



druga
strona
metal

Wydawnictwo bezpłatne

**Kaizen - dobra zmiana
małymi krokami**

**Bezpiecznie w czasach
koronawirusa**

Kreator pozytywnych zmian



Jesteśmy
częścią



TDJ



pgo KAIZEN

W Grupie PGO funkcjonuje program KAIZEN

Czym jest KAIZEN?

KAIZEN to udoskonalenie procesów w organizacji we wszystkich obszarach. Każdy z nas wykonując codzienną pracę zauważa elementy, które jeśli zostałyby ulepszone, usprawniłyby funkcjonowanie naszej firmy. Twój głos ma znaczenie!

Weź **czynny** udział
w **doskonaleniu** naszej firmy!



Masz pomysł jak można usprawnić wybrany proces? Wiesz jakie zmiany zaproponować? Weź udział w programie **PGO KAIZEN!**



Swoją propozycję przenieś na Kartę pomysłu i umieść na **Tablicy KAIZEN**.



Twój pomysł zostanie oceniony przez **Zespół KAIZEN**, który zdecyduje o jego wdrożeniu bądź odrzuceniu.



Jeśli pomysł okaże się trafiony, możesz zdobyć **bardzo atrakcyjne nagrody!**

Drodzy Współpracownicy,

Dożyliśmy ciekawych czasów. Na naszych oczach zmienia się świat wokół nas. To wielkie, ale i trudne doświadczenie dla każdego. Zadajemy sobie pytanie, co będzie jutro? Czy ja i moi najbliżsi będziemy zdrowi? Czy pojawi się szczepionka? Czy będę miał pracę? Jak będzie wyglądał świat, gdy TO minie i kiedy TO minie?

Odpowiedź na te pytania jest tylko jedna – będzie INACZEJ. Nie LEPIEJ ani nie GORZEJ, tylko inaczej. Zetknęliśmy się z czymś niezwykłym i w niespotykanej dotąd skali. To zmieni nasze otoczenie, sposób myślenia całych społeczeństw. Zmieni również nas samych.

Zmiana sama w sobie nie niesie niczego złego. Jest po prostu nowym, nieznanym stanem, który wyrwa nas z dotychczasowych przyzwyczajeń i jako „nowy” budzi nasze lęki. Z drugiej strony, to właśnie zmiany gwarantują nam rozwój i umożliwiają nabywanie nowych doświadczeń. Dzięki nim lepiej poznajemy samych siebie i rzeczywistość, która nas otacza. Jesteśmy bardziej świadomi, a nabyta wiedza pozwala nam żyć w sposób



bardziej satysfakcjonujący. Tylko postęp i rozwój (czyli ciągłe zmiany) napędzają nasz świat. Rozwijamy się jako ludzie głównie poprzez zmiany w naszym otoczeniu, życiu osobistym i zawodowym. I dzięki nim, jesteśmy w miejscu, w którym jesteśmy.

Druga połowa 2019 r. przyniosła wyraźne spowolnienie gospodarcze. Odczuliśmy to w każdej z naszych jednostek produkcyjnych, ale nikt nie przypuszczał, że rok 2020 przyniesie nam pandemię. Każdy z nas zaangażował się, abyśmy mogli pracować bezpiecznie i realizować założone cele.

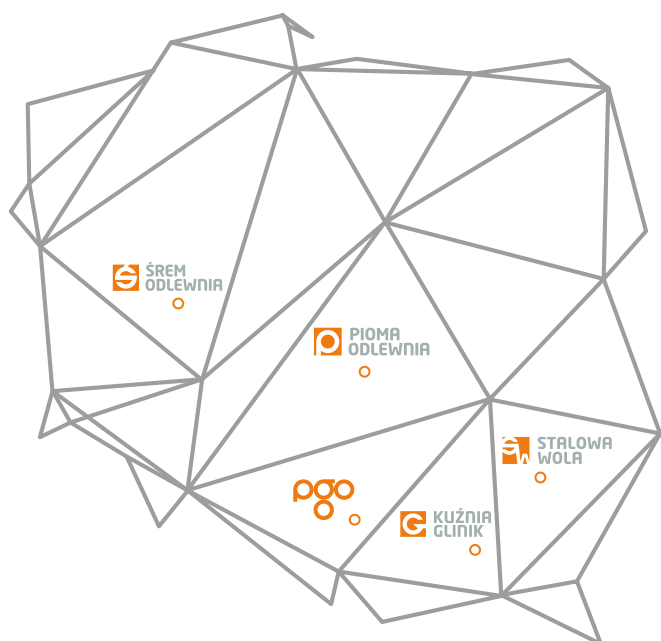
Często w naszych rozmowach pojawia się slogan *zmiany są nieuniknione, rozwój dobrowolny*. I to się właśnie dzieje. Ważne, żebyśmy mieli obok siebie osobę, z którą łatwiej nam będzie przez te zmiany przejść.

Dlatego zarówno Wam jak i sobie życzę życzliwych ludzi wokół siebie i odwagi w podejmowaniu wyzwań, jakie niesie nam życie. Jestem pewien, że w nadchodzące wakacje nie zabraknie nam ani słońca, ani radości.

Andrzej Bulanowski

Wiceprezes Zarządu PGO S.A. ds. sprzedaży

PGO - jacy jesteśmy?



Czy wiesz, że...

W ramach działań wspierających bezpieczeństwo w Grupie PGO, związane z zagrożeniem epidemicznym w Polsce, dla pracowników wszystkich Oddziałów zakupiono i przekazano około:

- 7 000 maseczek ochronnych,
- 4 000 litrów płynów do dezynfekcji powierzchni płaskich i rąk,
- 60 dozowników na płyny.

Dodatkowo pracownicy, którzy odczuwają silne skutki stresu związane z obecną sytuacją, mogą skorzystać ze wsparcia psychologa.

Więcej o działaniach podejmowanych w Grupie PGO możecie przeczytać w artykule „Bezpiecznie w czasach koronawirusa” str. 8.

Spis treści

PGO- jacy jesteście?	3
Od redakcji	4
CSR	5
Kaizen – dobra zmiana małymi krokami	6
Bezpiecznie w czasach koronawirusa	8
To TYLKO i AŻ maseczka!	10
Kreator pozytywnych zmian	14
Projekt to praca zespołowa	16
Bo talent w sobie masz!	20
Możliwości, jakie daje AOD	22
Jak u siebie w domu Как у себя дома	24
Haerownik. Kreuj rozwiązania z metodą Design Thinking!	27
Z Gliwic na podbój planet	30
Aktualności	32
Konkursy	33
PGO aktywni	34

Każda opinia jest dla nas ważna, czekamy na propozycje artykułów, uwagi, a także Wasze prace autorskie. Zachęcamy Was do zapoznania się z artykułami oraz podzielenia się spostrzeżeniami. Jeżeli masz uwagi, sugestie, zapraszamy do kontaktu: dsm@pgosa.pl

Od redakcji

Przygotowując aktualny numer biuletynu *Druga Strona Metalu* planowaliśmy zabrać Was w podróż po zmianach, innowacjach i nowych pomysłach, jakie mają miejsce w naszej organizacji. Miało być inspirująco, miło i przyjemnie. Nie myśleliśmy jednak, że temat zmian, tak mocno i namacalnie wpisze się w wydarzenia, które od marca dzieją się w naszym kraju. Bardzo dosłownie doświadczaliśmy tego, czym jest środowisko VUCA, w którym przyszło nam działać. VUCA, czyli zmienność, złożoność, nieprzewidywalność i niejednoznaczność, już na stałe zagościła w naszej codzienności.

Tym numerem chcemy zaprosić Was do otwarcia się na swoje talenty, generowania i dzielenia się pomysłami, które mogą usprawnić wiele procesów w naszej organizacji. W aktualnym numerze znajdziecie m.in. przepis na wprowadzanie zmian małymi krokami (Kaizen – dobra zmiana małymi krokami), odkrycie metody tworzenia innowacyjnych rozwiązań i wychodzenia zmianom naprzeciwko (Kreuj rozwiązania z metodą Design Thinking, Zmiany są nieuniknione), a także możecie zainspirować się przykładami twórczych i pomysłowych działań naszych bohaterów (Bo talent w sobie masz, Kreator pozytywnych zmian, Z Gliwic na podbój planet). Podzielimy się również informacjami z wdrażanych w PGO projektów (Możliwości, jakie daje AOD, Projekt to praca zespołowa) oraz zobaczymy, na przykładzie rodziny Vlada, czy warto wyjść zmianom naprzeciw (Jak u siebie w domu).

Jednocześnie w aktualnym wydaniu biuletynu zabraknie opisu kilku ważnych wydarzeń z życia Grupy PGO, które w tym roku odbyć się nie mogły, a do tej pory regularnie wzmacniały wzajemną współpracę między nami i budowały naszą kulturę organizacyjną. W ich miejsce pojawią się nowe, równie ważne dla nas działania, które pewnie nie wydarzyłyby się w innych okolicznościach (Bezpiecznie w czasach koronawirusa, To TYLKO i AŻ maseczka).

Niech zmiany, które się dzieją i są nieodłączną częścią naszego życia będą dla nas okazją do naszego rozwoju – wykorzystajmy je w swojej pracy i życiu codziennym. Dużo zdrowia!

Redakcja DSM

Agnieszka Czapura-Kłuba
Arleta Staszak-Nowicka
Grzegorz Kozub
Jagoda Talarczyk
Jarosław Pazoła
Karolina Knieć
Katarzyna Martsyanik
Klaudia Bereska

Marcin Zygmunt
Monika Stańczak
Monika Sudoł-Żukowska
Tomasz Zima

Redaktor Naczelny
Aleksandra Łozowska

Siedziba redakcji:

ul. Tysiąclecia 101
40-875 Katowice

Nakład:

500 szt.

Skład graficzny:

Mariusz Dajczak

Druk:

Drukarnia Wydruk

Na okładce: Jagoda Talarczyk, Specjalista ds. Lean Manufacturing / zdjęcie: Karolina Knieć

Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych i zastrzega sobie prawo wyboru nadesłanych materiałów, redagowania tekstów oraz dobór materiałów ilustrujących. Przedruk oraz kopiowanie materiałów tylko za zgodą Redakcji.



Raport zrównoważonego rozwoju Grupy PGO za 2019 r.

W dniu 29 kwietnia 2020 r., wraz z tradycyjnie publikowanym corocznie sprawozdaniem finansowym Grupy PGO, opublikowaliśmy kolejny, już trzeci, *Raport zrównoważonego rozwoju Grupy PGO za 2019 r.*

Jest to dokument przedstawiający działalność naszej Grupy w jej niefinansowym wymiarze, który jednak jest niezwykle istotnym elementem, mającym w ostatecznym rozrachunku wpływ na aspekty ekonomiczne naszej działalności. O tym, że jego znaczenie z roku na rok rośnie, świadczą coraz częściej pojawiające się ze strony naszych kontrahentów pytania o posiadanie takiego Raportu, albo co najmniej o szczegółowe, ważne dla nich kwestie, które właśnie w nim są zamieszczane. Dlatego też staramy się, z każdą kolejną edycją, podnosić jakość naszego Raportu tak, aby stał się on wygodnym narzędziem dla naszych handlowców oraz źródłem niezbędnych informacji dla naszych interesariuszy i nie był tylko wypełnieniem kolejnego obowiązku narzuconego przepisami prawa.

Tworzenie raportu nie jest procesem łatwym z uwagi na jego obszerność tematyczną, która obejmuje cały przekrój prowadzonej przez nas działalności, poczynwszy od naszego miejsca w otoczeniu gospodarczym, poprzez interakcje z nim, nasz wpływ na otoczenie społeczne, środowisko naturalne, posiadane zasady i polityki dotyczące istotnych aspektów działalności, w tym zasady dotyczące pracowników, ich rozwoju i bezpieczeństwa pracy. Taki zakres tematyczny powoduje konieczność zaangażowania w tworzenie Raportu bardzo wielu osób w naszej organizacji, które dostarczają niezbędnych informacji i bez których stworzenie go nie byłoby możliwe. Dlatego też w tym miejscu chciałbym podziękować całemu zespołowi, którego praca przyczyniła się do powstania raportu w nowej, miejmy nadzieję, ulepszonej formie: Agnieszka Czapura-Kłuba, Mariusz Dajczak, Andrzej Pietruszkiewicz, Anna Gajewska, Monika Sudoł-Żukowska, Aleksandra Łozowska, Marcin Czełuśniak, Dariusz Kaczmarek, Dorota Węclawska-Skrobek, Tomasz Mazur, Kazimierz Cepil, Jan Wallach, Adam Napora, Tomasz Worsztynowicz, Katarzyna Zielińska, Maja Gierut, Tomasz Szofer, Ewa Słodkiewicz, Marcin Mastalerz, Maciej Nadolny, Iwona Woźniak, Renata Mokryńska, Klaudia Wycisło, Małgorzata Porębska, Marcin Mazur. Mam nadzieję na Wasze dalsze zaangażowanie i pomoc w tworzeniu kolejnych, jeszcze lepszych raportów zrównoważonego rozwoju Grupy PGO. Wszystkich zainteresowanych zachęcam do lektury.

Grzegorz Kozub

Dyrektor ds. relacji inwestorskich
Dyrektor Oddziału PGO S.A. Centrala oddział
w Katowicach



Zeskanuj QR Code i pobierz
Raport CSR 2019

Kaizen – dobra zmiana małymi krokami

Niezależnie od branży, w której dana organizacja prowadzi swoją działalność, na co dzień staje w obliczu niejednego wyzwania. Nie ma tu znaczenia czy chodzi o branżę produkcyjną, czy usługową, ochronę zdrowia, sektor bankowy, małą rodzinną firmę, czy międzynarodową korporację. Podobnie jak w naszym życiu osobistym, tak i w działalności gospodarczą, wpisana jest konieczność radzenia sobie z problemami i ich rozwiązywaniem.

Do filozofii wykorzystywania małych, możliwych do wprowadzenia usprawnień na drodze do osiągnięcia założonych celów zachęcają nas Jagoda Talarczyk i Tomasz Zima – specjaliści ds. lean manufacturing PGO S.A.

Rynek w dzisiejszych czasach jest bardzo dynamiczny i wymaga od nas podnoszenia jakości produktów, ograniczenia kosztów, zmniejszenia liczby błędów, czy tworzenia nowych rozwiązań usprawniających pracę. Świat się zmienia i tak będzie zawsze, bo możliwości doskonalenia są nieskończone w każdej funkcji, dziedzinie i branży. Trzeba jedynie wykazać gotowość do wyznaczania nowych standardów za pomocą drobnych zmian, małymi krokami. Tym właśnie jest Kaizen – filozofią, która może nadać kierunek działania całej organizacji, pchając ją w stronę większej wydajności, kreatywności i przydatności dla klientów. Kluczem jest zaangażowanie pracowników na każdym szczeblu organizacji.

Ale jak z tym wszystkim sobie poradzić?

Nie jest to łatwe, ale jest możliwe. Wprowadzenie radykalnych zmian często kończy się niepowodzeniem, bowiem radykalna zmiana wzbudza lęk u osób, których dotyczy. W filozofii Kaizen chodzi o to, by to ludzie wprowadzali małe zmiany i usprawnienia na stanowisku czy w procesie, ponieważ to oni na co dzień tworzą ten proces, są ekspertami w swojej dziedzinie i wiedzą najlepiej, co i jak poprawić czy usprawnić. Myśląc o optymalizacji i usprawnianiu, czyli budowaniu procesu ciągłego doskonalenia, każdy z nas powinien mieć na uwadze eliminowanie strat i marnotrawstw, które obniżają produktywność i wpływają na jakość produktów i usług w całej organizacji. Ważną częścią jest doskonalenie polegające na budowaniu, wdrażaniu i utrzymaniu standardów, które można podważać, zmieniać i na nowo utrwalać. W wielu publikacjach i książkach o systemie lean można spotkać się ze stwierdzeniem *bez standardów nie ma*

Kaizen, z którym trudno jest się nie zgodzić. Bo co poprawiać, jeśli nie ma podstaw?

Podstawową regułą Kaizen jest nieustanne zaangażowanie pracowników, świadoma samoocena tego, co każdy z nich robi i co może zrobić dla podniesienia jakości produktu. Każdy z nas wykonuje pracę według jakiegoś schematu. Czynności robimy krok po kroku, zachowując ich odpowiednią

kolejność. To jest właśnie nasz standard pracy, czyli baza wyjściowa do zmian. A jakby tak powiedzieć sobie: STOP. Spójrzeć na swoje działania z innej perspektywy i zastanowić się dlaczego podejmuję takie, a nie inne, kroki? Dzięki refleksji mogą pojawić się pomysły na usprawnienia, czyli właśnie nasz Kaizen.

10 zasad filozofii Kaizen



Problemy stwarzają możliwości – szukaj ich. Problemy i trudności w realizacji codziennych zadań dają nam nowe możliwości i perspektywy.



Wymówki, że czegoś nie da się zrobić, są błędne. Obawa przed zmianami zawsze się pojawia. Bierz ją za naturalny proces w pracy nad nowymi rozwiązaniami.



Dziel się pomysłami. Nie próbuj rozwiązywać problemów sam, angażuj również swoich kolegów. Myśl nad rozwiązaniami możliwymi do wdrożenia, a nie nad problemami.



Nie obawiaj zadawać się pytań. Nie poddawaj się w poszukiwaniu prawdziwych przyczyn problemu, nie zadawaj się odpowiedzią na pierwsze pytanie dlaczego?



Bądź realistą i pragmatykiem w stosunku do rozwiązań, które chcesz wdrożyć. Przekonuj i zdobywaj akceptację osób, na które zmiana będzie miała wpływ.



Wybieraj proste rozwiązania, nie czekaj na te idealne. Nie szukaj zbyt skomplikowanych rozwiązań. Wprowadzaj te drobne i ciesz się z każdego małego sukcesu.



Odrzucaj ustalony stan rzeczy. Nie obawiaj się podważać aktualnego stanu rzeczy. To co było dobre i działało kiedyś może już nie pasować do aktualnej rzeczywistości.



Ulepszanie nie ma końca. Kaizen nigdy się nie kończy. To strategia długofalowa, która procentuje, gdy jest systematycznie stosowana.



Bądź sprytny – wykorzystuj dostępne zasoby. Nie każde dobre rozwiązanie musi dużo kosztować.



Pomyłki koryguj na bieżąco. Im szybciej zadziałasz, tym szybciej zobaczysz efekty swoich działań.

Grupa PGO zdecydowała się, by od lutego 2020 r. uruchomić jednolity system Kaizen we wszystkich podległych jednostkach. Aby program okazał się skuteczny została powołana grupa osób, która zajęła się przygotowaniem całego systemu. Celem programu jest wsparcie pracowników w ich codziennej pracy. Tym samym Grupa PGO postawiła pierwszy mały krok w budowaniu kultury ciągłego doskonalenia, co w efekcie rozpocznie uwalnianie potencjału i kreatywności każdego pracownika. Pracownicy mają możliwość wpływania na otaczającą rzeczywistość i działanie, dzięki czemu organizacja stanie się zwinniejsza i lepiej przygotowana na zmiany.

Wdrożenie systemu Kaizen jest dla całej organizacji kluczowym projektem. Zasady działania Kaizen zostały jasno zakomunikowane w poszczególnych jednostkach zarówno przez Dyrektorów zakładów, jaki i Prezesa Zarządu – Łukasza Petrusa. Celem przeprowadzonych spotkań było dotarcie z informacją do wszystkich pracowników poszczególnych jednostek. Dodatkowo otrzymali oni ulotki informujące, w jaki sposób należy przygotować wniosek Kaizen. Dla pracowników, których pomysły zostaną zaakceptowane, zostały przewidziane nagrody finansowe.

Jak należy postępować z wnioskiem Kaizen przedstawia infografika „**Jak to działa**”.

Jaki jest sposób przyznawania nagród w programie Kaizen? Dla uczestników programu, czyli osób zgłaszających propozycje usprawnień codziennej pracy, zostały przygotowane nagrody finansowe, zgodnie ustalonymi zasadami przedstawionymi w oddziałach. Pomysły można zgłaszać na bieżąco, wypełniając wniosek i odkładając go na tablicę w wyznaczonym w danym oddziale miejscu lub przekazując wypełniony wniosek specjaliście ds. lean manufacturing.

1. Zrealizowany Kaizen

Pracownik zgłasza swój pomysł wypełniając wniosek zgodnie ze wzorem. Zgłoszone pomysły zostają poddane ocenie komisji Kaizen, która przyznaje punkty biorąc pod uwagę cztery kryteria:

- produktywność/ oszczędność,
- wpływ wniosku na jakość,
- 5S / BHP / ochrona środowiska,

Jak to działa?



- zaangażowanie pracownika w realizację pomysłu.

W każdym z kryteriów można uzyskać maksymalnie 25 pkt. Tym samym wniosek może zostać oceniony maksymalnie na 100 pkt łącznie.

2. Kaizen kwartału

Kaizen kwartału wybierany jest przez komisję Kaizen, która bierze pod uwagę i ocenia wszystkie Kaizeny wdrożone w danym kwartale.

3. Kaizen roku

Kaizen roku, podobnie jak w przypadku Kaizenu kwartału, wybierany jest przez komisję Kaizen spośród wszystkich wdrożonych w danym roku Kaizenów.

W Kaizen chodzi o to, by podejmować kolejne drobne działania, które krok po kroku przybliżają nas do upragnionego celu. Kolejne kroki są tak niewielkie, że mogą w pierwszej chwili wydawać się bezsensowne, ale to właśnie jest powód, dla którego ta technika działa. Kaizen to proces, który doskonale podsumowuje sentencja starożytnego filozofa Laozi *nawet najdłuższa podróż zaczyna się od pierwszego kroku*. Jako zespół Lean Manufacturing PGO jesteśmy przekonani, że program Kaizen przyniesie wiele korzyści zarówno organizacji, jak i osobom zgłaszającym pomysły. Dlatego gorąco was zachęcamy do składania wniosków i dzielenia się z nami

swoimi pomysłami. W następnym numerze DSM będziemy chcieli podzielić się z Wami najlepszymi wdrożeniami oraz przedstawić pierwszych laureatów Kaizenów.

Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, pytania lub potrzebujesz pomocy w przygotowaniu wniosków Kaizen skontaktuj się ze specjalistami ds. lean manufacturing w swoim oddziale.

Specjaliści ds. Lean Manufacturing:

Odlewnia Żeliwa „Śrem” Sp. z o.o.
jagoda.talarczyk@pgosa.pl

PGO S.A. Kuźnia Glinik oddział w Gorlicach
justyna.cison@pgosa.pl

PGO S.A. Odlewnia Staliwa oddział w Stalowej Woli
magdalena.sobilo@pgosa.pl

PGO S.A. Pioma-Odlewnia oddział w Piotrkowie Trybunalskim
tomasz.zima@pgosa.pl



Bezpiecznie w czasach koronawirusa

Z początkiem 2020 roku życzo sobie nawzajem zdrowia, spokoju, radości i wielu sukcesów w nadchodzącym czasie. Bardzo szybko okazało się, że w najbliższych miesiącach szczególnie ważne będzie zdrowie, bezpieczeństwo i spokój.

W jaki sposób Grupa PGO zareagowała i radziła sobie w sytuacji ogłoszenia stanu epidemiologicznego w Polsce podsumowuje Arleta Staszak-Nowicka.

Już w styczniu świat obiegła informacja o szybko rozprzestrzeniającym się koronawirusie, nazwanym później COVID-19 - chorobie zakaźnej wywołanej przez wirusa. Jedyne informacje, jakie docierały z mediów mówiły o tym, że jest to groźny wirus powodujący chorobę układu oddechowego podobną do grypy. Z każdym dniem w Polsce obserwowano nowe doniesienia z innych państw i z nadzieją oczekiwano, że wirus ominie Polskę. Nadzieja przeplatała się ze strachem przed niewidzialnym przeciwnikiem atakującym zdrowie i życie kolejnych osób. Rząd podejmował działania, które miały na celu ograniczenie liczby zakażeń. Już wtedy także przedsiębiorcy analizowali sytuację i planowali działania, które należy podjąć, żeby ochronić zdrowie pracowników i zachować równowagę ekonomiczną firmy. W kraju silne napięcie i niepewność trwały do czasu ogłoszenia pierwszego oficjalnie potwierdzonego przypadku.

Z początkiem marca zaczęto wprowadzać nowe obostrzenia dotyczące przemieszczania się oraz użytkowania przestrzeni publicznej m.in. zamknięto placówki oświaty, wprowadzono zakaz wchodzenia do parków i lasów. Przemieszczanie się ludzi było możliwe tylko w razie niezbędnej potrzeby tj. zakupów pierwszej potrzeby, pomocy starszym i chorym oraz świadczenia pracy lub wolontariatu. Następnie ograniczono możliwość użytkowania środków transportu publicznego ze względu na liczbę pasażerów i wprowadzono obowiązek nauki online dzieci i młodzieży.

O własnych odczuciach i niektórych działaniach w walce z COVID-19 na przykładzie Kuźni Glinik opowiedziała Anna Mikołajczyk.

Na początku dało się wyczuć strach, pojawiła się lekka panika w ludziach, bo było to coś nieznanego. Nie tylko w pracy takie emocje były wyczuwalne, chyba większość społeczeństwa czuła podobnie. Zawsze, gdy coś nieznanego się pojawia, to człowiek się boi. Obserwując codzienne zalecenia, zaczęliśmy działać. Rozdaliśmy pracownikom maseczki, rękawiczki, rozmieściliśmy w Oddziale środki do dezynfekcji, rozwiesiliśmy plakaty informacyjne i na bieżąco wprowadzaliśmy zarządzenia otrzymywane z Centrali PGO. Otrzymaliśmy również przygotowaną przez Dział HR prezentację o COVID-19, która została rozesłana do wiadomości pracowników. Prezentacja pomogła uporządkować napływające informacje i mnogość zmian związanych z nowymi obostrzeniami i zmianami przepisów.

Z czasem robiło się spokojniej to kwestia czasu odnalezienia się w nowej sytuacji. Dwa tygodnie kwietnia wszyscy pracownicy Kuźni spędzili na urloпах, więc myślę, że zostając w domach odpoczęliśmy, także psychicznie. To już trwa 1.5 miesiąca, więc w pewien sposób każdy już przywykł do nadzwyczajnej sytuacji.



Jeśli chodzi o to jak ja osobiście sobie radzę... Jak można zobaczyć na załączonym zdjęciu - w pracy stosuję środki ochrony według zaleceń. Prywatnie nie odczuwam bardzo skutków ograniczenia wyjścia z domu, ponieważ mieszkam na wsi w domu jednorodzinnym, gdzie mogę z rodziną spędzać czas w ogrodzie. Pewnie odczuwamy to inaczej niż np. mieszkańcy wielkich aglomeracji. Staram się nie szukać nadmiaru informacji i nie denerwować się sytuacją na świecie, najważniejsi są dla mnie moi bliscy i ich stan zdrowia. Dbam również o własne zdrowie i staram się chronić siebie, bo dbając o swoje zdrowie i higienę, dbam jednocześnie o zdrowie innych.

społeczeństwem rządził strach, apelowano o zachowanie spokoju i dbanie o zdrowie własne oraz najbliższych. W kwietniu wprowadzono kolejne nakazy dotyczące nie tylko przestrzeni publicznej, ale również zakładów pracy.



Co zmieniło się w codzienności pracowników Grupy PGO? Opracowano nowe procedury i plan działania w tej nadzwyczajnej sytuacji. Pracownicy wspierali te działania stosując się do próśb i zaleceń. Wprowadzono zmiany wjazdu oraz wejścia na teren zakładów, ograniczono wizyty gości w oddziałach, odwołano delegacje. Po trudnych poszukiwaniach prowadzonych przez Działy Zakupów, zaopatrzone zakłady w towary, które z dnia na dzień stały się deficytowe, tzn. środki do dezynfekcji rąk, rękawiczki i maseczki. Na stanowiskach, gdzie było to możliwe, wprowadzono pracę w trybie zdalnym, aby ograniczyć liczbę osób pracujących w zakładzie pracy. Reorganizowano stanowiska pracy, aby zachować odległość min 1.5 m pomiędzy pracownikami. Wprowadzono pomiary temperatury ciała, wyznaczono pokoje izolacji na ewentualność wystąpienia podejrzenia koronawirusa u pracownika firmy. Na bieżąco informowano pracowników o zmianach w funkcjonowaniu firmy. Każdy pracownik Grupy PGO był i nadal jest zaangażowany w działania zapewniające ograniczenie rozpowszechniania się wirusa i paniki.

W momencie powstania artykułu, widoczna była pewnego rodzaju akceptacja sytuacji, zrozumienie podejmowanych kroków i nadzieja na szybki powrót do „normalności” rozumianej przez każdego człowieka indywidualnie, powrót do codziennych swobód, przyzwyczajień i działań. Pojawiła się tęsknota za spotkaniami z rodziną, przyjaciółmi, ale też wśród niektórych pracowników, po 2 tygodniowym przestoju, tęsknota za rutyną związaną z pracą. Ogromną radość sprawiało tzw. otwarcie lasów i możliwość spaceru u boku zdrowej rodziny. Świat próbował ruszyć z chwilowego zastoju społeczno-gospodarczego.

Co przyniesie jutro? Tego nie wie nikt, ale będziemy żyć nadzieją, że w niedalekiej przyszłości westchniemy „na szczęście to już za nami”. Jedno jest pewne – czas „nowej rzeczywistości” w obliczu epidemii rodzi wiele wyzwań. To od nas zależy czy podejmiemy te wyzwania i aktualna sytuacja kryzysu stanie się dla nas sytuacją szansy.



Epidemia Covid-19 zmieniła nasze życie, nie tylko to prywatne, ale także biznesowe. Myślę, że czymś niewymiernym, co pozostanie światu po wygraniu walki z wirusem, będzie inne myślenie o przyszłości – wszyscy będziemy zupełnie inaczej patrzeć na aspekt ryzyk, będziemy starali się uwzględnić nowe czynniki wpływające na naszą działalność, na bazie nowych kryteriów będziemy podejmować decyzje – szczególnie te średnio i długoterminowe. Uważam, że to będzie dotyczyło zarówno sfery prywatnej, jak i zawodowej. I nie chcę oceniać czy to źle czy dobrze. Czasami myślę, że jest to dla nas, jako ludzkości, ogromna lekcja pokory. Najważniejsze, co z tej lekcji wyciągniemy cennego dla siebie.



Łukasz Petrus
Prezes Zarządu PGO S.A.

To TYLKO i AŻ maseczka!

Fajne jest to, że zasypiam z myślą, że zrobiłam coś dobrego, coś więcej niż tylko siedzenie i narzekanie. Cieszę się, że jestem częścią tego dzieła. Jestem z siebie dumna, bo to tylko i aż maseczka!

Z Jagodą Talarczyk, specjalistą ds. lean, „śremską” wolontariuszką i biegaczką, o szyciu maseczek w dobie koronawirusa rozmawia Arleta Staszak-Nowicka.

Jagoda, masz dużo zadań w pracy, angażujesz się w wiele działań, biegasz, trenujesz, zajmujesz się domem i kilkoma zwierzętami. Skąd w tym wszystkim pomysł, żeby dołączyć do wolontariatu Śrem szyje maseczki dla szpitali i jaki jest Twój udział w tym przedsięwzięciu?

Dowiedziałam się z Facebooka, że jest taka akcja i szukają wolontariuszy. Moja maszyna stoi od kilku lat nieużywana w domu. Przez prawie 37 lat dojrzewałam do tego, żeby do niej usiąść. Napisałam do organizatorów akcji, że chcę dołączyć. Dostałam odpowiedź na Messengera, materiały i... do roboty. Pierwsze moje zadanie – uszyć maseczki dla szpitala w Szamotułach. Jakie to było wyzwanie! Od tego się zaczęło. Najpierw szyliśmy maseczki dla służby zdrowia, później akcja zaczęła się rozrastać, potrzeby były coraz większe i zgłaszały się kolejne potrzebujące instytucje, którym nie można było odmówić. Akcja wymagała zaangażowania się w kolejne czynności. Zostałam „wciągnięta” w zarząd grupy oraz kuriera, czyli dostawcę materiałów. Musieliśmy minimalizować ryzyko zakażenia, dlatego wyznaczyliśmy tylko kilka osób, które odbierały materiały i zawoziły je szycia wolontariuszom. Wygląda to tak, że umawiamy się w jednym punkcie i dziewczyny odbierają ode mnie materiały, a ja zabieram gotowe maseczki.

Jak zmieniała się organizacja pracy wraz z czasem trwania akcji?

Pierwszy mój tydzień akcji? Dostawałam np. 100 metrów gumki i materiał do uszycia maseczek. Gumki najpierw rozcinałam, przygotowywałam materiał i szyłam. Nie wyobrażasz sobie, jaki to jest wysiłek, jakie odciski na palcach. Do tego strasznie się denerwowałam, że nie mam wprawy



w szyciu i coś mi się zacina, nie idzie tak, jakbym chciała.

Później dołączali kolejni wolontariusze. W szczycie było 100 wolontariuszy, teraz zostało około 50 osób, bo większość już musiała wrócić do pracy, czy do lekcji z dziećmi. Jedna z drukarni przygotowała



dla wolontariuszy - kurierów magnesy na auta, żebyśmy byli rozpoznawalni, bo często nie znamy osób, z którymi się kontaktujemy. Na *zajęca* dostaliśmy też w prezencie małe magnesiki – niektóre dziewczyny przywiesiły sobie na maszyny, aby mieć więcej siły na szycie kilkuset maseczek w tygodniu. W momencie zwątpienia widzimy po co to robimy. Władze miasta również chcieli nam pomóc. Został stworzony oficjalny wolontariat dopisany przy Fundacji na rzecz rewitalizacji miasta Śrem. Pieniądze, które trafiają na konto akcji, są wydawane na materiały, które potrzebujemy do szycia. Nikt z nas wolontariuszy, nie dostaje wynagrodzenia, my świadczymy usługi zupełnie za darmo.

Fajne w tej akcji jest to, że większość z nas nie znała się wcześniej, ale dzięki tej akcji nawiązały się znajomości, które chcemy podtrzymywać.

Na jakiej podstawie decydujecie dla kogo uszyć maseczki?

Nie proponujemy maseczek do konkretnych miejsc. Potrzebujące osoby i instytucje same się do nas zgłaszają poprzez stronę na Facebooku. Jest stworzona lista według kolejności zgłoszenia. Jesteśmy w trakcie największej akcji „Maseczka dla mieszkańca” tj. ok. 60 tys. maseczek, które zostaną rozdane mieszkańcom Śremu. Skalę pokazuje statystyka. Na dziś łącznie uszyliśmy 52 081 w ciągu 3,5 tygodnia.

Planujecie po wszystkim spotkanie wolontariuszy, żeby świętować?

Nawet jeśli pandemia się skończy, to chcemy utrzymać wolontariat. Chcemy szyć maseczki np. dla szpitali onkologicznych dla dzieci. Na pewno nie skończymy działalności.

Pewnie wiele tych znajomości przerodzi się w przyjaźń. Takie akcje pokazują, że my Polacy jesteśmy ponad podziałami, potrafimy się zjednoczyć. Ktoś ma coś, co może przekazać np. materiał, nici, ktoś ma maszynę, ale nie umie szyć, to ją udostępni, ktoś umie coś naprawić w maszynie, to pomoże i robi się lawina dobroci.

Faktycznie liczby zadziwiają. Powiedz nam co poza magneśm na maszynie i nowymi znajomościami motywuje Cię do działania?

Jak widzę kogoś na ulicy, albo nawet ostatnio dostałam zdjęcie lekarza, który chodzi w mojej masce, to jest cudowne. Skąd wiem, że to moja? Bo tylko ja miałam taki wzór materiału. Oczywiście mówię o bawełnianych, bo maski medyczne są szyte wg innych wytycznych z atestowanej filizeliny medycznej.

Fajne jest to, że zasypiam z myślą, że zrobiłam coś dobrego, coś więcej niż tylko siedzenie i narzekanie. Cieszę się, że jestem częścią tego dzieła. Jestem z siebie dumna, bo to tylko i aż maska! Czy lubię ją nosić? Oczywiście, że nie przepadam, tym bardziej że noszę na co dzień okulary, ale stosuje się do wytycznych. Jak to kobieta teraz mam mnóstwo ich uszytych i dobieram do stroju kolorem i wzorem.

W Odlewni Żeliwa Śrem wiele osób nosi Twoje maski. Jak się z tym czujesz?

Jestem cały czas jak dziecko, które potrafi się cieszyć naprawdę z małych i drobnych rzeczy. Kiedy widzę, że ktoś nosi maskę uszytą przeze mnie to dla mnie taka pochwała, że jest to na tyle fajnie uszyte, że ktoś chce ją nosić i za symboliczną cenę materiału kupuje ode mnie kolejną.

Jeśli ktoś ma materiał bawełniany, dodatki krawieckie, gumy to chętnie przyjmę. Możecie je kierować do Śremu w zamian za symboliczne dziękuję i maskę. Niestety ceny w okresie epidemii poszły niebotycznie w górę np. gumy krawieckie kosztowały 20 gr, a teraz znaleźć je za 70 gr to naprawdę okazja. Nie po to je szyję, żeby zarabiać. Nie sprzedaję ich w internecie, bo nie zgadzam się z wysokimi cenami masek.

Zdarzyła Ci się jakaś zabawna sytuacja związana z akcją?

Ostatnio maszyna mi zaczęła pisać (w sumie przy mojej eksploatacji jej w ostatnich tygodniach wcale jej się nie



dziwić). Rozkręciłam ją, żeby zobaczyć co się stało. Olej ciekł, części leżały, pogrzebałam, złożyłam.... i zostały 2 śrubki na stole. I co teraz? (śmiech) Wyobrażasz sobie znowu szukać, gdzie ich brakuje? Rozkręciłam i szukałam, gdzie one mogły być, znalazłam, złożyłam całość i działa. Choć spędziłam przy tym ponad 3 godziny, to jednak udało się.

Jesteś osobą pełną pasji, więc co teraz z tym czasem na hobby i odpoczynek?

Jak był postój w Odlewni to było łatwiej, bo miałam cały wolny dzień. Teraz lecę do pracy, ogarniam dom, lekcje online z córką, siadam do maszyny i działam. Nie jest łatwo, ale ja jestem takim typem, że im mam więcej na głowie, tym bardziej mi to wszystko trybi. Nie zapominam jednak o mojej pasji, jaką

jest bieganie. Teraz będzie się ono odbywać codziennie przed pracą, więc wstaję dużo wcześniej. A pozostały czas na przyjemności? Na ten moment wewnętrznie czuję potrzebę zaangażowania się w ten projekt. Nie bawi mnie siedzenie i gapienie się w tv. Kiedy mam wolny czas, to muszę ciągle coś robić, np. ostatnio poszłam na spacer z psami i nabierałam mniszku lekarskiego na syrop, albo innych ziół na domowe *cuda natury cioci Jadzi*. Wiesz, że ja czerpię energię z ludzi takich, jak ja i ze słońca! A jako leonowiec mam tak zorganizowany plan dnia, że starcza mi czasu na wszystko, bo brak czasu to tylko wymówka! (śmiech).

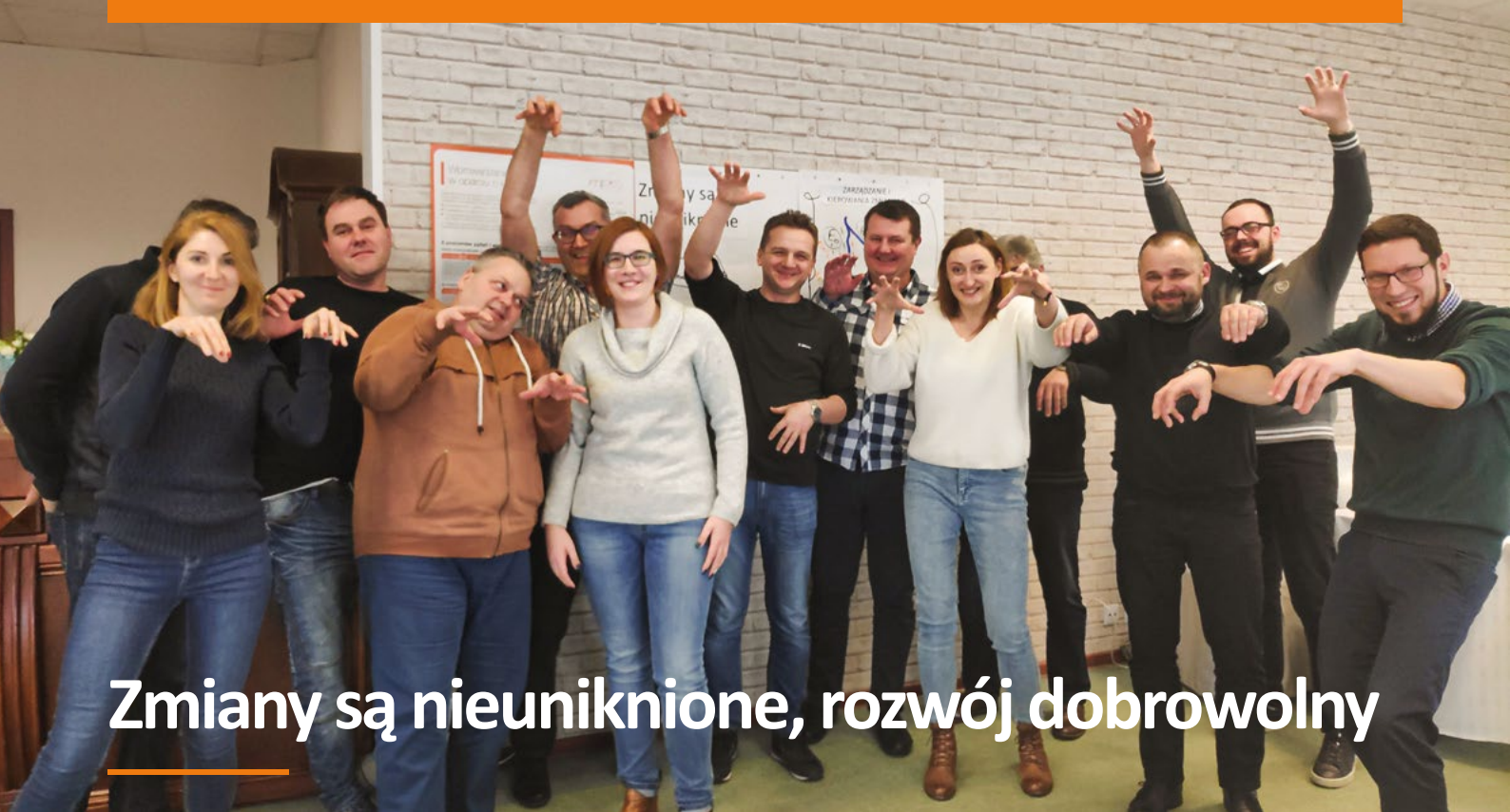
Jadzia, dziękuję za wywiad i pozytywną energię, która zawsze towarzyszy naszym wspólnym rozmowom!

Szyjemy maski - statystyka

1 180 szt.	dla Łodzi
21 109 szt.	dla Szpitala w Szamotułach
13 388 szt.	dla Szpitala w Śremie
12 892 szt.	dla Mieszkańców Miasta Śrem
706 szt.	dla MSWiA Poznań
300 szt.	Dom Pomocy Społecznej w Mościskach
250 szt.	Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Śrem
50 szt.	Oddział psychiatryczny zamknięty męski
35 szt.	Przychodnia Rodzinna Kościan Baczkowskiego
300 szt.	Dom Opieki Śrem Mickiewicza
350 szt.	Dom Opieki Farna
361 szt.	dla DPS w Jarogniewicach
100 szt.	Śremskie TBS
30 szt.	DPS Poznań
250 szt.	Szpital w Kościanie
300 szt.	firma Kleiber (w podziękowaniu za krojenie tkanin)
60 szt.	dla Sanepidu w Śremie

Oraz inne firmy i instytucje.

Razem uszyliśmy już zawrotne **52 081 szt.** masek w zaledwie 3,5 tygodnia I NADAL SZYJEMY.



Zmiany są nieuniknione, rozwój dobrowolny

Zadajmy sobie takie pytanie - czy ludzie lubią zmiany? Na 10 osób zapytanych na ulicy 8 odpowie, że ludzie nie lubią zmian. Z drugiej strony, ponad 80% osób dorosłych chce mieć dzieci, ponad 90% nie chce spędzać życia samotnie. Jakich więc zmian nie lubimy? Takich, które ktoś bez naszej zgody w nasze życie, nie wyjaśnia nam po co i czemu mają służyć, nie bierze za nie odpowiedzialności, ale nas z nich rozlicza.

O tym, że zmiany są nieuniknione, a firma RAZEM Z LUDŹMI powinna na nie reagować, pisze Krzysztof Kotapski, właściciel MPS KT&CG, autor programu dla kadry zarządzającej Standard Kompetencji Menedżerskich.

Pracownik pracuje 3 lata z zespołem, który jest zgrany. Proszony jest, aby na 3 miesiące wsparł innego kierownika. Jest proszony o coś, co wydawałoby się naturalne - ta sama firma, tylko na 3 miesiące, do kierownika, którego zna, jest proszony, aby wsparł - czyli mamy elementy pozytywne.

Okazuje się, że z pozoru jest to łatwa zmiana

i nie powinno być tam niespodzianek, a może się okazać, że jeśli przyjrzymy się jej bliżej, to dla osoby, której ta zmiana dotyczy nie jest to sprawą łatwą i ma on prawo zadawać sobie różne pytania.

Każdy z nas w procesie zmian przechodzi przez 6 etapów. Te etapy są absolutnie naturalne.

”

Firma, żeby zagwarantować bezpieczeństwo ekonomiczne, za którym idzie bezpośrednio bezpieczeństwo zatrudnienia musi RAZEM Z LUDŹMI reagować na te zmiany.

PRZED ROZPOCZĘCIEM ZMIANY

Etap 0 – dotyczący zastrzeżeń informacyjnych – podczas którego pytamy o sens i potrzebę zmian?

Etap 1 – dotyczący zastrzeżeń osobistych – jak zmiana wpłynie na mnie osobiście?

Etap 2 – dotyczący zastrzeżeń realizacyjnych – w jaki sposób zmiana będzie realizowana i czy jest to w naszej ocenie realne?

W TRAKCIE ZMIANY

Etap 3 – dotyczący zastrzeżeń odnośnie do skutków – jakie efekty się pojawiają?

Etap 4 – dotyczący zastrzeżeń odnośnie do współpracy – kogo i jak powinno się angażować dodatkowo?

PO WDROŻENIU ZMIANY

Etap 5 – dotyczący zastrzeżeń odnośnie do przyszłości – jak zmianę można udoskonalić?



LISTA PYTAŃ DOTYCZĄCYCH ZMIANY

PRZED ROZPOCZĘCIEM ZMIANY

Etap 0 – dotyczący zastrzeżeń informacyjnych

1. Na czym ma polegać zmiana?
2. Dlaczego jest ona konieczna?
3. Co jest niewłaściwego w stanie obecnym?
4. Jakie konsekwencje ponosimy obecnie akceptując aktualną sytuację?
5. Kto oczekuje od nas tej zmiany?
6. Jakie warunki zewnętrzne uległy zmianie, że musimy dokonać zmian?

Etap 1 – dotyczący zastrzeżeń osobistych

1. Co ta zmiana oznacza dla mnie?
2. Co mogę stracić, co mogę zyskać?
3. Jak szybko muszę się zmienić?
4. Na kogo mogę liczyć w razie wątpliwości?
5. Dlaczego dotyczy to mnie?
6. Za co konkretnie będę ponosił odpowiedzialność?

Etap 2 – dotyczący zastrzeżeń realizacyjnych – w jaki sposób zmiana będzie realizowana i czy jest to w naszej ocenie realne?

1. Kto przygotowuje plan działania?
2. Kto będzie nadzorował realizację zmiany?
3. Jakie są priorytety w tej zmianie?
4. Jak będzie wyglądał proces kontroli?
5. Czy wiemy, czego dokładnie potrzebujemy, aby zmiana mogła zaistnieć?
6. Jak plan dotyczący zmiany wpłynie na inne działania w firmie?

W TRAKCIE ZMIANY

Etap 3 – dotyczący zastrzeżeń odnośnie do skutków

1. Jakie widać pierwsze zmiany?
2. Jak mają one skutki dla ludzi, organizacji, otoczenia zewnętrznego?
3. Jak bardzo warto się zaangażować?
4. Czy mamy polepszenie sytuacji – konkretnie co się poprawiło?
5. Kto najbardziej na tym etapie skorzystał?
6. Czy to, co zapowiadano nastąpiło i w jakim zakresie?

Etap 4 – dotyczący zastrzeżeń odnośnie do współpracy – kogo i jak powinno się angażować dodatkowo?

1. Kogo powinniśmy jeszcze włączyć w proces współpracy?
2. Z kim możemy jeszcze współpracować przy przeprowadzaniu zmian?
3. W jaki sposób możemy informować otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne o naszych zamiarach?
4. Kogo powinniśmy poprosić o przejęcie odpowiedzialności za pozytywne zmiany i ich utrwalanie?
5. W jaki sposób otoczenie powinno nam jeszcze bardziej pomagać we wprowadzaniu zmian?
6. Kto z osób obecnie realizujących zmianę powinien zaangażować się w inny sposób?

PO WDROŻENIU ZMIANY

Etap 5 – dotyczący zastrzeżeń odnośnie do przyszłości

1. W jaki sposób możemy jeszcze usprawnić wprowadzaną zmianę?
2. Jak możemy wykorzystać zdobyte doświadczenia na innych polach naszego działania?
3. Z kim możemy podzielić się naszą wiedzą i doświadczeniem, aby zmiana odniosła większy sukces?



Obojętnie czy to sytuacja w której pracownik dostaje na 2 miesiące praktykanta, czy też nowe zadanie, które jest dla nas na tyle dużą zmianą, że zaczynamy zadawać sobie pytania - czy sobie poradzę, a co jeśli sobie nie poradzę. To naturalne sytuacje i naturalne jest też zadawanie sobie takich pytań.

Czasami w organizacjach ludzie podejmują próby zahamowania zmian- a one najczęściej wynikają z niepewności, ze strachu, z braku

informacji o tym, jak zmiana ma przebiegać. Bardzo rzadko - co wynika z naszego doświadczenia - ludzie blokują zmiany z chęci zaszkodzenia.

Każda firma w gospodarce wolnorynkowej jest permanentnie w procesie zmian. Zmieniają się podatki, gusta klientów, trendy. Zdecydowana większość zmian, jakie muszą zachodzić w firmie, jest wymuszana poprzez czynniki zewnętrzne. Zmiany prawa, cen,

potrzeby klientów i dostawców. Firma, żeby zagwarantować bezpieczeństwo ekonomiczne, za którym idzie bezpośrednio bezpieczeństwo zatrudnienia musi RAZEM Z LUDŹMI reagować na te zmiany. Nie poprzez sam proces zmiany, tylko poprzez współpracę ludzi i ich rozwój w ramach zmiany.

W firmie mamy takie powiedzenie *Zmiany są nieuniknione, rozwój dobrowolny.* Co Ty o tym sądzisz?



Kreator pozytywnych zmian

Wchodzę do „mistrzówki” i przekornie pytam – o którym projekcie chcesz mi opowiedzieć? Jeszcze przed odpowiedzią Grzegorz wyciąga dwie teczki po brzegi wypełnione kartkami z różnymi projektami, wyliczeniami i rysunkami. Wszystko poukładane według projektów, opisane datą oraz opatrzone odręcznymi notatkami z listami osób zaangażowanych w projekty. Porządek i organizacja robią wrażenie.

O generowaniu nowych pomysłów, angażowaniu innych i projektach realizowanych z pasją, w rozmowie z Klaudią Bereską, opowiada Grzegorz Wocheń- mistrz wydziału oczyszczalni w oddziale Pioma-Odlewnia. Autorem zdjęć jest Dagmara Smaga.

Mogę Ci opowiedzieć, o którym projekcie chcesz. O stojakach na profile, stojakach na gazy, regałach na odlewy wraz z określeniem ich nośności. Rekonstrukcji ścian i filarów, malowaniu nawy A, wymianie posadzki przed piecem, podwyższeniu wanny hartowniczej, podestach do trzonów, o pomieszczeniu do badań MT czy paletach do transportu wewnętrznego.

Ogromny wybór. Opowiedz mi zatem o Twoim ulubionym projekcie.

Nie mam ulubionego. Każdy jest świetny i wyjątkowy. Każdy ma na celu poprawę jakości i bezpieczeństwa pracy lub poprawę wizualną zakładu, minimalizowanie marnotrawstwa. Z ciekawszych projektów mogę wymienić malowanie nawy „A”- odcinka upalania nadlewów technologicznych, takich jak układy wlewowe, nadlewy, kliny technologiczne. Tu również odbywa się wstępne śrutowanie odlewów z masy formierskiej oraz operacja elektro żłobienia.

Co w nim ciekawego? Malowanie jak malowanie...

No co Ty! W projekt zaangażowanych było

6 osób z wydziału oczyszczalni, elektryk na cały czas trwania prac oraz ja. Nawa nie była malowana od trzydziestu lat. Po tym jak dostaliśmy zgodę dyrektora na działanie, ustaliliśmy plan i zaczęliśmy z „grubej rury”. Wynajęliśmy podnośnik. Dział utrzymania ruchu czuwał nad wyłączaniem energii elektrycznej w miejscach naszej pracy. Mieliliśmy maski, gogle, hełmy i kombinezony ochronne. Jedna osoba była na podnośniku, dwie osoby pilnowały węża ze sprężonym powietrzem, aby się nie zaginał i jedna osoba, która asekurowała.

Jak wam się pracowało?

Praca na podnośniku była dość uciążliwa, dlatego co piętnaście minut następowała tam zmiana. Odkurzenie ścian powodowało wzbijanie się kurzu, którego chcieliśmy się przecież pozbyć. Przed nami było jeszcze czyszczenie okien, które pamiętały m.in. upalanie odlewów. Zależało nam na dokładnym czyszczeniu, dlatego kupiliśmy specjalną, profesjonalną chemię, która jednak nie spełniła naszych oczekiwań. Efekt był co najmniej średni. A nam zależało na efekcie „WOW”! Z domowych środków,

zrobiliśmy płyn, którym usunęliśmy cały osad z okien i świetlików! Każdy z nas ma w domu, to czego użyliśmy do czyszczenia, ale nie zdradzę Ci co to było /śmiech/.

I to wszystko podczas normalnej pracy?

Zrobiliśmy to w przerwie między świętami Bożego Narodzenia 2018, a Świętem Trzech Króli 2019. W tym czasie, na zakładzie przebywaliśmy tylko my i kurz /śmiech/.

Wybraliśmy taki czas, bo zachowanie ciągłości produkcyjnej i bezpieczeństwa jest dla nas priorytetem. Nasze działania podczas standardowych godzin pracy mogło być niebezpieczne dla pracowników, którzy w danym momencie wykonywaliby swoje czynności.

Dobrze wyszło?

Lepiej niż dobrze! Po powrocie z przerwy świątecznej większość osób, które wchodziły na wydział, przez dłuższą chwilę nie mogły zrozumieć, co się zmieniło. Kiedy już się zorientowały, to sypały się niecenzuralne słowa uznania. Naturalną kontynuacją było malowanie nawy C.

To były projekty najbardziej rzucające się w oczy. Jakie inne jeszcze realizowaliście?

Uszkodzone słupy na wydziale usytuowane przy ciągach komunikacyjnych. W pierwszym momencie chcieliśmy naprawić, czyli załatać ubytki i pomalować, ale pomyślałem, że dobrze będzie je wzmocnić. Dlatego zdecydowaliśmy się na zespawanie metalowych kątowników, przymocowanie ich do słupów i dopiero ich pomalowanie.

Ciekawa historia to stojaki na profile. Przewoziliśmy profile na paletach, a ze względu na swoją masę oraz nietypowe wymiary, palety często się łamały, wykrzywiały i nie nadawały nawet do naprawy. Narysowałem stojak taki, jak go sobie wyobrażam. Skonsultowałem się z dwoma spawaczami. Wspólnie nanieśliśmy ich uwagi i mieliśmy gotowy szkic. Ze szkicu zespół spawaczy stworzył stojak. Nie chcieliśmy generować dodatkowych kosztów, dlatego projekt zakładał, że stojaki zrobimy ze złomu. Ważne, żeby spełniał wszystkie normy i wymogi.

Myślicie o wszystkim.

Jak mamy coś zrobić, to dobrze! W przypadku stojaków na odlewy, zrobiłem odręcznie rysunek techniczny. Poprosiłem technologa o przełożenie tego rysunku do programu CAD. Dzięki temu mogliśmy wysłać do Famuru pełną dokumentację technologiczną z prośbą o wyliczenie nośności do takich regałów, jakie nam odpowiadają kształtem. Skoro robiliśmy

je sami, chcieliśmy, żeby były dostosowane do naszych potrzeb i do tego w pełni bezpieczne.

Co Cię najbardziej cieszy w tych projektach?

Zaangażowanie chłopaków. Na początku patrzyli na mnie jak na wariata i pytali „po co to robisz?”. Robię, bo uważam, że spędzamy tutaj wspólnie tyle czasu, że powinniśmy wszyscy zatroszczyć się o to, jak ta przestrzeń wygląda. A przynajmniej utrzymać to na takim poziomie, jak jest.

To są czasami małe zmiany, które ułatwiają ludziom pracę. Na przykład przy kabinie do śrutowania ciągle zahaczał się hak o jedną ze ścianek. Wiesz jak chłopaki to naprawili? Dospawali odpowiedni profil i hak nie ma się o co zahaczać! Proste, a ile mniej frustracji. A teraz? Teraz sami piszą Kaizeny, zgłaszają, że chcą coś zrobić, piszą plany, rysują, działają! Sama radość. Jeszcze większa, jak uwzględnią mnie przy pomocy.

To, co jeszcze cieszy, poza podziękowaniami i uściskiem dłoni ze strony dyrektora i kierownika, którzy również biorą udział w procesie, to klient. Klient, który wchodzić do Piomy mówi, że to jedna z lepiej zorganizowanych i czystych Odlewni w jakich był – duma rozpiera!

A jakie projekty są przed Wami?

Całym zespołem chcemy poprawić ciągi komunikacyjne, czyli wyciąć z nich szyny, załać betonem B25 i wyrównać. Zadbąć o ich



drożność, zbudować stojak na odlewy, te przeznaczone do i z kooperacji. Ten podział będzie nam ułatwiał późniejsze wizualne zlokalizowanie odlewów. Drugim, ważnym dla mnie projektem, jest nowa kabina do żłobkowania.

We wszystkich projektach wiele dobrego zrobił Kaizen. Ja sam mam na chwile obecną sześć zgłoszonych projektów i kilka dodatkowych, które leżą jeszcze w szufladzie /śmiej/. Póki co chcę zaangażować się we wdrażanie tych, które są w trakcie realizacji.

Gratuluje powyższych sukcesów i powodzenia w realizacji kolejnych projektów!

Dziękuję za rozmowę.



O Grzegorzu? Człowiek wielkiej wiary we własne możliwości i możliwości zespołu, inicjator i kreator pozytywnych zmian, świetny przykład tego, jak otwartość i zaangażowanie potrafią budować dobre rzeczy.

Piotr Trzepizur, Kierownik Wydziału Oczyszczalni



Grzegorz, rozumie i wspiera kulturę zmian oraz ciągłego doskonalenia. Jest świetnym przykładem człowieka, który swoim zaangażowaniem porywa do działania innych. Swoją codzienną pracą, dopracowaniem projektów do najmniejszego szczegółu, dbałością o płynność prac i ich bezpieczeństwo, wspieraniem innych w realizowaniu ich pomysłów, słuchaniem uwag, konsultacjami i refleksją - to wszystko, czym zasłużył sobie na wiarygodność lidera. Cieszę się, że zespół, który zbudował ciągle się powiększa. Jestem dumny, że jestem jego częścią.

Bartosz Dąbał, Dyrektor Produkcji



Projekt to praca zespołowa

Kiedy spotyka się doświadczenie z pasją, zaangażowanie z kreatywnością, zapał z umiejętnością rozwiązywania problemów – musi z tego wyjść coś dobrego. A kiedy dzieje się to w Odlewni Żeliwa Śrem, to mamy przepis na innowacyjny i rozwojowy projekt.

O tym, jak skutecznie realizować specyficzny, bo współfinansowany przez UE projekt, w artykule Agnieszki Czapury-Kluby opowiadają członkowie zespołu projektowego.

Nazywam się

Jakub Kołakowski.

W Odlewni Żeliwa „Śrem” Sp. z o. o. na co dzień

zarządzam całym obszarem produkcji

W projekcie odpowiadam za

dobór technologii, materiałów, urządzeń oraz scalenie wszystkiego na poziomie wykonawczym. Jestem również jednym z pomysłodawców całego projektu i głównym jego inicjatorem. Brałem udział w panelach przedprojektowych i przekonywałem ekspertów NCBR z różnych dziedzin do akceptacji jego wdrażania.

Moje największe wyzwanie projektowe do tej pory dotyczyło

doboru i instalacji oraz uruchomienia urządzeń metalurgicznych dla linii automatycznej Savelli (pieca zalewczego oraz nowoczesnej stacji sferoidyzacji i modyfikacji).

Uważam, że realizacja projektu ma duże znaczenie dla Odlewni, ponieważ

otwiera nowe możliwości technologiczne i pokazuje nasz rozwój klientom. Będzie miała również wpływ na możliwość wytwarzania dużo lepszych produktów w tańszej technologii, a także produktów, które w aktualnej technologii, przy posiadanym parku maszynowym nie są możliwe do wykonania, np. elementy turbin energetycznych, czy elementów na rynek wydobywczy Oil&Gas.

Najbardziej w pracy projektowej lubię

możliwość poznawania nowych rozwiązań, dyskusje nad wdrażaniem nowych pomysłów, słuchanie i uczenie się od ekspertów z różnych dziedzin. Ważny jest również częsty kontakt oraz pobieranie dalszej nauki od grona akademickiego zaangażowanego w projekt oraz niespodzianki badawcze, które czasami zaskakują – na ogół w dobrym tego słowa znaczeniu.

...a nie lubię

biurokracji, m.in. w zakresie pozyskiwania pozwoleń. Na pewne rzeczy nie masz 100% wpływu, a to najbardziej boli i jest bardzo pracochłonne.

Moim zdaniem najistotniejszym efektem realizacji projektu będzie...

tak naprawdę w mojej opinii są 4 takie główne etapy – projekt podstawowy i założenia dla niego, a następnie udowodnienie, że ma to sens przed ekspertami, aby wszedł w fazę wykonawczą. Następny to bardzo niewdzięczny i mozolny etap pozyskiwania pozwoleń. Kolejny etap to projekty wykonawcze i instalacja urządzeń oraz etap końcowy – badawczy, z wnioskami udowadniającymi, że to co dokonaliśmy miało rzeczywiście sens i znaczenie. Dwa ostatnie wymienione przeze mnie etapy są najistotniejsze i będą miały ogromne odzwierciedlenie w przyszłości. Wierzę w to, że pozytywne.

Z mojego punktu widzenia (mojego stanowiska w projekcie) kluczowy moment realizacji projektu to

uruchomienie urządzeń, badania końcowe i wdrażanie nowej technologii – bardzo trudny moment, gdyż tak naprawdę należy w nim uzyskać i udowodnić wszystkie przyjęte założenia projektowe. Muszą zadziałać wszystkie powiązania sprzętowe, które są technologicznie mocno zaawansowane.

Jeżeli będziemy realizować kolejne projekty z dofinansowaniem, chciałbym w nich uniknąć

pewnych rzeczy nie da się do końca uniknąć. Na tym polegają takie projekty, że pewnych rzeczy nie przewidzisz. Natomiast na podstawie tego projektu wiem, jak istotne jest skupienie się nad obszarem wszelkich pozwoleń. W tym projekcie nie uniknęliśmy błędów w tym obszarze, które kosztowały wiele dodatkowej pracy i zdrowia. I to one są na pewno do wyeliminowania w kolejnych projektach.



Nazywam się

Krzysztof Janerka. Jestem pracownikiem Katedry Odlewnictwa Politechniki Śląskiej. Posiadam stopień dr hab. inż. i jestem zatrudniony na stanowisku profesora Politechniki Śląskiej. Jako pracownik naukowo-dydaktyczny prowadzę zajęcia ze studentami oraz badania. Są to wykłady i laboratoria z Odlewnictwa oraz Maszyn i Urządzeń Odlewniczych. Praca z młodymi ludźmi pociąga za sobą wiele wyzwań obejmujących własny rozwój, ale w pewnym sensie przebywanie w środowisku młodych ludzi trochę odmładza.

W Odlewni Żeliwa „Śrem” Sp. z o. o. na co dzień

pełnię rolę kierownika B+R realizowanego projektu.



W projekcie odpowiadam za

za prowadzenie badań naukowych. Były one realizowane w ramach dwóch już zakończonych etapów badań przemysłowych. Obecnie badania te są prowadzone jako element prac rozwojowych. Dokonuję zestawienia uzyskanych wyników, przeprowadzam ich analizę oraz opracowuję raporty cząstkowe i końcowe. A ściślej mówiąc dokonujemy, przeprowadzamy, opracowujemy. Projekt to ogromne przedsięwzięcie, w które jest zaangażowanych wiele osób, rozpoczynając od formierzy i wytapiaczy na dyrektorach i prezesach kończąc. Każda z tych osób wnosi swój bezcenny wkład związany z wykonywanym stanowiskiem, będący bardzo ważnym ogniwem całości.

Moje największe wyzwanie projektowe do tej pory dotyczyło

realizacji zadania pierwszego, które obejmowało badania związane z jakością metalurgiczną ciekłego metalu. Wyznaczono bardzo szeroki zakres tych badań i ambitne cele, a okres realizacji był bardzo krótki. Był więc to intensywny wyścig z czasem. Ale to właśnie wtedy pokazało, że pełna mobilizacja całego zespołu pozwala doprowadzić do osiągnięcia, nawet z pozoru nierealnych, celów.

Uważam, że realizacja projektu ma duże znaczenie dla Odlewni, ponieważ

pozwała na przeprowadzenie bardzo szerokiego zakresu badań, uwzględniających wszystkie najważniejsze czynniki wpływające na produkcję dobrych odlewów. Dotyczy to jakości metalurgicznej oraz materiałów formierskich i formy. W warunkach przemysłowych prowadzenie takich eksperymentów jest ograniczone zarówno procesem produkcyjnym, jak i czynnikami ekonomicznymi. Doświadczenia uzyskane w trakcie realizacji prac badawczych stanowią z pewnością bardzo pozytywny aspekt. Najważniejsza jednak moim zdaniem jest budowa linii pilotażowej, będącej połączeniem bardzo nowoczesnych urządzeń. Linia ta umożliwi znaczny wzrost konkurencyjności odlewni przez podniesienie jej poziomu technologicznego.

Najbardziej w pracy projektowej lubię

patrzeć jak powstają nowe zautomatyzowane stanowiska, stanowiące elementy linii pilotażowej. Trochę mniej lubię zbieranie danych, ich opracowywanie i analizę. W wielu przypadkach wyniki badań bywają zaskakujące, a w innych potwierdzają przypuszczenia będące wynikami badań laboratoryjnych. Skala prowadzonych tutaj eksperymentów powoduje, że są to bardzo wartościowe dane z naukowego i użytkowego punktu widzenia. Jak już wspominałem wcześniej, projekt to praca zespołowa i bardzo ważna jest w tym przypadku wzajemna życzliwość, zaufanie i odpowiedzialność za zespół. Z tymi cechami spotykam się w Odlewni Śrem na co dzień, zaczynając od sekretariatu, na dyrekcji i prezesach kończąc.

...a nie lubię

pracy „papierkowej” wynikającej z konieczności zachowania procedur, które niekiedy utrudniają i opóźniają działania, ale są konieczne.

Moim zdaniem najistotniejszym efektem realizacji projektu będzie...

linia pilotażowa, która w przyszłości stanowić będzie bardzo nowoczesny układ urządzeń, pozwalający na zautomatyzowaną produkcję odlewów.

Z mojego punktu widzenia (mojego stanowiska w projekcie) kluczowy moment realizacji projektu to

prowadzone obecnie prace, gdzie następuje montaż poszczególnych urządzeń linii pilotażowej, które mają ze sobą współpracować. Końcowy sukces będzie potwierdzeniem wcześniej przeprowadzonych badań, opracowanych założeń. Oznacza to wytworzenie dużych odlewów o znacznie lepszych właściwościach i zmniejszonej ilości wad.

Jeżeli będziemy realizować kolejne projekty z dofinansowaniem, chciałbym w nich uniknąć

nieprzewidzianych sytuacji, które się zdarzają, a które powodują różne perturbacje i reperkusje, jak chociażby obecnie sytuacja z koronawirusem. Ale tak naprawdę nigdy nie da się przewidzieć wszystkiego. Ważne jest jednak, aby pokonywać powstałe bariery i przeciwności i z optymizmem patrzeć w przyszłość.

Nazywam się

Mariusz Urbanowicz

W Odlewni Żeliwa „Śrem” Sp. z o. o. na co dzień

zajmuję się koordynacją i nadzorowaniem prac technologicznych związanych z opracowywaniem i wdrażaniem technologii wytwarzania odlewów.

W projekcie odpowiadam za

część badawczą projektu, tj. za badania przemysłowe i prace rozwojowe.

Moje największe wyzwanie projektowe do tej pory dotyczyło

badan stopnia zagęszczania masy formierskiej metodą wibracji w zależności od wartości częstotliwości i amplitudy drgań dla uzyskania wysokich wytrzymałości form piaskowych. Do badań zastosowano technikę ultradźwiękową. Potwierdziły dużą skuteczność zagęszczania wibracyjnego poprzez uzyskiwanie dużych gęstości oraz wyrównanie zagęszczenia wzdłuż wysokości formy. Jest to ważne w kontekście wykonywania wysokich form dla odlewów z żeliwa sferoidalnego.

Uważam, że realizacja projektu ma duże znaczenie dla Odlewni, ponieważ

umożliwia skrócenie operacji technologicznych, automatyzację procesów odlewniczych w zakresie namiarowania wsadu, topienia metalu, modyfikacji i sferoidyzacji żeliwa oraz pozwala na pełną kontrolę i określenie jakości metalurgicznej żeliwa przed waniem metalu do formy.

Najbardziej w pracy projektowej lubię

odkrywać nowe obszary wiedzy odlewniczej.

...a nie lubię

gwiazdorstwa.

Moim zdaniem najistotniejszym efektem realizacji projektu będzie...

uzyskanie najwyższej jakości metalurgicznej żeliwa w powiązaniu z udoskonaloną technologią formy, które pozwolą uzyskiwać znaczący wzrost własności wytrzymałościowych wewnątrz odlewu.

Z mojego punktu widzenia (mojego stanowiska w projekcie) kluczowy moment realizacji projektu

wytworzenie wielkogabarytowego odlewu z własnościami wytrzymałościowymi znacząco przewyższającymi parametry wymagane w normach europejskich.

Jeżeli będziemy realizować kolejne projekty z dofinansowaniem, chciałbym w nich uniknąć

rozwodów organizacyjnych.



Nazywam się

Tomasz Worsztynowicz.

W Odlewni Żeliwa „Śrem” Sp. z o. o. na co dzień

zajmuję się łańcuchem dostaw. Jako Dyrektor Logistyki odpowiadam za funkcjonowanie działów: planowania, zakupów, magazynów oraz sprawny proces kooperacji. W swojej strukturze posiadam również inwestycje.

W projekcie odpowiadam za

zakup elementów instalacji badawczej.

Moje największe wyzwanie projektowe do tej pory dotyczyło

kilkumiesięcznych negocjacji postanowień umowy z dostawcą kluczowych elementów instalacji badawczej. Był to okres, w którym oczekiwaliśmy jeszcze na wszystkie pozwolenia (środowiskowe i budowlane) warunkujące dalszą realizację projektu. Z drugiej strony wiedzieliśmy, że musimy finalizować już kolejne etapy ze względu na nieubłagalnie mijający czas i relatywnie długie terminy realizacji. Każdej ze stron zależało na maksymalnym zabezpieczeniu swoich interesów przy dużym ryzyku, w związku z czym wypracowanie sytuacji win-win z dostawcą zajęło nam wiele czasu.

Uważam, że realizacja projektu ma duże znaczenie dla Odlewni, ponieważ

otwiera drzwi do nowych branż i jednocześnie zawęża grono naszych konkurentów na rynku.

Najbardziej w pracy projektowej lubię

różnorodność. W każdym projekcie jest coś nowego, sytuacje, z którymi wcześniej się nie spotkałem. Niesie to za sobą bogaty bagaż doświadczeń oraz nowe zasoby wiedzy technicznej.

...a nie lubię

Trudno znaleźć coś takiego, czego nie lubię. Początkowo przerażony i podirytowany byłem poziomem formalizmu narzuconego przez przepisy, ale dzisiaj traktuję to jako kolejną lekcję oraz doświadczenie.

Moim zdaniem najistotniejszym efektem realizacji projektu będzie...

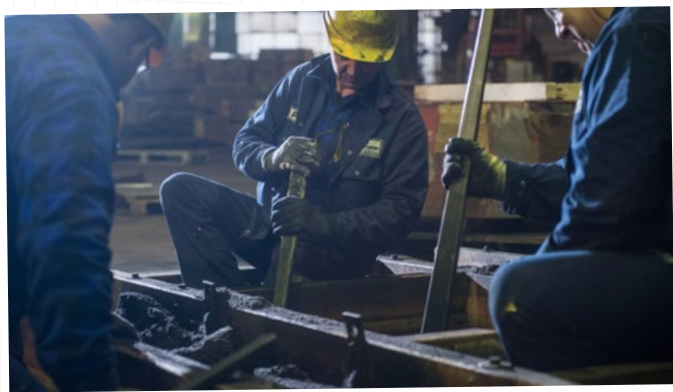
osiągnięcie wysokiej pozycji oraz renomy wśród dostawców oferujących rozwiązania do branż, na które projekt otwiera nam drzwi.

Z mojego punktu widzenia (mojego stanowiska w projekcie) kluczowy moment realizacji projektu to

spełnienie przez instalację badawczą wszystkich zakładanych parametrów w możliwie najkrótszym czasie po jej uruchomieniu. Oczywiście kluczowym elementem nadrzędnym, ponad wszystkie inne, jest osiągnięcie zakładanych parametrów na naszych wyrobach.

Jeżeli będziemy realizować kolejne projekty z dofinansowaniem, chciałbym w nich uniknąć

zbytniego rozdrabniania się i skupiania na szczegółach, które mają stosunkowo niewielki wpływ na realizację projektu, a zajmują wiele czasu.



Bo talent w sobie masz!

Każdy potrzebuje odskoczni od codziennej rutyny. Jedni wybierają sport, inni uciekają w filmowy lub serialowy świat. Niektórzy zaś, tak jak nasi bohaterowie artykułu, tworzą swoją własną rzeczywistość korzystając z papieru, ołówka lub farb. A jeżeli do tego mają jeszcze talent i potrafią podzielić się nim z innymi, to czynią świat bardziej kolorowym i inspirującym. W Grupie PGO nie brak właśnie takich artystycznych dusz.

O tym jak dbają o rozwój swoich talentów plastycznych, a także czy przemysł ciężki może być inspiracją do powstania kolejnej artystycznej pracy w rozmowie z Karoliną Kniec opowiadają Basia Pohl, Edyta Haluch i Kuba Meissner.

Kiedy odkryłeś/aś w sobie talenty plastyczne?

Basia: Myślę, że użycie słowa „talent plastyczny” to może zbyt dużo powiedziane. Według mnie jest ono zarezerwowane dla wielkich artystów i ich dzieł. Fascynacja, pasja bo tak mogę nazwać moje zainteresowania malarstwem, towarzyszyła mi od dziecka. Już jako mała dziewczynka pochłonięta byłam szkicowaniem i malowaniem. Potrafiłam poświęcić mnóstwo czasu tej pasji, ciągle doskonaląc swoją technikę. Odkąd pamiętam malowałam kwiaty, pejzaże, portrety ludzi oraz zwierząt. Mam dość bogaty zbiór rysunków i szkiców w swoim rodzinnym domu.



Barbara Pohl

Edyta: Wszystko zaczęło się w szkole podstawowej. Prawdopodobnie nigdy nie malowałabym, gdyby nie moja nauczycielka od plastyki. To właśnie ona mobilizowała mnie do udziału w wielu konkursach.

Kuba: Rysowanie zawsze szło mi bardzo naturalnie, lubiłem przelewać tłoczące się w głowie myśli na papier. Zacząłem w szkole podstawowej i od tamtej pory rysuje z powtarzającymi się dłuższymi przerwami. Dopiero w 2018 r. postanowiłem, że w miarę możliwości postaram się rysować regularnie i rozwinąć się w tej dziedzinie.

Kuba Meissner



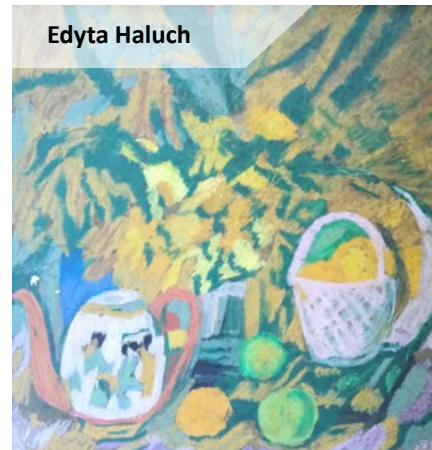
To tylko pasja czy wiązałeś/aś z tym swoją przyszłość?

B: Pasja. Nie ukrywam jednak, że kiedyś za namową rodziny, przyjaciół oraz pani z plastyki, która wywieszała moje prace na wystawach szkolnych, wiązałam z tym kierunkiem przyszłość. Pamiętam do dziś jak stałam z dwoma różnymi podaniami do szkoły średniej, z czego jedno było podaniem na kierunek plastyczny. Wtedy wybrałam ten drugi kierunek. Potem, po skończeniu szkoły średniej temat powrócił. Myślałam o studiach na ASP, ale wybrałam ekonomię. Wcale nie przeszkodziło mi to w oddawaniu się tej pasji w wolnych chwilach (ciężko jedynie

z „wolnymi” chwilami). Obecnie kontynuuję swoją pasję wraz z synem, który podziela ją, a ja, podobnie jak jego nauczyciele, widzę w nim potencjał.

E: „Wybierz pracę, którą kochasz, a nie będziesz musiał pracować nawet przez jeden dzień w swoim życiu” Konfucjusz. To jedna z możliwości, ale nie jedyna. Niektórzy ze swojego talentu rzeczywiście czynią zawód, niektórzy hobby, a jeszcze inni sposób bycia. Dla mnie rysowanie to zdecydowanie hobby.

K: Po liceum narodził się szalony pomysł,



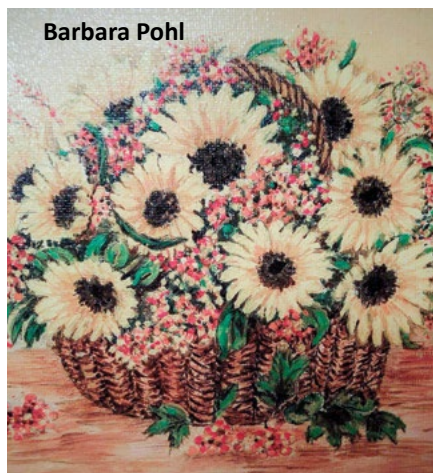
Edyta Haluch

aby moje skromne umiejętności połączyć z drygiem do nauk ścisłych i spróbować dostać się na architekturę. Jednak po napotkaniu kilku przeszkód musiałem z niego zrezygnować. Być może teraz, kiedy moja „twórczość” przeżywa mały renesans, sprawię, że nie będzie to tylko hobby.

Jesteś „samoukiem” czy ktoś pomagał Ci rozwijać swój talent?

B: Jestem typowym samoukiem. Metodą obserwacji, prób i błędów ciągle doskonalę moją technikę. Jest to nieustanne poszukiwanie i dążenie do doskonałości.

Czasem, patrząc na moje wcześniejsze prace, pojawiają się myśli, że teraz mogłabym namalować to inaczej, lepiej. I tu dostrzegam pozytywne działanie czasu – z każdą namalowaną pracą jest łatwiej uzyskać efekt, który sobie zaplanowałam.



E: Zdecydowanie samoukiem, nigdy nie brałam udziału w żadnych szkoleniach w tym zakresie. Można na to odpowiedzieć słowami angielskiego duchownego Thomasa Fullera „Wszystko jest trudne, nim stanie się proste”. I tak było w moim przypadku. Wszystko na początku było dla mnie bardzo trudne. Miesiącami uczyłam się rysować konkretne elementy rzeczy czy ludzi, do czasu aż stało się to proste.

K: Jestem totalnym samoukiem. Nawet książki które kupiłem, aby się podszkolić kurzą się na półce po pobieżnym przejrzeniu. Do wszystkiego dochodzę metodą prób i błędów. Jest to żmudny proces, który pomimo wszystko przynosi wymierne korzyści i daje pewne poczucie wolności w tworzeniu.

Kto lub co Cię inspiruje?

B: Trudno wyrazić słowami to, co mnie inspiruje. To jest „to coś”, co sprawia, że



Kuba Meissner

jestem zachwycona i wzruszona jednocześnie. Co jest tak piękne, że mam ochotę to właśnie namalować, aby zachować ten widok na dłużej i odwzorować go na kartce papieru lub na płótnie. Najczęściej zachwycam się pięknymi krajobrazami lasów, gór, roślinnością. Inspirują mnie ludzkie twarze, a w szczególności inspirują mnie obrazy, które są wiernym odzwierciedleniem rzeczywistości. Takie, na które patrząc zastanawiasz się czy to naprawdę namalowane czy może jest to zdjęcie.

E: Jako nastolatka szkicowałam głównie krajobrazy oraz postacie z bajek. Czy jednak coś mnie inspirowało? Artyści często mawiają, że ich dzieło namalowało się samo, przepłynęło przez ich ręce i umysły. Nigdy wcześniej się nad tym nie zastanawiałam. Po prostu rysowałam wtedy, kiedy czułam, że tego potrzebuje. Z jednej strony, czujesz euforię, jakbyś był niesiony falą natchnienia. Z drugiej, towarzyszy ci pełne skupienie. Koncentracja uwagi przychodzi tak naturalnie i bez wysiłku jak oddychanie.

K: Inspiracji szukam w otaczającym mnie świecie, w sytuacjach, osobach, przemysłeniach. Poza tym wiele rysunków jest po prostu testem dla nowych pomysłów i technik.

Czy przemysł ciężki i praca w Grupie PGO może być inspiracją do stworzenia kolejnego rysunku?

B: Oczywiście że tak. Wprawdzie przemysł ciężki kojarzy się z rysunkiem technicznym, precyzyjnymi „prostymi” liniami, w których ja osobiście się nie specjalizuję, ale wszędzie można znaleźć „to coś”. Zainspirować się, dodać jakiś swój ciekawy motyw, zinterpretować na swój sposób i wyrazić rysunkiem. Czas pokaże czy praca w PGO będzie inspiracją do kolejnego rysunku.

E: Hale produkcyjne, maszyny i urządzenia oraz trudna, wymagająca praca w przemyśle ciężkim zdecydowanie może być, a nawet powinna być inspiracją dla artysty. Trzeba jednak pamiętać, że nie jest to łatwy temat. Wymaga precyzji i właściwego ujęcia.

K: Można by pomyśleć, że nie ma nic bardziej oddalonego od siebie, jednak wielu ludzi i sytuacji bywa bardzo inspirujących.

Pracujemy w środowisku o wielu skrajnościach, z osobami pełnymi pasji. Praktycznie każdego dnia, jako technolog napotykałem sytuacje, o których zwykły laik pomyślałby, że są niemożliwe. Dodatkowo jesteśmy firmą o coraz większym zasięgu. Daje nam to możliwość poznawania nowych miejsc i ludzi. Mówią, że „życie pisze najlepsze scenariusze”, a nasze dzięki pracy w PGO należy do całkiem ciekawych.

Czy Twoje prace doczekały się wystawy lub sprzedaży?

B: Tak, doczekały. W szkole podstawowej moje prace kilkakrotnie wisiały na szkolnej wystawie. Co do sprzedaży - nie doczekały. Ale mam nadzieję, że po publikacji na łamach DSM jacyś chętni się znajdą /śmiech/.

E: Tak, ale już trochę czasu od tego minęło /śmiech/. Było kilka wystaw. Jednym z miejsc, gdzie odbywały się wystawy moich prac było Muzeum Dwory Karwacjanów i Gładyszów w Gorlicach.



Edyta Haluch

K: Niestety wystawa nadal znajduje się w moich marzeniach. Natomiast od roku regularnie rysuje portrety na różne okazje. Za drobną opłatą podejmę się każdego wyzwania /śmiech/.

Jeżeli i Ty masz talent plastyczny i chciałbyś podzielić się z nami swoimi pracami napisz dsm@pgosa.pl z dopiskiem „Talenty PGO”. Chętnie zaprezentujemy je w kolejnym nr DSM.



Możliwości, jakie daje AOD

W kwietniu 2019 na hali odlewni w Piotrkowie Trybunalskim ukończono montaż konwertora AOD. Konwertor wspiera proces wytwarzania odlewów o podwyższonych parametrach. Dla oddziału w Piotrkowie oznacza to szansę na wdrożenie nowych wyrobów, a tym samym możliwość skalowania biznesu na nowe rynki.

O procesie wtórnej metalurgii i funkcjach nowego urządzenia, w rozmowie z Moniką Stańczak, opowiada Krzysztof Kostrzewa – główny metalurg piotrkowskiego oddziału PGO. Zdjęcia wykonał Marcin Mazur.

Czym jest AOD?

AOD to skrót od argon oxygen decarburization, czyli tłumacząc na język polski – jest to proces argonowo-tlenowego odwęglania, który został pierwotnie opracowany w 1960 r. do ograniczenia kosztów i zwiększenia wydajności produkcji stali nierdzewnej poprzez usuwanie węgla bez strat pierwiastków stopowych. Jednocześnie, dzięki bardzo dobrym warunkom mieszania i ciepłu reakcji chemicznej, jest procesem rafinacji pozapiecowej (wtórna metalurgia) wykorzystywanym w produkcji stali węglowych i niskostopowych, w szczególności o wysokich wymaganiach. Dodatkowo AOD służy do dodawania lub usuwania azotu z kąpeli metalowej, jak również prowadzenia procesu odsiarczania.

Rafinacja pozapiecowa? Gdzie w takim razie przeprowadzany jest sam proces?

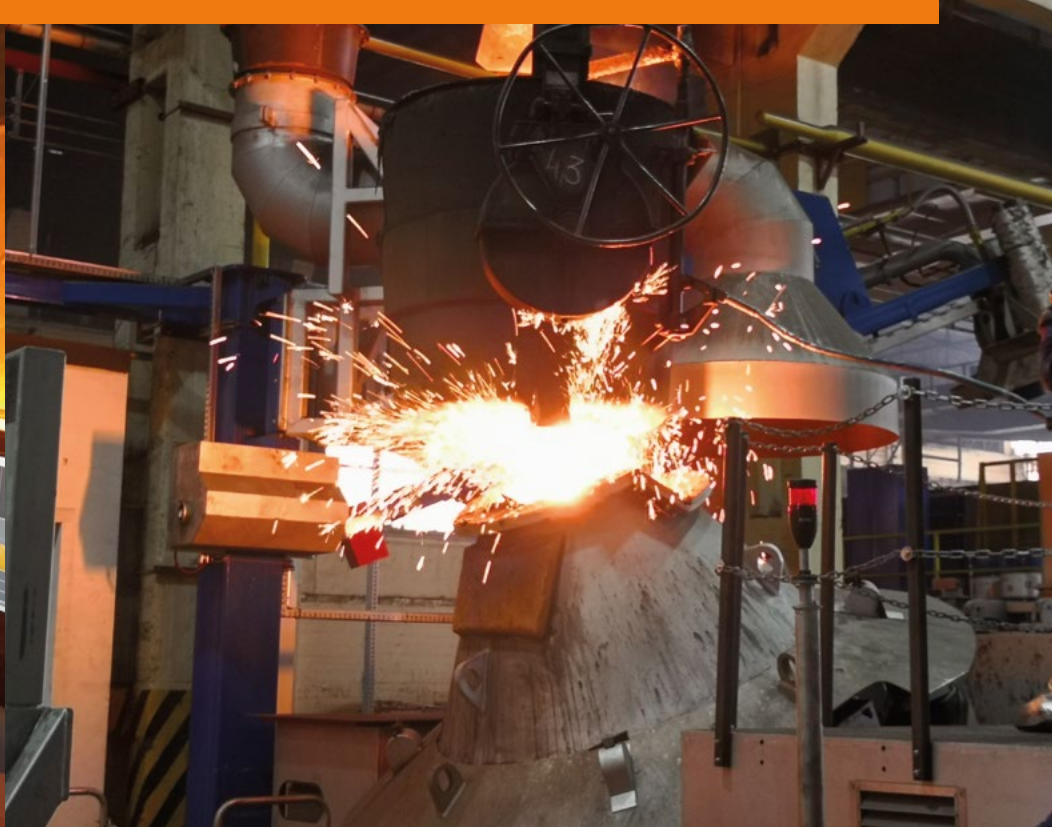
Proces AOD prowadzony jest w konwertorze o wyłożeniu ogniotrwałym z materiałów dolomitowych lub magnezytowo – chromitowych, które muszą wytrzymać

temperaturę co najmniej 1750°C. Proces w konwertorze AOD jest dupleksowy tzn. w konwertorze nie można topić, dlatego zasilany jest płynną stalą, wtapianą zazwyczaj w piecu elektrycznym łukowym lub indukcyjnym. Źródłem energii, która napędza proces w konwertorze AOD, jest reakcja chemiczna zachodząca między mieszaną gazów procesowych i składnikami stopowymi stali.

W jaki sposób przebiega proces?

Ciekły metal z pieca topialnego przelewamy do kadzi transportowej, z której wprowadzany jest on do konwertora. Składniki stopowe oraz żużłotwórcze są dodawane skipem przez gardziel konwertora. Gazy potrzebne do zainicjowania procesu (tlen, azot lub argon) są dostarczane poprzez dysze w osłonie gazu obojętnego (azot lub argon). Cały proces składa się z trzech, głównych części.





Co charakteryzuje te trzy główne części procesu?

Trzy etapy to: wzrost temperatury, odwęglanie oraz redukcja z odsiarczaniem. Podczas pierwszego etapu podawana mieszanka gazów składa się głównie z tlenu (w celu utlenienia krzemu), a następnie węgla podwyższając temperaturę możliwie szybko do temp. 1700-1730°C. Po osiągnięciu temperatury następuje zasadniczy etap odwęglania, podczas którego wprowadzana mieszanka tlenu i gazu obojętnego jest podawana w takich proporcjach, aby utrzymać wymaganą temperaturę procesową, gwarantującą szybkie utlenianie węgla. Ten etap prowadzony jest do momentu uzyskania wymaganej zawartości węgla dla produkowanego stopu. Uzyskanie wymaganej zawartości węgla rozpoczyna trzeci etap w którym podawanie tlenu jest zatrzymane i dodawane są materiały (FeSi, Al.) w celu redukcji składników stopowych z żużla przy mieszaniu kąpieli gazem obojętnym. Na tym etapie następuje również odsiarczanie. Po zakończeniu etapu redukcji i osiągnięciu wymaganej analizy chemicznej i temperatury następuje odżużlanie, a następnie spust staliwa do kadzi odlewniczej.

Jakie korzyści niesie realizacja projektu dla odlewni?

Uruchomienie konwertora AOD zwiększa nasze możliwości produkcyjne, rozszerzając

naszą ofertę o staliwa wysokostopowe z ultra niską zawartością węgla (C max 0,03%) typu Duplex i Superduplex często stosowanych np. w przypadku pomp czy zaworów. Staliwa martenzytyczne dla energetyki typu Stg9T z regulowaną zawartością azotu stosowane są np. do produkcji elementów turbin. Materiały typu G18NiMoCr3-6 czy G32CrNiMo8-5-4 stosowane są do produkcji elementów platform wiertniczych, sprzęgów kolejowych itp.

Materiały produkowane poprzez użycie konwertora AOD mogą pracować w warunkach ekstremalnych, np. w bardzo niskich temperaturach (nawet do -60°C) czy głębokościach poniżej 3000 m.



temperatura poniżej -60° C,



wysokie ciśnienie na głębokościach poniżej 3000 m,



bardzo inwazyjne środowiska pracy cechujące się np. dużym zasoleniem,



instalacje wykorzystujące skrajnie agresywne media (takie jak kwasy, ropa naftowa, para wodna o wysokim ciśnieniu).

Po raz pierwszy konstrukcja i zasada działania konwertora przedstawiona została przez Henry'ego Bessemera – inżyniera i wynalazcę, w referacie pt. „Wyrób żelaza kowalnego i stali bez paliwa” w 1856 r. Z wyprodukowanej w konwertorze stali wykonano np. pierwszy stalowy most Eads w 1874 r. w St. Louis na Missisipi, a w 1889 r. pierwszy wysokościowiec o szkielecie stalowym - 10-piętrowy Tower Building. Dla oddziału w Piotrkowie oznacza to szansę na wdrożenie nowych wyrobów, a tym samym możliwość skalowania biznesu na nowe rynki, jak np. przemysł związany z pozyskiwaniem ropy naftowej i gazu, przemysł morski czy przemysł energetyczny.



Jak u siebie w domu

Czasami jedna zmiana pociąga za sobą dalsze zmiany. Ważne, żeby być na nie otwartym i podejmować kolejne kroki na drodze swojego rozwoju. To właśnie odważne decyzje prowadzą nas do miejsc, w których czujemy się jak w domu.

Z Antonovym Vadymem, spawaczem i brygadzystą pracującym w oddziale Pioma-Odlewnia, o zawodowej i prywatnej „podróży” do Polski rozmawia Alina Necewicz.

Jak zaczęła się Twoja przygoda z Grupą PGO?

Mój poprzedni pracodawca spóźniał się z wypłatą wynagrodzeń, dlatego, aby utrzymać rodzinę zmuszony byłem wziąć kredyt. Zmiana pracy na inną była niemożliwa, ponieważ miałem wąską specjalizację i ciężko było znaleźć pracę w mieście, w którym mieszkalem.

Przełomowym momentem było lato 2017 roku, kiedy to zdecydowałem się wyjechać do Polski, aby znaleźć zatrudnienie w branży metalurgicznej. Wcześniej pracowałem w zakładach Zaporizhstal i Dnipromash, które są największymi przedsiębiorstwami odlewniczymi na Ukrainie. Zależało mi, aby również w Polsce znaleźć pracę odpowiadającą moim kwalifikacjom i umiejętnościom. Przez przypadek zobaczyłem ogłoszenie dotyczące naboru specjalistów z Ukrainy do pracy w polskich oddziałach Grupy PGO i pomyślałem, że to jest to, czego cały czas szukałem. Wysłałem swoje CV.



Как у себя дома

Иногда всего одна перемена в жизни способна изменить ее полностью. Важно быть открытым и делать шаги на пути к своему развитию. Именно смелые решения приводят нас в те места, где мы чувствуем себя как дома.

С Антоновым Вадимом, сварщиком и бригадиром PGO, о профессиональном и личном «путешествии» в Польшу беседует Алина Нецевич.

Как началась твоя история знакомства с PGO?

Мой прошлый работодатель задерживал зарплату, и чтобы содержать свою семью, мне приходилось брать кредиты. Не было возможности сменить работу, потому что я обладаю достаточно узкой специализацией, и в том городе, где я проживал, было очень трудно найти другую работу.

Переломным моментом в моей жизни стало лето 2017 года, когда я твердо решил поехать работать в Польшу в металлургической отрасли. Раньше я работал на заводах Запорожсталь и Днепромаш – это одни из крупнейших литейных предприятий в Украине

- поэтому для меня было важно найти в Польше работу, соответствующую моему уровню квалификации. Случайно я увидел объявление о наборе специалистов с Украины на польские предприятия металлургической группы PGO, и в тот момент я подумал, что это именно то, что я искал. Я сразу же отправил свое резюме. После собеседования с HR менеджером, во время которого я должен был продемонстрировать умение читать технические чертежи, а также отвечать на специализированные вопросы из области металлургии, я с нетерпением ждал решения, примут ли меня на эту работу. Наступил тот день, когда мне позвонили и сказали, что я принят на должность сварщика. Только тогда я осознал, что моя жизнь полностью изменится: с одной стороны, я получил желаемую должность, но в то же время мне нужно еще многому научиться, и, в первую очередь, меня ждет интенсивное изучение польского языка.

Расскажи, как выглядел твой первый рабочий день на предприятии Pioma-Odlewnia?

Пройдя все формальности с трудоустройством, я начал постепенно внедряться в производственный процесс предприятия, который сильно отличался от того, к чему я привык в Украине. Процесс адаптации был непростым - мне потребовалось около недели, чтобы понять правила предприятия и приспособиться к графику работы. Я очень старался хорошо выполнять свою работу и переживал, как ее оценят на заводе. Мне часто помогали коллеги по работе, благодаря им я быстро адаптировался в новом коллективе. Одним из самых серьезных вызовов, лично для меня, было общение и построение хороших отношений в двуязычном

Po rozmowie z managerem HR i procesie rekrutacyjnym, podczas którego musiałem wykazać się umiejętnościami czytania rysunku technicznego oraz odpowiadać na specjalistyczne pytania z branży, z niecierpliwością czekałem na informacje czy zostanę zatrudniony. Kiedy otrzymałem propozycję pracy na stanowisku spawacza, zdałem sobie sprawę, że moja sytuacja życiowa całkowicie się zmieni – z jednej strony będę mógł pracować na wymarzonym stanowisku, ale z drugiej czeka mnie intensywna nauka języka polskiego.

Opowiedz jak wyglądał Twój pierwszy dzień pracy w oddziale Piomia-Odlewnia?

Po dopełnieniu wszystkich formalności zacząłem stopniowo wdrażać się w proces produkcyjny zakładu, mocno różniący się od tego, w którym do tej pory pracowałem na Ukrainie. Proces adaptacji nie był łatwy, szczególnie w pierwszym miesiącu – już samo zrozumienie zasad i dostosowanie się do grafiku pracy zajęło mi około tygodnia. Dokładałem wszelkich starań, żeby sprawnie i rzetelnie pracować i martwiłem się, jak moja praca zostanie oceniona. Bardzo pomogli mi współpracownicy, dzięki którym szybko zaadaptowałem się w nowym zespole. Jednym z największych wyzwań była dla mnie komunikacja i budowanie dobrych relacji w zespole, który był dwujęzyczny. Zależało mi, żeby z każdym nawiązać relacje i rozumieć się nawzajem, dlatego intensywnie uczyłem się języka polskiego. Przyniosło to efekty i dzięki znajomości języka zostałem przeniesiony do działu eksportu, w którym pracowały już tylko osoby polskojęzyczne. To, co głównie motywowało mnie do nauki języka polskiego to fakt, że chciałem po prostu rozmawiać z ludźmi, bo właśnie tego najbardziej brakowało mi po przyjeździe do Polski.

Jak rozwinęła się twoja kariera w Grupie PGO?

Po pierwszym miesiącu pracy nikt w przedsiębiorstwie nie znał mojego imienia i często mnie o nie pytano. Pewnego dnia dostarczono na odlewnię prasę kuźniczą, która potrzebowała wykonania skomplikowanych prac spawalniczych. Wykonanie prac powierzono mnie oraz koledze Bogdanowi. Zadanie polegało na tym, że prace spawalnicze musiały być wykonane sprawnie i precyzyjnie. I tak to zostało zrobione. Od tego czasu wszyscy już znali moje imię i nazwisko i wiedzieli, że w kwestii prac spawalniczych i nie tylko mogą na mnie polegać. Wiosną wygasła moja wiza. Kiedy wróciłem na Ukrainę, w celu wyrobienia kolejnej wizy, zdałem sobie sprawę, że PGO S.A. Piomia-Odlewnia to jest moje przeznaczenie i mój zakład, do którego chcę powrócić. Po otrzymaniu długoterminowych dokumentów legalizacyjnych, wróciłem do PGO i decyzją kierownictwa zakładu zostałem przeniesiony na stałe do Działu Eksportu. Kolejnym ważnym krokiem rozwojowym było dla mnie pełnienie obowiązków lidera odpowiedzialnego za grupę pracowników z Ukrainy podczas nieobecności dotychczasowego głównego brygadzysty. Zrozumiałem wtedy, jak trudną jest rola brygadzysty: kontrolowanie, organizacja dokumentów pracowniczych i legalizacyjnych, odpowiedzialność za decyzje. W tamtym czasie zostałem również zaproszony do udziału w cyklu szkoleń skierowanych do brygadzystów PGO. Podczas wspólnych szkoleń zaskoczył mnie wysoki poziom znajomości języka polskiego wśród pracowników z Ukrainy. To mnie zmotywowało do jeszcze bardziej wytężonej nauki. Teraz widzę tego efekty – nawet rozmowa z polskojęzycznym pracownikiem Urzędu Skarbowego nie jest problemem.

рабочем коллективе. Для меня было важно общаться и найти взаимопонимание с каждым сотрудником, поэтому я начал интенсивно изучать польский язык. Обучение принесло свои плоды и благодаря этому меня перевели в отдел Экспорта, где работали только сотрудники, говорящие на польском языке. Главным моим стимулом было желание просто разговаривать с людьми. Именно этого мне не хватало в первое время в Польше.



Как развивалась твоя карьера в группе PGO?

Спустя месяц никто на предприятии не знал моего имени, и постоянно спрашивали, как меня зовут. Однажды на предприятие привезли кузнечный пресс, который нуждался в проведении сложных сварочных работ. Это задание было поручено мне и моему коллеге Богдану. Вся сложность заключалась в том, что сварочные работы нужно было выполнить качественно, быстро и точно. Мы успешно закончили работу, и с того момента уже все знали мою фамилию и имя, и знали, что могут положиться на меня в вопросе сварочных работ и не только. Весной у меня закончилась виза. Уехав в Украину, я понял, что PGO S.A. Piomia-Odlewnia это мое призвание и то место работы, куда я хочу вернуться. Получив длительные документы на пребывание в Польше, я вернулся в PGO и решением начальства был переведен на постоянное место работы в отдел Экспорта. Следующим шагом в моем профессиональном развитии было исполнение обязанностей бригадира, ответственного за группу работников с Украины. Только тогда я понял, как тяжело быть бригадиром: нужно все держать под контролем, следить за сроками документов и их подписанием, брать на себя ответственность за принятие важных решений. Через некоторое время меня пригласили принять участие в специальном цикле курсов для всех бригадиров фирмы PGO. На курсах меня приятно удивил уровень польского языка среди работников с Украины, что подтолкнуло меня к еще более усердному изучению польского языка. Теперь польский язык мне легко дается, и даже разговор с инспектором налоговой службы не составит мне труда.

Как быстро твоя семья смогла привыкнуть к жизни в Польше?

Решение перевести семью было нашим совместным с женой решением. Жена сказала, что хочет приехать только на 1 месяц, а

A jak zaaklimatyzowała się w Polsce Twoja rodzina?

Razem z żoną podjęliśmy decyzję o przeprowadzce całej rodziny do Polski. Moja żona zadeklarowała, że chce przyjechać tylko na 1 miesiąc. Ja natomiast, nie konsultując tego z nią, wynająłem mieszkanie na cały rok. Nie wyobrażałem sobie, aby moja rodzina wróciła na Ukrainę – chciałem ich mieć przy sobie. Nasz syn poszedł do przedszkola, gdzie został bardzo ciepło przyjęty. Cieszymy się, że znalazł tam przyjaciół, a jego język polski jest coraz lepszy.

Razem z żoną uwielbiamy krajobrazy i architekturę domów w Piotrkowie Trybunalskim. To, że domy są pomalowane na różne kolory, czyni miasto przytulnym i komfortowym. Na Ukrainie mieszkaliśmy w centrum metropolii, dlatego spokój i cisza Piotrkowa Trybunalskiego są dla nas miłą odmianą.

Za czym tęsknicie?

Za przyjaciółmi i krewnymi, którzy zostali na Ukrainie. Nie mogę powiedzieć, że brakuje mi jeszcze czegoś, ponieważ już przyzwyczailiśmy się do Polski i czujemy się bardzo dobrze i komfortowo – jak u siebie w domu.

A jak oceniacie polską kuchnię?

Z polskiej kuchni uwielbiam żurek w chlebie. Podoba mi się, że w Polsce jest tyle różnorodnych zup – na Ukrainie nie ma ich tak wielu. Chociaż muszę przyznać, że barszcz ukraiński w wersji polskiej nie do końca przypadł mi do gustu. Moja żona z kolei uwielbia polską czekoladę.

Czy jest coś co chcielibyście zmienić w swoim otoczeniu, aby żyło i pracowało się wam tu jeszcze lepiej?

Razem z moją rodziną bardzo cenimy to wszystko, co mamy w tej chwili. Oczywiście, myślimy o przyszłości dziecka i chcemy, aby nasz syn miał odpowiednie wykształcenie. Na Ukrainie nie mieliśmy takiej możliwości, by swobodnie marzyć i wybierać swój zawód. Studia na uniwersytetach ukraińskich są bardzo drogie. Każdy Ukrainiec chce mieszkać i pracować w swojej ojczyźnie, ale mieszkając w tym kraju nie czujesz się bezpieczny. W moim odczuciu nie ma wzajemnej pomocy i porozumienia między ludźmi. W takich warunkach trudno jest budować swoją przyszłość i wiele osób decyduje się na przeprowadzkę do innego kraju. Kiedy zostałem brygadzystą, pojawiło się wiele nowych zadań, a moje poglądy na życie uległy zmianie. Stałem się bardziej odpowiedzialny, skoncentrowany i teraz rozumiem, że wszystko przychodzi stopniowo, wraz z doświadczeniem i we właściwym czasie.

Jeśli porównamy Polskę i Ukrainę pod kątem jakości produktów, dostępu do edukacji, infrastruktury oraz poziom rozwoju gospodarczego, to moim zdaniem Polska w tym porównaniu wygrywa. Z przykrością patrzę na wydarzenia i działania, które mają aktualnie miejsce na Ukrainie. Jestem jednak pełen nadziei, że sytuacja zmieni się na lepsze. Na ten moment to w Polsce widzę miejsce dla siebie i swojej rodziny i z perspektywą patrzę w naszą przyszłość.

я самостоятельно принял решение снять квартиру на целый год. Я не мог представить, что моя семья вернется обратно в Украину и хотел, чтобы они были всегда рядом со мной. Наш сын пошел в садик, где его очень тепло и радушно приняли. Мы очень рады за него, что он нашел себе друзей и его польский язык становится все лучше и лучше. Нам с женой нравится ландшафтный дизайн и архитектура домов в городе Piotrków Trybunalski. Даже тот факт, что дома покрашены в разные цвета, придает городу уюта и комфорта. После нашего большого мегаполиса, в котором мы раньше жили в Украине, этот небольшой городок покориł нас своим спокойствием, тишиной и размеренностью жизни.

По чему вы скучаете?

По друзьям и родным, которые остались в Украине. Не могу сказать, что мне еще чего-то не хватает, так как мы уже настолько привыкли к Польше, что чувствуем себя здесь очень хорошо и комфортно – как у себя дома.

Нравится ли вам польская кухня?

Из польской кухни мне очень нравится журек в хлебе. Нравится разнообразие польских супов, в Украине их не так много. Должен признаться, что украинский борщ в польской версии не совсем пришелся мне по вкусу. А моя жена обожает польский шоколад.



Есть ли что-то, что хотелось бы изменить в своем окружении, чтобы жилось и работалось в Польше еще лучше?

Мы с семьей очень ценим все, что на данный момент у нас есть. Конечно, мы задумываемся о будущем нашего ребенка и хотим, чтобы он получил достойное образование. В Украине мы не могли свободно мечтать и выбирать профессию, которая нам ближе всего. Обучение в украинских университетах очень дорогое. Каждый украинец хочет жить и работать у себя на Родине, но проживая в своей стране, ты не чувствуешь себя в безопасности, нет взаимопомощи и понимания среди людей. В таких условиях сложно построить свое будущее, и многие принимают решение выехать за границу.

Когда я стал бригадиром, у меня появилось много новых заданий и мои взгляды на жизнь изменились: я стал более ответственным, собранным и понимаю, что все приходит с опытом и в свое время. Если сравнивать Польшу и Украину по качеству продукции, доступности образования, инфраструктуре и уровню развития экономики, то Польша, по моему мнению, выигрывает во многих аспектах. Я с сожалением наблюдаю за событиями, которые сейчас происходят в Украине, и надеюсь, что ситуация в скором времени улучшится. На данный момент именно в Польше я вижу место для себя и своей семьи и с перспективой смотрю в наше будущее.

Kreuj rozwiązania z metodą Design Thinking!

Wyobraź sobie, że wpadasz na GENIALNY pomysł! Pomysł, który sprawi, że firma wejdzie poziom wyżej, pozyska nowych klientów i stanie się liderem branży produkcyjnej w danym obszarze. Widzisz to? Bo ja TAK!

O tym, czym jest podejście Design Thinking i dlaczego warto je stosować na różnych szczeblach organizacji pisze Aleksandra Łozowska.

Wpadasz na GENIALNY pomysł!

Na pierwszy rzut oka plan działania, który przygotowałeś, wydaje się być spójny i realny, grupa docelowa jasno określona, a inwestor zainteresowany. Proponowane rozwiązanie jest unikatowe na rynku, dlatego zyski powinny być ogromne, ponieważ rynek jest nieograniczony. Wyobrażasz sobie efekt „wow”, gdy pozostali usłyszą o twoim pomysle, a na twoje konto zaczną wpływać zyski ze sprzedaży.

Tylko czemu, gdy zaczynasz wdrażać swój genialny plan w życie, nic z zarysowanych wcześniej idei i wizji nie wychodzi? Z każdy kolejnym tygodniem realizacji, twój zapał maleje, a po miesiącu nikt już nawet nie wspomina genialnego pomysłu, który miał zmienić oblicze rynku produkcyjnego.

Takie sytuacje dotyczą każdej branży oraz nowych rozwiązań, począwszy od wspomnianej powyżej branży produkcyjnej, a skończywszy na rozwiązaniach takich jak innowacyjna aplikacja na iPhone'a, zabawka dla dzieci, czy nowy rodzaj wypieku w piekarni.

Dlaczego tak się dzieje? Ponieważ na początkowym etapie wdrażania pomysłu bardzo trudno jest dostrzec

jego wady. Jesteśmy tak zaangażowani w proces i podekscytowani proponowanym rozwiązaniem, że bardzo często nie widzimy, że pomysł może nie odpowiadać na wymagania danej branży czy klientów lub może po prostu nie jest aż tak genialny, jak nam się w początkowej fazie powstawania pomysłu, wydawało. Pomysł zwyczajnie nie spełniał POTRZEB.

Bo właśnie w oparciu o POTRZEBĘ powinny być kreowane nowe rozwiązania. Dopiero później do głosu dochodzi analiza i strategię sprzedażowe. Tina Seeling z Uniwersytetu Stanforda powtarza, że tworzenie nowych biznesów to nic innego jak tworzenie rozwiązań dla istniejących problemów, czyli tworzenie takich rozwiązań, za które ktoś zechce zapłacić, ponieważ te zaspokajają jego potrzeby lub rozwiązują jakiś konkretny problem.

A jakie narzędzie może odpowiedzieć na potrzebę generowania dopasowanych do wymagań otoczenia pomysłów?

Jednym z najpopularniejszych narzędzi wykorzystywanych w procesie tworzenia nowych produktów i usług, a także złożonych strategii i modeli biznesowych jest metoda Design Thinking. Tym, co wyróżnia Design

Thinking spośród innych narzędzi służących pobudzaniu kreatywności, jest koncentracja na potrzebach klientów czy użytkowników. To właśnie zrozumienie ich potrzeb (zarówno tych wyrażanych wprost, jak i potrzeb nieuświadomionych, wynikających z obserwacji) jest pierwszą z pięciu faz procesu Design Thinking.

Co w praktyce oznacza Design Thinking?

Design Thinking jest sprawdzonym podejściem do tworzenia produktów i usług, gdzie końcowy odbiorca i jego realne problemy są punktem wyjścia procesu projektowania. Sprawdzonym, czyli wielokrotnie wykorzystanym przez firmy z całego świata.

Jednak Design Thinking to nie tylko konkretne narzędzia i schemat działania. To także pewien sposób myślenia, który może stać się elementem kultury firmy. Za tym sposobem myślenia stoją: kreatywność, otwartość, empatia, efektywna współpraca między ludźmi o różnych doświadczeniach i wiedzy. W rezultacie powstaje kultura, która wspiera nieszablonowe działania i schodzenie z utartych szlaków, by odkrywać nowe możliwości.

Empatia.

Koncentracja na człowieku jest kluczowym elementem procesu Design Thinking. Na tym etapie Design Thinking uczestnicy procesu odkrywają i starają się zrozumieć czego tak naprawdę potrzebuje końcowy użytkownik lub klient. Wchodzą w tzw. skórę docelowego użytkownika i patrzą jego oczyma. Dzięki temu zamiast ponosić ryzyko, że pomysł jest niedopasowany, zaczynają projektowanie w bliskim otoczeniu grupy docelowej tak, by jak najwcześniej i jak najskuteczniej zacząć myśleć w jej kategorii.

Prototypowanie.

Z prostych, łatwo dostępnych materiałów uczestnicy procesu wykonują fizyczną reprezentację pomysłu. Prototypowaniu, wbrew pozorom, nie podlegają tylko materialne produkty. Równie dobrze zaprototypować można doświadczenie klienta, mobilne aplikacje czy interakcje z osobą z obsługi. Celem prototypowania jest jak najszybsze przejście do działania, by nie utknąć na zbyt pobieżnej ocenie możliwości danego pomysłu.



Synteza.

Na tym etapie uczestnicy procesu rozpoznają prawidłowości, odkrywają kluczowe aspekty i wyciągają wnioski ze wszystkich informacji, jakie udało im się zebrać podczas wywiadów i obserwacji użytkowników. Etap ten możemy śmiało nazwać etapem analitycznym. Odkrywając kluczowe potrzeby i problemy klientów, uczestnicy formułują wyzwanie projektowe niezbędne do dalszego procesu DT.

Testowanie.

Przygotowane prototypy testowane są przez potencjalnych klientów lub odbiorców. Celem tego jest sprawdzenie, jak przygotowane przez uczestników rozwiązania działają w praktyce. Uczestnicy muszą wykazać się dystansem do stworzonych przez siebie pomysłów i kolejny raz zastosować elementy etapu empatyzacji, aby uzyskać feedback od docelowych odbiorców pomysłu.

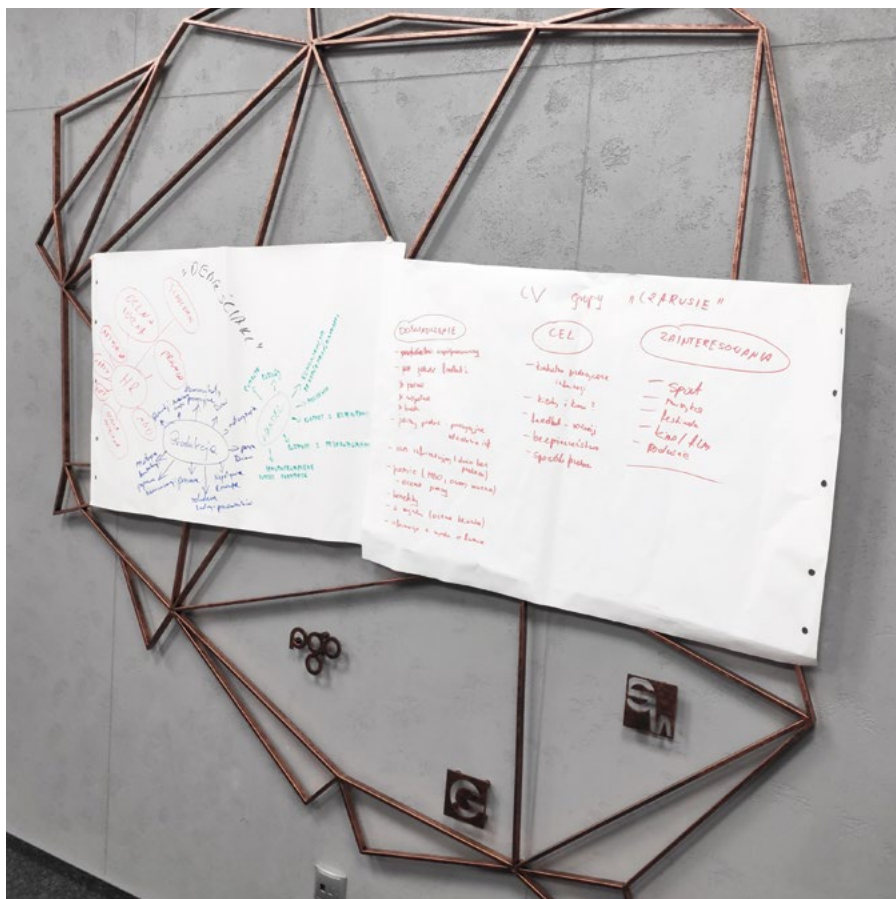


*Umysł jest jak spadochron.
Nie działa, jeśli nie jest otwarty.*

Frank Zappa

Generowanie pomysłów.

Jak sama nazwa wskazuje, na tym etapie uczestnicy skupiają się na wygenerowaniu jak największej liczby pomysłów w odpowiedzi na postawione wyzwanie projektowe. Obowiązuje zasada: ilość daje jakość, dlatego im więcej pomysłów, tym większe prawdopodobieństwo, że któryś z nich jest genialny. Na tym etapie uczestnicy korzystają z wszelkich możliwych technik pobudzających kreatywność, takich jak: burze mózgów, mindmapping, brainwriting itp. Dodatkowo inspirują się rozwiązaniami z innych branż, tworzą siatkę powiązań i skojarzeń. To, co jest szczególnie istotne na tym etapie pracy, to zespół w pełni zaangażowany, który z entuzjazmem podejmuje działania projektowe.



5 ETAPÓW DESIGN THINKING

EMPATIA

koncentracja na człowieku uczestnicy procesu odkrywają i starają się zrozumieć czego potrzebuje końcowy użytkownik lub klient. Wchodzą w tzw. skórę docelowego użytkownika i patrzą jego oczyma.



SYNTEZA

etap analityczny
na tym etapie uczestnicy procesu rozpoznają prawidłowości, odkrywają kluczowe aspekty i wyciągają wnioski z informacji, jakie udało im się zebrać podczas wywiadów i obserwacji użytkowników.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

generowanie jak największej liczby pomysłów w odpowiedzi na postawione wyzwanie projektowe. Obowiązuje zasada: ilość daje jakość, dlatego, im więcej pomysłów, tym większe prawdopodobieństwo, że któryś z nich jest genialny.



PROTOTYPOWANIE

jak najszybsze przejście do działania, by nie utknąć na zbyt szybkiej ocenie możliwości danego pomysłu. Z prostych, łatwo dostępnych materiałów uczestnicy procesu wykonują fizyczną reprezentację pomysłu.

TESTOWANIE

sprawdzenie, jak przygotowane przez uczestników rozwiązania działają w praktyce. Przygotowane prototypy testowane są przez potencjalnych klientów lub odbiorców.



Design Thinking – często postrzegany jako **świeży, gorący trend** – tak naprawdę **nie jest niczym nowym**. Projektowanie dla ludzi i z ludźmi było tematem dyskusji co najmniej przez ostatnich 50 lat. Korzeni metody można doszukiwać się nawet w platońskiej teorii partycypacji, która zakładała związek pomiędzy ideami, a poznawalnymi zmysłowo rzeczami. Jednak na czerwonych dywanach Design Thinking zawitał w latach 90 za sprawą Davida Kelley, twórcy firmy projektowej IDEO, która pomaga tysiącom przedsiębiorstw wprowadzać na rynek przełomowe pomysły. Jej klientami są m.in.: Apple, Microsoft, GE, P&G, Bank of America. Po latach pracy nad różnego rodzaju projektami Kelley zauważył, że sposób myślenia projektantów i metody ich pracy można zastosować do rozwiązywania skomplikowanych problemów biznesowych, czy społecznych. Z inicjatywy Davida, na Stanfordzie został założony Hasso Plattner Institute of Design – d.school. W tym miejscu studenci uczą się Design Thinking. Jako jeden ze studenckich projektów powstała aplikacja Pulse, sprzedana LinkedIn za 90 000 000\$.

Model działania Design Thinking pozwala znacznie obniżyć koszty i przyspieszać prace projektowe. Ważne by działać szybko – prototypować i testować różne pomysły, nie inwestować zbyt wcześnie dużo wysiłku i funduszy w jedną koncepcję, która może okazać się nietrafiona.

Podsumowując, celem procesu Design Thinking jest wypracowanie rozwiązań, które są jednocześnie opłacalne biznesowo, wykonalne technicznie oraz pożądane przez klientów (odpowiadające na realne potrzeby). Jednocześnie jest to unikalne doświadczenie dla uczestników procesu, podczas którego uczą się pracy zespołowej, obserwowania oraz słuchania drugiej osoby i otwartości na perspektywę innych.

Jeżeli w swoim otoczeniu widzisz przestrzeń i możliwości uzyskania pozytywnych efektów zastosowania metody DT zgłoś to swojemu menedżerowi lub napisz do mnie: aleksandra.lozowska@pgosa.pl.

Wspólnie zastanowimy się nad najlepszym rozwiązaniem!

Z Gliwic na podbój planet

Grupa studentów z międzywydziałowego Studenckiego Koła Naukowego AI-METH, działającego przy Katedrze Podstaw Konstrukcji Maszyn na Wydziale Mechanicznym Technologicznym Politechniki Śląskiej skonstruowała niezwykłego robota do eksploracji planet. Projekt realizowany przez zespół Silesian Phoenix został objęty patronatem Miasta Gliwice i wsparciem PGO SA.

O marsjańskim łaziku, w rozmowie z Agnieszką Czapurą-Klubą i Witoldem Nieciem, opowiada Michał Froń.

Na początek dobrze byłoby się lepiej poznać. Kilka słów o sobie na pewno przybliży czytelnikom przedstawiciela tego niezwykłego zespołu.

Nazywam się Michał Froń, od 2019 roku jestem liderem zespołu Silesian Phoenix. Poza obowiązkami, wynikającymi z organizacji zespołu i kontaktu ze sponsorami, zajmuję się realizacją ostatniego członu manipulatora - chwytakiem, a w związku z tym, że jestem studentem mechatroniki, projektowanie takiego urządzenia idealnie wpasowuje się w tok moich studiów. Dlaczego znalazłem się w zespole budującym prototyp łazika marsjańskiego? Wydaje mi się, że gdyby zapytać resztę zespołu, każdy opowiedziałby inną historię. W moim przypadku rozpoczęło się od ciekawości (wszak, kogo by nie zaciekał projekt łazika marsjańskiego) oraz chęci zrobienia czegoś zupełnie nowego na Politechnice Śląskiej, tak aby okres studiowania spędzić nie tylko na uczęszczaniu na wykłady oraz obchodzeniu IGRów.

Skąd wziął się pomysł na rozpoczęcie projektu Silesian Phoenix? Czy za początkiem Feniksa kryje się jakaś ciekawa historia?

Projekt, w postaci w jakiej funkcjonuje obecnie, powstał dwa lata temu. Sam pomysł konstrukcji takiego robota, powstał na Politechnice Śląskiej jeszcze wcześniej. Brakowało jednak struktur, które pozwoliłyby pokazać, że taki

projekt naprawdę warto realizować. Dopiero zorganizowanie zespołu w 2018 r. pozwoliło na sformułowanie odpowiedniej architektury projektu i przede wszystkim przekonanie sponsorów do pomysłu budowy takiego prototypu. Czy z powstaniem zespołu wiąże się jakaś ciekawa historia? To odwołanie do legendarnego Feniksa, w nazwie naszego zespołu, nawiązuje do historii powstania tego projektu, która pokazuje, że warto próbować, nawet jeśli za pierwszym razem nie osiągnięto oczekiwanego rezultatu. Przypomina też kto nam w tej trudnej chwili pomógł i tu na myśl przychodzą przede wszystkim sponsorzy i partnerzy, którzy wsparli tę inicjatywę.

Na waszej stronie internetowej widnieje informacja, że zespół ciągle pracuje nad ulepszaniem łazika Phoenix. Czy to jest łazik z 2018 r., czy też jego kolejna generacja?

Prace przy takich projektach, tak naprawdę nigdy się nie kończą. Gdyby było inaczej, technologie kosmiczne nie wiodłyby prymu w globalnym wyścigu technologicznym i jakościowym. Więc pracujemy dziś z modelem 3 generacji łazika. I – zapewniam – nie jest to nasze ostatnie słowo!

Phoenix I, z którym przecieraliśmy szlaki, z wyglądu nie przypomina typowego łazika marsjańskiego, jak np. Curiosity, ale funkcjonalności pozazdrościć mu mógł niejeden pojazd na międzynarodowych

zawodach prototypów łazików marsjańskich w 2018 roku. Phoenix II oraz jego następca nad którym obecnie pracujemy, wyglądem przypominają już prawdziwe roboty eksplorujące planety. Tegoroczne zmiany w łaziku dotyczą między innymi mechaniki podwozia i poprawienia niezawodności komunikacji pomiędzy operatorem a robotem. Pracujemy też nad ograniczeniem masy układów elektronicznych, co wpłynie na pracę podwozia. Niestety również i naszym przypadku pandemia koronawirusa spowalnia, a czasem wręcz uniemożliwia, wykonanie niektórych zaplanowanych na ten rok prac.

Co dalej z projektem? Bo przecież to nie tylko łazik?

Faktycznie. Poza działaniami nastawionymi na rozwój platformy „Phoenix”, zajmujemy się również propagowaniem nauki na różnych wydarzeniach. Nasi członkowie są autorami i współautorami prac badawczo-rozwojowych. W ramach prac przy robocie, złożony został wniosek patentowy na jedno z rozwiązań, zastosowanych w naszym robocie Phoenix II. Jesteśmy w trakcie redagowania artykułów naukowych z myślą o publikacji ich podczas międzynarodowej konferencji naukowej. Co więcej, razem z zaprzyjaźnionymi projektami stworzyliśmy inicjatywę, która otrzymała grant Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach programu „Najlepsi z Najlepszycy”.

Zespół Silesian Phoenix już dwukrotnie brał udział w międzynarodowych zawodach łazików marsjańskich - European Rover Challenge. Oczywiście w tym roku również chcielibyśmy zagościć w tym elitarnym gronie uczestników, ale jednocześnie chcielibyśmy spróbować czegoś nowego.

W związku z czym, zamierzamy ubiegać się o udział na kolejnych zawodach – ERL Emergency Service Robots. Są to zawody organizowane

Metryka Phoenixa

Waga	ok. 70 kg
Długość/szerokość/wysokość	ok. 158cm/86cm/100cm (ze złożonym ramieniem)
Zasięg pracy ramienia:	90 cm
Zainteresowania:	Obsługa paneli konserwatorskich, badanie gleby, analiza otoczenia, a w wolnych chwilach jazda po trudnym terenie oraz kolekcjonerstwo napotkanych przedmiotów.
Ambicje:	Podbój Ziemi, co zapoczątkuje rozkwit kariery międzyplanetarnej.

w różnych zakątkach Ziemi, przeznaczone dla robotów ratowniczych, które mają pomagać w sytuacjach kryzysowych.

Gdzie przeprowadzacie/przeprowadzaliście próby jego funkcjonalności?

Najważniejszym testem dla skonstruowanych przez nas robotów były zawody European Rover Challenge, czyli największe zawody robotyczno-kosmiczne na świecie, podczas których łącznie skonstruowane przez studentów z całego świata, muszą poradzić sobie z zadaniami, przed którymi stają prawdziwe roboty do eksploracji planet. Nawet obszar, na którym odbywają się poszczególne konkurencje, jest tak przygotowywany, aby jak najlepiej naśladować nierówności, a nawet kolor, powierzchni Marsa.

Jakie inne, poza międzyplanetarnymi widzicie zastosowania dla swojego projektu?

To, że nasze roboty eksploracyjne ostatecznie na Marsa nie trafią, nie jest dla nikogo żadną niespodzianką, co nie zmienia faktu, że dostrzegamy w nich ogromny potencjał. Jednym z pierwszych pomysłów na wykorzystanie takiego projektu wydaje się wykorzystanie go, jako platformę do budowy pojazdu AGV. Przemysł rozwija się szybko i obecnie wymaga zastosowania zupełnie nowych technologii, co znacznie poprawia produkcję i podnosi jej wydajność, a wykorzystanie robota, który jest w stanie samodzielnie poruszać się w nowoczesnych miejscach pracy, zastępując lub pomagając człowiekowi w miejscu pracy, wydaje się dobrym pomysłem.

Kolejnym zastosowaniem takiej platformy jest wykorzystanie go przy wszelkiego rodzaju misjach ratunkowych, stąd pomysł startu w zawodach ERL Emergency Service Robots. Łazik został zbudowany do pracy w trudnym terenie - nie tylko na Marsie, ale także na Ziemi. Konstrukcja platformy jest modułowa, dlatego do podwozia można by przymocować specjalistyczny sprzęt, umożliwiający robotowi szereg możliwych zastosowań od monitorowania terenów skażonych, przez inspekcję terenów niebezpiecznych, czy zdalne usuwanie materiałów wybuchowych, aż po poszukiwanie ludzi zagubionych w lawinach.



Przeglądając Wasze media społecznościowe, można zauważyć, że wielokrotnie braliście udział w wydarzeniach skierowanych do dzieci. Skąd pomysł na przedstawianie łązik najmłodszym i jaki jest w tym cel?

Pomimo działalności nastawionej stricte na działalność naukową i badawczą, staramy się jak najczęściej brać również udział w wydarzeniach popularnonaukowych, bo jednym z celów, który przyświeca działalności zespołu Silesian Phoenix oraz Koła Naukowego AI-METH (którego jesteśmy częścią), jest popularyzacja nauki. Podczas każdego wydarzenia, w którym bierzemy udział jako wystawcy, staramy się podzielić z odwiedzającymi pasjami, a także zaciekać ich działalnością koła i pokazać jak świat sztucznej inteligencji i robotyki jest ciekawy. I tutaj zapewne nikogo nie zaskoczę, gdy powiem, że dzieci chłoną wiedzę jak gąbki, a pokazując im tego typu roboty, rozbudzamy ich ciekawość do zdobywania wiedzy, dlatego są tak dobrymi odbiorcami naszych prezentacji. Jeśli dodamy do tego tak często powtarzaną sentencję, że dzieci są przyszłością, otrzymamy odpowiedź na pytanie, dlaczego inwestujemy nasz czas właśnie w tego typu wydarzenia.

Nie da się ukryć, że część czasu w ramach pracy nad projektem pochłaniają zadania związane ze zdobywaniem finansowania. PGO jest z Wami już kolejny rok, co dowodzi, że wiecie jak pozyskiwać sponsorów.

A co możecie im zaoferować? I dlaczego tak ważne jest biznesowe wsparcie przedsięwzięć takich, jak Wasze?

Silesian Phoenix jest projektem studenckim, co nie zmienia faktu, że staramy się o jak największy profesjonalizm tak, aby współpraca ze sponsorami i partnerami przebiegała jak najowocniej dla obu stron. W tym celu powstała oferta sponsorska, w ramach której możemy zaoferować zaangażowanie w realizację wydarzeń promocyjnych organizowanych przez firmy, promocję podczas ogólnopolskich festiwali popularnonaukowych, umieszczenie logotypów sponsora na naszych kanałach społecznościowych (strona www, Facebook), a także korpusie robota i banerze projektu. Jesteśmy w stanie zaoferować również reklamowanie firmy/organizacji w czasopiśmie branżowych oraz w sieci Internet poprzez publikację treści popularnonaukowych. Możliwość przedłużenia umowy, świadczy również o tym, że PGO wspiera innowację i daje szansę na rozwój młodym ludziom. Wydaje mi się, że wspieranie projektów studenckich przez partnerów biznesowych, przynosi obopólne korzyści. Dzięki takiemu wsparciu, studenci są w stanie realizować projekty, które podnoszą ich kompetencje, a co za tym idzie, będą bardziej efektywni w przyszłej pracy.



Aktualności

Gdzie mieszkają pszczoły?

Wraz z nadejściem wiosny na łąkach Odlewni Żeliwa „Śrem” pojawiły się kolorowe domki dla dzikich pszczoł i owadów. Znaczna część owadów wokół nas jest pożyteczna, bo zapylają rośliny, co pozwala wytwarzać owoce, ale też chronią przed szkodnikami. Uznaliśmy, że dobrym pomysłem będzie zaangażować dzieci do wykonania takich domków z naturalnych materiałów: m.in. z drewna, słomy, szyszek. Dzieci wraz z rodzicami z radością wykonały domki podczas jesienno-zimowego spotkania podsumowującego konkurs modelarski organizowany przez PGO S.A.



Zmiany w PPK

Na początku roku rozpoczął się drugi etap wdrażania PPK. Firmy zatrudniające co najmniej 50 osób (według stanu na 30 czerwca 2019) miały czas na podpisanie umowy o zarządzanie programem do 24 kwietnia 2020 r.



W związku z wprowadzeniem stanu epidemicznego termin na zawarcie umowy o zarządzanie został przesunięty z 24.04.2020 r. do 27.10.2020 r., a termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK z 11.05.2020 r. do 10.11.2020 r.

Wstrzymanie odprowadzania składek na PPK w Oddziałach, które weszły do PPK w zeszłym roku.



Polski Fundusz Rozwoju wskazuje iż wpłaty do PPK mogą zostać wstrzymane, gdy obniżony wymiar czasu pracy zostanie wprowadzony zgodnie z przepisami ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r.poz. 568).

W dwóch zakładach należących do Grupy PGO (PGO S.A. Kuźnia Glinik oddział w Gorlicach oraz Odlewnia Żeliwa „Śrem”) zgodnie z w/w zasadami od maja 2020 r. zostaje wstrzymane opłacanie składek podstawowych przez pracodawcę.

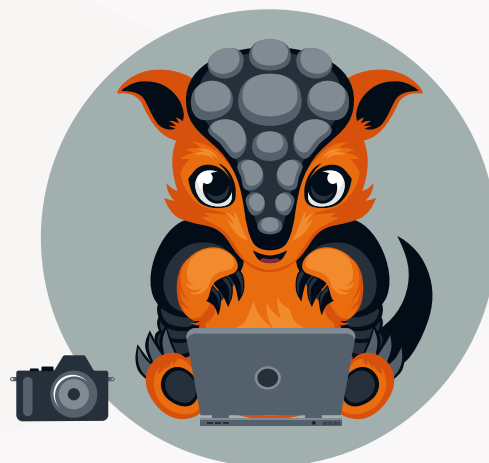
Informujemy, że każdy Uczestnik PPK ma prawo do złożenia Pracodawcy wniosku o odprowadzanie do PPK wpłat podstawowych oraz dodatkowych, w części finansowanej przez danego Uczestnika. W tym celu Uczestnik PPK powinien złożyć Pracodawcy stosowną deklarację w lokalnym dziale kadr.



POKAŻMY SIĘ ŚWIATU

Jeżeli posiadasz godne uwagi zdjęcia czy materiały i uważasz, że moglibyśmy się nimi podzielić na profilach społecznościowych PGO (Facebook, LinkedIn) lub stronie internetowej, albo potrzebujesz informacji w zakresie marketingu, **napisz do działu marketingu i strategii:**

- agnieszka.czapura-kluba@pgosa.pl
- karolina.kniec@pgosa.pl
- mariusz.dajczak@pgosa.pl



Konkursy

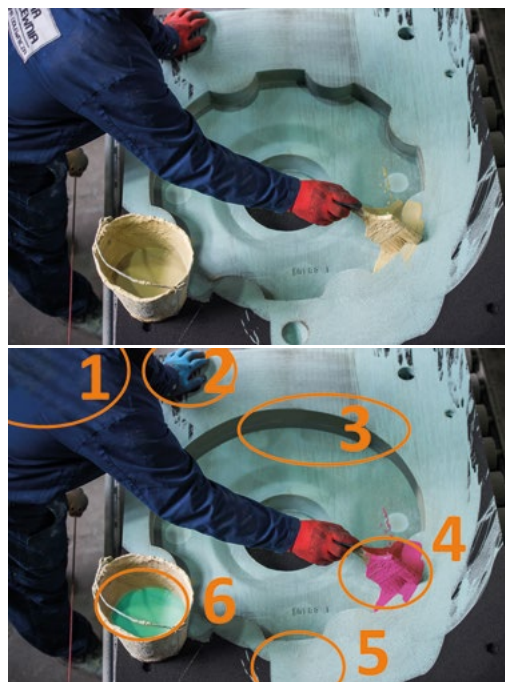
Rozstrzygnięcie konkursu

W poprzednim numerze DSM zaprosiliśmy Was do udziału w konkursie na spostrzegawczość. Zadaniem było odnalezienie 6 różnic znajdujących się na zdjęciach i przesłanie prawidłowej odpowiedzi na adres redakcji DSM. Obok prezentujemy rozwiązanie zadania konkursowego.

Osobą, która jako pierwsza udzieliła poprawnej odpowiedzi i tym samym zostaje zwycięzcą naszego konkursu jest:

Edyta Pabis

Serdecznie gratulujemy i dziękujemy za wszystkie nadesłane odpowiedzi!



Konkurs

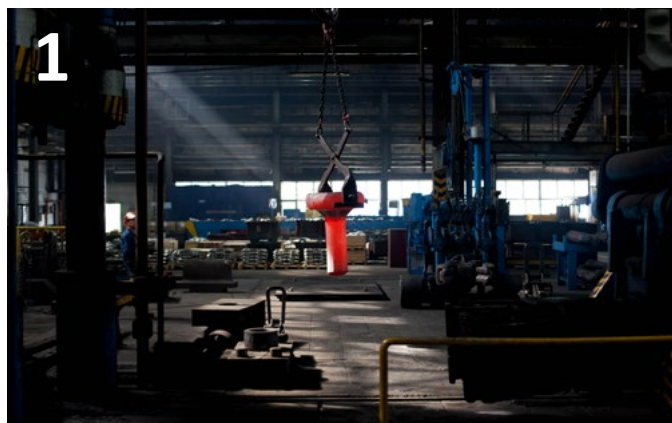
Przed Tobą podwójne wyzwanie! Poniżej znajdują się fragmenty zdjęć z naszych Oddziałów. Dopasuj zdjęcie do Oddziału, w którym zostało ono zrobione. Następnie odpowiedz na pytanie konkursowe: Co dla Ciebie oznacza słowo *kreatywność*?

Odpowiedź wraz z poprawnym rozwiązaniem zadania prześlij na adres dsm@pgosa.pl, w tytule wpisując „Konkurs nr 6”, do 30.09.2020r.

Śród nadesłanych zgłoszeń komisja konkursowa wybierze te, które równocześnie:

- zostały poprawnie dopasowane,
- wykazały się pomysłowością i kreatywnością w odpowiedzi na pytanie.

Informacje o wynikach konkursu zostaną ogłoszone w następnym numerze DSM. Zwycięzca otrzyma bon podarunkowy.



Zielona pasja, która uzależnia!

Spacer po lesie czy w górach to doskonały sposób spędzenia czasu. A co jeśli połączyć tę pasję z uprawianiem sportu? Swoim sposobem na pozostanie aktywnym w czasach koronawirusa dzieli się Marcin Zygmunt.

Tak, to właśnie Trail Running. Niczym nie ograniczona wolność, która daje nam możliwość uprawiania sportu i obcowania z naturą w pełnej jej okazałości. W trailu możesz cieszyć się ze swoich osiągnięć i zrealizowanych celów, a jednocześnie podziwiać i odczuwać piękno otaczającej przyrody.

W moim przypadku Trail na początku służył budowie kondycji pod kickboxing, szybko jednak przerodził się w nową pasję. Trasy z kilku kilometrów wydłużały się do kilkunastu, a później do kilkudziesięciu. I tak już od 5 lat biorę udział w zawodach i „zwiedzam” Beskidy, Tatry oraz Bieszczady.

Na co dzień trenuję „u siebie”. Olbrzymie obszary leśne, doskonała sieć szlaków, ale także zmienne ukształtowanie terenu sprawia, że Tereny Beskidu Niskiego, to doskonały poligon dla początkujących trailowców. Znajdziemy tu wszystko, z czym będziemy mieli do czynienia, jeśli zarazimy się tą pasją.

Ograniczenia, które przyniosła za sobą epidemia COVID - tak naprawdę stały się tylko dodatkową motywacją do trailu. Dzięki temu mogłem zachować sprawność, nadal uprawiać sport i przygotowywać się do zawodów, budując jednocześnie kondycję i odporność, utrzymując wymagany „dystans społeczny”.

Ten sport mogę polecić każdemu! Tak, jak i tereny Beskidu Niskiego, które nie zostały jeszcze odkryte przez turystów i stanowią jak na razie cichą, spokojną i przepiękną ostoję przyrody i wielu kultur, których dziedzictwo będziecie także mieli okazję podziwiać przemierzając te tereny.



Jeśli nie przekonały was poza sportowe zalety trailu to na koniec kilka korzyści treningowych:

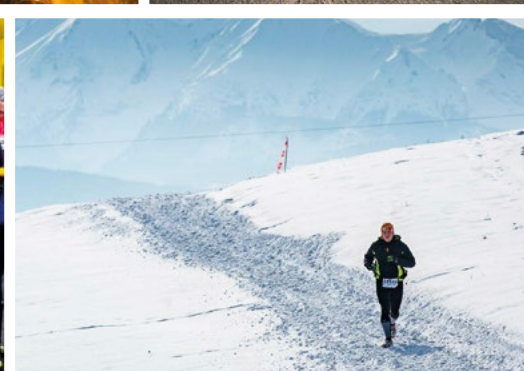
- poprawa siły biegowej bez konieczności wykonywania skomplikowanych technicznie ćwiczeń,
- poprawa koordynacji, dynamiki i szybkości biegu, dzięki bieganiu w różnych warunkach terenowych, na różnych podłożach,
- poprawa ogólnej sprawności i wytrzymałości - podbiegi oraz zbiegi (uruchamianie różnych partii mięśniowych),
- zwiększony wydatek energetyczny - spalanie dużo większych ilości kalorii niż w biegu tradycyjnym,
- mocniejsza psychika i zwiększona pewność siebie - bardziej wymagające i wyczerpujące treningi, wymagające od nas zwiększonej motywacji.

PGO biega, ale nie tylko

Sport to zdrowie! To hasło nie od dziś towarzyszy pracownikom Grupy PGO, którzy swoim zaangażowaniem i pasją do biegania promują zdrowy i aktywny styl życia. Jednak rok 2020 przyniósł nam epidemię wirusa COVID-19, skutecznie ograniczając imprezy biegowe, aktywność na powietrzu i w klubach fitness. Zmusiło nas to do pozostania w domach i zorganizowania sobie zajęć.

Jeszcze w styczniu pracownicy Odlewni Żeliwa „Śrem” wzięli udział w biegu i morsowaniu z okazji 28 Finału WOŚP. Dotychczas była to jedyna impreza, w której uczestniczyliśmy. Nie możemy się doczekać kolejnych startów, ale nie tracimy hartu ducha i ujawniamy dowód, że na różne sposoby walczymy o dobre samopoczucie. Wśród naszych aktywności znajdziecie bieganie, jazdę na rolkach, tory przeszkód, ale także pasjonujące rozgrywki gier planszowych i obrazy autorstwa Ani Krysiak.





BEZPIECZEŃSTWO NA PIERWSZYM MIEJSCU

Programy BHP w Grupie PGO



Tablice wydziałowe BHP



Program zgłaszania i analizy zdarzeń
potencjalnie wypadkowych



Ćwiczenia działań w sytuacjach
kryzysowych



Regularne audyty bezpieczeństwa



Aktualizacja procedur i instrukcji



Weryfikacja i dostosowanie
środków ochrony indywidualnej



Kwadrans bezpieczeństwa



Weryfikacja i dostosowanie maszyn
do wymagań bezpieczeństwa.



Wprowadzenie zasad bezpieczeństwa
pracy dla firm zewnętrznych oraz gości
wchodzących na teren Zakładu



ŚREM
ODLEWNIA



PIOMA
ODLEWNIA



STAŁOWA
WOLA



FUGO
ODLEW



KUŹNIA
GLINIK