poziomowi ochrony zdrowia i bezpieczeństwa konsumentów.

Podczas oceny czy produkt jest produktem bezpiecznym, uwzględnia się m.in. odpowiednie właściwości cyberbezpieczeństwa (jeśli dotyczy), właściwości produktu, w tym jego projekt, właściwości techniczne, skład, opakowanie, instrukcje, sposób oznakowania na produkcie, w tym oznakowania informujące, czy produkt jest odpowiedni dla dzieci w określonym wieku, ostrzeżenia i instrukcje jego bezpiecznego używania i utylizacji.

Tym samym producenci powinni:

- wprowadzać do obrotu tylko wyroby bezpieczne;
- przeprowadzić analizę możliwych ryzyk związanych z produktem – przed wprowadzeniem swoich produktów do obrotu;
- archiwizować dokumentację techniczną przez dziesięć lat po wprowadzeniu produktu do obrotu;
- dodawać do swojego produktu jasne instrukcje i informacje na temat bezpieczeństwa w języku łatwo zrozumiałym przez konsumentów.

Rozporządzenie PE i Rady (UE) w sprawie homologacji pojazdów silnikowych i silników, układów, komponentów i oddzielnych zespołów technicznych

Kolejnym ciekawym wymaganiem będącym konsekwencją wymogów Europejskiego Zielonego Ładu, jest „ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2024/1257 z dnia 24 kwietnia 2024 r. w sprawie homologacji typu pojazdów silnikowych i silników oraz układów, komponentów i oddzielnych zespołów technicznych przeznaczonych do takich pojazdów, w odniesieniu do emisji i trwałości akumulatora (Euro 7) (...)”.

Regulacja (UE) 2024/1257 wprowadza najbardziej rygorystyczne w historii normy Euro 7, obowiązujące od 8 maja 2024 r.

Producenci powinni zapewnić, aby produkowane przez nich nowe pojazdy, które są sprzedawane, rejestrowane lub dopuszczane do ruchu w Unii, miały homologację typu zgodną z rozporządzeniem 2024/1257. Zgodnie z rozporządzeniem, producenci nie mogą projektować, budować ani montować pojazdów wyposażonych w urządzenia manipulacyjne lub strategie manipulacyjne. Pojazdy z akumulatorami trakcyjnymi, w tym pojazdy hybrydowe typu plug-in i pojazdy

elektryczne o napędzie akumulatorowym, przyczyniają się do obniżenia emisyjności sektora transportu drogowego. W celu zdobycia i zwiększenia zaufania konsumentów do takich pojazdów, powinny one mieć wysokie wyniki i dużą trwałość. Dlatego ważne jest, aby akumulatory trakcyjne zachowały po wielu latach użytkowania znaczną część swojej początkowej pojemności zgodnie z tą dyrektywą.

Kolejne kwestie poruszone w dyrektywie to wymóg instalacji systemów OBM (On-Board Monitoring) we wszystkich nowych pojazdach od 2025 r., śledzących poziom NOx, CO i cząstek stałych.

W załączniku 1 do dyrektywy wskazano dopuszczalne wartości emisji spalin Euro 7 dla pojazdów kategorii M1 i N1, dopuszczalne wartości emisji cząstek stałych z hamulców Euro 7 w standardowym cyklu jazdy, dopuszczalne wartości ścieralności opon Euro 7.

W załączniku 2 z kolei wskazano Minimalne wymogi w zakresie wydajności Euro 7 w odniesieniu do trwałości akumulatora w pojazdach kategorii M1 i N1 (M1 – pojazdy mające nie więcej niż osiem miejsc siedzących poza miejscem siedzącym kierowcy; N1 – lekkie pojazdy ciężarowe – do 3500 kg).

Średni poziom emisji CO₂ nowych pojazdów silnikowych regulują z kolei **rozporządzenia (UE) 2019/631 i (UE) 2019/1242**. W rozporządzeniu (UE) 2019/631 ustanawia się wymagania dotyczące emisji dwutlenku węgla (CO₂) dla nowych samochodów osobowych i nowych lekkich pojazdów użytkowych (np. vanów). „CO₂” oznacza dwutlenek węgla emitowany z rury wydechowej.





Zrównoważony rozwój – Dyrektywa PE i Rady w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw

Na uwagę zasługuje również DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2024/1760 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju. Dyrektywa ta jest ważnym narzędziem legislacyjnym zapewniającym transformację przedsiębiorstw w stronę zrównoważonej gospodarki, aby przedsiębiorstwa przyjęły i wdrożyły plan transformacji na rzecz łagodzenia zmiany klimatu.

W treści dyrektywy podano, iż przedsiębiorstwa powinny:

- chronić prawa człowieka i uwzględniać ochronę środowiska we wszystkich swoich działaniach i łańcuchach wartości;
- podejmować odpowiednie środki w celu prowadzenia skutecznej współpracy z interesariuszami w procesie realizowania działań w zakresie należytej staranności;

- zastosować odpowiednie środki, aby zapobiec tym skutkom lub odpowiednio je złagodzić w przypadku, gdy przedsiębiorstwo zidentyfikuje potencjalne niekorzystne skutki dla praw człowieka lub środowiska;
- zapewnić osobom i organizacjom możliwość bezpośredniego składania do nich skarg w przypadku uzasadnionych obaw dotyczących rzeczywistych lub potencjalnych niekorzystnych skutków dla praw człowieka i środowiska.

Dyrektywa PE i Rady w sprawie odpowiedzialności za produkty wadliwe

Kolejna z nowości to DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2024/2853 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie odpowiedzialności za produkty wadliwe definiująca zasady dotyczące odpowiedzialności podmiotów gospodarczych za szkody wyrządzone osobom fizycznym i spowodowane przez produkty wadliwe oraz wspólne zasady dotyczące odszkodowania za te szkody. Dyrektywę stosuje się do produktów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku po dniu 9 grudnia 2026 r.

Zgodnie z dyrektywą, produkt uznaje się za wadliwy, jeżeli nie zapewnia on bezpieczeństwa, którego osoba ma prawo oczekiwać lub które jest wymagane na mocy prawa Unii albo prawa krajowego. Wg założeń dyrektywy to powód ma obowiązek udowodnienia wadliwości produktu, poniesionej szkody oraz związku przyczynowego między tą wadliwością a tą szkodą. Powód powinien wykazać tym samym, że produkt nie spełnia obowiązkowych wymogów bezpieczeństwa produktów.

Zmiana wymagań prawnych – wyzwanie dla branży motoryzacyjnej
Jak widać pojawiło się sporo nowych rozporządzeń i dyrektyw – powyższe to tylko kilka z wielu nowości opublikowanych w ostatnim czasie.

Wg wymagań standardu IATF organizacja powinna określać i spełniać wymagania prawne, co zgodnie z FAQ nr 9 oznacza, iż organizacja musi posiadać podejście do badania identyfikowania, uzyskiwania, przeglądania, rozumienia i zapewnienia zgodności z wymaganiami prawnymi i regulacyjnymi względem wytwarzanego wyrobu, obowiązującymi w kraju wytwarzania wyrobu oraz w kraju docelowym, do którego produkt jest wysyłany.

Oznacza to, iż organizacja powinna być również świadoma, iż są nowe wymagania prawne. Kto powinien za to odpowiadać? To już powinno zostać zdefiniowane wewnątrz organizacji np. z pomocą dedykowanych zespołów ds. zgodności, funkcji typu Officer Compliance (Specjalista ds. Zgodności), czy Legal Compliance Officer (Radca Prawny ds. Zgodności).

Niewątpliwie na uwagę zasługuje fakt, iż zapewnienie zgodności z wymaganiami prawnymi i regulacyjnymi jest dla organizacji dużym wyzwaniem w dzisiejszych czasach, kiedy to wciąż pojawiają się nowe regulacje unijne a branża motoryzacyjna ma przed sobą kolejne wyzwania i trudności.

Źródła:

- ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/988 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów
- ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2024/1257 z dnia 24 kwietnia 2024 r. w sprawie homologacji typu pojazdów silnikowych (...)
- DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2024/1760 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju.
- DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2024/2853 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie odpowiedzialności za produkty wadliwe (...)



Edge computing - Cyfrowa transformacja zaczyna się na brzegu



Monika Preciado
Marketing Manager
firmy CTHINGS.CO



W erze cyfrowej transformacji firmy przemysłowe potrzebują rozwiązań, które zapewnią szybkość działania, niezawodność i pełną kontrolę nad danymi. Przetwarzanie brzegowe umożliwia analizę danych bezpośrednio w miejscu ich powstawania, prowadząc do wydajniejszej, bezpieczniejszej i bardziej skalowalnej produkcji.

Współczesny przemysł generuje ogromne ilości danych – z maszyn, linii produkcyjnych, czujników i systemów automatyki. W przeszłości dane te były przysyłane do centralnych serwerów lub chmury, gdzie były analizowane i przetwarzane. Dziś coraz więcej firm sięga po nowoczesne podejście – przetwarzanie brzegowe (edge computing).

To koncepcja, w której dane są analizowane tam, gdzie powstają – czyli „na brzegu” sieci, w bezpośrednim otoczeniu procesów przemysłowych. Dzięki temu możliwe jest

szybsze podejmowanie decyzji, większa niezawodność i lepsza kontrola nad procesami.

Jak to działa?

W każdej lokalizacji instalowane są niewielkie, przemysłowe urządzenia – tzw. węzły brzegowe. Ich zadaniem jest zbieranie danych z maszyn, czujników i systemów produkcyjnych, a następnie ich lokalna analiza i działanie w czasie rzeczywistym – bez potrzeby czekania na odpowiedź z chmury.

Węzły mogą sterować procesami, zgłaszać anomalie, wspierać automatyzację, a także udostępniać dane dalej – do chmury, systemów ERP czy zespołów nadzorujących produkcję. Działają lokalnie, ale mogą być zdalnie zarządzane i aktualizowane, co daje elastyczność i skalowalność.

Dlaczego przetwarzanie brzegowe?

Dla firm przemysłowych oznacza to szereg konkretnych korzyści:

- **Szybsze decyzje = mniej przestojów** – analizując dane lokalnie, system może natychmiast wykrywać anomalie, błędy lub nieefektywności, co przekłada się na realne oszczędności i większą dostępność linii produkcyjnej.
- **Mniej awarii i wyższa dostępność maszyn** – przetwarzanie lokalne pozwala reagować w czasie rzeczywistym, zanim drobna usterka przerodzi się w kosztowną awarię.
- **Zgodność z regulacjami bez skomplikowanych wdrożeń** – dane nie opuszczają zakładu, co znacznie ułatwia spełnianie wymagań prawnych i audytów, np. w kontekście NIS2 czy RED III.
- **Oszczędności na transmisji danych** – mniejsze zapotrzebowanie na przesył danych do chmury oznacza niższe koszty utrzymania infrastruktury sieciowej i mniejsze ryzyko przeciążenia łączy.
- **Redukcja kosztów serwisowych** – aktualizacje i zarządzanie aplikacjami mogą być realizowane zdalnie, bez potrzeby fizycznych interwencji na miejscu – to ogromna oszczędność czasu i kosztów pracy techników.
- **Skalowalność bez komplikacji** – zarządzanie setkami lokalizacji z poziomu jednej platformy pozwala szybko rozszerzać infrastrukturę bez zwiększania złożoności operacyjnej.

Rozwiązanie gotowe na potrzeby przemysłu

Na rynku dostępne są już rozwiązania, które pozwalają wdrożyć przetwarzanie brzegowe w sposób bezpieczny i skalowalny – bez konieczności budowania wszystkiego od zera. Przykładem jest Platforma Orchestra od CTHINGS.CO, zaprojektowana specjalnie z myślą o środowiskach przemysłowych.

Orchestra łączy sprzęt, oprogramowanie i zarządzanie w jednej, gotowej do wdrożenia platformie. Obsługuje tysiące węzłów, umożliwia przetwarzanie danych w czasie rzeczywistym, wspiera automatyzację

i zapewnia pełną kontrolę nad rozproszonymi środowiskami. To rozwiązanie, które realnie wspiera transformację cyfrową przemysłu – bez kompromisów w zakresie wydajności, bezpieczeństwa czy zgodności z regulacjami.

Jedym z kluczowych elementów platformy jest AI Assistant, inteligentne narzędzie, które wspiera zespoły techniczne w zarządzaniu rozległymi sieciami IoT, umożliwiając szybki dostęp do informacji o statusie urządzeń i ich połączeń, jak i błyskawiczne uzyskiwanie odpowiedzi na pytania dotyczące konfiguracji i stanu zasobów. Dzięki temu użytkownicy mogą szybciej reagować na zmiany i problemy, co zwiększa efektywność operacyjną i minimalizuje ryzyko przestojów, czyniąc zarządzanie infrastrukturą bardziej sprawnym i bezpiecznym.

Drugim kluczowym elementem jest system do łatwego zarządzania aplikacjami działającymi na urządzeniach brzegowych. Dzięki niemu można zdalnie instalować, aktualizować i utrzymywać oprogramowanie – bez potrzeby wysyłania techników na miejsce. W praktyce oznacza to, że nową wersję algorytmu czy programu da się wgrać na tysiące urządzeń jednocześnie za pomocą jednego kliknięcia.

Efektywność i automatyzacja na wyciągnięcie ręki

Przetwarzanie brzegowe oferuje konkretną przewagę konkurencyjną, którą można osiągnąć natychmiast. Dzięki takim rozwiązaniom jak platforma Orchestra od CTHINGS.CO, firmy przemysłowe mogą uprościć zarządzanie danymi, zwiększyć automatyzację i lepiej wykorzystać potencjał swoich zasobów – bez kosztownych przestojów i z pełną kontrolą nad infrastrukturą.

Jeśli chcesz dowiedzieć się, jak edge computing może zmienić sposób działania Twojej organizacji, skontaktuj się z nami. Pokażemy Ci, jak wdrożyć rozwiązania dostosowane do Twoich potrzeb.

Mechanizmy oporu. Psychologiczne aspekty wdrażania systemów HR



Błażej Migoń

ekspert w zakresie rozwiązań dla HR,
eq system sp. z o.o.



Wdrażanie systemów HR, nawet technologicznie zaawansowanych i projektowo dopracowanych, niemal zawsze uruchamia mechanizmy oporu organizacyjnego. Nie wynika to z braku kompetencji pracowników ani ze złej woli zespołów wdrożeniowych – ale z psychologicznie zakorzenionych reakcji na zakłócenie znanego porządku.

Każda istotna zmiana w obszarze zarządzania ludźmi, zwłaszcza taka, która dotyczy obszarów oceny, kontroli czy dostępności danych, rodzi napięcia nie tylko operacyjne, lecz także tożsamościowe.

Dlaczego boimy się zmiany?

Z psychologicznego punktu widzenia opór wobec wdrożenia nowych rozwiązań systemowych to forma reakcji obronnej – racjonalizacji, unikania lub opóźniania działań – wynikająca z poczucia zagrożenia dla autonomii, przewidywalności i wewnętrznego poczucia kontroli. Szczególnie wyraźnie widać to w środowiskach, które dotąd funkcjonowały w oparciu o nieformalne praktyki, ciche uzgodnienia i rozproszone ścieżki decyzyjne. Ustrukturyzowany, cyfrowy system

wprowadza nowy rodzaj transparentności – odbierany przez wielu jako narzędzie nadzoru, a nie wsparcia. Dla kadry kierowniczej oznacza to często redefinicję wpływu, dla pracowników liniowych – konieczność redefiniowania nawyków działania, a dla całej organizacji – utratę niektórych nieformalnych buforów bezpieczeństwa czy dróg na skróty, które w szczególnych przypadkach powodowały ścieżki, na które nie było wpływu.

Istotnym czynnikiem wzmacniającym opór jest asymetria informacyjna. Niedobór jasnych, wiarygodnych komunikatów o celach i konsekwencjach wdrożenia prowadzi do spekulacji, które wzmacniają niepokój. Pracownicy wypełniają brakujące informacje własnymi interpretacjami – często pesymistycznymi, dotyczącymi redukcji zatrudnienia wynikającej z automatyzacji lub zmiany zasad oceny. Brak narracji instytucjonalnej zostaje zastąpiony przez narracje nieformalne – te zaś działają silniej niż jakiegokolwiek oficjalne prezentacje czy komunikaty.

Opór może również przybierać formę cichego wycofania – szczególnie wtedy, gdy system postrzegany jest jako dodatkowe obciążenie, a nie realne ułatwienie. W takich sytuacjach kluczowe staje się nie tylko projektowanie ergonomicznego interfejsu, lecz także wczesne angażowanie użytkowników końcowych w proces przygotowania i testowania rozwiązań. Poczucie wpływu – nawet symboliczne – ma istotne znaczenie dla akceptacji zmiany. Psychologia organizacji wielokrotnie potwierdza, że uczestnictwo w procesie decyzyjnym, nawet jeśli ograniczone, zwiększa gotowość do współpracy i redukuje poziom niepokoju. W taki sposób dużo łatwiej wykreować liderów zmiany.

Dlaczego opór jest ważny

Z perspektywy wdrożeniowej skuteczna strategia nie polega na „przekonywaniu do systemu”, ale na budowaniu środowiska, w którym zmiana jest osadzona w rozpoznawalnym kontekście. Ważna jest przewidywalność komunikacji, uwzględnianie emocjonalnych reakcji użytkowników oraz realna gotowość do korekty – zarówno funkcjonalnej, jak i językowej czy organizacyjnej. Zastosowanie technik dialogowych, angażowanie liderów opinii wewnątrz zespołów oraz systemowe zarządzanie feedbackiem pozwala nie tyle „wyciszyć opór”, co przekształcić go w informację zwrotną. A to stanowi kluczowy element dojrzałego zarządzania zmianą.

Opór nie jest błędem wdrożeniowym. Jest wskaźnikiem – mówi, gdzie organizacja napotyka na rozszczelnienia między oficjalną strukturą a faktycznym przebiegiem procesów. Umożliwia diagnozę wrażliwych punktów: tych, w których zmiana technologiczna styka się z nieformalną strukturą emocjonalną firmy. Tylko wtedy, gdy zostanie właściwie zrozumiany, może stać się impulsem nie do tłumienia, lecz do korekty i współtworzenia rozwiązania, które zostanie trwale zinternalizowane.

Różne twarze oporu: jak rozpoznawać i neutralizować napięcia na różnych poziomach organizacji

W każdej organizacji opór wobec zmiany objawia się inaczej – w zależności od miejsca, z którego dana grupa doświadcza transformacji. Dlatego skuteczne zarządzanie wdrożeniem systemu HR wymaga nie tylko znajomości narzędzi, ale **również rozumienia, kto, na jakim poziomie i dlaczego może stawiać opór**. Poniżej przedstawiamy pięć typowych źródeł oporu wraz z dominującymi formami jego manifestacji i rekomendowanymi działaniami przełamującymi, sprawdzonymi w praktyce wdrożeniowej.

Pierwszym źródłem napięcia jest utrata kontroli nad dotychczasowym sposobem pracy.

Dotyczy to szczególnie menedżerów średniego szczebla, którzy dotąd zarządzali zespołami w oparciu o nieformalne mechanizmy: elastyczne grafiki, uzgodnienia „na słowo”, lokalne reguły działania. W reakcji pojawia się obchodzenie systemu, zachowania pasywno-opóźniające lub powrót do starych metod. W takich przypadkach kluczowe okazuje się **wczesne włączenie tych osób w projektowanie i testy rozwiązań** – nie tylko po to, by zwiększyć ich zaangażowanie, ale również by oddać im część sprawczości i umożliwić nadanie systemowi lokalnego sensu.

Drugim, bardzo częstym mechanizmem oporu jest **brak informacji o celu i konsekwencjach wdrożenia**. W warunkach niejasności organizacyjnej użytkownicy uzupełniają luki własnymi interpretacjami – najczęściej pesymistycznymi. Pojawiają się spekulacje, lęk przed utratą stanowiska, zamknięcie na oficjalne komunikaty. W tej sytuacji kluczowe znaczenie ma **komunikacja oparta na faktach**, unikająca ogólników i PR-owych haseł. Użytkownicy muszą wiedzieć: kto będzie korzystać z systemu, co konkretnie się zmienia, kiedy wejdą w życie nowe funkcje oraz dlaczego organizacja zdecydowała się na tę zmianę.

Kolejne źródło oporu to **postrzeganie systemu jako narzędzia kontroli**. Jeśli pracownicy odbierają nowe rozwiązania jako formę nadzoru, nie jako wsparcie – pojawia się spadek zaufania i wyraźna rezerwa wobec inicjatyw HR. W odpowiedzi należy pokazać **użyteczność systemu z perspektywy użytkownika końcowego**. Przykłady? Łatwiejszy dostęp do informacji, możliwość samodzielnego składania wniosków, szybsze zatwierdzanie grafików, brak konieczności poszukiwania dokumentów u przełożonych. Tam, gdzie pojawia się funkcjonalność i realna oszczędność czasu, spada poziom podejrzliwości.

Czwarta bariera to **niska intuicyjność systemu lub konieczność porzucenia wcześniejszych przyzwyczajeń**. Objawia się poprzez pytania techniczne, odsuwanie terminu wdrożenia, a czasem wręcz narastającą niechęć wobec „nowinek”. W tym przypadku nie chodzi wyłącznie o szkolenia – skuteczniejsze okazują się **techniczne działania onboardingowe**, czyli proste instrukcje krok po kroku, zasada „minimum wejścia – maksimum efektu”,

wsparcie w pierwszych tygodniach użytkowania oraz możliwość bezpośredniego kontaktu z osobą pomocową, która reaguje szybko i bez zbędnej formalizacji.

Ostatni **typ oporu wynika z braku poczucia wpływu na przebieg wdrożenia**. Użytkownicy, którzy nie zostali zaproszeni do dialogu, wycofują się, pozostają bierni lub kontynuują „pracę po staremu”, nawet jeśli formalnie powinni już korzystać z systemu. Tę formę oporu można przełamać poprzez **umożliwienie zgłaszania uwag i korekt, już po wdrożeniu**. Wdrożenie nie może być komunikowane jako nieodwracalna decyzja – lecz jako proces, w którym użytkownicy mogą uczestniczyć również na etapie dostrajania systemu do realiów danej organizacji.

Oczywiście aspekt środowiska organizacji przechodzącej zmianę to jedno – druga strona takiego projektu ma również ogromne znaczenie. Dobór zespołu dostarczającego rozwiązania, gdzie kluczową kompetencją jest komunikacja i empatia, pozwoli na zwiększenie zaufania do rozwiązania, ale i zbuduje interdyscyplinarny zespół, który w sposób zaangażowany i przede wszystkim świadomy podoła tej zmianie.



Czy pszczoła to dobry logistyk? Studenci z Politechniki Śląskiej sprawdzili to podczas wizyty w Seifert Polska



Milena Nykiel-Leśnik
Specjalista ds. marketingu,
Seifert Polska



Ule w firmowych kolorach, miód prosto z plastra i własnoręcznie kręcone świece. To tylko atrakcje, jakie czekały na studentów kierunków logistycznych z Politechniki Śląskiej. Podczas wizyty studyjnej w myśłowickiej siedzibie spółki Seifert Polska, na własne oczy zobaczyli, jak funkcjonuje i jakimi prawami rządzi się branża TSL.

W ciągu dnia roboczego jest w stanie zrobić nawet 90 km! Lata z prędkością do 25 km/h, podczas jednej wyprawy odwiedza około 100 kwiatów, poruszając przy tym skrzydłami z częstotliwością około 200 uderzeń na sekundę!

Pszczoła miodna, bo o niej właśnie mowa, stała się bohaterem wizyty studyjnej w myśłowickiej siedzibie spółki SEIFERT POLSKA.

I choć być może ten owad nie przychodzi jako pierwszy na myśl o branży TSL, to jednak z transportem i logistyką ma więcej wspólnego niż sobie myślicie!

Kto był pierwszy: pszczoła czy dinozaur?

Arkana transportu, logistyki i pszczół odkrywała siódemka studentów kierunków logistycznych z Politechniki Śląskiej. W ostatni czwartek maja żacy odwiedzili główną siedzibę spółki SEIFERT POLSKA w Myśłowicach. I jako że spółka chciała udowodnić, że z ekologią zaprzyjaźniona może być także branża TSL, wizytę rozpoczęliśmy przy naszych ulach, które tworzą firmową mini pasiekę.

– Pszczoły są bardzo ważnym elementem naszego ekosystemu – gdyby nagle wyginęły straciłbyśmy połowę żywości. Są także jednym z najstarszych gatunków, żyły jeszcze przed dinozaurami – zdradzał Krzysztof Poppe, były informatyk, a od kilku lat pszczelarz ze Śląskich Miodów, który opiekuje się pasieką w SEIFERT POLSKA.

Dzięki niemu dowiedzieliśmy się m.in. jak ważna jest logistyka w ulu, w którym funkcjonują naprawdę pokaźne pszczele rodziny i co się



stanie, gdy jeden z czerwi (pszczele larwy) karmić będziemy pszczelim mleczkiem. – Właśnie tak rodzi się królowa pszczół – mówi pan Krzysztof.

Pszczola jak na dłoni

Jak rozpoznać królową? To akurat nie problem. Po pierwsze jest o wiele większa niż szeregowy mieszkaniak ula, po drugie zaś – oznakowana numerkiem. Za zadanie ma składać jaja (nawet pół miliona w ciągu swojego życia) oraz – jak to matka – integrować rodzinę (co czyni za pomocą feromonów).

Wizytujący SEIFERT POLSKA mieli okazję pszczelęj królowej przyrzeć się z bliska. Studenci ubrani w specjalne ochronne kombinezony, z zachowaniem niezbędnych zasad bezpieczeństwa, mogli zajrzeć do wnętrza uli, wyciągnąć z nich plaster miodu, a chętni... potrzymać na dłoni jedną z pasiastych mieszkank.



Warsztaty pszczelarskie zakończyli degustacją „płynnego złota” i kręceniem świec z pszczelego wosku.

Pół etatu i studia jednocześnie

Najważniejszą częścią wizyty, która odbyła się w ramach projektu Talent Hub Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing było jednak zapoznanie się z tym, jak na co dzień funkcjonuje spółka transportowo-logistyczna.

Studenci zobaczyli jej poszczególne działy, a Kamil Mickoś – kierownik myśłowickiego magazynu SEIFERT POLSKA oprowadził ich po hubie, pokazując im. m.in. systemy inteligentnego zarządzania magazynem.

– Czegoś takiego nie da się wyczytać z książki. Każdy z nas interesuje się branżą, ale tylko taka wizyta jest w stanie pokazać, z czym to się faktycznie je – mówił Michał, jeden ze studentów logistyki.

Przyszli inżynierowie obejrzeli także film promocyjny o historii polskiego oddziału Seifert Logistic Group oraz fabryce automotive



w Jaworze. – Chętnie zadawali pytania, byli zainteresowani szczegółami dotyczącymi stażów i przyszłej pracy – mówi Aleksander Rumelt, HR manager z Seifert Polska.

Do tego, że swoich sił warto spróbować właśnie w SEIFERT POLSKA nie trzeba było ich przekonywać. Najlepszą reklamą są bowiem sami pracownicy. Historię swojej ścieżki kariery zdradził studentom Marek Matuszczyk, do niedawna również student Politechniki Śląskiej, a od września zeszłego roku etatowy asystent spedytora międzynarodowego Grupy Logistycznej Seifert.



– Ofertę stażu znalazłem poprzez biuro karier na uczelni. Tak wszystko się zaczęło. Najpierw zrobiłem w Seifert 120-godzinny staż, potem otrzymałem propozycję pracy na pół etatu do czasu ukończenia studiów. Po obronie pracy wskoczyłem już na stałe, na głęboką wodę, ponieważ od razu dostałem własnego klienta – mówi Marek.

Seifert stawia na młodych

Przypomnijmy, spółka SEIFERT POLSKA to jedna z siedmiu spółek tworzących projekt Talent Hub.

Jest spółką-córką założonej w 1947 roku w niemieckiej Seifert Logistics Group. Polski oddział Grupy Seifert zatrudnia ok. 700 pracowników, w siedmiu lokalizacjach w Polsce.

Główna siedziba spółki zlokalizowana jest w Mysłowicach, pozostałe centra w: Bielsku-Białej, Strykowie, Ostrołęce, Luboniu, Dobrzykowicach oraz Jaworze, gdzie od 2019 r. Seifert zapewnia swojemu klientowi wewnętrzną, jak i zewnętrzną obsługę logistyczną fabryki silników i baterii.

Spółka chętnie stawia na młodych ludzi. – Współpracujemy z wieloma szkołami i uczelniami w kraju. M.in. z Wyższą Szkołą Logistyki w Poznaniu, Zespołem Szkół Samochodowych i Ogólnokształcących w Bielsku-Białej czy właśnie Politechniką Śląską – wylicza Rumelt.

Na czym polega taka współpraca? – Oferujemy zarówno uczniom, jak i studentom możliwości odbycia praktyki/stażu/zatrudnienia w swoich szeregach. Ale to nie wszystko. Inwestujemy także w samych pracowników, oferując im np. współfinansowanie opłat za studia licencjackie,

magisterskie oraz podyplomowe – podkreśla HR-owiec.

Spółka oferuje też m.in. Advanced Management Program – autorski program kształcenia liderów w grupie Spółek SLG (Seifert Logistics Group), kursy językowe dla swoich pracowników i liczne szkolenia.

– Zdajemy sobie sprawę z tego, że dobry pracownik to wielka wartość dla naszej firmy. Znamy rynek pracy, dlatego chętnie inwestujemy zarówno w młode, ambitne osoby, jak i naszych wieloletnich pracowników – podkreśla Jan Brachmann, prezes spółki Seifert Polska.

Biance, Łukaszowi, Aleksandrowi, trzem Michałom oraz Kubie dziękujemy za wizytę w naszej firmie.



Teraz serdecznie zapraszamy całą siódmkę, a także innych studentów na staże i płatne praktyki.

Chętni kontaktować mogą się z nami mailowo, pisząc na adres: a.rumelt@seifert-logistics.com



Bio-Circle ponownie z wyróżnieniem EcoVadis



Anna Tyczka

Specjalista ds. treści i marketingu internetowego
Bio-Circle Surface Technology Sp. z o. o.

Zrównoważony rozwój i ESG fundamentem naszej strategii

Współczesne wyzwania środowiskowe, społeczne i etyczne wymagają od firm odpowiedzialnego podejścia do zarządzania oraz transparentności w działaniach.

Z radością informujemy, że starania **Bio-Circle** w tym zakresie zostały ponownie docenione. W 2024 roku centrala firmy, Bio-Circle Surface Technology GmbH, otrzymała brązowy medal EcoVadis, potwierdzający zaangażowanie w zintegrowane podejście do zrównoważonego rozwoju i zasad ESG.

EcoVadis to jeden z najbardziej uznanych globalnych systemów oceny zrównoważonego rozwoju, analizujący firmy pod kątem odpowiedzialności społecznej CSR i czynników ESG (Environmental, Social, Governance). System oceny opiera się na czterech kluczowych obszarach: środowisko, prawa pracownicze i prawa człowieka, etyka oraz zrównoważony łańcuch dostaw.

Certyfikacja EcoVadis stanowi dla partnerów i klientów Bio-Circle dowód, że firma podejmuje realne działania na rzecz zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu.

Kluczowe obszary działań Bio-Circle

Ochrona środowiska i dekarbonizacja

Naszym priorytetem jest minimalizacja wpływu na środowisko. Wciąż kontynuujemy wysiłki w zakresie stosowania w procesie produkcji surowców odnawialnych, tworzenia opakowań z materiałów pochodzących z recyklingu, optymalizacji procesów produkcyjnych w celu zmniejszenia zużycia wody i energii,





ograniczania emisji lotnych związków organicznych, redukcji emisji CO₂. Do produkcji naszych wyrobów w pełni wykorzystujemy energię pochodzącą ze źródeł odnawialnych.

Spółeczna odpowiedzialność i prawa człowieka

Ludzie stanowią fundament organizacji. Dlatego Bio-Circle zapewnia uczciwe i bezpieczne warunki pracy, wspiera równość i różnorodność w miejscu pracy oraz prowadzi programy szkoleniowe i rozwojowe dla pracowników.

Etyczne standardy w biznesie

Polityka etyczna Bio-Circle opiera się na zasadach uczciwości, transparentności i odpowiedzialności. Przeciwdziałamy korupcji, wspieramy etyczne praktyki handlowe i działamy w zgodzie z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi na każdym etapie działalności.

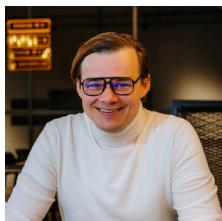
Odpowiedzialny łańcuch dostaw
Zrównoważony rozwój to nie tylko działania firmy, ale także wybór dostawców podzielających takie same wartości. Współpracujemy z partnerami, którzy spełniają wysokie standardy ESG w łańcuchu dostaw.

Działamy dla przyszłości

Uzyskanie certyfikacji EcoVadis za 2024 rok to motywacja do dalszego doskonalenia procesów i strategii ESG. Celem Bio-Circle jest nie tylko przestrzeganie obecnych standardów, ale również ich wyznaczanie, aby wspierać branżę przemysłową w odpowiedzialnym i zrównoważonym rozwoju.

Tworzymy bezpieczną przyszłość zgodnie z naszą misją **MAKING GREEN WORK.**

Bez planu nie ma skutecznej cyfryzacji. Jak doradztwo technologiczne ratuje projekty IT przed porażką



Adrian Stelmach

Prezes Zarządu EXPLITIA S.A.
członek Forbes Technology Council



Wiele firm produkcyjnych zaczyna cyfryzację od końca – wybierając system, zanim dokładnie zdiagnozuje swoje potrzeby. Tymczasem źle dopasowane rozwiązanie IT może nie tylko nie pomóc, ale wręcz utrudnić codzienną pracę.

Odpowiedzią na ten problem jest profesjonalne doradztwo technologiczne. W explitia rozwijamy je nieustannie – i coraz częściej staje się ono nie dodatkiem, lecz pierwszym, absolutnie niezbędnym krokiem w kierunku transformacji.

Po co Twojej firmie doradztwo technologiczne?

Statystyki mówią, że ponad 70% projektów cyfryzacji w przemyśle nie przynosi oczekiwanych rezultatów[1]. Powód? Brak profesjonalnego doradztwa na etapie planowania. Firmy często podchodzą do tematu transformacji cyfrowej jak do budowy pierwszego w życiu domu – teoretycznie wiedzą, czego chcą, ale praktyka szybko weryfikuje ich założenia.

Jeśli nie chcesz dołączyć do ich grona, poszukaj profesjonalnego doradztwa technologicznego. To praktyczna, oparta na danych diagnoza sytuacji w Twoim zakładzie produkcyjnym. Pozwala odkryć nieoczywiste straty, znaleźć luki w integracji danych, zrozumieć, dlaczego niektóre procesy „nie działają” mimo teoretycznie dobrej automatyzacji.

Co więcej, skuteczne wdrożenie technologiczne wymaga wiedzy z wielu dziedzin: infrastruktury IT, bezpieczeństwa, dostępu do danych czy architektury systemów. Żeby to wszystko właściwie zaprojektować, potrzebne są kompetencje, które trudno skupić w jednym zespole wewnętrznym.

Trzy etapy doradztwa technologicznego

Doradztwo technologiczne z explitia obejmuje trzy etapy:

1. **Analiza gotowości cyfrowej** – relatywnie krótki etap, rozpoznanie, które można porównać do wizyty u lekarza rodzinnego, który diagnozuje problem. Analizy takiej dokonują eksperci explitia podczas Warsztatu 360. Jak to wygląda

[1] 28 Digital Transformation Failure Statistics To Learn From 2025, <https://www.soocial.com/digital-transformation-failure-statistics/> (dostęp: 21.06.2025).

w praktyce? Otóż przedstawiciele explitia przyjeżdżają do zakładu produkcyjnego i rozmawiają z przedstawicielami IT, utrzymania ruchu oraz z kadrą zarządzającą. Celem tej fazy jest ocena poziomu infrastruktury technicznej, stopnia cyfryzacji procesów oraz możliwości integracji danych.

2. Assessment – wielowymiarowa analiza procesów. W rezultacie powstaje kompletna dokumentacja będąca podstawą do planowania systemów IT. Obejmuje ona zeszyt wymagań opisujący obecny stan przedsiębiorstwa oraz roadmapę – plan wdrożenia podzielony na niezależne etapy z określonymi kamieniami milowymi.

2. Consulting – wsparcie na etapie wdrożenia. Nasi doradcy nie „znikają” po przekazaniu raportu – pełnią rolę zewnętrznego konsultanta, swego rodzaju anioła stróża cyfryzacji, który pilnuje, aby wdrożenie realizowane było w zgodzie z założeniami projektu i we współpracy z ludźmi, a nie obok nich.

Takie podejście daje konkretne efekty: lepsze dopasowanie rozwiązań, realne oszczędności i większe zaufanie do podejmowanych decyzji. Co istotne – doradztwo nie ogranicza się do

jednego systemu. W explitia dobieramy narzędzia z szerokiego portfolio, zależnie od branży, skali i potrzeb zakładu.

Warsztat 360 – pierwszy krok do optymalizacji procesów produkcyjnych

Wiesz, że Twoja firma ma problem z marnotrawstwem, ale nie masz pojęcia, co jest głównym źródłem strat? **Warsztat 360** od explitia jest dla Ciebie. Pozwala on zidentyfikować realne obszary do optymalizacji. Eksperti, bazując na rzeczywistych danych, analizują procesy i identyfikują miejsca, gdzie produkcja traci czas, energię, zasoby lub pieniądze.

Warsztat trwa 6–8 godzin i jest prowadzony we współpracy z zespołem najważniejszych osób w firmie. To praktyczne spotkanie bez zobowiązań i presji sprzedażowej.

Efektem warsztatu jest konkretny raport z rekomendacjami, który firma może wykorzystać w rozmowach z zarządem, działem IT czy inwestorami. To świeże spojrzenie z zewnątrz na problemy, które często są niewidoczne dla osób pracujących w firmie na co dzień.

WARSZTAT 360

Karta na bezpłatne spotkanie

- Zgłoś udział w warsztacie – ustalimy dogodny termin i **podpiszemy umowę o poufności**, żebyś czuł(-a) się bezpiecznie.
- Ekspert explitia przyjedzie do Twojego zakładu i przeanalizuje procesy.
- Otrzymasz **bezpłatnie raport**, w którym pokażemy obszary marnotrawstwa.
- Poznasz nasze podejście, zespół i kompetencje – **decyzja, co dalej będzie należeć do Ciebie**.

explitia





Co więcej, teraz możesz skorzystać z Warsztatu 360 bezpłatnie. Dlaczego? Bo chcemy, abyś już podczas pierwszego spotkania z naszymi ekspertami dostał(a) konkretną wartość i sprawdził(a), co mamy do zaoferowania i w jaki sposób pracujemy. Nikt przecież nie chce kupować kota w worku. Podobnie jak Tobie zależy nam również na tym, abyś czuł(a) się bezpiecznie, więc na wstępie podpisujemy umowę o poufności.

Doradztwo to nie koszt. To oszczędność.

Profesjonalne doradztwo technologiczne to nie koszt – to inwestycja w bezpieczeństwo całego projektu IT. Dzięki niemu transformacja cyfrowa staje się kontrolowana i dopasowana do możliwości organizacji.

Doradztwo technologiczne sprawia, że firmy zyskują:

- pełną dokumentację (zeszyt wymagań i roadmapę), dzięki której oferty od dostawców są możliwe do porównania,
- lepsze dopasowanie technologii do specyfiki zakładu,
- plan transformacji rozpisany na etapy – bez chaosu i przeciążania zespołów,
- redukcję ryzyka błędów i nietrafionych decyzji,
- realną kontrolę nad wdrożeniem.

W explitia wierzymy, że dobra technologia zaczyna się od dobrej diagnozy. Warsztat 360° i profesjonalne doradztwo to sposób, by cyfryzacja nie była kosztownym eksperymentem, lecz inwestycją z przewidywalnym zwrotem.

A jeśli ta perspektywa Cię przekonuje, już teraz zeskanuj kod QR i umów się na bezpłatny Warsztat 360.



Wydarzenia firmowe jako element strategii employer brandingowej



Magdalena Barszcz

HR Business Partner
KIRCHHOFF Polska Sp. z o.o.

Budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy to proces, który nie kończy się na rekrutacji. Kluczowym elementem skutecznej strategii employer brandingowej są inicjatywy skierowane do pracowników, czyli najważniejszych ambasadorów firmy; szczególnie te, które angażują w życie firmy i integrują całe zespoły.

Rodzinne wydarzenia – wspólna przestrzeń dla pracowników i ich bliskich

Jednym z najważniejszych wydarzeń w kalendarzu firmy jest coroczny Family Day – rodzinny piknik, podczas którego pracownicy wraz z rodzinami mogą zwiedzić halę produkcyjną oraz wspólnie spędzić czas na świeżym powietrzu. To doskonała okazja do pokazania, czym zajmujemy się na co dzień oraz do zacieśnienia więzi między pracownikami.

Eksploracja Kultury – KIRCHHOFF Culture Life

Szczególne miejsce w naszych działaniach employer brandingowych zajmuje autorska inicjatywa KIRCHHOFF Culture Life. To projekt, prowadzony od lat, który łączy świat kultury ze środowiskiem pracy. W ramach projektu pracownicy biorą udział w różnorodnych wydarzeniach kulturalnych, takich jak

widowiska muzyczne, wspólne sadzenie drzew czy malowanie obrazów. Spotkania prowadzone są przez artystów, którzy inspirują uczestników do odkrywania i czerpania radości z obcowania ze sztuką.

Wierzymy, że kultura ubogaca życie, poszerza horyzonty, przywraca równowagę w codzienności oraz stanowi doskonałe tło do integracji.

Świąteczne tradycje – ciepło, które integruje

Grudzień to wyjątkowy czas. Dla najmłodszych organizujemy spotkania mikołajkowe, podczas których dzieci otrzymują symboliczne upominki. Dla wszystkich pracowników odbywa się spotkanie świąteczne na hali produkcyjnej, w którym corocznie uczestniczy także właściciel firmy. Jego obecność podkreśla znaczenie bezpośrednich relacji i otwartości w naszej kulturze organizacyjnej.

Aktywności przez cały rok – kreatywnie i z zaangażowaniem

W ciągu roku przygotowujemy różnorodne konkursy i zabawy, w które angażują się zarówno pracownicy, jak i ich rodziny. Cieszą się one dużym zainteresowaniem – od konkursów fotograficznych z wakacji, przez tworzenie ozdób

świętecznych, po rozwiązywanie krzyżówek czy przygotowywanie plakatów promujących zasady BHP.

Zwyczajem stał się również udział w Poland Business Run – ogólnopolskiej sztafecie charytatywnej. W tym roku zgłosiło się prawie 50 pracowników, by wspólnie wziąć udział w tej inicjatywie.

Nowe pomysły – świeżość i różnorodność

Rokrocznie wzbogacamy ofertę wydarzeń o nowe pomysły. W ubiegłym roku dodaliśmy do aktywności pracowniczych m.in. wycieczkę rowerową po okolicach Gliwic oraz wspólne wyjście do kina na premierę filmową. Takie inicjatywy budują wspólnotę i pozwalają pracownikom poznać się w innych okolicznościach niż codzienna praca.

Małe gesty – wielki wpływ

Nie zapominamy również o drobnych, ale bardzo ważnych gestach – czekoladki z okazji Dnia Kobiet, pączki na Tłusty Czwartek, jabłka

w Dniu Jabłka, wróżby andrzejkowe czy ziarenka kwiatów na pierwszy dzień wiosny – to symboliczne upominki, które pokazują, że dbamy o atmosferę i dobre samopoczucie w zespole.

Wrażliwość społeczna – razem możemy więcej

Aktywnie włączamy się również w działalność charytatywną. Wspieramy Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy, organizujemy zbiórki oraz współpracujemy z lokalnymi instytucjami, m. in. Hospicjum w Gliwicach. Nasi pracownicy są wolontariuszami w różnego rodzaju organizacjach wspierających zarówno potrzebujące osoby, jak i zwierzęta. Wspólnie tworzymy miejsce pracy z wartościami

Wszystkie działania są efektem uważnego słuchania potrzeb pracowników. Wierzymy, że wspólnie możemy tworzyć środowisko pracy, w którym każdy czuje się komfortowo.



Jlabels: Innowacyjne rozwiązania etykietowe dla zrównoważonych łańcuchów dostaw



Agnieszka Suchodolska

Dyrektor Działu Produkcji Etykiet Jlabels

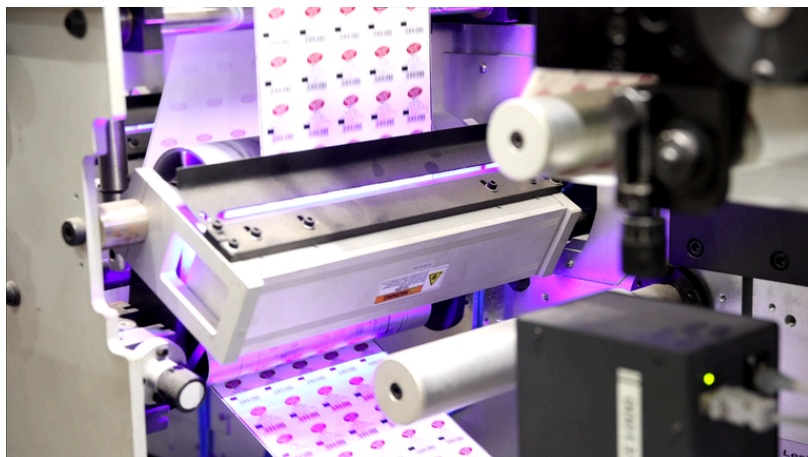
Partner w globalnych standardach

Marka Jlabels powstała z myślą o klientach poszukujących partnerów we wdrażaniu globalnych standardów i rozwiązań, które zwiększają efektywność oraz transparentność w łańcuchach dostaw. W dzisiejszym świecie, gdzie świadomość ekologiczna konsumentów stale rośnie, etykiety i opakowania muszą pełnić znacznie więcej funkcji niż tylko informacyjną. Współczesne przedsiębiorstwa oraz ich klienci coraz częściej wybierają materiały biodegradowalne, recyklingowane lub pochodzące z odnawialnych źródeł. To nie tylko sposób na zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko, ale także strategia wyróżnienia się na tle konkurencji jako firma odpowiedzialna ekologicznie.

Specjalizacja w nietypowych rozwiązaniach

Jlabels specjalizuje się w nietypowych materiałach oraz konfekcjach – specjalnie na życzenie klienta konfekcjonujemy indywidualnie różne rodzaje etykiet, które trafiają bezpośrednio do konkretnego oddziału, salonu, sklepu, co skraca czas realizacji zamówienia i dostawy. Ma to również aspekt ekologiczny, jedzie bowiem bezpośrednio do miejsca docelowego.

Oferujemy między innymi etykiety do drukarek mobilnych oraz niestandardowe rozwiązania



wspomagające procesy produkcyjne i sprzedażowe. Dzięki zastosowaniu specjalnie wykonanych wykrojników, nasze narzędzia ułatwiają przygotowanie etykiet pełniących różnorodne funkcje – od procesu produkcji po końcowy etap aplikacji opakowania, zapewniając odpowiednie zadania marketingowe i informacyjne.

Niestandardowe rozwiązania Jlabels dają klientom szansę przewagi konkurencyjnej poprzez wdrożenie funkcjonalnych etykiet dostosowanych do ich specyficznych potrzeb.

Bogata oferta ekologicznych materiałów

Oprócz standardowych rozwiązań, Jlabels proponuje szeroki wybór materiałów przyjaznych środowisku:

Etykiety z papieru kraftowego idealnie wpisują się w trendy ekologiczne, nadając jednocześnie produktowi unikalny, naturalny wygląd. Ten materiał cieszy się rosnącą popularnością wśród marek stawiających na autentyczność i ekologię.

Etykiety foliowe z recyklingu łączą w sobie trwałość z troską o środowisko, zyskując coraz większe uznanie wśród świadomych ekologicznie producentów.



Materiały o zredukowanej masie zostały zaprojektowane tak, by pomimo obniżonej gramatury zachować właściwości zbliżone do standardowych materiałów. To rozwiązanie pozwala na znaczne oszczędności bez kompromisów w jakości.

Technologia linerless oznacza oszczędność materiału, zmniejszenie odpadów oraz zwiększenie efektywności, co przekłada się na obniżenie kosztów produkcji i pozytywny wpływ na środowisko.

Etykiety kompostowalne i biodegradowalne wykonane są z materiałów, które ulegają rozkładowi na substancje proste w warunkach tlenowych, nie pozostawiając szkodliwych pozostałości.

Korzyści dla biznesu i środowiska

Zastosowanie materiałów etykietowych Jlabels przynosi wielorakie korzyści: Materiały odpowiedniej jakości zapewniają powtarzalność partii etykiet, przyspieszają procesy oraz ograniczają koszty pomyłek i zwrotów towarów, gwarantując odpowiednie oznaczenie w łańcuchu dostaw.

Wybór etykiet i taśm dostosowanych do konkretnego typu drukarki zmniejsza zużycie głowicy drukującej i innych podzespołów, co przekłada się na dłuższą żywotność urządzeń. Odchudzone materiały charakteryzują się mniejszą wagą pojedynczych rolek, zajmują mniej miejsca w transporcie i mogą być konfekcjonowane w większych ilościach,

co dodatkowo obniża koszty logistyczne. Stosowanie materiałów less waste zwiększa oszczędności w wykorzystaniu zasobów naturalnych, redukując zużycie wody, energii oraz emisję gazów cieplarnianych, a także minimalizując ilość odpadów.

Wszystkie oferowane materiały zapewniają wysoką jakość druku i są kompatybilne ze wszystkimi rodzajami drukarek kodów kreskowych oraz urządzeń cyfrowych.

Kompleksowe rozwiązania dla biznesu

Marka Jlabels jest nieodłącznie związana z firmą Jantar. Pozwala to na oferowanie kompleksowych rozwiązań wykraczających poza samo etykietowanie. Dzięki temu połączeniu wdrażamy systemy zarządzania magazynem, tworząc zintegrowane rozwiązania logistyczne dostosowane do specyfiki każdego klienta.

Analizując potrzeby klienta, możemy dostarczyć również oprogramowanie "szyte na miarę", gdzie szczególnie istotna jest faza projektowania i koncepcja systemu. Takie podejście pozwala na stworzenie rozwiązań, które idealnie wspierają procesy biznesowe i zwiększają efektywność operacyjną.





Anna Gaik

Manager ds. szkoleń i wdrożeń
SGP-Training&Consulting

W obliczu dynamicznych zmian, które zachodzą na rynku pracy, rola HR nigdy nie była tak ważna. Rozwój technologiczny, nowe modele pracy, a także zmieniające się oczekiwania pracowników stawiają przed nami wyzwania, które wymagają innowacyjnego podejścia i elastyczności.

Od idei do realizacji

Organizując w 2023 roku pierwszą edycję Dni HR, przyświecał nam jeden cel – stworzyć przestrzeń, w której przedstawiciele HR będą mogli wymieniać się doświadczeniem, wzajemnie się inspirować i rozwijać kompetencje w odpowiedzi na realne wyzwania rynku pracy. Dziś, po trzech edycjach, z dumą mogę powiedzieć: udało się. Co więcej – Dni HR stały się jednym z najbardziej oczekiwanych wydarzeń dla społeczności HR w Polsce. Jako firma szkoleniowo-doradcza SGP- Training & Consulting od ponad 15 lat wspieramy rozwój ludzi i doskonalenie procesów w organizacjach z różnych branż. Ugruntowało to nasze kompetencje w tworzeniu wydarzeń o wysokiej wartości merytorycznej. Naszą historię z organizacją konferencji rozpoczęliśmy od Dni Jakości – wydarzenia dedykowanego sektorowi produkcyjnemu, w szczególności branży automotive. Konferencja ta zyskała zaufanie i uznanie wśród specjalistów ds. zarządzania jakością i procesami. Zapraszam na jej IX edycję, która odbędzie się w listopadzie 2025

Dni HR - konferencja tworzona z pasją i doświadczeniem. Trzy edycje, jedna wizja: HR jako lider zmiany



roku. To właśnie doświadczenie zdobyte przy tym wydarzeniu oraz codzienne spotkania z klientami stały się inspiracją i pozwoliły nam zbudować solidny fundament pod coś nowego – event dla profesjonalistów HR.

Tak narodziły się Dni HR – konferencja, która od początku łączy praktykę z wiedzą ekspercką, dając uczestnikom konkretne narzędzia i inspirując do działania. To wydarzenie, które nie kończy się wraz z ostatnią prelekcją – to początek dialogu, który trwa przez cały rok.

Ekspercka wiedza w praktyce

Każda edycja Dni HR wyróżnia się starannie dobranymi prelegentami. Do udziału w konferencji zapraszamy naszych trenerów i ekspertów SGP- Training & Consulting, a także przedstawicieli świata biznesu oraz praktyków HR.

Dzięki temu uczestnicy otrzymują wiedzę osadzoną w realiach rynkowych i wsparciem konkretnymi praktycznymi przykładami rozwiązań wdrażanych w organizacjach z różnych branż.

Patroni, którzy budują z nami wartość

Od początku możemy liczyć na wsparcie naszej inicjatywy przez Klastr Silesia Automotive & Advanced Manufacturing oraz Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną, którzy obejmują Patronat Honorowy nad każdą edycją konferencji. To dla nas ogromne wyróżnienie i potwierdzenie, że wartości, które promujemy – innowacyjność, rozwój i jakość – są istotne także dla liderów środowiska gospodarczego.

Dla kogo tworzymy Dni HR?

Nasze wydarzenie kierujemy do Dyrektorów HR, HR Managerów, HR Business Partnerów i specjalistów ds. HR, którzy każdego dnia kształtują rzeczywistość w swoich organizacjach. Łączy ich otwartość na zmiany i chęć poszerzania swojej wiedzy o wyzwania, trendy i innowacje w HR.

Trzy edycje – trzy perspektywy, jedna misja

Pierwsza edycja (2023) była mocnym otwarciem. Skupiliśmy się na kompetencjach przyszłości, mentoringu oraz wyzwaniach związanych z rekrutacjami na stanowiska eksperckie. W centrum uwagi znalazło się pytanie: jak przygotować HR na zmiany, które nadchodzą?

Druga edycja (2024) rozwinęła tę myśl. Poruszyliśmy tematy związane z rezyliencją, zarządzaniem różnorodnością pokoleniową

oraz równowagą między stałością a zmianą. W agendzie znalazły się też kluczowe aspekty zrównoważonego rozwoju i ESG – coraz istotniejsze z perspektywy HR-owej strategii. Trzecia edycja (2025) pokazała HR jako kreatora przyszłości organizacji. Ekspertki mówiły o wpływie na budowanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach, znaczeniu wellbeingu, różnorodności i rozwoju kompetencji przyszłości – w kontekście 2030 roku. Odnieśliśmy się do znaczenia i roli sztucznej inteligencji w obszarze HR.

Co wyróżnia nasze wydarzenie?

Uczestnicy cenią Dni HR za merytorykę, otwartość prelegentów, interaktywne panele i networking. Czerpiemy z tego, co najlepsze w praktyce, nie zapominając o strategicznym spojrzeniu na rolę HR w organizacji. Podobnie jak w przypadku Dni Jakości, które organizujemy od 2017 roku, także w Dniach HR stawiamy na realne wyzwania, aktualne trendy i konkretne rozwiązania.

Naszym celem jest, aby każdy uczestnik opuścił wydarzenie z konkretnymi umiejętnościami i pomysłami na wdrożenie nowoczesnych strategii w swojej organizacji.

Patrzymy w przyszłość

Dni HR to przestrzeń, która żyje. Z każdą edycją rośniemy, rozwijamy się i słuchamy tego, czego potrzebują nasi uczestnicy. Przed nami kolejne wyzwania, tematy i inspiracje – a przede wszystkim kolejne spotkania.

Z ogromną dumą i satysfakcją zapraszam Państwa do udziału w przyszłych edycjach konferencji Dni HR. Wierzę, że razem możemy nie tylko rozmawiać o przyszłości HR, ale ją wspólnie kształtować.

Inwestowanie w przemysłowe magazyny energii w Polsce: perspektywy i korzyści



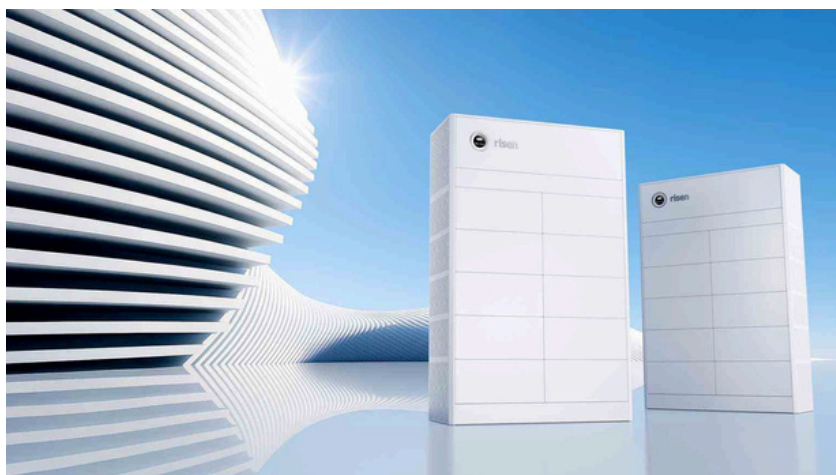
Ryszard Krause
Koordynator Projektów
Infinitum Group Sp. z o.o.

Inwestowanie w przemysłowe magazyny energii staje się w Polsce coraz bardziej opłacalne i strategiczne, będąc kluczowym elementem transformacji energetycznej. Takie rozwiązania przynoszą wymierne korzyści finansowe, operacyjne oraz środowiskowe.

Wsparcie ze strony NFOŚiGW

Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW) zakończył nabór wniosków o dofinansowanie w ramach programu „Magazyny energii elektrycznej i związana z nimi infrastruktura dla poprawy stabilności polskiej sieci elektroenergetycznej”. Środki na realizację programu pochodzą z unijnego Funduszu Modernizacyjnego. Do podziału przeznaczone jest aż 4,15 mld zł, z czego 3,735 mld zł trafi na dotacje, a 0,415 mld zł – na pożyczki.

Program przyciągnął liczne grono inwestorów, którzy poszukują wsparcia dla swoich projektów związanych z magazynowaniem energii. NFOŚiGW poinformował, że w zakończonym naborze wpłynęło niemal 630 wniosków o dofinansowanie o łącznej wartości niemal 28 mld zł. Deklarowana wartość zgłoszonych projektów przekroczyła 70 mld zł. W ramach tych projektów przewiduje się budowę magazynów energii o skumulowanej mocy ponad 20 GW oraz pojemności 122 GWh. Warto



zaznaczyć, że początkowo Fundusz zakładał realizację magazynów o mocy przynajmniej 5 GW, co pokazuje ogromne zainteresowanie tym rynkiem.

Alternatywne rozwiązanie od Infinitum Group

Powyższa sytuacja pokazuje, że wsparcie z programów państwowych jest dostępne tylko dla wybranych. W odpowiedzi na to, Infinitum Group proponuje alternatywne rozwiązanie: zakup przemysłowego magazynu energii o pojemności powyżej 215 kW w formule abonamentowej. W tym modelu firma przejmuje na siebie wszystkie formalności związane z pozyskaniem wymaganych zgód, zamówieniem magazynu u producenta – Risen Energy (jednego z największych na świecie producentów paneli fotowoltaicznych i magazynów energii), transportem oraz uruchomieniem urządzenia na terenie inwestycji. Po odbiorze, magazyn jest przekazywany inwestorowi, który po pierwszym miesiącu użytkowania rozpoczyna spłatę, wybierając czas trwania umowy od 5 do 10 lat. W tym okresie finansujący w pełni odpowiada za gwarancję i serwis urządzenia.

Korzyści z inwestycji w przemysłowe magazyny energii

1. Optymalizacja kosztów energii i oszczędności finansowe:

- Zwiększona autokonsumpcja energii z OZE: dla firm posiadających odnawialne źródła energii (np. instalacje fotowoltaiczne), magazyny pozwalają na przechowywanie nadwyżek energii i jej wykorzystanie w momentach, gdy produkcja z OZE jest niższa (np. nocą czy w pochmurne dni). To znacznie obniża koszty, zmniejszając zależność od zewnętrznych dostawców energii.
- Unikanie szczytów cenowych: magazyny energii pozwalają na pobieranie energii z sieci w godzinach, gdy jest ona tańsza (np. nocą) i wykorzystanie jej w czasie szczytowego zapotrzebowania, kiedy ceny są najwyższe. Dzięki temu firmy mogą uniknąć dodatkowych opłat, w tym opłaty mocy.
- Redukcja mocy umownej: dzięki magazynom energii przedsiębiorstwa mogą zoptymalizować swoje zużycie energii, co pozwala na zmniejszenie mocy umownej, a tym samym na obniżenie kosztów związanych z przyłączeniem do sieci.
- Większa odporność na zmiany cen energii: magazyny energii zwiększają niezależność od wahań cen energii na rynku, co pozwala na stabilizację budżetu firmy.

2. Bezpieczeństwo i niezawodność energetyczna:

- Zasilanie awaryjne: W przypadku awarii sieci, przerw w dostawach lub klęsk żywiołowych, magazyny energii działają jako systemy zasilania awaryjnego, zapewniając ciągłość produkcji i unikając strat.
- Stabilizacja sieci: Magazyny pomagają w stabilizacji napięcia i częstotliwości w sieci energetycznej, co jest kluczowe dla niezawodnego działania urządzeń przemysłowych.

3. Wsparcie transformacji energetycznej i korzyści środowiskowe:

- Integracja z OZE: magazyny energii umożliwiają efektywne wykorzystanie niestabilnych źródeł energii odnawialnej (takich jak energia słoneczna i wiatrowa) w polskim miksie energetycznym.
- Redukcja emisji CO₂: korzystanie z OZE i magazynowanie energii pozwala na zmniejszenie śladu węglowego firmy, co przyczynia się do ochrony środowiska i poprawia jej wizerunek w oczach klientów i inwestorów.
- Regulacje prawne: polskie prawo energetyczne reguluje warunki przyłączenia magazynów energii do sieci oraz ich funkcjonowanie na rynku energii elektrycznej, co ułatwia planowanie i realizację inwestycji.

Podsumowanie

Inwestycja w przemysłowe magazyny energii to strategiczny krok, który pozwala firmom na uzyskanie większej niezależności energetycznej, znaczące obniżenie kosztów operacyjnych oraz zwiększenie bezpieczeństwa dostaw energii.

Co więcej, wspiera cele zrównoważonego rozwoju, umożliwiając efektywne wykorzystanie odnawialnych źródeł energii. Biorąc pod uwagę rosnące ceny energii, niestabilność na rynku oraz dostępne programy wsparcia, inwestowanie w magazyny energii w Polsce wydaje się być bardzo perspektywiczną decyzją.



Kongres Nowej Mobilności 2025 otwiera nowe możliwości biznesowe

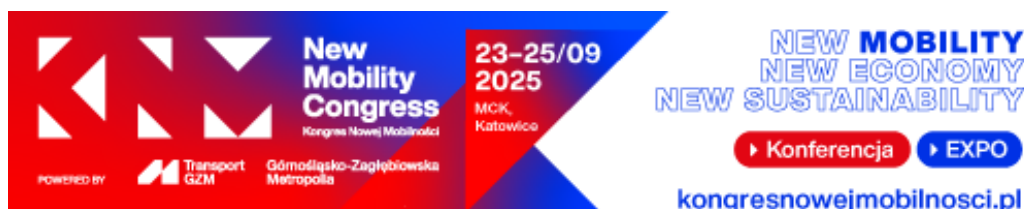


Maciej Gis,

Dyrektor Komunikacji i PR PSNM.

W dniach 23–25 września 2025 roku Międzynarodowe Centrum Kongresowe (MCK) w Katowicach stanie się centrum dyskusji o przyszłości transportu na lądzie, wodzie i w powietrzu. Kongres Nowej Mobilności 2025, organizowany po raz pierwszy w stolicy Górnego Śląska przy wsparciu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii, przyciągnie 400 światowej klasy ekspertów, liderów branży i decydentów. To wyjątkowa okazja dla m.in. przedsiębiorców z Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej do nawiązania strategicznych partnerstw i pozycjonowania się w europejskim łańcuchu dostaw elektromobilności.

"Rok 2025 może być punktem zwrotnym dla polskiej elektromobilności po trudnym 2024 roku. Widzimy wyraźne wzrosty sprzedaży, czego potwierdzeniem jest rekordowy udział pojazdów elektrycznych na poziomie 6% w pierwszych rejestracjach nowych samochodów osobowych w maju" – podkreśla Maciej Mazur, Dyrektor Zarządzający Polskiego Stowarzyszenia Nowej Mobilności (PSNM). "Pozytywne prognozy rynkowe wymagają jednak dalszych działań. Dlatego tegoroczny Kongres Nowej Mobilności będzie pod wieloma względami przełomowy" – dodaje.



Ta prognoza ma szczególne znaczenie dla firm z sektora automotive, które mogą aktywnie uczestniczyć w tej transformacji. Wiodące sektory m.in. w strefie KSSE, obejmujące branżę motoryzacyjną, metalową, wyroby ze szkła, przetwórstwo drzewne, spożywczy i budowlany, znajdują się w centrum tej rewolucji technologicznej.

Bezprecedensowy program merytoryczny

Unikalność Kongresu Nowej Mobilności tworzy różnorodny, ekspercki program obejmujący około 180 debat, warsztatów i prezentacji tematycznych. W wydarzeniu wezmą udział autorytety z branży nowej mobilności, urbanistyki oraz innych dziedzin, w tym Françoise Poggi z Fastned, Hui Zhang z NIO Europe, czy Arek Nowiński, Prezes ds. rynków międzynarodowych w Volvo Cars.

Nad kształtem programu pracuje Rada Programowa składająca się z ponad 30 ekspertów o szerokim wachlarzu profesji i kompetencji. W skład rady wchodzi między innymi Marzena Czarnecka, Minister Przemysłu RP, Beatriz Yordi z DG Climate Action Komisji Europejskiej, Mirosław Suchoń, Przewodniczący Komisji Infrastruktury Sejmu RP, oraz Stanisław Gawłowski, Przewodniczący Komisji Klimatu

Bezprecedensowy program merytoryczny

Unikalność Kongresu Nowej Mobilności tworzy różnorodny, ekspercki program obejmujący około 180 debat, warsztatów i prezentacji tematycznych. W wydarzeniu wezmą udział autorytety z branży nowej mobilności, urbanistyki oraz innych dziedzin, w tym Françoise Poggi z Fastned, Hui Zhang z NIO Europe, czy Arek Nowiński, Prezes ds. rynków międzynarodowych w Volvo Cars.

Nad kształtem programu pracuje Rada Programowa składająca się z ponad 30 ekspertów o szerokim wachlarzu profesji i kompetencji. W skład rady wchodzi między innymi Marzena Czarnecka, Minister Przemysłu RP, Beatriz Yordi z DG Climate Action Komisji Europejskiej, Mirosław Suchoń, Przewodniczący Komisji Infrastruktury Sejmu RP, oraz Stanisław Gawłowski, Przewodniczący Komisji Klimatu i Środowiska Senatu RP. Sektor przemysłu reprezentują Ireneusz Fąfara, Prezes Zarządu ORLEN, Michał Fijoł, Prezes Zarządu LOT, czy Bartosz Kubik, Co-founder & CEO Ekoenergetyka.

Sześć dedykowanych ścieżek tematycznych

"Rada Programowa i prelegenci stanowią absolutne 'top of the top' praktyków, których doświadczenie i wizja idealnie wpisują się w program obejmujący sześć dedykowanych ścieżek tematycznych" – komentuje Agata Wiśniewska-Mazur, Zastępczyni Dyrektora ds. Rozwoju Organizacji PSNM. Program obejmuje takie ścieżki tematyczne jak Clean Transport, Urban Innovation, Sustainable Economy, Infrastructure & Investments, Climate Policy oraz Life Quality & Health. Każda z nich stanowi odrębną platformę ekspertyzy z udziałem światowych liderów swoich segmentów, gwarantując najwyższy poziom merytoryczny i praktyczne rozwiązania dla branży.

Największe EXPO w regionie i wydarzenia towarzyszące

Uzupełnieniem kongresu będzie największe w regionie CEE EXPO zrównoważonego transportu, gdzie 150 wystawców zaprezentuje najnowsze rozwiązania technologiczne na powierzchni 12 tysięcy metrów kwadratowych. Uczestnicy będą mogli zobaczyć premiery pojazdów elektrycznych,



demonstracje technologii przyszłości oraz innowacyjne rozwiązania infrastrukturalne i mobilnościowe.

Nie zabraknie również angażujących wydarzeń towarzyszących, w tym prestiżowego Innovation Forum – Międzynarodowego Sympozjum Naukowo-Technicznego Nowej Mobilności 2025, które otrzymało patronat Ministra Nauk i Szkolnictwa Wyższego. Hydrogen Suppliers Days zgromadzi natomiast producentów ogniw paliwowych i operatorów stacji tankowania wodoru, podczas gdy Startup eHub będzie dedykowany przedsiębiorcom rozwijającym innowacyjne technologie oraz partnerom szukającym możliwości inwestycji i rozwoju.

Strategiczne korzyści dla przedsiębiorców

"Kongres Nowej Mobilności to wyjątkowa okazja dla firm do aktywnego uczestnictwa w kształtowaniu przyszłości transportu" – podkreśla przedstawiciel PSNM. "Jako organizatorzy widzimy ogromny potencjał w połączeniu doświadczenia i innowacyjności przedsiębiorstw z KSSE z globalnymi trendami w elektromobilności. To miejsce, gdzie lokalne firmy mogą nawiązać strategiczne partnerstwa z liderami branży z całego regionu CEE i pozycjonować się jako kluczowi gracze w europejskim łańcuchu dostaw zeroemisyjnych technologii."

Wydarzenie skierowane jest do administracji

centralnej, samorządów, biznesu z obszaru nowej mobilności i zrównoważonego transportu, mediów, organizacji pozarządowych oraz instytucji edukacyjnych i naukowych. Dla firm z KSSE oznacza to bezpośredni dostęp do najwyższych rangą polityków, unijnych i krajowych decydentów, przedstawicieli administracji centralnej i lokalnej oraz branży, włodarzy miast, dyplomatów i przedstawicieli świata nauki.

Lokalna przewaga i dostępność

Dla przedsiębiorców z regionu katowickiego uczestnictwo w kongresie oznacza unikalną przewagę logistyczną. Wydarzenie odbywające się w nowoczesnej infrastrukturze Międzynarodowego Centrum Kongresowego w Katowicach zapewnia minimalne koszty logistyczne przy maksymalnych korzyściach biznesowych. Położenie w samym sercu miasta, z doskonałym dostępem do głównych szlaków komunikacyjnych, czyni uczestnictwo szczególnie atrakcyjnym dla lokalnych firm.

Organizatorzy wprowadzili kilka rodzajów biletów, w tym również darmowy, który umożliwia dostęp do strefy EXPO oraz do dwóch scen tematycznych. To dodatkowa zachęta dla przedsiębiorców z regionu do aktywnego uczestnictwa w tym strategicznym wydarzeniu branżowym.

Więcej informacji na: kongresnowejmobilnosci.pl

Pojazdy Specjalne: Kręgosłup Współczesnej Infrastruktury - od Śmieciarki po Wywrotkę



Mateusz Michalec
Martruck Pojazdy Specjalne Sp. z o.o.

W zgiełku codziennego życia, wśród pędzących samochodów osobowych i dostawczych, często nie dostrzegamy prawdziwych, ciężko pracujących bohaterów naszej infrastruktury – pojazdów specjalnych. To właśnie one, często pozostając „niewidzialnymi”, stanowią kręgosłup funkcjonowania miast, gmin i całego przemysłu.

W samym sercu Śląska, w Bielsku-Białej, znajduje się firma, która od ponad ćwierć wieku dostarcza te kluczowe narzędzia – MARTRUCK Pojazdy Specjalne. Od 1998 roku, firma stała się synonimem niezawodności i kompleksowości w branży pojazdów specjalnych, specjalizując się w sprzedaży, wynajmie i serwisie pojazdów ciężarowych o specjalistycznej zabudowie.

Niewidzialni Bohaterowie Codzienności Codziennosc, którą znamy, opiera się na sprawnie działającej maszynie infrastrukturalnej. Gdyby nagle zniknęły pojazdy specjalne, miasta pogrążyłyby się w chaosie. Odpady piętrzyłyby się na ulicach, budowy stanęłyby w miejscu, a systemy sanitarne przestałyby działać.

To pokazuje, jak fundamentalne jest ich znaczenie dla utrzymania porządku, rozwoju i bezpieczeństwa każdej społeczności.



Ich praca, choć rzadko doceniana w świetle reflektorów, jest absolutnie niezbędna.

Śmieciarki: Gwarancja Czystości i Higieny Miast

Pierwszym z kluczowych typów pojazdów specjalnych, bez którego życie w miastach byłoby niemożliwe, jest śmieciarka. To właśnie te potężne maszyny, często wczesnym rankiem, niezauważalnie, ale systematycznie, dbają o czystość naszych ulic i podwórek. Odpowiedzialność za efektywne zbieranie i transport odpadów spoczywa na ich solidnych konstrukcjach. Muszą być niezawodne w każdych warunkach, od upalnego lata po mroźną zimę. Ich rola w sprawnym systemie gospodarki odpadami jest kluczowa dla utrzymania higieny publicznej i ogólnej jakości życia mieszkańców. Dzięki nim, miasta oddychają czystym powietrzem, a estetyka przestrzeni publicznej jest zachowana, co przekłada się na lepsze samopoczucie i zdrowie wszystkich.

Wywrotki: Kształtowanie Krajobrazu i Rozwój Infrastruktury

Z kolei wywrotki to pojazdy, które dosłownie budują naszą rzeczywistość. Niezastąpione na placach budowy, w górnictwie, rolnictwie czy przy pracach ziemnych, transportują ogromne ilości materiałów – od piasku i żwiru, po ziemię i gruz. Ich moc, wytrzymałość i zdolność do przewożenia ciężkich ładunków są fundamentem każdej inwestycji infrastrukturalnej. Od budowy autostrad i mostów, przez nowe osiedla mieszkaniowe, po obiekty przemysłowe – bez sprawnie działających wywrotek, rozwój infrastruktury byłby znacząco utrudniony, a wiele kluczowych przedsięwzięć po prostu niemożliwych do realizacji. To dzięki nim krajobraz wokół nas nieustannie się zmienia i rozwija.

Pojazdy Asenizacyjne: Strażnicy Środowiska i Zdrowia Publicznego

Pojazdy asenizacyjne, to kolejny typ „niewidzialnego bohatera”, którego rola jest nieoceniona w kontekście ochrony środowiska i zdrowia publicznego. Odpowiedzialne za odbiór i bezpieczny transport płynnych nieczystości,

gwarantują prawidłowe funkcjonowanie systemów kanalizacyjnych, zwłaszcza w obszarach niezurbanizowanych lub w sytuacjach awaryjnych. Ich działanie zapobiega zanieczyszczeniom gleby i wód gruntowych, co jest kluczowe dla ekosystemu i bezpieczeństwa sanitarnego. Praca tych pojazdów, choć często niewidoczna dla przeciętnego obywatela, ma ogromny wpływ na zachowanie równowagi środowiskowej i zdrowia publicznego.

Wsparcie dla Kluczowych Sektorów

Rola pojazdów specjalnych wykracza daleko poza wymienione typy. Pojazdy do letniego i zimowego utrzymania dróg czy zmiotarki – wszystkie one tworzą sieć wsparcia, bez której współczesna gospodarka i codzienne życie nie mogłyby funkcjonować. Ich wyspecjalizowane funkcje umożliwiają realizację zadań, które są fundamentem bezpieczeństwa, rozwoju i komfortu społecznego. Sektory takie jak budownictwo,



ochrona środowiska, a przede wszystkim usługi komunalne i utrzymanie infrastruktury drogowej są całkowicie zależne od niezawodności i dostępności tych maszyn. To one zapewniają płynność ruchu, czystość przestrzeni publicznej i bezpieczeństwo podróżowania przez cały rok, niezależnie od warunków pogodowych.

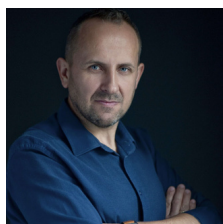
Co więcej, w sytuacjach awaryjnych, kiedy kluczowy pojazd komunalny, jak śmieciarka czy asenizacyjny, ulegnie uszkodzeniu, szybka reakcja jest niezbędna, by uniknąć paraliżu usług. W takich momentach możliwość natychmiastowego zapewnienia wynajmu pojazdu zastępczego staje się nieoceniona. To kluczowe wsparcie, które pozwala zakładom komunalnym na nieprzerwane świadczenie usług, ratując je przed przestojami i gwarantując ciągłość pracy na rzecz mieszkańców.

MARTRUCK – Profesjonalizm i Doświadczenie w Służbie Infrastruktury

Podsumowując, pojazdy specjalne, choć często niedoceniane, są absolutnie niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania współczesnego świata. To one, w cieniu codziennego pośpiechu, gwarantują czystość, rozwój i bezpieczeństwo. Firma MARTRUCK Pojazdy Specjalne, z jej wieloletnim doświadczeniem, szeroką gamą produktów i kompleksowym wsparciem – obejmującym sprzedaż, wynajem oraz profesjonalny serwis – stanowi solidny filar tej niewidzialnej, lecz niezastąpionej infrastruktury. Ich zaangażowanie na Śląsku oraz w całej Polsce podkreśla rolę firmy jako kluczowego gracza, wspierającego rozwój regionu i zapewniającego płynne funkcjonowanie jego infrastruktury, przyczyniając się do tego, że codzienne życie toczy się bez zakłóceń.



Precyzja, partnerstwo, przyszłość - jak KLGS wspiera transformację przemysłu komponentowego



Jarosław Machnik

Dyrektor ds. Sprzedaży i Rozwoju
KLGS Sp. z o.o.



Precyzja, partnerstwo, przyszłość – jak KLGS wspiera transformację przemysłu komponentowego

W obliczu rosnących wymagań rynku motoryzacyjnego i elektronicznego, firmy produkcyjne potrzebują nie tylko dostawców, ale partnerów technologicznych. KLGS Sp. z o.o. to firma, która od ponad 40 lat buduje swoją pozycję właśnie na takim podejściu: kompleksowość, jakość i zorientowanie na przyszłość.

Rola KLGS w nowoczesnych łańcuchach dostaw

Zlokalizowana w Pcimiu firma KLGS to ponad 3000 m² powierzchni produkcyjnej, 25 wtryskarek, narzędziownia, własne laboratorium metrologiczne i dział R&D. Oferuje pełny zakres usług: projektowanie, optymalizację, prototypowanie, produkcję seryjną i montaż komponentów.

Dzięki ścisłej współpracy z uczelniami technicznymi, KLGS aktywnie rozwija kompetencje projektowe i wdraża nowe technologie w odpowiedzi na wyzwania klientów z sektorów automotive, AGD, elektroniki i przemysłu medycznego.

Technologie zgodne z przyszłością branży

Oferta KLGS obejmuje przetwórstwo zaawansowanych tworzyw technicznych, takich jak PEEK, PPS, PSU czy biopolimery. Firma realizuje zaawansowane projekty 2K, insert molding, hybrydowe technologie łączenia tworzyw z metalami oraz niskociśnieniowy obtrysk elektroniki.

Nowoczesne oprogramowanie Moldex3D i projektowanie w Solid Edge i Creo pozwalają już na etapie koncepcji ograniczać masę komponentu, skracać czas cyklu i poprawiać jakość detalu.

„Nasze podejście opiera się na głębokim zrozumieniu potrzeb wymagających branż, gdzie kluczowe są jakość, czas reakcji i bezpieczeństwo procesów. Odpowiadamy na zapotrzebowanie rynku z dużą dynamiką – nie boimy się wyzwań, bo to one kształtują nasz rozwój i innowacyjność”

– podkreśla Roman Serafin – Prezes Spółki

Zrównoważony rozwój i ekoprojektowanie

KLGS aktywnie wdraża strategię EKO DESIGN: optymalizuje masę wyprasek, dobór materiału, cykl życia produktu oraz recykling odpadów.

Firma przetwarza tworzywa:

- konstrukcyjne (Wzmocnione i niewzmocnione termoplasty, m.in.: ABS, ABS/PC, ASA, PMMA, PC, PA, POM, PET, PBT, PP, PE, PS, PPO. Elastometry termoplastyczne, m.in.: TPU, TPS, EVA)
- bioplimery i biokompozyty (Termoplasty z surowców odnawialnych i/lub biodegradowalnych. Kompozyty z włóknem naturalnym. Biotworzywa o cechach technicznych, m.in.: PLA, bio-PA, bioPET, PP z mączką drzewną)
- Termoplastyczne tworzywa wysokotemperaturowe (Tworzywa o wysokiej temperaturze mięknienia i wysokiej temperaturze pracy, materiały konkurujące z metalami, m.in.: PPS, PSU, PPA, PEEK, PEI)

Kompleksowość oferty, to nie tylko odpowiedź na wymagania ESG, ale realny wkład w gospodarkę o obiegu zamkniętym.

Automatyzacja, Lean Management i kontrola jakości jako przewaga konkurencyjna

KLGS działa w oparciu o przygotowaną strategię rozwoju i optymalizacji. Skutecznie wdraża działania Lean Management, bazujące na analizie strat występujących w procesach i ich eliminacji. Przykładem jest rozbudowany system pomiaru zdarzeń na maszynach – wskaźnik OEE, który dostarcza danych do analizy przestojów, przyczyn problemów jakościowych oraz innych zdarzeń wpływających na efektywność produkcji.

Zaimplementowano ustandaryzowane spotkania zespołów operacyjnych, które pozwalają rzeczowo i konkretnie omawiać pojawiające się problemy i skutecznie je eliminować. Prowadzone są także działania na rzecz redukcji strat z tytułu przebrojeń maszyn i urządzeń, co bezpośrednio wpływa na zwiększenie elastyczności produkcji wobec zmiennych wymagań rynku.

„Co przed nami? Myślę, że tylko dążenie do doskonałości operacyjnej zgodnej z trendami Przemysłu 4.0 oraz mentalnego rozwoju”
– podsumowuje Jarosław Machnik, Dyrektor ds. Sprzedaży i Rozwoju.



KLGS inwestuje w automatyzację i robotyzację procesów, a także cyfryzację produkcji. Laboratorium wyposażone w skanery 3D, maszyny CMM, spektrometry i mikroskopy gwarantuje zgodność wyrobu z wymaganiami IATF 16949, ISO 14001 oraz ISO 27001. Obecnie jesteśmy w trakcie wdrożenia TISAX.

Podejście APQP, PPAP i SPC to standard, a w firmie obecne są metody FMEA, MSA, Poka-Yoke.

Przykłady realizacji i kierunki rozwoju

KLGS współpracuje z firmami z Europy Zachodniej i Polski, dostarczając komponenty do systemów elektronicznych, konstrukcji pojazdów oraz AGD.

Obecnie firma rozwija zakład produkcyjny (docelowo 5400 m²) i inwestuje w nowe maszyny oraz projekty w obszarze elektromobilności i medtech.

Firma podejmuje nowe wyzwania

Firma podejmuje nowe wyzwania – przykładem są liczne projekty dążące do zastąpienia metali tworzywami. Co na tym wszyscy zyskujemy? Myślę, że odpowiedź jest prosta, jest to kilka czynników takich jak redukcja masy, przy

zachowaniu wytrzymałości, co przekłada się na mniejsze zużycie energii w finalnym produkcie

Także myślę, że należy tu powiedzieć o odporności na chemikalia i temperaturę oraz lepsze parametry tarcia i zużycia. Istotnym atutem w tym zakresie jest również konsolidacja elementów w złożeniu, często produkt metalowy składa się z kilku bądź kilkunastu elementów, produkt z tworzywa może osiągnąć określony skomplikowany kształt już w trakcie 1 operacji. – mówi Michał Serafin

Podsumowanie

KLGS to przykład firmy, która wykorzystując własne zaplecze techniczne i strategiczne podejście, wpisuje się w kluczowe trendy nowoczesnego przemysłu: zrównoważony rozwój, cyfryzację, elastyczność produkcyjną i partnerstwo B2B.

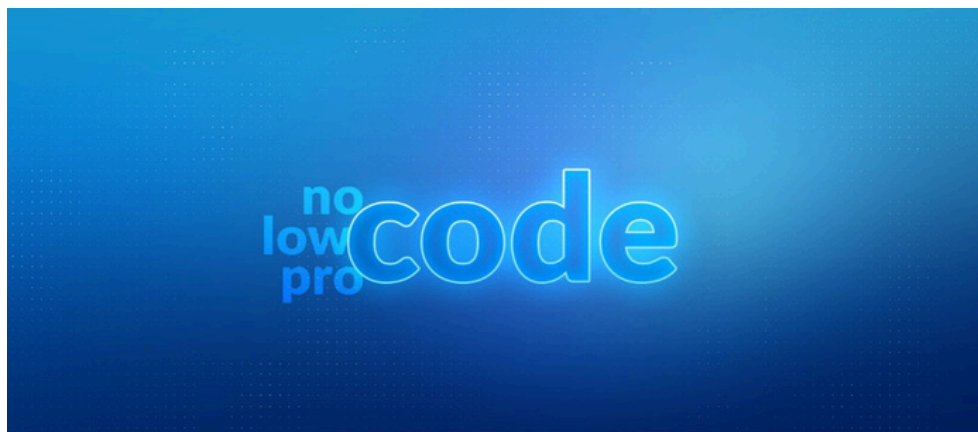
Gotowa na Przemysł 4.0! Gotowa na nowe wyzwania! KLGS jest idealnym partnerem dla firm szukających kompetencji, niezawodności i współpracy z wartościami.



Rozszerz możliwości swojego biznesu



Ewelina Krawiecka
Business Development Manager
Sii Polska



Zacznij tworzyć aplikacje, automatyzować procesy i tworzyć strony internetowe dzięki narzędziom no-code, low-code and pro-code. Połącz wszystkie używane systemy, aby zrobić jeszcze więcej.

Szybkie sukcesy i niestandardowe rozwiązania. Jak Sii Polska wykorzystuje podejścia no-code, low-code i pro-code

W ostatnich latach rozwiązania no-code i low-code zrewolucjonizowały krajobraz IT, umożliwiając użytkownikom bez specjalistycznej wiedzy technicznej tworzenie aplikacji, automatyzowanie procesów i szybkie analizowanie danych. Wraz z rozwojem sztucznej inteligencji te narzędzia stają się coraz lepsze, wywołując dyskusje na temat ograniczenia zatrudniania programistów w niedalekiej przyszłości. Jednak rzeczywistość jest bardziej złożona. Przeczytaj artykuł, aby dowiedzieć się, w jaki sposób eksperci Sii Polska stosują podejścia no-code, low-code i pro-code na przykładzie zrealizowanych projektów.

Zastosowanie no-code, low-code i pro-code w rzeczywistości

Dzisiejsze firmy borykają się z różnorodnymi wyzwaniami technologicznymi – od usprawniania wewnętrznych procesów po tworzenie aplikacji dla klientów. Dzięki strategicznemu wykorzystaniu narzędzi no-code, low-code i pro-code, Sii Polska zapewnia odpowiednie rozwiązania dla każdego wyzwania. Oto przykład, jak te metody się łączą. Case study: Usprawnienie obsługi klienta Sieć detaliczna dążyła do poprawy swojej obsługi klienta, tworząc rozwiązanie do zarządzania zgłoszeniami serwisowymi, integracji z systemami magazynowymi oraz dostarczania analiz predykcyjnych wspierających podejmowanie decyzji. Aby sprostać tym wyzwaniom, zastosowano trzy różne podejścia:

1. No-Code: Tworzenie aplikacji do obsługi klienta za pomocą Power Apps
Zespół zajmujący się zamówieniami detalicznymi potrzebował scentralizowanej platformy do obsługi zgłoszeń klientów, przy jednoczesnym braku zasobów deweloperskich. Używając Microsoft Power Apps we współpracy z Sii, wspólnie stworzono aplikację no-code dostosowaną do potrzeb klienta. Uwzględniono:

- Konfigurację aplikacji opartej na modelu, wykorzystującą Dataverse jako zaplecze.
- Wykorzystanie narzędzia typu drag-and-drop do projektowania niestandardowych dashboardów do śledzenia czasów odpowiedzi i statusów zgłoszeń.
- Utworzenie reguł biznesowych do automatycznego kategoryzowania zgłoszeń oraz procesów biznesowych, które prowadziły agentów przez etapy rozwiązywania problemów.

Aplikację w całości opracowali użytkownicy biznesowi, bez pomocy zespołu programistów, co umożliwiło szybkie wdrożenie bez pisania linii kodu.

2. Low-Code: Automatyzacja eskalacji zgłoszeń za pomocą Power Automate

Ręczne przekierowywanie zgłoszeń o wysokim priorytecie powodowało opóźnienia, co negatywnie wpływało na satysfakcję klientów. Używając Power Automate, zespół Sii Polska stworzył rozwiązanie low-code, które obejmowało:

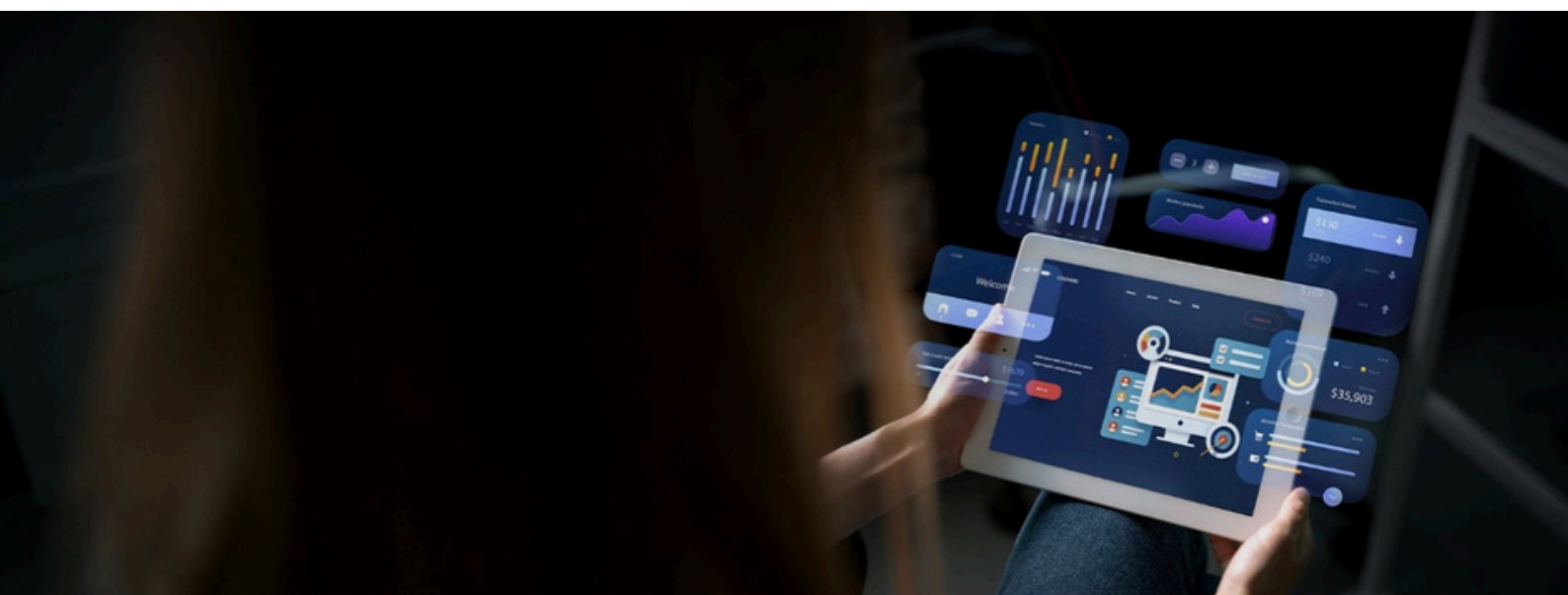
- Skonfigurowanie przepływów pracy, monitorujące przychodzące zgłoszenia i przekierowujące sprawy priorytetowe do doświadczonych agentów.
- Automatyczne powiadomienia wysyłane przez Microsoft Teams i Outlook.
- Zaprojektowanie przypomnienia o eskalacjach, aby zapewnić terminowe rozwiązanie spraw.

To półtechniczne podejście usprawniło operacje biznesowe, wykorzystując wbudowane integracje i intuicyjne narzędzia do automatyzacji.

3. Pro-Code: Zaawansowana funkcjonalność i integracja AI

Aby poprawić doświadczenie użytkownika i dodać zaawansowaną analizę, programiści Sii dodali niestandardowe rozwiązania pro-code, polegające na:

- Użyciu TypeScript, aby ulepszyć interfejs aplikacji o interaktywne elementy i formatowanie warunkowe.



- Rozwinięciu wtyczki do analityki predykcyjnej, integrującej Azure Machine Learning, co umożliwiło prognozowanie wolumenów zgłoszeń podczas szczytów sezonowych.
- Połączeniu aplikacji z systemem ERP, aby wyświetlać dane o stanie magazynu w czasie rzeczywistym, wspierając pracowników obsługi klienta w dostarczaniu dokładnych informacji.

Harmonia działań zamiast wykluczenia

Eksperti Sii Polska działają jako architekci transformacji, zapewniając, że wskazane narzędzia współpracują ze sobą w harmonii, rozwiązując zarówno bieżące wyzwania, jak i realizując długoterminowe cele. Łączenie prostoty z zaawansowanymi rozwiązaniami pomaga organizacjom pozostać elastycznymi, nie rezygnując z kontroli wyników ani wydajności.

– *W Sii traktujemy no-code, low-code i pro-code jako trzy filary nowoczesnego rozwoju aplikacji – mówi Tomasz Rabiński, Dyrektor Centrum Kompetencyjnego Microsoft 365 w Sii Polska.* –

- Każde z tych narzędzi pełni istotną rolę: no-code umożliwia użytkownikom biznesowym innowacje i szybkie osiąganie wyników, low-code przyspiesza cykle rozwoju, oferując większą personalizację przy zachowaniu prostoty, a pro-code zapewnia elastyczność, skalowalność i bezpieczeństwo niezbędne dla rozwiązań klasy enterprise – podsumowuje Rabiński.

Od prostych aplikacji po zaawansowane systemy

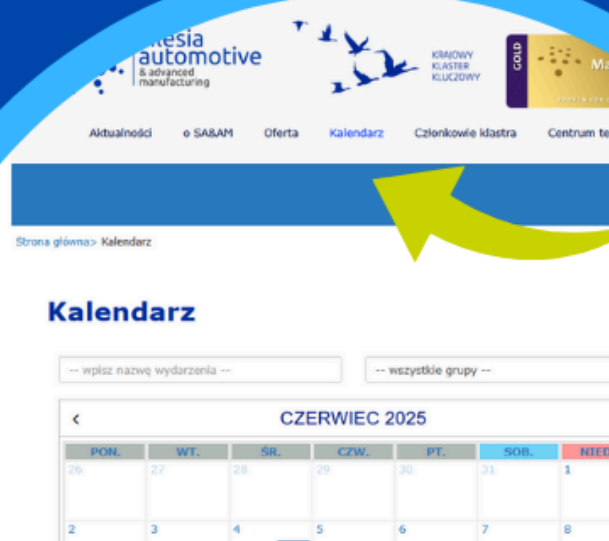
Sii Polska wykorzystuje swoje doświadczenie w no-code, low-code i pro-code, aby dostarczać rozwiązania dopasowane do firm każdej wielkości i wyzwań związanych z procesami wewnętrznymi.

– *Rozwiązania no-code i low-code najlepiej traktować jako uzupełniające narzędzia w ramach szerszej strategii rozwoju, obok metod pro-code, które wciąż są kluczowe dla złożonych rozwiązań na poziomie przedsiębiorstw. W Sii łączymy te podejścia, aby dostarczać skalowalne, efektywne i dopasowane rozwiązania dla naszych klientów – mówi Ewa Sakowicz, Consultant w Sii Polska.*

Skontaktuj się z Centrum Kompetencyjnym Microsoft 365 w Sii Polska, aby przekształcić swoje pomysły w rzeczywistość!

Chcesz być na bieżąco z naszymi wydarzeniami?

**Zajrzyj do Kalendarza
na stronie
www.silesia-automotive.pl**





Wynajmij mnie

Mobilne Centrum Demonstracyjne

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

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



Zarezerwuj termin



506 121 421



mcd@ksse.com.pl

Mobilne Centrum Demonstracyjne

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

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



Identyfikacja marketingowa

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



Sprawdź szczegóły oferty



KSSE
Katowicka
Specjalna Strefa
Ekonomiczna

MAGAZYN KLASTRA SA&AM

NUMER 3 • 2024



2024

Reklama płatna

w Magazynie Klastra
Silesia Automotive &
Advanced Manufacturing



WYMAGANIA
KRESIE
ŚCI WYROBU –
SI 2024 ROK?

Impreza Plenerowa
BARBEQUE

METODA DEW
W ROZW
ORGA

projekt pilotażowy
ważonego rozwoju
biorstwa

Strefa Promocji

AI – rewol
kapit

PÓŁ STRONY:

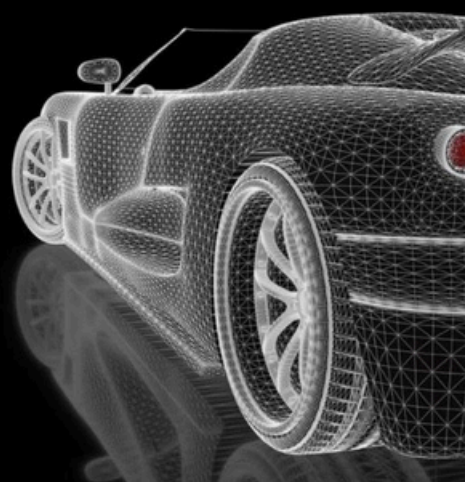
Członkowie Klastra SA&AM: 500 zł netto
Podmioty spoza Klastra SA&AM: 1000 zł netto

CAŁA STRONA:

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



MAGAZYN KLASTRA SA&AM



DOKĄD TYM RAZEM?
STRATEGIA
MOTYWACJI
W ODWRÓCONEJ
PERSPEKTYWIE

ROLA SIECIOWANIA
EDUCATION TO
BUSINESS W
MOTORYZACJI

AKTUALIZAC
STANDARD
MOTORYZACJI
O VDA 6.1



KRAJOWY
KLASTER
KLUCZOWY

GOLD



Cluster
Management
Excellence

PROVEN FOR CLUSTER EXCELLENCE



silesia
automotive
& advanced
manufacturing



KSSE
Katowicka
Specjalna Strefa
Ekonomiczna