



Wydawnictwo bezpłatne

- **Wyzwania rekrutacji**
- **Doskonalenie nie ma końca**
- **Kreatywności można się nauczyć**



Jesteśmy
częścią





Z okazji Świąt Bożego Narodzenia
oraz zbliżającego się Nowego Roku
życzymy Wam przede wszystkim zdrowia,
dużo sukcesów, radości, uśmiechów.

Niech tegoroczne święta,
w tym roku szczególnie wyjątkowe,
będą czasem spokoju i refleksji nad tym,
co w życiu jest dla nas najważniejsze.

Szanowni Państwo,

Rzeczywistość, w której przyszło nam żyć w roku 2020, jest znacznie odmienna od tej, którą pamiętamy jeszcze z początku roku. Usiłujemy w niej znaleźć miejsce zarówno dla siebie, jak również dla prowadzonej przez nas działalności. Wprowadzony w drugim kwartale lockdown spowodował znaczny spadek sprzedaży. Dodatkowo,

zmiany globalne związane z dekarbonizacją znacznie przyspieszyły - zielony ład, który miał być czymś, co nadejdzie za kilkanaście lub nawet kilkadziesiąt lat – z dnia na dzień stał się istotnym elementem planowania, wpływającym na bieżące funkcjonowanie naszych zakładów. Wszyscy stanęliśmy w obliczu wyzwań, jakie przyniosła nam epidemia koronawirusa.

Może nie mamy zasobów umożliwiających konkurowanie na każdym polu z „azjatyckimi tygrysami”, ale lockdown wyjątkowo boleśnie unaoczniał wielu branżom konieczność dostosowania zaplecza produkcyjnego i łańcuchów logistycznych do nowych, pandemicznych uwarunkowań. Ta zmiana będzie sprzyjać polskim firmom. Także w naszej branży. Jestem przekonany, że będzie to również możliwość nowego otwarcia dla PGO SA. Natomiast, zanim nasza organizacja stanie się beneficjentem nowej rzeczywistości gospodarczej, będzie musiała ponieść znaczące koszty dostosowania się do nowych wymagań. Chcąc



zapewnić ciągłość działania naszych oddziałów podjęto trudną decyzję o koncentracji produkcji odlewów stalowych w jednej lokalizacji, a tym samym likwidacji oddziału w Stalowej Woli.

Rok 2020 wymagał od nas zmiany planów, często trudnych decyzji i wyrzeczeń wszystkich pracowników

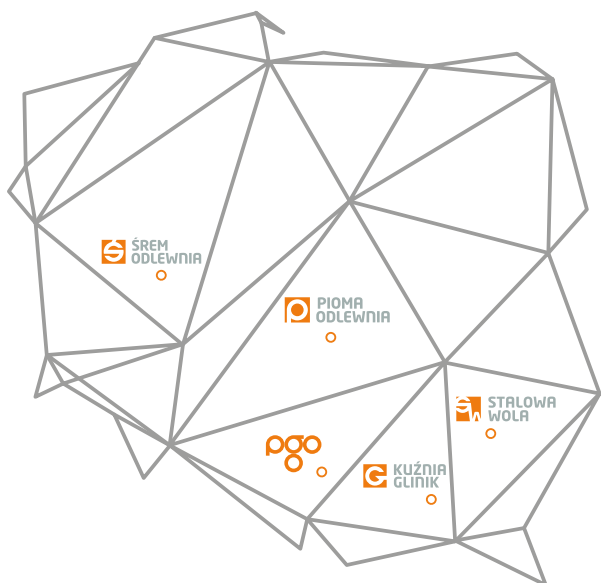
naszej organizacji. Dzięki postawie wszystkich pracowników udało się ochronić większość naszych zakładów, a tym samym znaczną ilość miejsc pracy, za co w imieniu swoim i całego zarządu serdecznie dziękuję. Patrząc na to, jak poradziliśmy sobie z trudną sytuacją w roku 2020, to pomimo pokory do sytuacji związanej z pandemią, już z większym spokojem możemy patrzeć w przyszłość.

Ten rok był wyjątkowy i inny niż wszystkie do tej pory, jednak to co jest stałe i niezmiennie to okres świąteczny, w który właśnie wchodzimy. Dlatego korzystając z okazji, w imieniu swoim oraz Zarządu, życzymy Państwu, aby czas Bożego Narodzenia upłynął w rodzinnej, pełnej ciepła atmosferze. A zbliżający się rok 2021 niech będzie wypełniony zdrowiem, radością i sukcesami w życiu osobistym oraz zawodowym.

Lucjan Augustyn

Wiceprezes Zarządu PGO S.A. ds. finansowych

PGO - jacy jesteśmy?



Czy wiesz, że...

w odpowiedzi na postawione wyzwania i pomimo trudnej sytuacji epidemicznej w kraju, Grupa PGO w 2020 roku realizowała projekty rozwojowe na każdym szczeblu organizacji. Podejmowane działania koncentrowały się zarówno na rozwoju kompetencji zawodowych z obszarów kadr i płac, BHP, RODO, uprawnień technicznych np. uprawnienia na wózki widłowe, suwnice, dodatkowe uprawnienia energetyczne, jak również kompetencji menadżerskich, organizacyjnych, komunikacyjnych i osobistych.

- 4 600 godzin szkoleniowych
- 740 przeszkolonych osób
- ogrom zdobytej wiedzy i doświadczeń

O tym jak istotny jest ciągły rozwój i czym są kompetencje przyszłości przeczytacie w artykule *Przemysł kompetencji przyszłości czy kompetencje przyszłości w przemyśle?* str. 16

PGO- jacy jesteście?	3
Od redakcji	4
Historia jednej ławeczki	5
Program Kaizen – ulepszanie nie ma końca!	6
Odlewianie i odliczanie	8
Wyzwania rekrutacji	
Вызовы в сфере найма и подбора персонала.....	10
Piotrkowskie laboratorium	14
Przemysł kompetencji przyszłości czy kompetencje przyszłości w przemyśle?	16
BHP	18
Siła ducha święt w PGO	20
Doskonalenie nie ma końca	22
Egzamin ze współpracy- nasi pierwsi absolwenci	24
Haerownik. Czy kreatywności można się nauczyć?	26
Angażujący Lider- znaczenie wartości PGO	29
W zgodzie z emocjami	30
PGO aktywni. Trenuj sztuki walki w zgodzie ze sobą!	31
Teodora Tomczyka wspomnienia o Odlewni Żeliwa „Śrem”	32
Konkursy.....	33
Rozstrzygnięcie konkursów	34

Rok 2020 z pewnością zapisze się na kartach historii jako rok wyjątkowy pod wieloma względami. Czego nas nauczył ten rok? Mnie przede wszystkim nauczył ogromnej pokory wobec sytuacji, na które nie mam wpływu. Nauczył tego, czym jest prawdziwa elastyczność, dostosowywanie planów do zmieniających warunków, a także szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań. Życzenia „zdrowia”, którymi tak intensywnie obdzielamy siebie nawzajem, nabrały nowego, bardzo namacalnego znaczenia.

Grudniowy numer to strony wypełnione nowymi wyzwaniami, również tymi rekrutacyjnymi (Wyzwania rekrutacji), rozwojem (Doskonalenie nie ma końca, Przemysł kompetencji przyszłości czy kompetencje przyszłości w przemyśle) oraz pomysłami (Kolejny krok w programie Kaizen). A o tym, że każdy z nas ma w sobie gen kreatywności będziecie mogli się przekonać czytając artykuł Czy kreatywności można się nauczyć?

Podzielimy się informacjami z wdrażanych w PGO projektów (Odlewianie i odliczanie) i bliżej poznamy tajniki laboratorium w Piomie (Piotrkowskie laboratorium). Nie zabraknie również świątecznego akcentu - Siła ducha święt w PGO.

To, czego uczymy się w sytuacjach względnej normalności daje nam siłę i równowagę w sytuacjach kryzysowych. Dlatego, korzystając z okazji w imieniu Redakcji DSM życzę Wam i Waszym Rodzinom zdrowia, wewnętrznego spokoju i równowagi, która da Wam siłę, odwagę i otwartość wobec wyzwań, jakie przyniesie rok 2021. Niech bożonarodzeniowy czas przeniesie tylko dobre chwile, spędzone w gronie najbliższych i w towarzystwie naszego DSMa.

Aleksandra Łozowska

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

Redakcja DSM

Agnieszka Czapura-Kluba
Andrzej Pietruszkiewicz
Arleta Staszak-Nowicka
Jagoda Talarczyk
Jolanta Zalińczak
Karolina Knieć
Katarzyna Martsyanik

Magdalena Kula
Mariusz Dajczak
Monika Stańczak

Redaktor Naczelny
Aleksandra Łozowska

Siedziba redakcji:

ul. Tysiąclecia 101
40-875 Katowice

Nakład:

450 szt.

Skład graficzny:

Mariusz Dajczak

Druk:

Drukarnia Wydruk

Na okładce: Włodzimierz Shnaider, Kierownik Projektu i Specjalista ds. Rekrutacji / 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.



Historia jednej ławeczki

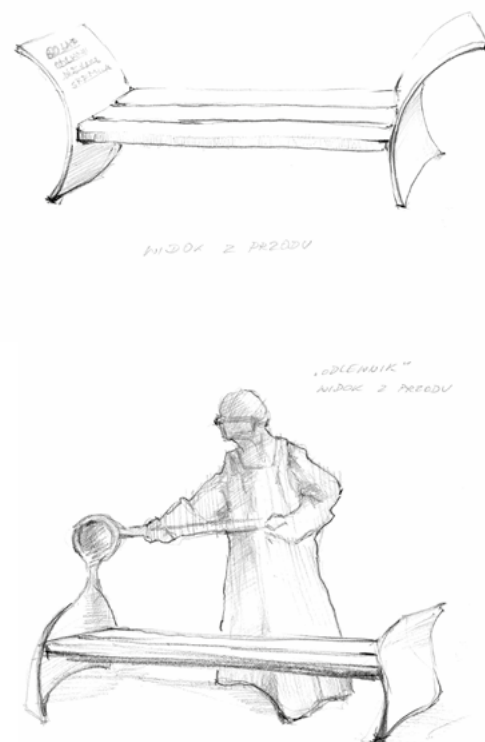
Na łamach naszego magazynu już kilkakrotnie przedstawialiśmy Wam przedsiębiorstwa, które pokazywały, jak nasza działalność spotyka się ze sztuką m.in artykuły o rzeźbach prof. Abakanowicz odlanych w Śremie, czy sercu dzwonu wykutym w oddziale w Gorlicach. W 2018, w ramach współpracy z artystą Michałem Bojsarowiczem, została wykonana ławka upamiętniająca 50-lecie Odlewni Żeliwa „Śrem”.

Historię jednej ławeczki przybliży dla nas Agnieszka Czapura-Kluba, Kierownik ds. marketingu i strategii.

Początkiem prac, podobnie jak ma to miejsce w naszej codziennej pracy, był projekt. Tym razem jednak był to projekt niezwykły, bo i taka była okazja. Jak mówił o nim prezes Łukasz Petrus -podjęliśmy decyzję o ustawieniu na Promenadzie Nadwarciańskiej pamiątkowej ławeczki wykonanej w naszym zakładzie. Chcemy, aby ta ławeczka wpisała się w pejzaż Śremu, tak samo jak Odlewnia, i by służyła wszystkim mieszkańcom miasta.

Niełatwego zadania przygotowania wizualizacji podjął się uznany w kraju i zagranicą, wszechstronny artysta Michał Bojsarowicz. Zgodnie z jego wizją, to projekt o miękkim, organicznym kształcie sprawiający wrażenie lekkiej, elastycznej formy. Miękkie linie zatrzymane w surowej materii żeliwa. Takie słowa doskonale nadają się do uwidocznienia, jak łatwo z materii, z którą przecież pracujemy na co dzień, można nadać niezwykle wymiar i stworzyć z niej sztukę.

Do ostatecznego kształtu i wyglądu ławeczki przyczynił się oczywiście zespół pracowników Odlewni, począwszy od technologa, a na bezpośrednich wykonawcach kończąc. Po raz kolejny załoga zakładu pokazała, że dzięki zaangażowaniu i kreatywności, można realizować wyjątkowe projekty. Sztuka użytkowa była i jest buforem pomiędzy przemysłem a sztuką piękną. Mam nadzieję, że w kolejnym numerze DSM będziemy mogli podzielić się następną historią o niecodziennych kolaboracjach przemysłu ze sztuką, tym razem jednak w zupełnie innej i całkowicie nieoczekiwanej formie.



Program Kaizen – ulepszanie nie ma końca!

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!

W poprzednim numerze informowaliśmy was o rozpoczęciu programu Kaizen. Jak program został przyjęty i jak funkcjonuje w Grupie PGO, przybliży nam Jagoda Talarczyk, Główny specjalista ds. lean manufacturing.

Kaizen w tłumaczeniu z j. japońskiego oznacza zmianę na lepsze. Patrząc przez pryzmat biznesu i danej organizacji jest to zaangażowanie każdego pracownika firmy w jej rozwój poprzez codzienne poprawianie procesów. Każde usprawnienie pracy, które prowadzi do zwiększenia bezpieczeństwa, podnosi efektywność i jakość pracy, jest tzw. kaizenem.

Patrząc i wzorując się na doświadczeniach firm, które wdrożyły kaizeny, można powiedzieć, że proces ten przynosi ogromne korzyści dla organizacji m.in. obniżanie kosztów, poprawa bezpieczeństwa pracy, czy poprawa jakości. Jednak każda organizacja rozpoczynając tego typu działania, mierzy się z wyzwaniami. Podobnie było w Grupie PGO. Przed przystąpieniem do programu zastanawialiśmy się jak zachęcić współpracowników do generowania pomysłów i dzielenia się proponowanymi zmianami? W jaki sposób komunikować proces, żeby rzeczywiście każdy zobaczył, że ma wpływ na to, co się dzieje wokół niego i jak mu się będzie pracowało? I że każda, nawet najmniejsza zmiana, może wpłynąć na poprawę efektywności i jakości działań. Nie od dziś wiadomo, że zmiana może budzić

lęk, niepewność czy stres, dlatego tak wiele zależy od dobrze przygotowanej komunikacji. Postanowiliśmy, że zamiast wywracać wszystko do góry nogami, podzielimy zmiany na małe kroki. Pierwszym krokiem było ustalenie nowego sposobu zgłaszania wniosków, następnie zostały przygotowane plakaty informacyjne. Dodatkowo każdy pracownik otrzymał ulotkę informacyjną o tym, że program zostaje uruchomiony w całej grupie. Kilka dni przed oficjalnym uruchomieniem każdy z dyrektorów spółki, przy wsparciu prezesa Łukasza Petrusa, zorganizował spotkanie z pracownikami. Została przygotowana prezentacja informująca co to za program i jak należy zgłaszać pomysły. Przyniosło to oczekiwane efekty i dzięki odpowiednio przygotowanej komunikacji ze strony kadry zarządzającej oraz zaangażowaniu wszystkich nas, program nabrał rozpędu.

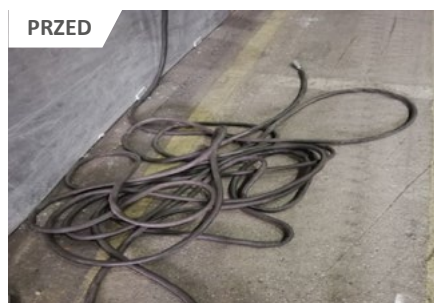
Program Kaizen został uruchomiony 1 marca br. i od tego czasu każdy z pracowników może zgłosić swój pomysł na drobne usprawnienie, podnoszące poziom bezpieczeństwa lub efektywności firmy.

Czy wiesz, że...

W Grupie PGO działa program Kaizen, gdzie pracownicy zgłaszają usprawnienia dla swojego stanowiska pracy.

Do tej pory zgłoszono **248 kaizenów**, z czego **101 zostało już wdrożonych**.

Od marca do końca sierpnia w całej Grupie PGO zostało zgłoszonych łącznie 248 kaizenów, z czego 101 zostało już wdrożonych. Zgodnie ze strukturą organizacyjną powołano Zespół Kaizen, złożony z lidera rekomendacji oraz wybranych członków komisji. Komisja spotyka się w każdy czwartek, wtedy wnioski są oceniane. Po analizie i decyzji, czy danego kaizena można wdrożyć i co jest nam do wdrożenia potrzebne, dochodzi do oceny punktowej. Maksymalna ilość przyznanych punktów to 100 - po 25pkt w 4 kategoriach: produktywność, jakość, BHP, zaangażowanie pracownika w realizację wniosku. Po zakończonym kwartale z wdrożonych kaizenów komisja wybiera tzw. kaizeny kwartału.



Wykonanie bębna do zwijania kabla prądowego do kadzi przelewczej do AOD.

Wykonanie bębna z materiałów ogólnie dostępnych. Kabel prądowy jest zwijany na bęben i chowany obok urządzenia do sterowania kadzią.

Optimalizacja stanowiska badań NDT w nawie krajowej

Wykorzystanie starej, nieużywanej szafy, odmalowanie, wprowadzenie opisów w jednolitym standardzie, w którym każdy potrzebny przedmiot posiada wyznaczone miejsce.

PRZED



PO



PRZED



PO



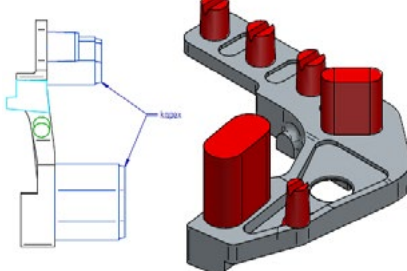
Odpowietrzenie zbiorników piasku

Wykonanie instalacji odpowietrzającej zbiorniki piasku (podpięcie się do instalacji odpylania)

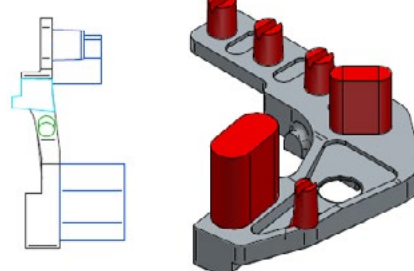
Optimalizacja procesu technologicznego dla T-295 i T-296 - eliminacja pokrywek Kapex

Wylimitowanie pokrywek Kapex z procesu technologicznego, które zabierały czas na stanowisku formowania na linii automatycznej oraz były zbędne w procesie technologicznym.

PRZED



PO



Kaizen to kultura działania, która aby odniosła sukces, musi stać się częścią codziennego, systematycznego działania. Ważne, aby każdego dnia poszukiwać nowych rozwiązań, ulepszeń, utrzymywać porządek na swoim miejscu pracy oraz unikać marnotrawstwa. Podstawą ich działania jest wytworzenie przez zarządzających otoczenia, które wspiera możliwość zgłaszania i wdrażania przez pracowników swoich pomysłów usprawnień. Patrząc na krótki okres trwania programu, przykładów zrealizowanych kaizenów jest wiele. Pod koniec czerwca z puli zgłoszonych i wdrożonych kaizenów zostały wybrane kaizeny kwartału. W jednym z wniosków, który został nagrodzony, pracownik zasugerował odpowietrzanie zbiorników piasku. Podczas nasypywania piasku do zbiorników, na hali gromadził się kurz i dochodziło do dużego zapylenia, co utrudniało pracę osób pracujących na linii. Osoba, która zgłosiła ten pomysł sama zajęła się wykonaniem odpowietrzania, poprzez podpięcie rury do

instalacji odpylania. Dzięki temu podczas uzupełniania zbiorników piaskiem, pył i kurz zostaje wciągnięty do instalacji, przez co nie osypuje się na linię. Ten prosty zabieg znacznie poprawił jakość pracy na linii. Brak zapylenia i kurzu zmniejszył również ilość czasu potrzebną na sprzątnięcie danej linii po skończonej pracy.

Korzyści z wprowadzenia programu Kaizen jest wiele. Patrząc na dotychczasowe działania, najważniejsze z nich to: zwiększenie poziomu bezpieczeństwa, przyspieszenie postępu technologicznego oraz podniesienie poziomu zadowolenia zarówno wśród pracowników, jak i klientów korzystających z naszych rozwiązań. I co najważniejsze: ulepszanie nie ma końca. Kaizen nigdy się nie kończy. To strategia długofalowa, która procentuje, gdy jest systematycznie stosowana. Dlatego, w myśl zasady *małymi krokami do celu*, zachęcamy do jak najliczniejszego zgłaszania pomysłów na usprawniania w Grupie PGO.

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



Odlewanie i odliczanie

Nadszedł moment, na który z całą pewnością czekało mnóstwo osób. Linia demonstracyjna w Śremie została uruchomiona. A to oznacza, że przed zespołem i dużą częścią załogi zakładu stoi ostatnie, ale jednocześnie kluczowe zadanie.

O uruchomieniu linii demonstracyjnej w Śremie i wyzwaniach, jakie stoją przed projektem pisze Agnieszka Czapura-Kluba, Kierownik ds. marketingu i strategii.

Linia demonstracyjna, będąca wynikiem prac prowadzonych w ramach projektu dofinansowanego ze środków Unii Europejskiej ma za zadanie przetestowanie innowacyjnej technologii automatyzacji procesu wytwarzania odlewu od przygotowania żeliwa wyjściowego, wykonania formy poprzez zabieg sferoidyzacji i modyfikacji, do etapu zalewania formy. Sukces tego przedsięwzięcia przełoży się na wykonywanie odlewów o podwyższonych parametrach jakościowych (większa powtarzalność procesu) oraz wejście na rynek z zupełnie nowymi produktami, których wykonanie do tej pory nie było możliwe. Poza tym nie można zapomnieć o dodatkowym, ale niezwykle istotnym aspekcie projektu – jakkolwiek dziwnie to nie zabrzmiał przy takim typie działalności, to jednak należy wspomnieć o efekcie ekologicznym projektu. Automatyzacja doprowadzi do zmniejszenia materiałochłonności (aż o 15% - nadlewy i zasilacze) oraz energochłonności (założone ponad 20% oszczędności dla tożsamego procesu tej samej wielkości produkcji). Mając na uwadze, jak silne są obecnie światowe tendencje dążące do redukcji emisji, zmniejszania zużycia energii

oraz minimalizowania ilości odpadów, nie możemy przecenić tych wartości.

Aby jednak wszystkie założenia udało się zrealizować, należy zakończyć ostatni etap projektu – badania odlewów wykonane na linii demonstracyjnej. Ze względu na typ przedsięwzięcia, a mamy do czynienia z projektem badawczo-rozwojowym, prace zespołu naukowego (w naszym przypadku w trakcie procedury konkursowej jako wykonawca została wyłoniona Akademia Górniczo-Hutnicza) pełnią kluczową funkcję. Jego zadaniem będzie odpowiedź na pytanie, czy przyjęte założenia, a więc przede wszystkim: przyjęta technologia, elementy linii demonstracyjnej i ich parametry, okazały się prawdziwe. Być może to trochę śmiałe założenie, ale nie należy obawiać się wyników – w przypadku śremskiego projektu, wszystkie założenia zostały dokładnie przemyślane oraz opracowane przed jego rozpoczęciem. Ponadto trzeba mieć na uwadze, że wspomniana linia demonstracyjna, to nie zwyczajne urządzenia ustawione w hali, ale skrupulatnie opracowany ciąg technologiczny, który ma nam zapewnić możliwość zgłoszenia patentowego na

powstałą technologię wytwarzania odlewów. Kierownik wewnętrznego zespołu B+R – profesor Krzysztof Janerka tak podsumował dotychczasowe prace projektowe, zwracając jednocześnie uwagę na ich złożoność i wieloetapowość.

Realizacja projektu nie jest rzeczą łatwą. Wiele wyzwań logistycznych, konstrukcyjnych i naukowych wynika z faktu jednoczesnego wprowadzania wielu innowacji w budowanej linii demonstracyjnej. Dotyczy to zarówno procesu naważania wsadu, przygotowania form, topienia ciekłego metalu, obróbki pozapiecowej (modyfikacja i sferoidyzacja) oraz oceny jakości metalurgicznej metalu. Wdrożenie każdego nowoczesnego, zautomatyzowanego układu nawet oddzielnie związane jest z rozwiązywaniem mniejszych lub większych problemów (pozwolenia, dopuszczenia, rozmieszczenie urządzeń, magistrale zasilające, systemy sterowania). Cóż dopiero, gdy te wszystkie zautomatyzowane urządzenia muszą być połączone i zsynchronizowane. Ale wiedza, doświadczenie oraz zaangażowanie osób uczestniczących w projekcie pozwala na pokonywanie tych wyzwań każdego dnia.



Efekty projektu



zminimalizowania zawartości
zdegradowanego grafitu
Chunky



zmniejszenie
porowatości



zwiększenie
wytrzymałości



zwiększenie granicy
plastyczności



zwiększenie
wydłużenia

Pewną niewiadomą były również obawy dotyczące uzyskania odpowiednich własności wytrzymałościowych odlewanych żeliwa. Potwierdzenie i przeniesienie wyników badań prowadzonych warunkach laboratoryjnych często wiąże się z pewnymi zagrożeniami wynikającymi z różnych skal realizacji eksperymentów. Już obecnie widzimy, że w naszym przypadku współpraca z Wydziałem Odlewnictwa AGH w zakresie badań, nie potwierdziła tych obaw. Ważnym elementem całego procesu jest również zapewnienie powtarzalności uzyskiwanych parametrów wytwarzania. Mamy więc nadzieję, że uruchomienie linii demonstracyjnej umożliwi powtarzalne otrzymywanie odlewów o wysokiej wytrzymałości i wydłużeniu, pozbawionych wad.

Warto również wymienić, jakie elementy są kluczowe dla całego nowego „systemu”:

- wozy załadunkowe z systemem rozładunku za pomocą rynny wibracyjnej o pojemności dostosowanej do pojemności tygli pieca,
- Itaca Meltdeck i Optidose – pozwalające określić optymalne wskaźniki zarodkowania gąfityzacji żeliwa wyjściowego w piecu indukcyjnym,
- piec indukcyjny średniej częstotliwości,
- kadzie odlewnicze o pojemności 5t, 10t oraz 15t,
- stacja sferoidyzacji – linia metalurgiczna obróbki pozapiecowej umożliwiająca prowadzenie zautomatyzowanych procesów ciągłych,

- Itaca Stream X – system wtórnej modyfikacji z funkcją dozowania modyfikatorów i innych dodatków do ciekłego metalu.

O swoich doświadczeniach związanych z realizacją projektu opowiedział również Jacek Świtalski, specjalista ds. technicznych, a w projekcie odpowiedzialny za koordynację prac związanych z dostawą elementów linii oraz ich montażem i uruchomieniem. Według niego w czasie realizacji projektu generalnie nie było większych problemów. Jednak najtrudniejszą sprawą było to, że *projekt obejmował działania interdyscyplinarne (wielobranżowe) i był ogólnie trudny w realizacji. Kluczowym było i nadal jest, że przez cały czas jego trwania trzeba pamiętać o potrójnym ograniczeniu projektowym jakim jest CZAS, ZAKRES i KOSZT. Oddzielną kwestią okazała się współpraca z firmami realizującymi zlecone działania, które się opóźniały. Szczególnie kłopotliwy okazał się tu obszar konstrukcyjny i montażowy planowanej instalacji. Najważniejszym elementem technicznym i organizacyjnym projektu było wykonanie całej zaplanowanej linii demonstracyjnej i szkolenie pracowników do jej obsługi. W tym momencie kluczowe jest jej sekwencyjne uruchamianie i testowanie z całkowicie nową technologią, którą będzie trzeba w najbliższym czasie stabilizować (standaryzować) poprzez realizowane na niej badania.*



A jakie wyzwania stoją jeszcze przed projektem, oprócz wspomnianych badań? To przede wszystkim możliwe opóźnienia, które wynikają głównie z sytuacji epidemicznej. Kilukrotnie powodowała ona w tym roku przesunięcia poszczególnych operacji. Dlatego zapadła decyzja o wykorzystaniu możliwości, którą już w pierwszej połowie roku przedstawiło Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (instytucja przekazująca środki w ramach dofinansowania oraz kontrolująca poprawność ich wydawania, a także faktyczne postępy w realizacji projektu), czyli przedłużenia realizacji. To dało przedsięwzięciu „drugi oddech” i pozwoliło na odpowiednie rozplanowanie pozostałych działań. Istotny jest również fakt, że dzięki temu wykonane zostaną wszystkie zaplanowane prace badawcze, zarówno na linii, jak i w jednostce naukowej.

Ten projekt już jest sukcesem

1. Udział w XXVI MIĘDZYNARODOWEJ KONFERENCJI NAUKOWEJ ODLEWNIKÓW POLSKICH, CZESKICH I SŁOWACKICH „WSPÓŁPRACA 2020” – prezentacja zatytułowana „Wpływ składu i stopnia zagęszczenia furanowych mas formierskich na wytrzymałość wielkogabarytowych form odlewniczych”.
2. Artykuł w wydawnictwie naukowym “Archives of Metallurgy and Materials”: THE IMPACT OF COMPOSITION AND THE DENSIFICATION LEVEL OF FURAN MOLDING COMPOUNDS ON THE STRENGTH OF LARGE-SIZE CASTING MOLDS.
3. Międzynarodowa Konferencja Naukowa Krzepnięcie i Krystalizacja Metali 2019 – prezentacja oraz artykuł „Wpływ wybranych parametrów topienia na właściwości fizykochemiczne żeliwa”.
4. Polska Nagroda Inteligentnego Rozwoju w kategorii innowacyjne technologie przyszłości za realizację projektu.



Wyzwania rekrutacji

Pozyskiwanie odpowiednich kandydatów do pracy odgrywa coraz ważniejszą rolę, ponieważ właściwy proces rekrutacji stanowi fundament przyszłego sukcesu każdej firmy. Obecnie na branżę rekrutacyjną ogromny wpływ ma ciągły rozwój nowych technologii i robotyzacja procesów produkcyjnych, ale również panująca pandemia i niepewność kandydatów oraz firm co do przyszłości.

O procesie rekrutacji, zmianach wywołanych przez Covid-19 i przyszłości polskiego rynku zatrudnienia z Włodzimierzem Shnaiderem, Kierownikiem Projektu rozmawia Katarzyna Martsyanik.

Jak wygląda proces rekrutacji prowadzony przez Ciebie?

Każdy proces rekrutacji zaczyna się od POTRZEBY zatrudnienia personelu. Pojawia się wakat, na który trzeba znaleźć osobę o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach. W mojej pracy często są to dość wąskie specjalności takie, jak np.: kowal kucia matrycowego, specjalista wielkogabarytowej obróbki mechanicznej CNC lub napawacz.

Kiedy zostanie zgłoszone zapotrzebowanie na pracownika, musimy znaleźć osobę o odpowiednich kompetencjach, a następnie te kompetencje zweryfikować i zaprosić wybrane osoby na rozmowę kwalifikacyjną. Po rozmowie pojawia się potrzeba uzgodnienia kandydatury z Klientem, który zleca nam specjalistyczną usługę. Wysoka specjalizacja usług świadczonych przez PGO Services wymaga uzgodnień z Klientem, ponieważ bardzo często nasi pracownicy obsługują drogi, specjalistyczny sprzęt lub są częścią ważnych procesów produkcyjnych. Jeżeli kandydat zostaje zaakceptowany, przechodzimy do procesu zatrudnienia kandydata w PGO Services.

Z jakich nietypowych kanałów rekrutacji korzystasz?

W każdym procesie rekrutacji korzystam z kilkunastu kanałów. Wiemy, że w dzisiejszych realiach ludzie bardzo dużo czasu poświęcają telefonom, komputerom i tam, za pomocą aplikacji, komunikują się ze sobą, prowadzą tzw. „życie w sieci”. Jednym z moich kanałów rekrutacji są aplikacje typu WhatsApp, Viber i inne, które pozwalają szybko skontaktować się z kandydatem. Widać też, czy osoba przeczytała wiadomość od nas czy nie, zapisuje się cała historia rozmowy. Dlatego uważam takie aplikacje nie tylko za wygodny sposób komunikacji z kandydatami, ale też za skuteczny kanał rekrutacji.

Вызовы в сфере найма и подбора персонала

Поиск новых кандидатов в фирме играет важную роль, поскольку соответствующе выстроенный процесс найма работников закладывает основу для будущего успеха компании. В настоящее время на сферу рекрутинга влияние оказывает постоянное развитие новых технологий, пандемия вируса и неопределенность кандидатов и компаний в отношении будущего.

О рекрутинге, изменениях, вызванных Covid-19, и будущем польского рынка труда с Владимиром Шнайдером, Руководителем проекта, беседует Екатерина Марцьяник.

Как выглядит твой процесс рекрутинга?

Каждая моя рекрутация начинается с ПОТРЕБНОСТИ в трудоустройстве нового персонала. Появляется вакансия, на которую нужно найти человека с соответствующими навыками и квалификацией. В моей работе часто встречаются довольно узконаправленные специальности, такие как, например: кузнец матричнойковки, специалист по крупногабаритной механической обработке с ЧПУ или наплавщик.

Когда Клиент информирует об открытой вакансии, мы должны найти человека с соответствующими компетенциями, а затем проверить эти компетенции и пригласить отобранных кандидатов на собеседование. После разговора возникает необходимость согласовать кандидатуру с Клиентом, который заказывает у нас специализированную услугу. Высокая степень специализации услуг, предоставляемых PGO Services, требует согласования с Клиентом, поскольку очень часто наши сотрудники обслуживают дорогое специализированное оборудование или являются частью важных производственных процессов. Если кандидат принят, мы переходим к процессу трудоустройства работника в PGO Services.

Какие необычные каналы поиска кандидатов ты используешь?

В каждой рекрутации я использую более десятка разных каналов. В современном мире люди очень много времени уделяют телефонам, компьютерам и там общаются друг с другом с помощью разных приложений, ведут так называемую „жизнь в сети”. Одним из моих каналов поиска кандидатов являются мобильные приложения, такие как WhatsApp, Viber и другие. Они позволяют быстро связаться с кандидатом, также видно, прочитал ли человек сообщение от нас или нет, записывается вся история переписки. Поэтому я считаю такие приложения не только удобным способом общения с кандидатами, но и эффективным каналом рекрутации.

W jaki sposób prowadzisz rekrutację?

Prowadzę głównie rekrutację zdalne. Kandydaci aplikują z różnych źródeł i z różnych miejsc – zarówno w kraju, jak i za granicą. W tym przypadku nierealne jest spotkanie z każdym kandydatem osobiście i przeprowadzenie wywiadu, chociaż nie ukrywam, że jeżeli jest taka możliwość lub okazja, to chętnie z niej korzystam.

Jeżeli nie ma możliwości spotkania, rozmawiam z kandydatami telefonicznie. Za pomocą aplikacji lub maila weryfikuję np. umiejętności czytania rysunku technicznego. Do kandydata wysyłam rysunek techniczny i daję 5 minut na zapoznanie się. Następnie kontaktuję się z kandydatem i zadaję konkretne pytania dotyczące rysunku. Dzięki



takiemu podejściu możemy podziękować kandydatowi, który nie spełnia określonych wymagań.

Z jakim stanowiskiem była związana twoja najtrudniejsza rekrutacja?

Zdecydowanie najtrudniejszymi były rekrutacje na stanowiska napawacza oraz operatora CNC na wielkogabarytową obróbkę mechaniczną. Jak wygląda praca napawacza świdrów wiertniczych? Wyobraź sobie pracę jubлера, z tą różnicą, że napawacz ma palnik w rękach i nakłada powłoki na zęby świdrów. Rekrutacja była bardzo trudna, ponieważ zakład, dla którego rekrutowałem, jest jedynym zakładem w Polsce z tak wąską specjalizacją. Jeżeli chodzi o operatora CNC na wielkogabarytową obróbkę mechaniczną, to trudność polegała na znalezieniu właściwej osoby do obróbki detalu, który waży około 40 ton i ma długość około 30 metrów. Początkowo, kiedy zobaczyłem detale do obróbki, pomyślałem, że jest to niemożliwe do zrealizowania. Tak naprawdę jednak nie ma rekrutacji niemożliwych do zrealizowania, są mniej lub bardziej skomplikowane, na które trzeba poświęcić więcej czasu i środków. Tak było i tym razem i mogę z pełną odpowiedzialnością powiedzieć, że rekrutacja zakończyła się sukcesem.

Jakie nowe procesy lub metody wprowadziłeś, żeby ułatwić pracę na stanowisku Specjalisty ds. Rekrutacji?

Nigdy nie wiadomo, czy kandydat z którym rozmawiałem, nie zrezygnuje na którymś z etapów rekrutacji. Niektórzy rezygnują zaraz przed rozpoczęciem pracy, niektórzy nawet nie mówią, że podjęli taką decyzję, po czym urywa się z nimi kontakt. Jest to czynnik ludzki, na który czasem nie mamy wpływu. Rozwiązaniem na to, jeżeli chodzi

Каким образом ты проводишь рекрутации?

В основном я веду рекрутации дистанционно. Кандидаты подают заявки с помощью разных источников – как внутри страны, так и за рубежом. В этом случае нереально лично встретиться с каждым кандидатом и провести собеседование, хотя я не скрываю, что если есть такая возможность, то я с удовольствием ею воспользуюсь.

Если нет возможности встретиться, я разговариваю с кандидатами по телефону. С помощью приложения или по электронной почте можно проверить, например, навыки чтения технических чертежей. Я высылаю кандидату технический чертеж

и даю 5 минут на ознакомление, затем связываюсь с кандидатом и задаю конкретные вопросы, связанные с чертежом. При таком подходе мы в состоянии выявить кандидата, который отвечает поставленным требованиям.

С поиском каких рабочих специальностей была связана твоя самая трудная рекрутация?

Наиболее трудными были наборы на должности наплавщика и оператора ЧПУ крупногабаритной механической обработки. Как выглядит работа наплавщика буровых долот? Представьте себе работу ювелира, только у наплавщика в руках горелка и он наносит покрытия на зубья буровых долот. Рекрутация была сложной, потому что завод, для которого я искал работников, является единственным заводом в Польше с такой узкой специализацией. Что касается оператора крупногабаритной механической обработки, то трудность заключалась в том, чтобы

найти подходящего человека для обработки деталей весом 40 тонн и длиной около 30 метров. Сначала, когда я увидел детали для обработки, я подумал, что невозможно найти такого специалиста. Однако, на самом деле, нет рекрутаций, которые невозможно реализовать, есть более или менее сложные, на которые нужно тратить больше времени и средств. Так получилось и на этот раз, и я могу смело сказать, что на обе вакансии были трудоустроены высококлассные специалисты.

Какие новые процессы или методы ты бы ввел, чтобы облегчить свою работу, как специалиста по подбору персонала?

Никогда нельзя точно быть уверенным, не откажется ли кандидат, с которым я говорил, от должности. Некоторые отказываются буквально перед самым трудоустройством, некоторые даже не могут сообщить о том, что приняли такое решение, после чего с ними теряется какая-либо связь. Это человеческий фактор, на который мы часто не в состоянии повлиять. Мы нашли инновационное решение этой проблемы – создание групп с вакансиями в мобильных мессенджерах. Даже если человек уволился или у него что-то произошло, и он не может приступить к работе в данный момент, то с согласия этого человека я добавляю его в группу с вакансиями. Туда я регулярно добавляю новые объявления о работе, и скажу вам, что это действительно работает. Люди тоже со временем забывают, с кем и о какой работе они говорили, а это решение помогает не потерять окончательно связь с потенциальными сотрудниками. В моей



o innowacje – jest tworzenie grup rekrutacyjnych w aplikacjach na telefonie. Nawet, jeżeli osoba zrezygnowała lub coś jej wypadło i nie może przystąpić do pracy akurat w danym momencie, to za zgodą tej osoby dodaje ją do grupy rekrutacyjnej. Do grupy regularnie dodaje nowe ogłoszenia o pracy, i powiem Ci, że to działa. Ludzie też z czasem zapominają z kim i na temat jakiej pracy rozmawiali, to rozwiązanie natomiast pomaga nie tracić ostatecznego kontaktu z potencjalnymi pracownikami. Mam przykłady, kiedy kandydaci korzystający z tego rozwiązania, wrócili do nas i podjęli pracę. Obecnie to jeden z kilku pomysłów, który udało się zrealizować i na pewno nie ostatni.

Rekrutacja w czasach Covid – co się zmieniło na rynku rekrutacyjnym?

Kiedy w Polsce pojawiły się pierwsze informacje o Covidzie zauważyłem, że nagle ludzie przestali szukać pracy. Według mnie, nastąpiło to ze względu na niepewność całej sytuacji i brak poczucia bezpieczeństwa. Jeżeli przed pandemią ktoś szukał pracy i zastanawiał się nad zmianą pracodawcy, to później zrezygnował z takiej opcji i trzymał się obecnego miejsca pracy. Po kilku miesiącach od początku pandemii tak naprawdę wszystko wróciło do normy. Ludzie znowu zaczęli szukać pracy, w związku z czym zwiększyła się liczba dostępnych na polskim rynku kandydatów.

Zmniejszyła się natomiast liczba kandydatów od partnerów z krajów wschodnich. Ciężko tu określić dlaczego – może ludzie są mniej chętni do wyjazdu, a może jest to kwestia gospodarcza, która spowolniła rynek, co doprowadziło do zamknięcia wielu firm. Jednak nawet w takiej sytuacji kandydatów nie brakuje i cały czas pojawiają się nowi, chętni do pracy. Musimy się przyzwyczaić do nowej rzeczywistości i dostosować do tych warunków, które mamy teraz.

Twoje prognozy na przyszłość – co czeka zawód rekrutera?

praktyce już jest, kiedy kandydaci z pomocą naszej grupy wrócili do nas i byli zatrudnieni. W настоящее время это одна из идей, которые удалось реализовать и, конечно же, не последняя.

Рекрутинг в эпоху Covid - что изменилось на рынке поиска и подбора персонала?

Когда в Польше появились первые случаи заболеваний Covid, я заметил, что внезапно люди перестали искать работу. По моему мнению, это произошло из-за неопределенности ситуации и отсутствия чувства безопасности. Если до пандемии кто-то искал работу и размышлял о смене работодателя, то позже отказался от такого варианта и держался за постоянное место работы. Через несколько месяцев после начала пандемии все более-менее вернулось на свои места. Люди снова начали искать работу, в связи с чем увеличилось количество доступных кандидатов на польском рынке труда.

Зато уменьшилось число кандидатов от партнеров из восточных стран. Здесь трудно понять, почему – может быть это вызвано боязнью выезжать в другую страну или повлияла экономическая ситуация, которая привела к закрытию многих компаний. Однако даже в такой ситуации кандидатов на рынке хватает, и все время появляются новые, желающие работать. Мы должны привыкнуть к новой реальности и адаптироваться к тем условиям, в которые сейчас мы поставлены.

Твои прогнозы на будущее - что ждет профессию рекрутера?

Поиск и подбор персонала всегда был, есть и будет. В настоящее время крупные заводы все больше и больше идут в направлении автоматизации и роботизации производственных процессов, но стоит помнить, что кто-то должен управлять роботами и машинами, а также их обслуживать. Всегда будет нужен человек,

Rekrutacja zawsze była, jest i będzie. Obecnie duże zakłady coraz bardziej idą w automatyzację i robotyzację, warto jednak pamiętać, że ktoś musi obsłużyć roboty i maszyny. Zawsze będzie potrzebny człowiek, a jeżeli będzie potrzebny człowiek, to i będzie potrzebna rekrutacja.

Największe zapotrzebowania będą w tych branżach, które na chwilę obecną mniej inwestują w robotyzację procesów lub tych procesów nie można dostosować do robotów i maszyn. Na przykład służba zdrowia czy rolnictwo. Jako przykład tego, że nie zawsze robotyzacja się udaje, jest zamknięcie przez firmę Adidas dwóch zautomatyzowanych fabryk w USA i Niemczech. Przebrojenia maszyn i zmiany w oprogramowaniu przy każdej zmianie modelu były tak kosztowne, że przestało się to opłacać. W przypadku ludzi wystarczyło 15 minutowe spotkanie i wprowadzenie zmian.

Perspektywy rozwoju widać również w branżach związanych z odnawialnymi, naturalnymi źródłami energii. Już teraz widzimy, jak mocno do przodu ruszyła branża fotowoltaiczna. Obecna sytuacja z Covidem pokazała nam również, jak bardzo brakuje ludzi z branży medycznej i jak bardzo są cenni pracownicy służby zdrowia w sytuacjach kryzysowych.

Również odlewnictwo będzie się rozwijało – czy możecie sobie wyobrazić trasę pociągiem, który ma drewniane koła kolejowe i jedzie z prędkością 100-140 km/godzinę? Metal jest wszędzie i dopóki nie wymyśli się materiału, który mógłby go skutecznie zastąpić, jest niezbędny do funkcjonowania w wielu obszarach naszego życia.

а если понадобится человек, то необходим будет рекрутинг.

Наибольший спрос на персонал будет в тех отраслях, которые на данный момент меньше инвестируют в роботизацию процессов или эти процессы не могут быть адаптированы к роботам и машинам. Например, здравоохранение или сельское хозяйство. Примером того, что не всегда роботизация оптимальна, является закрытие Adidas двух автоматизированных заводов в США и Германии. Перенастройка машин и изменение программного обеспечения при каждой новой модели продукта были настолько дорогостоящими, что это перестало окупаться. Для работников заводов, чтобы добиться того же результата, было достаточно 15-минутной встречи и внесения изменений в рабочий процесс. Будут развиваться отрасли, связанные с возобновляемыми природными источниками энергии. Уже сейчас мы видим, насколько сильно продвинулась фотоэлектрическая индустрия. Нынешняя ситуация с Covid также показала нам, что не хватает персонала в медицинской отрасли и насколько ценны работники здравоохранения в чрезвычайных ситуациях.

Также будет развиваться литейная отрасль - можете ли вы представить себе маршрут поезда, который имеет деревянные колеса и едет со скоростью 100-140 км/час? Металл повсюду, и до тех пор, пока не будет изобретен материал, который мог бы эффективно заменить его, он будет необходим для нормального функционирования нашей жизни.



PGO Services jest firmą świadczącą wyspecjalizowane usługi podwykonawcze, wspierając w realizacji procesów odlewniczych, kuźniczych, obróbki metali, montażu, spawalniczych, ślusarskich, produkcyjnych, magazynowych i utrzymania ruchu na zakładach naszych klientów, a profesjonalna grupa pracowników zapewnia wysoki standard wykonywanej pracy.

Lata działalności firmy doprowadziły do wypracowania unikalnych kompetencji w rekrutacji, zatrudnianiu i integrowaniu wysokokwalifikowanych specjalistów technicznych z obszarów Europy Wschodniej.

Skontaktuj się z działem handlowym za pośrednictwem adresu e-mail: pgoservices@pgosa.pl lub zadzwoń pod numer: +48 782 800 161

Nasze media:



www.pgосervices.pl



www.facebook.com/pgopraca



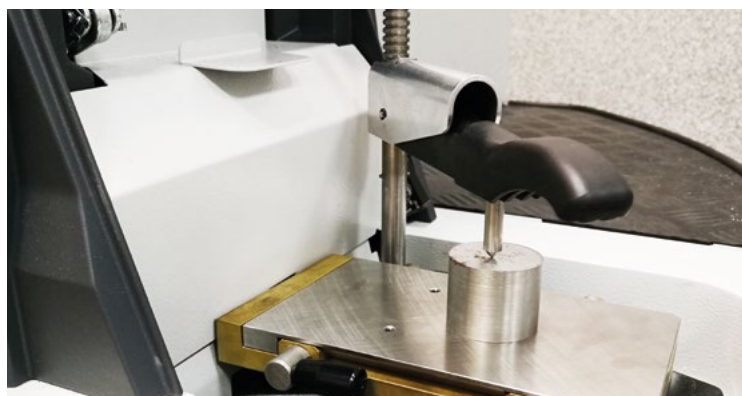


Piotrkowskie laboratorium

PGO S.A. Pioma-Odlewnia oddział w Piotrkowie Trybunalskim dysponuje jednym z najnowocześniejszych i najpełniej wyposażonych laboratoriów przemysłowych w kraju. W laboratorium znajduje się pracownia badań chemicznych, wytrzymałościowych, metalograficznych i warsztat mechaniczny służący do przygotowania próbek do badań.

O laboratorium w piotrowskim oddziale PGO S.A. oraz wyjątkowych badaniach, jakie się w nim przeprowadza, w rozmowie z Moniką Stańczak, opowiada Bogumił Predoń, Kierownik Laboratorium.

Laboratorium specjalizuje się w badaniach: stali, staliw węglowych, niskostopowych i wysokostopowych oraz żeliw szarych, stopowych i sferoidalnych. Laboratorium posiada wdrożony System Zarządzania Jakością spełniający wymagania normy PN-EN ISO/IEC 17025:2018 (nr akredytacji: AB 205), możliwe jest również wykonywanie innych badań poza zakresem akredytacji. Wykonywane są również kompleksowe badania dla kwalifikowania technologii spawania WPQR w obecności inspektorów DNV-GL, TÜV Rheinland, Lloyd's Register



i innych towarzystw klasyfikacyjnych. Laboratorium posiada świadectwo uznania Laboratorium Badawczego PGO S.A. Pioma-Odlewnia przez TÜV Rheinland jako kwalifikowany dostawca badań (nr certyfikatu: 01 8610 PL/T 190013.00).

Czy może Pan opowiedzieć, takiemu laikowi jak ja, czym są badania niszczące?

Jest to bardzo szeroki temat, musielibyśmy tu spędzić mnóstwo czasu (śmiech). Badania niszczące, jak wskazuje sama nazwa, polegają na badaniu materiału w taki sposób, że nie nadaje się do ponownego użycia. Dlatego

właśnie badania niszczące wykonuje się najczęściej na próbkach. Próbkę mogą być przyłane do odlewów lub lane osobno. Można też przygotować próbki do badań z pociętego odlewu. Wszystko zależy od indywidualnych wymagań klienta. Dzięki badaniom niszczącym możemy sprawdzić skład chemiczny danego materiału, jego właściwości wytrzymałościowe oraz mikrostrukturę.

W jaki sposób laboratorium sprawdza skład chemiczny?

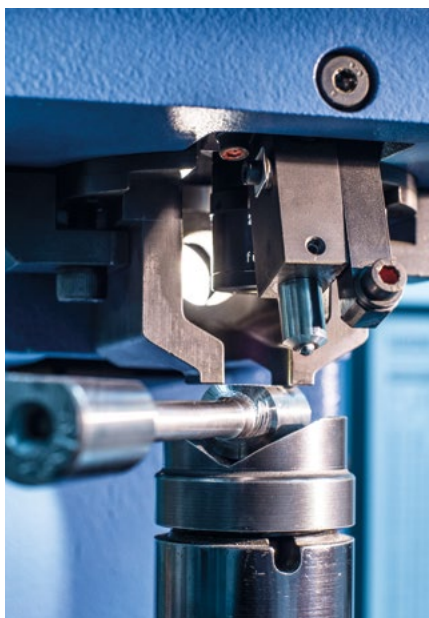
Analiza składu chemicznego może być przeprowadzona różnymi metodami (spektrometria emisyjna oraz metody wysokotemperaturowe). Dzięki niej sprawdzamy zgodność składu chemicznego z wymaganiami klienta lub normą. Klient przekazuje nam swoje oczekiwania co do składu, powołując się na normy lub przekazując swoją specyfikację materiałową. Analizę składu chemicznego przeprowadzamy dla każdego wytopu. Próba jest pobierana również w trakcie wytapiania metalu, aby kontrolować skład chemiczny dla danego gatunku tak, by spełniał wymagania klienta lub normy.

Jakich urządzeń w laboratorium w Piotrkowie używa się do badań składu chemicznego?

Laboratorium w Piotrkowie posiada jeden z najnowocześniejszych w kraju spektrometrów emisyjnych, na którym możemy analizować zawartość ponad 30 pierwiastków chemicznych, zarówno dla stopów na bazie żelaza, jak i stopów na bazie niklu. Za pomocą tego spektrometru możemy określić skład chemiczny materiału w bardzo szerokim zakresie, już od śladowych ilości, po kilkudziesięcioprocentowe dla niektórych pierwiastków.

A badania wytrzymałościowe? Na czym polegają?

Badania wytrzymałościowe (mechaniczne) sprawdzają wytrzymałość materiału i jego zachowanie się na działanie sił obciążających. Próba, która przechodzi obróbkę cieplną wraz z odlewem, musi być reprezentatywna dla tego odlewu (mieć odpowiednie wymiary). Próbką jest potwierdzeniem prawidłowo przeprowadzonej obróbki cieplnej. W skład badań wytrzymałościowych wchodzi: próba rozciągania, próba twardości, próba udarności. Wyniki są porównywane, podobnie jak w przypadku składu chemicznego



z normami lub indywidualnymi wymaganiami klienta, określonymi w jego specyfikacji.

Jakie urządzenia służą do wykonania tych prób? Oczywiście mówimy o wykonaniu badania.

Na maszynie wytrzymałościowej Zwick Z250 przeprowadzamy próby rozciągania, wyznaczamy granicę plastyczności i granicę wytrzymałości. Charakterystyczną cechą tej maszyny jest to, że ma możliwość wykonania próby zginania. Młot Charpy'go służy do przeprowadzenia próby udarnościowej, dzięki której możemy określić poziom kruchości materiału, co ma niebagatelne znaczenie dla projektów odpowiedzialnych, np. w przypadku, gdy nasz odlew będzie pracować w bardzo wysokich lub bardzo niskich temperaturach.

Badania twardości materiału wykonujemy przy użyciu twardościomierzy Brinnella, Vickersa i Rockwella.



Została nam do omówienia struktura materiału, o której wspomniał Pan na początku rozmowy. Co to za badanie?

Aby sprawdzić strukturę materiału, wykonuje się badania metalograficzne, do których zalicza się ocenę makroskopową i mikroskopową. Odpowiednio przygotowaną próbkę obserwuje się przy określonym powiększeniu. Dzięki temu ocenia się właściwości i cechy materiału. Zwykle ocenie poddawana jest wielkość ziarna.

Wspomniał Pan o odpowiednio przygotowanych próbkach, co to w zasadzie znaczy?

Próba, która jest przyłana do odlewu, czy lana osobno, to tak naprawdę bloczek, z którego przygotowuje się zestawy próbek. Mamy własny warsztat, gdzie pracownicy wycinają próbki z bloczków, bądź z odlewów.



W jaki sposób nadzorujecie maszyny do badań?

Wszystkie podstawowe urządzenia pomiarowe są cyklicznie wzorcowane przez akredytowane jednostki wzorcujące. Oznacza to, że co jakiś czas wzywani są metrologi, którzy dokonują pomiarów na własnych przyrządach o wyższej dokładności, potwierdzonej certyfikatem. Dzięki urządzeniom o wysokiej dokładności i precyzji możemy sprostać coraz większym wymaganiom naszych klientów.

Panie Bogumile, bardzo dziękuję za rozmowę.

Przemysł kompetencji przyszłości czy kompetencje przyszłości w przemyśle?

Jedyną stałą rzeczą w życiu jest zmiana słowa - Heraklita z Efezu były aktualne już ponad ćwierć wieków temu. W obecnie otaczającej nas rzeczywistości są one szczególnie ważne w kontekście zmian wynikających z potrzeb klientów i rosnących wymagań wobec firm.

O potrzebie zastanowienia się nad kompetencjami przyszłości, podjęciu współpracy z Politechniką Poznańską i uczestnictwie w projekcie Czas Zawodowców BIS – Zawodowa Wielkopolska pisze Arleta Staszak-Nowicka, Specjalista ds. personalnych PGO S.A.

Chcąc być konkurencyjną firmą, należy obserwować trendy, podążać za nimi, ale przede wszystkim kreować nowe rozwiązania, sprawdzać możliwości, których jeszcze nie zastosowano. Działania te pozwolą stawiać poprzeczkę coraz wyżej, dzięki czemu przedsiębiorstwa będą się rozwijać, aby zaspokajać oczekiwania klientów. Podstawą działania jest praca w duchu innowacyjności, rozumiana w dwóch aspektach. Po pierwsze innowacyjność technologiczna- szukanie nowych możliwości produkcji przy optymalizacji procesów,

do współpracy z Politechniką Poznańską w projekcie wspierającym doskonalenie szkolnictwa zawodowego. Projekt polega na łączeniu biznesu z edukacją, na współpracy w celu realizacji potrzeb biznesowych poprzez dostęp do kluczowych kompetencji. Częścią inicjatywy jest stworzenie Wielkopolskiej Sieci Edukacyjno-Gospodarczej, a w jej ramach organizowanie spotkań uczniów i studentów z przedstawicielami firm podczas warsztatów i współpraca nad zaplanowanymi przedsięwzięciami. Jednym z wydarzeń były

produkcji Jakub Kołakowski podczas panelu opowiadał o *wpływie technologii na wymagane kompetencje zawodowe w firmach produkcyjnych*, natomiast specjalista ds. personalnych Arleta Staszak-Nowicka dyskutowała na temat *multidyscyplinarności i systemowego podejścia do zadań, jako kompetencji przyszłości – prawda czy mit?*

W swoim wystąpieniu Jakub Kołakowski podkreślał znaczenie zmian, jakim uległy techniki produkcji w ostatniej dekadzie.

Projekt Czas zawodowców BIS – zawodowa wielkopolska realizowany jest z Samorządem Województwa Wielkopolskiego od 2015 r. Od wielu lat podnosi kompetencje uczniów szkół zawodowych, aby opuszczając szkołę, byli oni lepiej przygotowani do pracy w nowoczesnych przedsiębiorstwach. Ponadto, w ramach działań, utworzono Wielkopolską Sieć Edukacyjno-Gospodarczą, żeby wspólnie z przedsiębiorcami podnosić poziom kompetencji zawodowych przyszłych pracowników. Ta współpraca pozwala zdobywać informacje dotyczące potrzeb na kompetencje zawodowe, które niezbędne są do funkcjonowania przedsiębiorstw, a to z kolei pozwala na rozwój gospodarczy regionu.



a co ważniejsze, tworzenie nowych rozwiązań - stawianie na nieznane. Drugim równorzędnym ogniwem, jest innowacyjność kadrowa, rozumiana jako rozwój pracowników w obszarze kompetencji przyszłości, która jednocześnie pozwoli zaspokoić potrzeby pracowników zainteresowanych wzrostem własnych kompetencji.

Jako pracownicy Odlewni Żeliwa „Śrem” widzimy potrzebę podejścia do rozwoju na dwa sposoby, dlatego przyjęliśmy zaproszenie

panele eksperckie organizowane online w sierpniu br., skierowane m.in. do uczniów i studentów przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. Eksperti ze Śremu wzięli udział w dwóch spotkaniach, podczas których dyskutowali o tym, jak się rozwijać, żeby nadążać za dynamicznymi zmianami rynku, oczekiwaniami klientów, potrafić wykorzystywać dostępne techniki i narzędzia wytwarzania dóbr lub świadczenia usług, ale także tworzyć nowoczesne rozwiązania w tym obszarze. Dyrektor

Między innymi wykorzystanie w większym stopniu możliwości pracy zautomatyzowanej w stosunku do manualnej w obszarze produkcji rdzeni poprzez zastosowanie automatycznych strzelarek, form odlewniczych (w postaci w pełni zautomatyzowanych linii formierskich), szlifowania odlewów i obróbki mechanicznej, które wykonuje się stosując maszyny CNC, wykonania modeli na ploterach CNC oraz metod badawczych wykorzystujących skanery optyczne. Aby zminimalizować ingerencję w środowisko naturalne, zmianie uległ



również dobór materiałów stosowanych do produkcji. Powyższe zmiany miały ogromny wpływ na wymagania dotyczące kwalifikacji. Obecnie są wymagane wyższe kompetencje w zakresie automatyki i informatyki przemysłowej oraz programowania. Pożądana jest obsługa maszyn numerycznych oraz szeroko rozumiana analityka parametrów produkcyjnych.

W najbliższej przyszłości kontynuowana będzie automatyzacja procesów wykonywania rdzeni i form, rozwój technologii 3D, która pozwala zastosować drukarki w procesie produkcji modeli oraz rdzeni i form. Ponadto nastąpi robotyzacja szlifowania i malowania odlewów. Mocno rozwinie się automatyzacja procesów metalurgicznych w postaci bazowania na parametrach fizykochemicznych. Obecnie bazuje się na parametrach czysto chemicznych, które nie przedstawiają całkowitego obrazu w obszarze metalurgii. *Aktualnie w Śremie realizujemy projekt badawczo-rozwojowy, w pełni zautomatyzowanego procesu metalurgicznego: począwszy od załadunku wsadu do pieca, aż do zalania formy, wykorzystując najlepsze istniejące na świecie techniki dotyczące badania parametrów fizykochemicznych, co znacząco wpłynie na energooszczędność i obniżenie materiałochłonności odlewów. To z kolei będzie korzystne działanie w kontekście oddziaływania na środowisko – poinformował Jakub Kołakowski.*

Nadal niezwykle ważne jest bycie ekspertem w danej dziedzinie, ale nie tylko. Powyższe zmiany wymuszą odchodzenie od kompetencji związanych z wiedzą lub konkretnymi umiejętnościami i skupienie się na potencjale pracownika, czyli takich aspektach jak: ciekawość, szybkość uczenia się, otwartość na zmiany i nowe doświadczenia, zaangażowanie oraz relacje z innymi. Już teraz nie wystarczy, że ktoś „coś” wie. W świecie VUCA tzn.

ciągłej zmienności, niepewności, złożoności i niejednoznaczności, kluczowe jest odkrywanie, szukanie nowych inspiracji i wychodzenie ze skorupy o nazwie „wiem” do przestrzeni zwanej „szukam i poznaję”. Związane z tym kompetencje przekrojowe, czyli komunikatywność i kreatywność, a także multidyscyplinarność mają wpływ na poprawę wskaźników efektywności i realizację celów. Czasy, kiedy stawiano tylko na wiedzę minęły. Teraz liczą się kompetencje i potencjał, które pozwalają tę wiedzę na bieżąco zdobywać i aktualizować.

W Grupie PGO wprowadzono programy rozwojowe GROW PGO, podczas których identyfikowane są mocne strony i obszary do rozwoju w danych obszarach kompetencji oraz indywidualne plany rozwojowe. Dzięki temu widać, co jest ważne dla danego pracownika, w jakim kierunku chce i powinien się rozwijać i jak organizacja może go w tym wspierać. Dodatkowo odbywają się szkolenia z efektywnej komunikacji, szczególnie starania kładzie się na szerzenie kultury feedbacku, czego częścią był cykl szkoleń Standard Kompetencji Menedżerskich dla kadry zarządzającej, począwszy od Zarządu, aż do Mistrzów. W temacie kreatywności, w tym roku przeprowadzone zostały m.in. warsztaty prowadzone metodą Design Thinking i ten kierunek będzie kontynuowany.

Dlaczego z kolei ważna jest również multidyscyplinarność? Dlatego, że bezcenna jest wiedza także o pracach wykonywanych na innych stanowiskach pracy w firmie. Wszyscy pracują dla osiągnięcia jednego celu – wyprodukowania dobrego odlewu dla klienta. Każdy pracownik podejmując dane działanie, ma wpływ na ten złożony proces. Multidyscyplinarność pomaga angażować się i być otwartym na nowe projekty. Jednym z nich jest projekt prowadzony w Odlewni Żeliwa „Śrem” *Innowacyjna, wykorzystująca analizę termiczną ATD, technologia wytwarzania samozasilającego*

się, wysokojakościowego żeliwa do produkcji odlewów nowej generacji o podwyższonych parametrach jakościowych, który jest współfinansowany ze środków unijnych w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój. Nie byłoby to możliwe, gdyby nie odważne spojrzenie poza horyzont. Warto też taką wiedzę pozyskiwać chociażby dlatego, żeby zgłaszać pomysły w projekcie typu Kaizen, w którym każdy pracownik może proponować usprawnienia procesów, eliminowania marnotrawstwa i poprawiania warunków pracy.

Czasy, kiedy stawiano tylko na wiedzę minęły. Teraz liczą się kompetencje i potencjał, które pozwalają tę wiedzę na bieżąco zdobywać i aktualizować.

Droga do innowacyjności jest złożona i wymagająca. Ma ona swój początek w podstawach, dlatego tak ważne jest kształcenie zawodowe i podejście dualne do nauczania zawodu. Jednakże nie osiągnięcie się nowoczesności bez otwartości ludzi na zmiany i chęci uczenia się, kształcenia specjalistów patrzących globalnie na procesy w swojej dziedzinie. Dlatego PGO S.A., jak i sama Odlewnia Żeliwa „Śrem”, stara się wewnętrznie rozwijać kompetencje merytoryczne i społeczne wśród pracowników, jednocześnie angażując się w projekty zewnętrzne. *Popieramy założenia projektu Czas zawodowców BIS – zawodowa Wielkopolska i cieszymy się, że mieliśmy okazję być jego częścią i tworzyć Wielkopolską Sieć Edukacyjno-Gospodarczą, z nadzieją patrząc na kolejne projekty, w których warto brać udział, aby zacieśniać współpracę nauki z biznesem i działać na rzecz rozwoju gospodarczego w każdym województwie, do czego zachęca Arleta Staszak-Nowicka.*

STANDARDY ZAPOBIEGANIA WYPADKOM W GRUPIE PGO



ANALIZA WYPADKÓW I ZPW

Analizuj wypadki oraz zdarzenia potencjalnie wypadkowe. Wszystkie zauważone zagrożenia zgłaszaj przełożonemu.



ZABEZPIECZENIA LOTO (ZABLOKUJ I OZNAKUJ)

Przed wejściem do strefy niebezpiecznej, blokuj wszystkie źródła energii, które Ci zagrażają. Stosuj procedurę LOTO.



TRANSPORT PRZY UŻYCIU URZĄDZEŃ DO PODNOSZENIA CIĘŻARÓW (SUWNICE, PODNOŚNIKI, WCIĄGARKI, WÓZKI WIDŁOWE ITP.)

Obsługuj urządzenia zgodnie z instrukcją eksploatacji, oraz tylko te do których masz wymagane uprawnienia. Przed użyciem wykonuj przegląd sprawności i potwierdzaj w książce eksploatacji.



PRZESTRZENIE OGRANICZONE

W przestrzeniach ograniczonych stosuj wymagane środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, pracuj z asekuracją, wykonuj pomiar zawartości tlenu i gazów toksycznych. Stosuj procedurę prac szczególnie niebezpiecznych.



PRACA NA WYSOKOŚCI



Używaj środków ochrony przed upadkiem z wysokości. Korzystaj ze sprawnych drabin, podestów, rusztowań itp.



PRACE SZCZEGÓLNIE NIEBEZPIECZNE

Znaj rodzaj prac szczególnie niebezpiecznych na swoim stanowisku pracy. Stosuj procedury i wymagane środki bezpieczeństwa przy ich wykonywaniu.



ŚRODKI CHEMICZNE

Przed użyciem środka chemicznego zapoznaj się z kartą charakterystyki i stosuj zasady w niej ujęte - środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, pierwsza pomoc, magazynowanie, neutralizacja.



STREFY ZAGROŻONE WYBUCHEM

W strefach zagrożonych wybuchem, jak np.: malarnie, stosuj zasady bezpiecznej pracy. Przestrzegaj zakazu używania otwartego ognia, stosuj urządzenia oraz narzędzia nieiskrzące, stosuj odzież elektrostatyczną itp.



PORUSZAJĄCE SIĘ OBIEKTY

Zawsze przestrzegaj ustalanych zasad poruszania się pieszo lub z pojazdami po terenie Zakładu. Stosuj zasady ruchu drogowego.



PODWYKONAWCY

Zasady BHP obowiązują wszystkie osoby przebywające na terenie Zakładu, w tym podwykonawców. Widzisz nieprawidłowości? Reaguj! Zwróć uwagę lub zgłoś przełożonemu.



Siła ducha święt w PGO

Życzylibyśmy sobie i wszystkim naszym bliskim, aby te nadchodzące święta, pomimo trudnych okoliczności, były jak najszczęśliwsze i wyjątkowe w pozytywny sposób. Dlatego chcemy się z Wami podzielić naszymi przemyśleniami na ich temat (czasami trudnymi, w większości jednak dość optymistycznymi). Oto jak wyobrażamy sobie tegoroczne Boże Narodzenie w kilku słowach.



... ponieważ, patrząc na cały rok, mamy prawość, że spędzimy święta w domu z najbliższymi
Włodzisław

Te święta będą inne, spędzone w miasteczku, gdzie z nami na ławach internetowych. Ale dzięki temu można jeszcze trochę poczuć atmosferę z wakacji, a mój brat i ja będziemy razem
Ola

Pierwsze święta na własnym "M"
Mariusz



Mam nadzieję, że w te święta nikogo nie zabraknie z mojej najbliższej rodziny.
Ania



Czy święta w tym roku będą inne? Z całą pewnością, ponieważ jest inna atmosfera. Po prostu się nie boimy.
Gosia

W najbliższe święta nie pytaj, komu być domem.
Diana

ponieważ będzie kwarantanna i święta spędzimy w domu

Łaski nie granice
Nasza



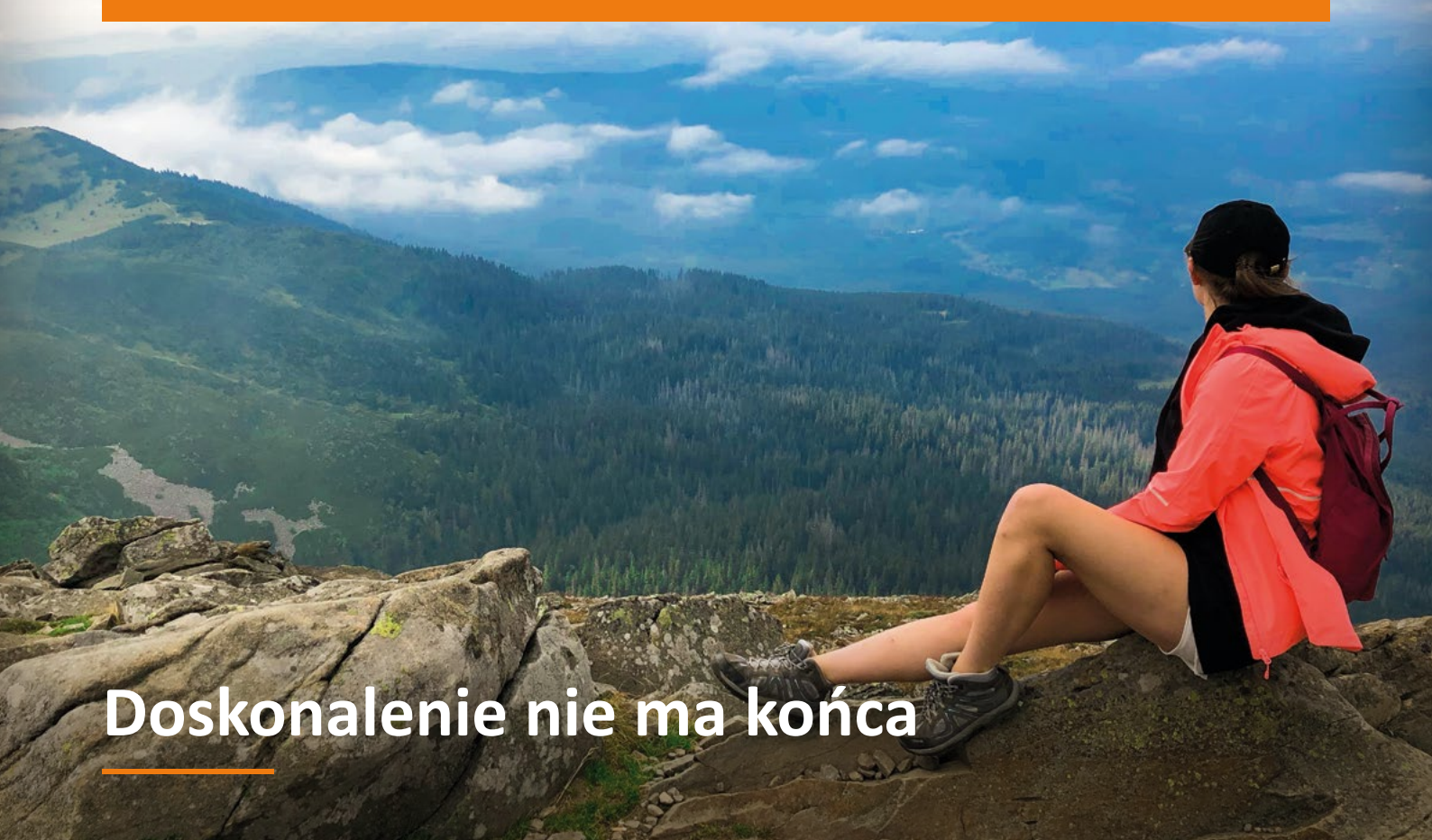
Pierwszy raz spędzam święta nie w gronie swojej rodziny
Kasia



Mam nadzieję, że gorące święta z najbliższymi w atmosferze wzajemnej szacunku, zrozumienia, wzajemnego szacunku i radości. Ciepło i kochanie
Jolanta



WESOŁYCH ŚWIĄT! :)



Doskonalenie nie ma końca

Potencjał, z jakim się rodzimy, nie rozwija się, a wręcz przeciwnie. Mam poczucie, że coś muszę z tym zrobić i chciałabym to zmienić, oczywiście zaczynając od siebie. Kreatywność w pracy inżyniera jest niesamowicie ważna.

O potrzebie nieustającego rozwoju, pasjach i fundacji Lean Education, w rozmowie z Jolą Zalitacz, opowiada Iwona Łabno, Kierownik Zapewnienia Jakości w PGO S.A. Kuźnia Glinik oddział w Gorlicach.

Czym zajmujesz się na co dzień?

Od niemal pięciu lat pracuję w Dziale Zapewnienia Jakości w gorlickim oddziale. Studiując inżynierię produkcji upierałam się, że nigdy nie będę pracowała w jakości, inżynierię materiałową – w obróbce plastycznej. No i masz babo placek... (śmiech)

A po pracy?

Po pracy postanowiłam dalej się rozwijać i w tym roku podjęłam studia w Szkole Doktorskiej Politechniki Krakowskiej w dyscyplinie Inżynierii Materiałowej. Rekrutacja trwała kilka miesięcy, projekt z planem badawczym musiałam złożyć do ministerstwa w maju, decyzję o jego akceptacji i przyznaniu mi dofinansowania do badań otrzymałam w sierpniu (oceniono go na 91%!), a rekrutacja do Szkoły Doktorskiej odbywała się we wrześniu.

Co jest tematem planowanej rozprawy?

Kucie aluminium: kształtowanie własności

i mikrostruktury, dobór parametrów, optymalizacja procesu pod kątem ekonomicznym. Od kilku lat w Kuźni przewija się temat aluminium z serii 6xxx oraz 7xxx, mam nadzieję, że dzięki poszerzeniu możliwości badawczych poprzez nawiązaną współpracę z uczelnią oraz ciągłą pracę nad tym tematem uda nam się osiągnąć sukces i dołączyć na stałe do naszego asortymentu detale ze stopów metali żelaznych.

Ile trwać będą badania?

Planowany termin zakończenia badań i obrony pracy to październik 2024. Mam nadzieję, że dzięki regularnej pracy i realizacji celów semestralnych, uda się to osiągnąć.

Masz jakiś sposób na realizację codziennych zadań?

Oczywiście! Pokochałam prostą w swej istocie książkę pt. „Zjedz tę żabę” Briana Tracy. Od zawsze pracowałam na listach zadań/celów, ale ta pozycja pomogła mi to

uporządkować. Metoda list, „rozliczania” samego siebie i analizy co mi wyszło, co nie, co mogłabym zrobić lepiej, pomaga mi w organizacji swojego czasu, osiąganiu kolejnych celów i doskonaleniu.

Doskonaleniu? Planujesz coś jeszcze?

Na razie nie, chociaż doskonalenie nie ma końca, więc niewykluczone. Jakiś czas temu czytałam o Masako Wakamiya z Japonii, która w wieku 81 lat nauczyła się programować, a trzy lata później stworzyła aplikację zainspirowaną ludową grą. W ciągu kilku dni została pobrana 100 000 razy i stała się hitem. Historia jest znacznie dłuższa i zachęcam do zapoznania się z nią. Bardzo mnie zainspirowała. Szukam tego typu przykładów, żeby móc walczyć z marazmem i zwątpieniem we własne możliwości. Każdego dnia może spotkać nas coś, co wpłynie na nasze życie lub nawet je całkowicie odmieni.

Spotkało cię coś takiego?

Wiele raz. Kiedyś w poczuciu ogólnej niemocy i beznadziei przewijałam Facebooka i trafiłam na fundację Lean Education. Zaczęłam o niej czytać, zafascynowała mnie idea dzielenia się wiedzą, spotkań, rozwoju młodzieży i postanowiłam pojechać na dwudniowy zjazd fundacji, który odbył się w Łodzi we wrześniu 2019. Nie miałam wątpliwości, że chcę w tym uczestniczyć.

Czym zajmuje się ta fundacja?

Rozwijaniem u młodzieży kompetencji pożądanых przez najlepszych pracodawców na rynku. Program Młody Lean Lider opiera się na zasadach Lean Thinking. Pierwszy etap jest bardzo podobny do znanej w TDJ gry w „koparki”, jednak dochodzi jeszcze etap początkowy, a mianowicie prototypowanie.

10 zasad Lean Thinkera

1. **Porzuć stare zasady myślenia i działania - szukaj nowych**
2. **Myśl o sposobach by pierwsze stało się możliwe**
3. **Nie rób wyjątków**
4. **Szukaj najprostszego rozwiązania, nie najlepszego**
5. **Naprawiaj błędy od ręki**
6. **Używaj rozumu, a nie portfela**
7. **Widzisz problemy? Masz możliwości**
8. **Szukaj źródła problemu**
9. **Szukaj pomysłów angażujący innych**
10. **Doskonalenie nie ma końca**

Jak wygląda praca w fundacji?

Pełnię funkcje trenera. Uwielbiam szkolenia stacjonarne i czuję się podczas nich jak ryba w wodzie (oczywiście nie tylko w fundacji). Niestety czasy szkoleń on-line'owych troszkę mnie przerosły, ale mam nadzieję, że i z tym niedługo zacznę sobie lepiej radzić i będę mogła działać na pełnych obrotach. Zawsze dużo się dzieje i zawsze jest coś w czym można pomóc i się rozwinąć. Ja daję swój czas, energię, ale otrzymuję znacznie więcej. Sama możliwość uczenia się i współpracy z najlepszymi w Polsce daje mi ogromnego kopa. Widzę, jak wiele muszę się jeszcze



nauczyć i jak daleko można zajść będąc fachowcem, ale przede wszystkim dobrym człowiekiem.

Niesamowicie inspirujące przeżycie. Tematem przewodnim edycji 2020/2021 jest Akademia Pana Kleksa. Jeżeli ktoś chciałby dowiedzieć się więcej zapraszam na stronę fundacji: leaneducation.pl. Z całego serca polecam wszelkie formy wsparcia. Warto!!!

Dzieci radzą sobie z zagadnieniami leanowymi?

Tak. Jakie było moje zdziwienie, kiedy okazało się, że są znacznie bardziej kreatywne niż dorośli i w konsekwencji mają znacznie lepsze wyniki!

NASA zleciło kiedyś badania nad kreatywnością. Wynik jest ciekawy, ale bardzo dużo mówi o standardowym, uczącym sztywnych ram i zasad, systemie edukacji. Aż

98% dzieci w wieku 5 lat wykazywało umiejętność znajdowania kreatywnych rozwiązań, ale już tylko 30% 10-latków. Wynik 15-latków jest zatrważający – jedynie 2%.

Potencjał z jakim się rodzimy, nie rozwija się, a wręcz przeciwnie. Mam poczucie, że coś muszę z tym zrobić i chciałabym to zmienić, oczywiście zaczynając od siebie. Kreatywność w pracy inżyniera jest niesamowicie ważna. Dzięki niej mamy szansę „ugryźć” tematy z zupełnie innej strony niż podpowiadałaby logika. Kiedyś się o tym nie mówiło, teraz jako inżynier, ale też szef widzę, że to jedna z ważniejszych cech i należy nad nią nieustannie pracować.

Lean to nie same narzędzia, lean to sposób myślenia, podejście. Narzędzia pomagają i są nieodzowną częścią rozwoju procesów, ale nie są istotą bycia lean.

A czym jest dla Ciebie kreatywność?

Kreatywność, to nie podążanie za stadem, tylko szukanie innowacyjnych rozwiązań dla zadań i problemów. Często powielamy schematy, mówimy „zawsze tak było”. Ale czy to najlepsze możliwe rozwiązanie? Nie sądzę. Niejednokrotnie przez zamknięcie się w schemacie sami zapędzamy się w kozi róg i stajemy bezradnie pod ścianą. Dlatego ważnym jest, aby podczas analiz, przygotowywania rozwiązań przyglądać się tematowi bez emocji. Dobrym rozwiązaniem, szczególnie przy pracy zespołowej, jest metoda 6 kapeluszy myślowych, czyli ocena problemu/zadania/projektu z 6 poziomów: faktów, emocji, opcji pesymistycznej (zagrożeń), opcji optymistycznej, możliwości oraz procesu. Kreatywność pomaga nam zamiast wejść w labirynt i szukać wyjścia, obejść go dookoła i szybko dotrzeć do celu. Tworząc zespoły rozwiązywania problemów lubię przypatrzeć się pracy osób pozornie niezwiązanych z tematem, „nietechnicznych”, a stawiających celne pytania, pobudzające wyobraźnię reszty zespołu.

Co daje Ci energię?

Nakręcają mnie powodzenia, nakręcają mnie porażki, nakręcają mnie potencjalne szanse i zagrożenia. Każda sytuacja jest po coś, trzeba wyciągać wnioski i iść do przodu. *Jakoś(ć) to będzie?* Oj nie! To my jesteśmy panami swojego losu. I jako organizacja, i jako jednostki. W czasach kryzysu trzeba zakasać rękawy, wziąć plan awaryjny w dłoń i działać. W chwilach totalnego zwątpienia siłę daje mi wsparcie bliskich osób. Czasem jeden krótki telefon pozwala podnieść się po porażce i wrócić do działania na 101%.

Czy masz czas na coś poza pracą w PGO, fundacją i studiami?

O dziwo, czym więcej zajęć, tym lepiej umiem się zorganizować. Weekendy staram się spędzać aktywnie, wędrując z przyjaciółmi po okolicznych górkach, z książką i czworonożnym przyjacielem na kanapie lub, nie ma co ukrywać, imprezując. Bardzo lubię organizować spotkania, podczas których mogę gotować dla najbliższych (żurek zawsze w gotowości!).

Egzamin ze współpracy - nasi pierwsi absolwenci

Rynek pracy zmienia się nieustannie. Pracodawcy szukają osób wyspecjalizowanych z konkretnymi kwalifikacjami i coraz częściej mają problem z pozyskaniem nowych pracowników. Jedną z metod na znalezienie wykwalifikowanych fachowców jest zaangażowanie się w edukację oraz wyszkolenie swoich przyszłych pracowników. Jak to zrobić w praktyce? Otóż dobrym rozwiązaniem jest objęcie patronatem klasy ze szkoły zawodowej lub technikum o potrzebnym firmie profilu.

Czym są klasy patronackie i dlaczego są tak ważne dla firm, pisze Magdalena Kula, Specjalista ds. personalnych.

Na czym polega taki patronat? Pracodawcy mogą m.in. zaoferować uczniom praktyki zawodowe w swoich siedzibach, wesprzeć szkołę w przygotowaniu programu nauczania dla zawodu objętego umową patronacką, ufundować stypendia dla uczniów.

Dzięki takim rozwiązaniom młodzież ma możliwość nauczenia się zawodu u konkretnego pracodawcy pod okiem doświadczonych specjalistów.

Dla firm natomiast celem prowadzenia klas patronackich jest wykształcenie pod własne potrzeby dobrze przygotowanego pracownika, który będzie posiadał konkretne umiejętności. W 2017 roku taki też krok, we współpracy z Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Piotrkowie Trybunalskim, podjęła Pioma-Odlewnia. W ramach tej współpracy została utworzona klasa o profilu: obsługa maszyn i urządzeń odlewniczych, której zostaliśmy patronem.

Doszliliśmy do wniosku, że organizacja praktyk stworzy możliwość zidentyfikowania najzdolniejszych praktykantów, którzy staną się potencjalnymi kandydatami do pracy. Dzięki takiemu rozwiązaniu, skróceniu może ulec czas poszukiwania i wdrażania pracowników. Dla uczniów natomiast to bezcenny kapitał, który pozwoli im na bezpośrednie przejście z etapu edukacji do pierwszej pracy w zawodzie deficytowym.

Przez 3 lata umożliwialiśmy uczniom klasy patronackiej praktyczną naukę zawodu na terenie odlewni, pod czujnym okiem opiekunów praktycznej nauki zawodu z ramienia szkoły oraz naszych pracowników, pod przewodnictwem Adama Wachowskiego.

Dzięki temu uczniowie poznali specyfikę pracy w branży odlewniczej.

Egzaminu przyszedł czas. W lipcu bieżącego roku nadszedł czas podsumowania i stanęliśmy przed odpowiedzialnym zadaniem. Na dwa dni Pioma-Odlewnia stała się Ośrodkiem Egzaminacyjnym dla uczniów z naszej klasy patronackiej.

Egzamin zawodowy składa się z dwóch części i jest zwieńczeniem nauki w szkole zawodowej. Oprócz testu, który odbył się w szkole, uczniowie przystępują również do sprawdzianu praktycznego. Absolwent szkoły kształcącej w zawodzie operator maszyn i urządzeń odlewniczych powinien być przygotowany do wykonywania następujących zadań zawodowych:

1. wykonywania odlewów w piaskowych formach odlewniczych,
2. wykonywania odlewów metodami specjalnymi,
3. przygotowania materiałów wsadowych oraz topienia metali w piecach odlewniczych.



Naszym zadaniem było wydzielić, przystosować oraz wyposażać przestrzeń pod egzamin praktyczny. Stworzyliśmy uczniom z klasy patronackiej jednoosobowe stanowiska egzaminacyjne, które spełniały wszystkie wymagania wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy czy ochrony przeciwpożarowej oraz umożliwiały bezproblemowe wykonanie zadań egzaminacyjnych. Dzięki wsparciu Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz Politechniki Częstochowskiej udało się skompletować niezbędne wyposażenie, takie jak: mieszarka krążnikowa, jaszczurka, sercówka czy gładzik, a także mały piec indukcyjny.

Jako Ośrodek Egzaminacyjny musieliśmy przygotować specjalny model oraz zestaw skrzynek formierskich dla każdego zdającego wg wytycznych i rysunków przekazanych przez Centralną Komisję Egzaminacyjną. Na nas spoczywał też obowiązek przygotowania wszystkich materiałów, które później uczniowie zużywali, wykonując zadania praktyczne.



6 lipca br. o godzinie 9:00 rozpoczął się egzamin pierwszej tury uczniów, natomiast dla nas prawdziwy sprawdzian zaczął się godzinę wcześniej. Na godzinę przed egzaminem Egzaminator w obecności Asystenta technicznego sprawdzał zgodność przygotowania stanowisk z wytycznymi Centralnej Komisji Egzaminacyjnej. Ponieważ był to nasz pierwszy raz, a proces przygotowań nie należał do najłatwiejszych, pojawiła się obawa czy podołaliśmy zadaniu i czy egzamin będzie mógł się odbyć zgodnie z planem. Okazało się, że stres był całkowicie niepotrzebny, a egzamin bez żadnych komplikacji mógł odbyć się o czasie.

I tak po zakończeniu czynności organizacyjnych pierwsza para uczniów przystąpiła do egzaminu, który trwał 180 minut. Uczniowie musieli sami:

- sporządzić masę formierską przy użyciu mieszarki krążnikowej, wg wytycznych w zadaniu,
- dobrać narzędzia i przyrządy do wykonywania form nietrwałych i rdzeni,
- wykonać ręcznie formę nietrwałą,
- wykonać czynności związane z wykańczaniem wgłębienia formy nietrwałej oraz powierzchni rdzeni,
- skontrolować jakość wykonanych form nietrwałych i rdzeni,
- złożyć i przygotować formy nietrwałe do zalania.

W kolejnym etapie egzaminu uczniowie musieli rozpoznać rodzaje odlewniczych stopów żelaza na podstawie oznaczeń, składu chemicznego czy struktury, przygotować na stanowisku ważenia materiały wsadowe do



wytopu w piecu indukcyjnym.

Następnie z pomocą operatora pieca, pamiętając o zastosowaniu niezbędnych środków ochrony indywidualnej, uczniowie dokonywali kontroli przebiegu procesu topienia, po czym w asyście operatora mogli sami zalać formę. Ostatnim etapem egzaminu było wybicie odlewu.

Przez dwa dni z dumą można było obserwować, jak uczniowie z naszej klasy patronackiej dzielnie mierzą się z kolejnymi etapami zadania egzaminacyjnego pod czujnym okiem Egzaminatora. Najlepszą wiadomością dla nas było to, że każdy z nich zdał egzamin praktyczny.

Na pewno gorące podziękowania należą się wszystkim osobom, które wykazały się dużym zaangażowaniem w przygotowanie egzaminu, bez których by się nie udało. Szczególne podziękowania należą się Adamowi Wachowskiemu – Kierownikowi Wydziału Odlewni, nie tylko za koordynowanie przygotowań, ale przede wszystkim za prowadzenie przez 3 lata tego projektu, jakim jest klasa patronacka.

Sukcesem projektu na pewno jest zatrudnienie dwóch absolwentów klasy patronackiej w naszych strukturach.

Ale to nie koniec naszej przygody... Pioma-Odlewnia objęła również patronatem dwie klasy z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Piotrkowie Trybunalskim o profilu ślusarz. Ich uczniowie są w trakcie odbywania u nas praktyk czy też staży. W nadchodzącym roku znów staniemy przed wyzwaniem zorganizowania egzaminu, ale to już będzie zupełnie inna historia...

Z perspektywy czasu bardzo wysoko oceniamy współpracę z ZSP nr 2, dyrekcja szkoły i nauczyciele bardzo rzetelnie podchodzą do kształcenia i starają się odpowiadać na potrzeby rynku pracy. Mamy nadzieję na kontynuację owocnej współpracy.

Warto też wspomnieć, że w tym roku zatrudniliśmy trzech absolwentów technikum z ZSP nr 2 w Piotrkowie Trybunalskim na stanowiska technologów. Są to osoby, które wspólnie ze szkołą wytypowaliśmy do projektu stażowego jeszcze w trakcie ich nauki. Teraz, po pozytywnym zdaniu matury, zdecydowali się pójść na studia inżynierskie i pracować z nami.

Klasy patronackie to dobre rozwiązanie dla każdej ze stron. Uczniowie mają zwiększone szanse na zatrudnienie w zakładzie patronackim, natomiast przedsiębiorstwa mają szansę otrzymać pracowników gotowych do natychmiastowego podjęcia pracy na oferowanych im stanowiskach, bez konieczności długotrwałego okresu adaptacji i ich doszkalania.



Jestem bardzo zadowolony, że we współpracy z ZSP nr 2 w Piotrkowie Trybunalskim, udało się utworzyć kierunek odlewniczy oraz pozyskać chętnych do odbycia u nas praktyk uczniów.

To były bardzo pouczające 3 lata współpracy. Ubolewamy jedynie, że z zaczynających naukę 14 uczniów, szkołę ostatecznie skończyło tylko sześciu. Może to świadczyć o tym, że zawód odlewnika nie należy do tych najłatwiejszych. Cieszymy się, że dwoje absolwentów podjęło u nas pracę. Jesteśmy otwarci na dalszą współpracę oraz życzylibyśmy sobie, aby szkołom udało się dogonić przemysł.

Adam Wachowski,
Kierownik Wydziału Odlewni





Czy kreatywności można się nauczyć?

Stojąc w kolejce po chleb, przypadkiem usłyszałam rozmowę dwóch matek. I pewnie zupełnie nie przywiązałabym do niej większej uwagi, gdyby nie fakt, że „musnęła” ona tematu, obok którego nie mogę przejść obojętnie: KREATYWNOSCI.

Przemyśleniami i inspiracjami z obszaru kreatywności dzieli się Aleksandra Łozowska, Specjalista ds. szkoleń i rozwoju.

Dla lepszego zobrazowania sytuacji nazwijmy sobie owe matki: matką A i matką B. Obie matki mają dzieci w podobnym wieku wczesnoszkolnym, które prawdopodobnie chodzą nawet do jednej klasy.

Matka A: Wiesz, moja Ania (imiona są przypadkowe) to ostatnio zrobiła taką pracę plastyczną, że aż nauczycielka do nas zadzwoniła z pytaniem, czy nie myślimy o jakimś artystycznym kierunku dla niej. I rzeczywiście muszę nad tym pomyśleć, bo jej obrazy są takie inne, takie ładne! Nie chcę, żeby jej talent się zmarnował.

Matka B: Oj, żeby tak Kacper chociaż raz 5 z plastyki przyniósł. On to w ogóle kreatywny nie jest i talentu nie ma do takich rzeczy! Kopać piłkę to pierwszy, ale żeby coś namalować...szkoda słów! No, ale w sumie po kim miałby tę kreatywność odziedziczyć – my z mężem też mamy dwie lewe ręce do takich rzeczy.

Rozmowa pewnie toczyła się dalej, ale ja już usłyszałam wystarczająco, żeby wziąć temat na warsztat i trochę się nad nim zastanowić.

Odziedziczyć kreatywność?

Poszukajmy odzwierciedlenia tej sytuacji w otoczeniu biznesowym, w naszym miejscu pracy. Niektóre osoby uważają,

że nie są kreatywne i wycofują się z procesu generowania pomysłów. Polega się wtedy na tzw. osobach twórczych, które myślą w sposób niestandardowy i chętnie dzielą się swoimi pomysłami z innymi.

Na czym polega różnica między tymi osobami? Na tym, że jedna z tych osób stwierdza, że NIE JEST kreatywna, a druga uważa, że JEST kreatywna. Proste? Pozornie tak.

Jeśli jednak zastanowimy się nad przyczynami takiej sytuacji, to pojawia się obraz przykładowego Kacpra, który całe życie był przekonany o tym, że nie jest kreatywny, bo nie malował wyjątkowych obrazów, bo nikt w jego rodzinie kreatywnością nie grzeszył. Dodatkowo jego bliscy utwierdzali go w tym przekonaniu i łatka została przypięta. Nie narzekał szczególnie na tą sytuację, bo dzięki temu nie wymagano od niego dodatkowego wysiłku i nie musiał rozwiązywać trudnych, kreatywnych zadań.

I przykładowa Ania, która w kreatywności się wychowała. Której talent był pielęgnowany przez rodziców, nauczycieli, znajomych, a potem pewnie i współpracowników. Która nie opuściła żadnego spotkania projektowego, podczas którego generowane były pomysły. Ania jest kreatywna.

Czym w takim razie jest kreatywność?

Każdy z nas intuicyjnie wie czym jest kreatywność, a jednocześnie często interpretuje i rozumie ją zupełnie inaczej. To trochę jak zakupy bułek w XXI w. Mąż prosi kup mi bułkę, a kiedy przynoszę do domu bułkę orkiszową, okazuje się, że miała być wypiekana z 5 ziaren. Niby bułka to bułka, a jednak orkiszową musiałam zjeść ja.

Dla wielu osób kreatywność to synonim talentu (patrz: Matka B), czyli pewnych wrodzonych predyspozycji, które dostępne są tylko dla wybranych. Często utożsamiamy kreatywność z pięknymi obrazami Tamary Łempickiej, głosem Pavarottiego, czy śpiewaną poezją Marka Grechuty. A przecież tak bardzo nie o to chodzi!

Psycholog Robert Sternber, który przez ponad trzydzieści lat prowadził badania nad inteligencją, mądrością, kreatywnością i przywództwem, jest zdania, że wszyscy kreatywni ludzie, którymi zajmował się w swoich badaniach, mają jedną wspólną cechę. W pewnym momencie PODJĘLI DECYZJĘ, że będą kreatywni. Przede wszystkim starali się:

- patrzeć na problemy z innej perspektywy, aby odnaleźć rozwiązanie,

Czy wiesz, że...

Jedną z form ćwiczenia naszej kreatywności jest taniec. Nie może być to jednak taniec wyuczony, bazujący na konkretnych i z góry ustalonych krokach i choreografii. Tu liczy się tzw. taniec intuicyjny, czyli taki, gdzie słysząc muzykę na bieżąco, wymyślamy kroki i wprowadzamy nasze ciało w rytm. Peter Lovatt, dyrektor Laboratorium Psychologii Tańca na Uniwersytecie w Hertfordshire, przeprowadził badania, które potwierdziły, że taniec pomaga mózgowi znaleźć nowe sposoby myślenia i tworzy nowe połączenia neuronalne.

- godzić się z porażkami, jako nieodłącznym elementem procesu innowacyjnego,
- tolerować niejednoznaczności, gdy nie są pewni, że znaleźli właściwe rozwiązanie,
- stawiać czoła przeszkodom,
- rozwijać się intelektualnie i nie pozwalać na zanikanie umiejętności i wiedzy¹.

Jeśli psychologowie chcą uczyć kreatywności, to chyba lepiej robią, jeśli będą przekonywali ludzi do podjęcia decyzji o tym, że są kreatywni, jeśli będą pokazywali, jaką radość sprawia podjęcie takich decyzji i zaszczepiali w nich chęć podejmowania wyzwań związanych z tą decyzją. Decyzja na rzecz kreatywności nie gwarantuje, że kreatywność się pojawi, ale bez tej decyzji z całą pewnością się tak nie stanie².

Trenuj kreatywność

Kreatywność jest jak mięsień i tak właśnie trzeba o niej myśleć. Rodzimy się z nią, trenujemy ją jako dzieci, a potem w dorosłym życiu decydujemy czy nadal chcemy ją rozwijać i świadomie ćwiczyć (tak: właśnie ćwiczyć!), czy przestajemy używać i pozwalamy zaniknąć naszemu mięśniowi.

Powiem Wam więcej.

Każdy z nas urodził się kreatywny!

Tak skonstruowany jest nasz umysł.

Szczególnie widać to u dzieci. Dzieci są kreatywne, bo kreatywność to ciekawość świata, to niekończące się pytania, odwaga do eksperymentowania i próbowania nowych rzeczy. Dla dzieci wszystko jest nowe, więc patrzą na świat szeroko otwartymi oczami i chłoną to, co je otacza. Gdziekolwiek spojrzą myślą *jakie to interesujące* zamiast mówić sobie *no tak, to już znam*.

Inspiruj się i myśl jak podróżnik

Podróżowałaś kiedyś do obcego miejsca gdzieś za granicą? Podczas takiej podróży każdy szczegół ma znaczenie, od znaków drogowych, po skrzynki pocztowe i sposoby płacenia w restauracji. Podróżując uczymy się dlatego, że jesteśmy bardziej uważni na to, co nas otacza. Obserwujemy wszystko wokół siebie, aby nie umknął nam najmniejszy detal. Stajemy się własną wersją Sherlocka Holmesa. Jednak w codziennym życiu, zbyt często poruszamy się na autopilocie i przestajemy zwracać uwagę na, wydaje nam się, rzeczy oczywiste. Kiedy to sobie uświadomimy i spojrzymy na swoje otoczenie oczami podróżnika, możemy zobaczyć całe mnóstwo detali, które wcześniej nam umknęły.

Co jeszcze można zrobić, aby pobudzić naszą kreatywność? Zwiększyć przepływ nowych pomysłów - rozmawiać i pytać, sięgać po inspirujące źródła wiedzy i informacji, czerpać pomysły z innych kultur lub innych organizacji. A kiedy to już zrobimy, to pozwolić sobie na ...odpoczynek.

Badania z dziedziny neuropsychologii nad siecią połączeń nerwowych w mózgu



wykazały, że gdy odpoczywamy i nie skupiamy swojej uwagi na jakimś konkretnym działaniu, projekcie, to nasze myśli tworzą mało prawdopodobne połączenia pomiędzy pomysłami, doświadczeniami i wspomnieniami. Wprowadzamy się w tak zwany stan „swobodnej uwagi” (za: Bob McKim). Dlatego, jeśli widzisz, że utknąłeś na jakimś problemie, zrób sobie 10-20 min przerwę i pozwól myślom „odpłynąć”, oderwać się od niego. Może się okazać, że w twojej głowie pojawi się prześwit w postaci rozwiązania, którego poszukiwałeś.

Reasumując

Nie rozsiadaj się wygodnie, zostaw pilota od telewizora tam, gdzie leży i nie pozwalaj, by to okoliczności decydowały o twojej kreatywności. Sam podejmij działanie, inspiruj się, eksperymentuj i wpłynij na działania innych. Twoja kreatywność będzie Ci za to wdzięczna.

Trenuj kreatywność

Zastanów się, co by było, gdyby na całym świecie na jeden dzień zabrakło wody?

Już wiesz?

Żeby gimnastyka dla mózgu była jeszcze bardziej intensywna, możemy z góry określić wnioski, do jakich musimy dojść w swoich rozważaniach. W naszym przypadku rozważania na temat braku wody spróbujmy podsumować stwierdzeniem: i właśnie dlatego Elon Musk najczęściej w ciągu dnia jada omlet i pije dietetyczną colę. Im bardziej irracjonalne wyjaśnienia po drodze, tym lepiej dla treningu naszej kreatywności.

Takie ćwiczenia możemy wykonywać w każdym miejscu, podczas czynności, które nie wymagają skupienia. Im częściej, tym lepszy trening dla naszego mózgu!

¹ Tom Kelley, David Kelley, *Twórcza odwaga*, wyd. MT Biznes, 2019

² Robert Sternberg, *Creativity as a decision*, *American Psychologist*, 57(5), 2002

Projektuj rozwiązania z metodą Design Thinking

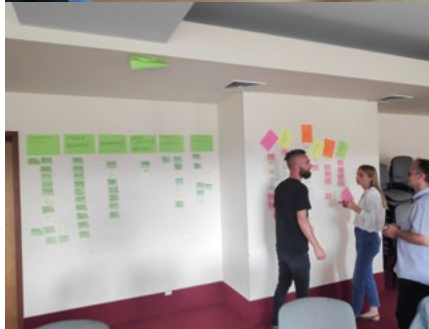
W lipcu w PGO S.A. Kuźnia Glinik oddział w Gorlicach odbył się warsztat prowadzony metodą Design Thinking, podczas którego przed uczestnikami został postawiony cel - w jaki sposób poprawić komunikację pomiędzy konkretnymi działami. Do udziału w warsztacie zostało zaproszonych 9 osób, pracujących na co dzień w różnych działach organizacji.

Podczas warsztatu uczestnicy przechodzili przez poszczególne etapy projektowania rozwiązań. Warsztat rozpoczął się od etapu empatii, podczas którego uczestnicy przeprowadzili wywiady z osobami z poszczególnych działów, dla których mieli zaprojektować rozwiązania. Podczas wywiadów mieli możliwość poznania punktu widzenia poszczególnych osób oraz problemów, z jakimi na co dzień się spotykają. W kolejnym etapie uczestnicy zdefiniowali szczegółowe wzywanie projektowe, a następnie rozpoczęli generowanie pomysłów. Warsztat zakończył się przygotowaniem przez każdą grupę prototypu rozwiązania i przetestowaniem go.



Warsztaty DT pozwoliły nam powiedzieć o swoich pomysłach i połączyć je w spójną całość. Wspólnie spędzony czas minął w bardzo milej atmosferze i pozwolił nam lepiej się poznać!

Artur Zięba,
Specjalista ds. planowania



Dużą wartością dodaną był fakt, że uczestnicy warsztatów (często osoby decyzyjne) uświadomili sobie, że rozwiązanie problemu nie polega na narzuceniu pozostałym swojej woli (ja wiem lepiej), lecz zrozumieniu i zdefiniowaniu prawdziwych przyczyn problemu. Wtedy można rozwiązać problem, a nie tylko walczyć ze skutkami. Duży plus za przygotowanie warsztatów - wcześniejszy research w zakładzie i oparcie warsztatów na rzeczywistych problemach dotyczących osób biorących udział w szkoleniu. Dzięki temu rozwiązanie można wdrażać w firmie. Ten sposób bardziej przemawia do uczestników niż teoretyczne przykłady, które nie mają przełożenia na rzeczywistość w danym obszarze.

Tomasz Muszko,
Dyrektor Techniczny



Angażujący Lider - znaczenie wartości PGO

Kalendarze zmieniające się z godziny na godzinę. Odwoływane spotkania i szkolenia. Praca zdalna. Na czym się skupić? Co jest najważniejsze? Jak pracować, kiedy nie da się funkcjonować tak, jak dotychczas? Nie ma ważniejszej próby dla liderów niż czas niepewności. To właśnie teraz zaangażowanie zespołu bardziej niż kiedykolwiek zależy od podejścia i budowania ducha zespołu przez przełożonego. A wtedy mogą pomóc wartości organizacyjne.

WIARA



- Krótkoterminowe niepowodzenia i przeciwności mogą demotywować i zniechęcać. A energia i postawa lidera wpływają na cały zespół. Od Twojego nastawienia zależy nastawienie Twojego zespołu: do zmian, celów i zadań.
- Obecna sytuacja pracy nie oznacza, że zmienia się jej sens, cel i wartość- dbaj o to, by zespół nie stracił koncentracji na tym co najistotniejsze i dobrze znał priorytety. Czy wszyscy wiedzą na czym się skupić i dlaczego właśnie to jest najważniejsze?

ODPOWIEDZIALNOŚĆ



- Bądź z zespołem kiedy piętrzą się wyzwania, ale nie podejmuj niepotrzebnego ryzyka. Bierz odpowiedzialność za komunikaty i informacje, które przekazujesz.
- Czas niepewności, to czas, w którym zespół potrzebuje jasności i decyzji. Odważnie i odpowiedzialnie je podejmuj. A niektóre z nich świadomie odłóż w czasie i „zrzuć z agendy” – to też wymaga odpowiedzialności!

OTWARTOŚĆ



- Bądź blisko i nie trać kontaktu z zespołem. Wykorzystuj wszelkie możliwe narzędzia komunikacji. To, że spotkanie czy szkolenie nie odbędzie się w salce konferencyjnej, nie znaczy, że ma nie odbyć się wcale.
- Słuchaj, pytaj, traktuj z otwartością i szacunkiem każdą obawę, pytanie i komentarz. Teraz bardziej niż kiedykolwiek Twój zespół potrzebuje uwagi, dostępności i rozmowy

WSPÓŁPRACA



- W sytuacji kryzysowej, pierwsze, co się pojawia to strach wynikający z niewiadomej. I jest to naturalna emocja, która dotyczy większości ludzi.
- Pamiętaj, że to, co najbardziej buduje zaufanie, a tym samym daje szansę na odnalezienie się w nowej sytuacji, to prowadzenie takiej komunikacji, która da ludziom poczucie sprawnego, odpowiedzialnego zarządzania, a liderowi tym samym zapewni większe zaangażowanie ludzi.

WIARYGODNOŚĆ



- Bądź spójny. Postępuj według zasad, które wprowadzasz i komunikujesz. Niech Twój przykład „mówi”, że obowiązują wszystkich.
- Wprost, otwarcie i konkretnie mów o zagrożeniach, potrzebach i oczekiwaniach. Dziel się sprawdzonymi i rzetelnymi informacjami.

W zgodzie z emocjami



**W wiosce Indian jeden ze starszych nauczał swe wnuki. Pewnego dnia powiedział im te słowa:
– W moim wnętrzu toczy się walka. To straszna jest walka. Walka toczy się między dwoma wilkami.**

O tym co się dzieje, gdy wypieramy nasze emocje, rozmyśla Aleksandra Łozowska, Specjalista ds. szkoleń i rozwoju.

Jeden z nich, czarny, reprezentuje strach, lęk, zawiść, żal, smutek, zazdrość, arogancję, chciwość, poczucie winy, użalanie się nad sobą, kłamstwo, urazę, fałszywą dumę, poczucie wyższości i poczucie niższości. Drugi wilk, biały, ukazuje miłość, radość, zadowolenie, hojność, prawdę, życzliwość, zgodę, nadzieję, pokój, akceptację, chęć zrozumienia, wiarę i współczucie. Ta walka odbywa się również wewnątrz was i we wnętrzu każdej innej osoby. Po skończonej opowieści dzieci dumwały o niej przez chwilę, po czym jedno z nich zadało pytanie:

– Dziadku, powiedz mi, który z tych dwóch wilków wygra?

Na to stary Indianin odparł: – Ten, którego nakarmisz.

A co, jak byśmy oswoiili wilki, tak, żeby żyły ze sobą w zgodzie? Przysłowiowe wilki możemy porównać do emocji, które nam towarzyszą w życiu codziennym. Emocje są określane przez psychologów, jako zespół zmian obejmujących pobudzenie fizjologiczne, mechanizmy mózgowe, doznawane uczucia i ocenę poznawczą, jak również reakcje związane z zachowaniem i ekspresją¹.

Emocje są odpowiedzią naszego ciała na sytuacje, które postrzegamy jako istotne

dla nas i mające znaczenie. Często są czymś zupełnie niekontrolowanym i abstrakcyjnym. Przychodzą kiedy chcą, robią zamieszanie i po chwili już się ulatniają.

Te z nich, które były pielęgnowane i akceptowane w naszym rodzinnym domu i środowisku, w którym dorastaliśmy, wyrażamy bez zahamowań.

Niektóre jednak, w procesie dojrzewania, nauczyliśmy się po mistrzowsku chować. Do tego stopnia, że czasami nawet nie zauważamy ich obecności. Chociażby nawet



stereotypowe powiedzenie mamy do syna *Przestań i nie płacz! Chłopaki nie płaczą*, które uczy dziecko jak wielką słabością jest smutek wyrażany poprzez łzy. Lub *Nie złość się! Dziewczynce nie wypada!* pokazujące córce, że aby być akceptowaną ma zachowywać się grzecznie i nie pokazywać złych emocji.

Tak naprawdę emocje nie są ani dobre, ani złe. Po prostu są i będą z nami, czy tego chcemy czy nie. Bez emocji lęku nasi pradawni przodkowie zapewne nie zareagowali by w porę widząc nadchodzące niebezpieczeństwo i szybko by wymarli.

Gdy pojawia się emocja nasze ciało reaguje specyficznym w odpowiedzi na nią. Jednak, kiedy tę emocję wypieramy i nie wyrażamy jej w żaden sposób na zewnątrz, dochodzi do tzw. *zamrożenia emocji*. Emocja nie znika, tylko cały czas jest w nas. Stąd często możemy odczuwać ją w postaci napięcia mięśni, różnego typu bólów czy dyskomfortu.

Zobacz, jakie sygnały wysyła twoje ciało.

Ciało wysyła nam sygnały informując co się dzieje w nas, ale tak naprawdę od nas zależy, jak na te sygnały zareagujemy. Poprzez pracę i kontakt z ciałem możemy trafnie ocenić czego nam brakuje bądź czego potrzebujemy w danym momencie: większej ilości snu, intensywnego ruchu, zdrowszego jedzenia, rozmowy z kimś bliskim.

Czarny wilk, tak jak i biały, towarzyszy nam cały czas, dlatego warto go lepiej poznać, dać mu dojść do głosu, oswoić go. Dzięki temu poznamy całe spektrum naszych emocji i będziemy mogli korzystać z ich mądrości i czerpać to, co dla nas najlepsze. W końcu *nie taki wilk straszny, jak go malują*.

¹ P. Zimbardo, Psychologia i życie, PWN Warszawa 2002

Trenuj sztuki walki w zgodzie ze sobą!

Podstawową zasadą sztuk walk nie jest sama walka, a mądre wykorzystanie siły – zarówno swojej, jak i swojego przeciwnika.

O tym, jak sztuki walki kształtują charakter i uczą samodyscypliny, w rozmowie z Aleksandrą Łozowską, opowiada Nazar Danczuk, Specjalista ds. rozwoju rynku PGO Services.

Jak się zaczęła Twoja przygoda ze sztukami walk?

Sztuki walki trenuję już od 3 roku życia. Moja przygoda z tym sportem rozpoczęła się od taekwondo, sztuki walki pochodzącej z Korei, polegającej na poddawaniu ciała kontroli umysłu i samodoskonaleniu przez regularne treningi. Pamiętam swoje pierwsze zawody w 2004 r., podczas których byłem najmłodszym zawodnikiem. Fakt, że byłem najmłodszym w drużynie jeszcze bardziej mobilizował mnie do wyętej pracy. Motywował do podejmowania kolejnych wyzwań, które z systematycznością i wytrwałością realizowałem, osiągając przy tym bardzo dobre wyniki. Punktem kulminacyjnym było zdobycie czarnego pasa w taekwondo. Po 11 lat doświadczenia na macie, uczestnictwie w licznych zawodach krajowych oraz międzynarodowych postanowiłem rozwijać kolejne umiejętności sportowe. Wybór padł na zapasy oraz ju-jitsu. Nie poświęcając zbyt wiele czasu na treningi, od razu zacząłem startować w zawodach, ponieważ to rywalizacja z innymi sprawiała i nadal sprawia, że podejmuję kolejne wyzwania, mobilizuje mnie do działania i hartuje mój charakter.

Czym się charakteryzuje sport, który jest Twoją pasją?

Na ten moment, moją największą pasją jest Brazylijskie Ju-Jitsu - sztuka walki znana również jako „gra w szachy ludzkie”. Ju-jitsu koncentruje się na walce z jednym przeciwnikiem. Taktyka walki polega na sprowadzeniu przeciwnika do parteru, unieruchomieniu go i wykonaniu techniki kończącej – dźwigni bądź duszenia, zmuszającej przeciwnika do poddania się bądź pozbawiającej go przytomności.

Co było dla Ciebie największym wyzwaniem?

Jednym z największych wyzwań był udział w zawodach ju-jitsu na Grand Prix Polski Południowej. Byłem bardzo pozytywnie zaskoczony profesjonalizmem zawodników i wysokim poziomem organizacji mistrzostw. Były to moje pierwsze zawody po przeprowadzce do Polski. Ogromna presja, jaką wtedy odczuwałem spowodowała, że nie wypadłem tak, jak to sobie zaplanowałem i zająłem trzecie miejsce na mistrzostwach.

Jak radzisz sobie z presją przed i w trakcie zawodów?

Na halę sportową, gdzie mają odbyć się zawody, przyjeżdżam kilka godzin przed ich rozpoczęciem. Będąc już na sali, zakładam na uszy słuchawki i wsłuchuję się w swoją

ulubioną muzykę. Dzięki temu czuję się zrelaksowany i spokojny. Staram się również nie rozmawiać z innymi przed walką, tylko skupić na „tu i teraz”. Przed wejściem na tatami wyobrażam sobie już wygraną walkę i to powoduje że mocno skupiam się na celu, jaki mam do osiągnięcia.

Jakie są Twoje sportowe cele na kolejne lata?

W kolejnych latach planuję brać udział w mistrzostwach i osiągnąć pierwsze miejsce na międzynarodowych zawodach Federacji IBJJF (International Brazilian Jiu-Jitsu Federation) w Poznaniu. Natomiast moim celem długoterminowym jest zdobycie czarnego pasa w ju-jitsu.

A jaką radę chcesz przekazać, tym którzy rozpoczynają swoją przygodę ze sztukami walk?

Przygodę ze sztukami walk można rozpocząć w każdym wieku. Jeżeli jednak ktoś myśli o zawodowym trenowaniu, to warto zacząć jak najwcześniej. Każdy rodzaj sztuk walk posiada swoją filozofię, więc polecam zapoznać się z nimi i wybrać najbardziej odpowiednią dla siebie i w zgodzie ze sobą. Tym, którzy podejmą się tej walki życzę nieustającego rozwoju, zwycięstw i powodzenia w nowych przygodach sportowych.



Teodora Tomczyka wspomnienia o Odlewni Żeliwa „Śrem”

Teodor Tomczyk urodził się 31 października 1933 roku. Pracę w Odlewni Żeliwa w Śremie rozpoczął w wieku 38 lat. Dziś dzieli się z nami swoimi wspomnieniami z pracy w Odlewni i twórczością, która towarzyszyła i towarzyszy mu na co dzień.

Pracę w Odlewni Żeliwa w Śremie rozpocząłem w dniu 7 grudnia 1971r. Zapotrzebowanie na pracę było ogromne. Przyjeżdżali pracownicy z całej okolicy, nie tylko powiatu śremskiego - ale Środa, Kościan, Gostyń, Jarocin, a nawet Poznań. To były osoby różnych zawodów (krawcy, fryzjerzy, szewcy i wiele innych). W tym czasie w zakładzie pracowało około 4 500 osób.

Zostałem przyjęty i zatrudniony na wydziale W-5 Rdzeniarnia, jako pracownik fizyczny – kompletowacz rdzeni. Obsługiwałem urządzenie tzw. płytowca, którym przesyłałem skompletowane rdzenie do składaczy na formiarni. Dodatkowo przygotowywałem farby do malowania rdzeni.

Kierownik W-5 wcześniej zorientował się, że mogę wykonywać również inne, poważniejsze prace, zatem zostałem skierowany na szkolenia i kursy w zakładzie.

Dzięki temu poznałem kolejne zawody i mogłem pracować w innych obszarach związanych m.in. z suwnicami, wykonywaniem rdzeni, obsługą maszyn i urządzeń odlewniczych. Chętnie podejmowałem te szkolenia, gdyż byłem zadowolony, że poznaję i zdobywam różne umiejętności i nowy zawód.

W ramach działalności społecznej zostałem wybrany przez załogę na tzw. społecznego BHP-owca. Pilnowałem, by maszyny i urządzenia były sprawne i nie stwarzały niebezpieczeństwa dla pracowników.

Osoby zainteresowane twórczością Pana Teodora Tomczyka, zapraszamy do kontaktu z redakcją DSM dsm@pgosa.pl lub Panią Renatą Ratajczak, renata.ratajczak@pgosa.pl.

Wybrane fragmenty wierszy z września 1975 r. autorstwa Teodora Tomczyka:



NAJMILSZY RODZINNY

Z pośród tych domów wielu tysięcy -
Ja kocham jeden ! I to najwięcej !

Dom mój rodzinny, ciepły, wspaniały,
Gdzie w gronie rodzinnym - czas wolny spędzamy.

Tutaj Ci żona czule spojrzy w oczy,
Dziecko rączki wyciąga i do Ciebie kroczy.

Buzie otwiera, uśmiecha się czule
Tu odzyskasz radość i utracisz bóle.

Tużaj iskra miłości, nie daję Ci hasa.
Tutaj życie powstaje i życie wygasa.

Serce i rodzina - łańcucha ogniwa,
Kto serce utraci, ten już domu nie ma.

Naukowcy dlatego starają się wielce,
By dom i rodzina - miały jedno serce.

W takim bowiem domu, gdzie serce z rozumem,
Dom ten jest największym, we wszechświecie D O M E M !

DYTYRAMB na cześć ODLEWNIKA

Jest Święto Górnika - " Barbórka " się zowie.
Dzień zaś dla hutnika - obrali posłowie.
Wiele już zawodów ma swój dzień wspaniały,
I my ODLEWNIKI też dzień taki mamy.

Dnia ósmego grudnia - kartka kalendarza,
Zawód odlewnika ,godnością obdarza.
Daje wiele uznań, daje rangę święta,
Mówi odlewnikom, że NARÓD pamięta.

Praca odlewnika choć ciężka i trudna
Jest wspaniała, różnorodna, ciekawa nie nudna.
Tu się rodzi i rozwija nowa myśl techniczna,
Z każdym dniem praca się staje, bardziej dynamiczna.

Odlewnictwo już w Polsce sukcesy notuje.
Wykonując plan z honorem - import likwiduje.
Udział w tym ma także i nasz zakład w Śremie,
Którego daleko rozśławia się imię.

Kadra jest tu fachowa i ludzie robotni.
W pracy, w czynie - zabawie, są bardzo ochotni.
Bo myśl w głowie zawsze jedna im przenika,
Że cenić trzeba wysoko imię ODLEWNIKA !

R A N E K

=====

Brzask słońca letni
Ranny mrok jesieni
Budzi tysiące ludzi
Którzy zatrudnieni
Są w naszej Odlewni Żeliwa Szarego
By rozpocząć pracę od ranka samego.

Jadą ludzie – jadą
Z bliska i z daleka
Na wszystkich w zakładzie
Dużo pracy czekają.

Spiesz się więc każdy na swe stanowisko.
Pieszko lub rowerem, Ci co mają blisko.
Z dala zaś autobus lub pociąg przywozi,
Duże grupy ludzi i ruch się już rodzi.

Spieszą na przeróbkę i na wytapialnię.
Inni pokochali na zawsze rdzeniarnię.
Idą mechanicy na dział mechanika.
Wytapiacze, zalewacze na dział odlewnika.

Idą oczyszczacze – przyspieszają kroku,
Bo na nich już czeka, odlawów bez liku.
Elektrycy, modelarze, automatyk i zbrojarze,
Straż zakładu – straż ogniowa,
Do pracy jest już gotowa.

J E Z I O R A N Y

=====

Osiedle Jeziorany niedawno powstało.
Dziesiątki dzielnych murarzy je pobudowało.

Zbudowano bloki, takie do mieszkania.
Zbudowano pawilony lecz do handlowania.

Wyrastają nowe bloki – " króciaki " – " deskowce "
Wyrosną tu jeszcze ,wysokie wieżowce.

Są także tu punkty wielousługowe ,
Jak : krawiectwo, fryzjerstwo, usługimaglowe.

Jest Przyszłość Zdrowia, przedszkole z tarasem,
Jest wspaniała kawiarnia nazwana "Relaksem ".

Dla maluchów żłobek, jest też zbudowany –
Chociaż jest piękny ale bardzo mały.

Wielkim głosem wołają " nowo urodzeni " :
Zbudujcie nam drugi żłobek i dajcie przestrzeni !

Marii Konopnickiej – imię nosi szkoła,
Do której młodzież z Jezioran uczęszcza wesoła.

Za osiedlem widnieje piękna panorama,
Błękit lustra jeziora i zielona trawa.

W lecie relaks nam daje łaskawa natura.
Ulubieńców słońca, wody, jest tu cała chmura.

.....

Konkursy

Zbliża się świąteczny czas. Pomocnicy Św. Mikołaja mają ręce pełne roboty, choć są i tacy, którzy uciekają od swoich obowiązków. W DSM nr 7 poukrywały się świąteczne skrzaty. Zadaniem konkursowym jest znalezienie i policzenie wszystkich. Dodatkowo, trzeba odpowiedzieć na pytanie: Gdzie mieszkają skrzaty?

Odpowiedź wraz z poprawnym rozwiązaniem zadania prześlij na adres dsm@pgosa.pl, w tytule wpisując „Konkurs nr 7”, do 31 marca 2021 r.

Spośród nadesłanych zgłoszeń komisja konkursowa wybierze te, które równocześnie:

- podają prawidłową liczbę skrzatów ukrytych w DSM nr 7 (nie licząc rysunku skrzata obok),
- wykazały się pomysłowością i kreatywnością w odpowiedzi na pytanie.

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



Rozstrzygnięcie konkursów

Konkurs DSM 6

W poprzednim numerze DSM zaprosiliśmy Was do podjęcia podwójnego wyzwania! Waszym zadaniem było dopasowanie zdjęcia do Oddziału, w którym zostało ono zrobione oraz udzielenie odpowiedzi na pytanie: co dla Ciebie oznacza słowo kreatywność?

Spośród nadesłanych odpowiedzi komisja konkursowa, biorąc pod uwagę poprawne dopasowanie oraz pomysłowość w odpowiedzi na pytanie konkursowe, wyłoniła zwycięzcę:

Dominik Musialik

Kreatywność - jest umiejętnością wyrażenia siebie. Umożliwia zrobienie czegoś z niczego, rozwija wyobraźnię i twórcze myślenie. Pozwala na zobrazowanie naszego punktu widzenia innym ludziom. Nie zawsze musi się podobać to innym odbiorcom. Najważniejsze jest, żeby zostało to wyrażone przez nas.



Kuźnia Glinik



Odlewnia Żeliwa „Śrem”



Pioma-Odlewnia



Odlewnia Stalowa Wola

Serdecznie gratulujemy i dziękujemy za wszystkie nadesłane odpowiedzi!

.....

Konkurs modelarski rozstrzygnięty!

Serdecznie dziękujemy wszystkim dzieciom za udział w kolejnej edycji konkursu „Sztuka w przemyśle, przemysł w sztuce”. Nie zabrakło talentu, pomysłowości i kreatywności, a wybór przez komisję najlepszych 13 prac był bardzo trudny. W odpowiedzi na ogłoszony konkurs modelarski wpłynęło 39 prac:

- PGO S.A. Odlewnia Żeliwa „Śrem” Sp. z o.o. - 19 prac
- PGO S.A. Pioma-Odlewnia, oddział w Piotrkowie Trybunalskim - 4 prace
- PGO S.A. Odlewnia Staliwa, oddział w Stalowej Woli - 1 praca
- PGO S.A. Kuźnia Glinik, oddział w Gorlicach - 11 prac
- PGO S.A. Centrala, oddział w Katowicach - 3 prace

Ostatecznie, jako najlepsze w poszczególnych kategoriach, wybrano prace następujących autorów:

1. Elektrownia wiatrowa (wpłynęły 4 prace): Nina Roszyk (OŻ „Śrem”), Adam Mierzwiński (Kuźnia Glinik)
2. Statek (wpłynęło 7 prac): Paulina Sobiło (Odlewnia Stalowa Wola)
3. Zawór motylkowy (wpłynęła 1 praca): Filip Kamasieński (Pioma-Odlewnia)
4. Pociąg/Infrastruktura kolejowa (wpłynęło 5 prac): Mikołaj Czubak (OŻ „Śrem”)
5. Czołg (wpłynęło 5 prac): Leon Gaber (Kuźnia Glinik)
6. Samochód ciężarowy (wpłynęły 3 prace): Magdalena Kubera (OŻ „Śrem”),
7. Ciągnik rolniczy (wpłynęły 2 prace): Maksymilian Wycisło (Centrala)
8. Wózek widłowy (wpłynęło 5 prac): Oliwier Jantas (Kuźnia Glinik)
9. Kruszaraka stołowa (wpłynęły 3 prace): Wiktor Haluch (Kuźnia Glinik)
10. Koparka (wpłynęła 1 praca): Filip Goc (OŻ „Śrem”)
11. Elektrownia wodna (wpłynęła 1 praca): Sebastian Haluch (Kuźnia Glinik)
12. Walec drogowy (wpłynęło 0 prac)
13. Platforma wiertnicza (wpłynęły 2 prace): Mateusz Kolski (Centrala)

Trzynaście zwycięskich prac prezentujemy w kalendarzu Grupy PGO 2021!

Wszystkim uczestnikom serdecznie gratulujemy! :)





Paulina, 5 lat



Filip, 11 lat



Filip, 5 lat



Magdalena, 9 lat



Maksymilian, 12 lat



Leon, 9 lat



Adam, 7 lat



Mateusz, 15 lat



Nina, 6 lat



Sebastian, 16 lat



Wiktor, 11 lat



Oliwier, 12 lat



Mikołaj, 8 lat



Adam, 7 lat

Elektrownia wiatrowa