

Quality

MAGAZYN DLA PRAKTYKÓW

Sławomir Harazin Action SA

**Potęga
biznesowej
niezależności**

Magdalena Robak

**First Time
Manager
Mini przewodnik**

Lublin

**V Europejski
Kongres
Jakości**

Raport Specjalny: Koronawirus





IKAR JAKOŚCI

Zostań Ikarem Jakości



**Weź udział w Ogólnopolskim Konkursie
na najlepszą pracę dyplomową z zakresu zarządzania
dla absolwentów studiów I i II stopnia**

zgłoszenia i regulamin:

www.fundacjaqualitas.pl

Termin zgłoszeń upływa 10 października 2020 r.

Patronat honorowy



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Organizator



Partner





#RAZEM_PRZECIW_COVID

Szanowni Państwo, oddajemy w Wasze ręce wyjątkowe wydanie „Quality Magazynu”. Wyjątkowe, bo przygotowane w niezwykłych okolicznościach. W okolicznościach, w których świat się zatrzymał, a naszymi sercami i emocjami zawładnął wirus, zmuszając nas do izolacji. Nie wiemy jeszcze, jakie ten fakt będzie miał reperkusje i jak wpłynie na cywilizację. Wydaje się jednak pewne, że dotychczasowe życie ulegnie zmianie.

Aby uspokoić i pomóc, przygotowaliśmy – po raz pierwszy – dodatek specjalny: **Koronawirus Raport**. Znajdują się tam wypowiedzi socjologów i ekonomistów na temat obecnej sytuacji i przyszłości gospodarki po pandemii. Szczególnie polecam wywiad z **drem Grzegorzem Lindenbergiem**, który pojmuję nową rzeczywistość jako swoiste ostrzeżenie oraz rozmowę z **drem Aleksandrem Łaszkim**, głównym ekonomistą **Forum Obywatelskiego Rozwoju**, o możliwych w najbliższych miesiącach scenariuszach dla biznesu. Postaraliśmy się także opisać zasady pomocy i do jakich instytucji można się zwracać o wsparcie w ramach **Tarczy Antykryzysowej**. Wreszcie opisujemy, jak biznes i **laureaci programów jakościowych** organizowanych pod auspicjami **Fundacji Qualitas** radzą sobie w tych nietypowych okolicznościach.

Podobnie jak każda inna kryzysowa sytuacja, także i obecna pandemia minie – to tylko kwestia czasu. Z pewnością wyjdziemy z niej szybciej niż sądzimy. Warto się przygotować. Zatem chciałbym zwrócić Państwa uwagę jeszcze na dwa wątki, które znajdziecie w tym numerze „Quality Magazynu”. Oba to poradniki: jak zarządzać w kryzysie – przygotowany przez ekspertkę **Joannę Telus** – oraz jak poradzić sobie w nowej, managerskiej roli, czyli kompletny i gotowy do pobrania materiał opisujący krok po kroku, na co należy zwrócić uwagę – którego autorką jest posiadająca ogromną wiedzę i doświadczenie trener i facylitator **Magdalena Robak**.

W najnowszym numerze znajduje się również wywiad z **Marceliną Wawrzyniak**, laureatką poprzedniej edycji konkursu **IKAR JAKOŚCI** na najlepszą pracę dyplomową z zarządzania, organizowanego przez Fundację Qualitas pod patronatem Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego i przy wsparciu gliwickiej firmy **MARCO**.

Oczywiście to tylko niektóre z ciekawych materiałów, jakie przygotowaliśmy dla Państwa.

Zapraszam serdecznie do lektury i współpracy

Marcin Kałużny
Redaktor Naczelny,
Prezes Zarządu Fundacji Qualitas

9

IKAR budzi jakość

6-7

V Europejski Kongres Jakości Quality Counts

Podczas World Quality Day to Lublin stał się europejską stolicą jakości. 14 listopada 2019 roku w Lubelskim Centrum Konferencyjnym, w którym odbył się **V EUROPEJSKI KONGRES JAKOŚCI**, zgromadzili się przedstawiciele świata nauki, biznesu i samorządu, którzy potwierdzili i podkreślili to, że jakość ma znaczenie. Kongres zorganizowała Fundacja Qualitas, a honorowym patronatem wydarzenie objął **Prezydent Miasta Lublin Krzysztof Żuk**

10-11

First Time Manager

Poznałam ostatnio na szkoleniu Anię, która nie wiedziała, dlaczego ludzie nie uznają jej za szefa. Ania jest kierownikiem działu projektów w firmie produkcyjnej. Jest osobą młodszą niż wyjadacze z produkcji, logistyki czy jakości. I mówi, że cały czas ma problem z tym, że nie robią tego, czego od nich oczekuje, że każdy projekt to zarzewie nowych konfliktów w firmie

23

DOBRE NASIONA, DOBRE PLONY

20-21

Uczelnia z europejskimi standardami

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu spełnia w mieście i jego regionie misję wspomagającą rozwój społeczny, technologiczny i kulturalny. Absolwent uczelni ma czuć się Europejczykiem rozumiejącym kulturę i obyczajowość europejską oraz być komunikatywnym w różnych sytuacjach społecznych i zawodowych, nie tracąc przy tym świadomości miejsca, z którego pochodzi

24

Oczywisty wybór

- | | | | |
|-------|--|--|--|
| 6-7 | Quality Counts
V Europejski Kongres Jakości | 24 | Oczywisty wybór
Berendsen |
| 8 | IKAR budzi jakość
Wywiad z Marceliną Wawrzyniak | 25 | Potęga biznesowej niezależności
Action S.A. |
| 9 | Zadowolenie mieszkańców to zysk
Jerzy Kruk, Prezes Zarządu SM Metalowiec | 26-27 | Kryzys, ekran komputera i współpraca
Joanna Telus |
| 10-11 | First Time Manager
Magdalena Robak | 28-29 | Budowanie jakości w sektorze prywatnej opieki medycznej
Żaneta Krawczyk-Antońska |
| 12-13 | 20 lat turkusowego zarządzania
Marta Legut | 30-31 | Jakość jest naszą odpowiedzialnością
Dobroplast |
| 14-15 | Reguła 4Z
Dr hab. inż. Marek Roszak | 32 | Zakasać rękawy
Wywiad z Krzysztofem Kraszewskim |
| 16-17 | Sport wkracza do biznesu
Dr Joanna Rosak-Szyrocka | 33 | Jakość za wszelką cenę
Wyroby Węglowe Prestige |
| 19 | Produkty przyjazne środowisku
PPMD Kruszbet S.A. | 34 | Odpowiedzialność za wyżywienie świata
Saatbau Polska Sp. z o.o. |
| 20-21 | Uczelnia z europejskimi standardami
PWSZ Elbląg | KORONAWIRUS RAPORT: DODATEK SPECJALNY | |
| 23 | DOBRE NASIONA, DOBRE PLONY
Saatbau Polska Sp. z o.o. | 2-3 | Ostrzeżenie dla ludzkości
Dr Grzegorz Lindenberg |

2-3

Ostrzeżenie dla ludzkości

Rozmawiamy z **drem Grzegorzem Lindenbergiem**, socjologiem i publicystą.

Od kilku tygodni praktycznie całe społeczeństwo przebywa zamknięte w domach. Co chwilę władze wprowadzają nowe obostrzenia. Jak się Pan czuje w tej sytuacji?

Medycznie czy psychicznie? Z moim zdrowiem jest wszystko w porządku. Przestrzegam apeli o pozostanie w domu, wychodzę tylko po zakupy. I z pewnością nie mam żadnego koronawirusa ani nawet przeziębienia. Psychiczenie czuję się natomiast coraz gorzej. I to mimo wrodzonego optymizmu. Patrzę z rosnącym niepokojem, zahaczającym o przerażenie na dziurę, którą sobie kopujemy i to nie tylko w Polsce, ale i na świecie. Istnieje ogromne ryzyko, że ta dziura spowoduje niewyobrażalną, gigantyczną recesję – kryzys tak głęboki, jakiego jeszcze nie doświadczaliśmy. Innymi słowy przeraża mnie nadciągająca katastrofa gospodarcza

9

Tarcza antykryzysowa 2.0.

Tarcza to pakiet rozwiązań przygotowanych przez rząd, który ma ochronić polskie państwo i obywateli przed kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa. Obowiązuje od 18 kwietnia 2020 roku, jest nowelizacją tarczy 1.0 i opiera się na pięciu filarach

11

Globalna gospodarka na zakręcie

Rozmawiamy z **drem Aleksandrem Łaszkiem**, głównym ekonomistą i wiceprezesem Forum Obywatelskiego Rozwoju oraz członkiem Towarzystwa Ekonomistów Polskich

32

Zakasać rękawy

Podwarszawska Konotopa to europejskie centrum profesjonalnej obróbki blach. Wszystko za sprawą działającej od kilkudziesięciu lat spółki EL-BOX. Firma tworzy indywidualne rozwiązania pod potrzeby klientów. Doświadczenie, zaplecze sprzętowe i kreatywność zespołu pozwalają na realizację każdego projektu włącznie z seriami prototypowymi, galwanizacją, lakierowaniem i technologią sitodruku. Rozmawiamy z **Krzysztofem Kraszewskim**, Prezesem Zarządu EL-BOX Sp. z o.o.

- 4 **PANDEMIA COVID – 19**
- 5 **Największe ZARAŻY w dziejach świata**
Infografika
- 6-7 **#razem_przeciw_covid**
- 8 **Koronawirus w Polsce**
Martyna Motylska
- 9 **Tarcza antykryzysowa 2.0. Co to takiego?**
Martyna Motylska
- 10 **Pierwsze bezkontaktowe centrum testów na koronawirusa**
Anna Sternik, Denios sp. z o.o.
- 11 **Globalna gospodarka na zakręcie**
Dr Aleksander Łaszek

5

Największe ZARAŻY w dziejach świata
infografika

Redaktor naczelny: Marcin Kałużny; **redaguje zespół;** **DTP:** MUZO Marcin Łęczycki **korekta:** Krzysztof Kraus
wydawca: Public PR Marcin Kałużny **adres:** 40-384 Katowice; ul. Ks. Bpa Bednorza 2a-6;
tel: 32 784 74 00; sekretariat@fundacjaqualitas.pl. **Zdjęcie na okładce:** Sławomir Harazin, Wiceprezes Action S.A., photo by Action S.A.; zdjęcia na stronie 6, 7: Marcin Kałużny; zdjęcie na str. 27: www.pexels.com



QUALITY COUNTS

Podczas World Quality Day to Lublin stał się europejską stolicą jakości. 14 listopada 2019 roku w Lubelskim Centrum Konferencyjnym, w którym odbył się **V EUROPEJSKI KONGRES JAKOŚCI**, zgromadzili się przedstawiciele świata nauki, biznesu i samorządu, którzy potwierdzili i podkreślili to, że jakość ma znaczenie. Kongres zorganizowała Fundacja Qualitas, a honorowym patronatem wydarzenie objął **Prezydent Miasta Lublin Krzysztof Żuk**

– Światowy Dzień Jakości to doskonały moment na dyskusje o jakości – podkreślał **Marcin Kałużny**, Prezes Zarządu Fundacji Qualitas. – Kongres Jakości służy wymianie poglądów, prezentacji nowych trendów oraz pozwala na wgląd w procesy jakościowe zachodzące w firmach. Spotkaliśmy się w Lublinie, ponieważ właśnie w tym mieście odnaleźliśmy wyjątkowo przyjazny klimat dla jakości i biznesu – dodawał. Tegoroczne wydarzenie toczyło się wokół trzech głównych tematów: turkusowego zarządzania, ekologii oraz kobiet w biznesie. Uroczystego otwarcia dokonał **Mariusz Banach**, Zastępca Prezydenta Miasta Lublin. W trakcie wystąpienia mówił o dynamicznym rozwoju miasta i planach na przyszłość oraz podkreślił znaczenie współpracy na linii samorząd-przedsiębiorcy. Wykład inauguracyjny wygłosił znany i ceniony naukowiec oraz praktyk **prof. Andrzej Jacek Blikle**. W swym nietuzinkowym wystąpieniu wska-



zał różnice pomiędzy tradycyjnymi a nowoczesnymi – turkusowymi organizacjami. Profesor

pokazał również, jaką ścieżkę edukacyjną należy przebyć, aby stać się wysokojakościową firmą z godnościowym podejściem do współpracowników.

Wykład inauguracyjny został dopełniony debatą poprowadzoną przez Marcina Kałużnego. W tej gorącej dyskusji na temat „Turkus w Praktyce” wzięli udział: **prof. Andrzej Blikle**, **Marek Śliboda** – Prezes Zarządu MARCO Sp. z o.o. oraz **Sławomir Harazin** – Wiceprezes Zarządu ACTION SA. Dynamiczny rozwój rozmowy został spójgowany wieloma pytaniami i wypowiedziami gości zgromadzonych na sali. Dzięki temu widzowie mieli okazję nie tylko posłuchać o „turkusie”, ale również przekonać się, jak wygląda on w praktyce.

Pierwsza część merytorycznej odsłony kongresu została zakończona prezentacją Strategii Miasta Lublin na lata 2020-2030 przez Michała Furmanaka, głównego specjalistę ds. strategii UM Lublin.





Stolica województwa lubelskiego dzięki skutecznemu zarządzaniu jest dziś liderem regionu i stale przyciąga nowych inwestorów.

Kolejnym etapem wydarzenia był poprowadzony przez **dr hab. inż. Katarzynę Hys** z Politechniki Opolskiej panel dyskusyjny pt. „Kobiety w Biznesie”. Swoją wiedzą i doświadczeniem podzieliły się: **Danuta Jakubowska** – PR Manager LEK-AM Sp. z o.o., **Teresa Bogacka** – Kanclerz Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji oraz **Anna Rutkowska** – Wiceprezes Zarządu VET PLANET Sp. z o.o. Uczestniczki opowiadały, jakie wydarzenia z ich życia wpłynęły na osiągnięcie sukcesu w biznesie oraz jakie były ich najtrudniejsze decyzje w życiu zawodowym. Zdradziły również, które cechy cenią we współpracownikach, a także jakie wyzwania i zagrożenia stoją przed współczesnymi kobietami sukcesu.

Niesamowite case study przedstawił **Jerzy Szymański**, Dyrektor Generalny Górka Cement Sp. z o.o. Swoim wystąpieniem udowodnił, że nowoczesna cementownia może funkcjonować w centrum miasta i nie truć. Pokazał również, że współczesny przemysł ciężki może być ekologiczny i praktycznie nieszkodliwy dla otoczenia. Niespodzianką na zakończenie części merytorycznej był interaktywny warsztat pt. „Jak pogłębiać Jakość? Poszukiwanie Rozwiązań

Metaforą” przeprowadzony przez trenerkę i fasilitatorkę **Magdalenę Robak**. Uczestnicy musieli odciąć się od używanych codziennie schematów i dzięki swojej wyobraźni zacząć wykorzystywać nowe narzędzia komunikacyjne. Momentem szczególnym było ogłoszenie wyników w Ogólnopolskim Konkursie na najlepszą pracę dyplomową z zarządzania **IKAR JAKOŚCI im. Prof. Romualda Kolmana**, orga-

nizowanym przez Fundację Qualitas pod patronatem Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Nagrodę wręczali: członek Kapituły – **prof. dr hab. Elżbieta Skrzypek** z Uniwersytetu Marii Curii Skłodowskiej oraz **Marek Śliboda** – Prezes Zarządu MARCO Sp. z o.o., fundator nagrody głównej. Tytuł **IKAR JAKOŚCI** w edycji 2018/2019 powędrował do **mgr inż. Marceliny Wawrzyniak**, studentki z Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej oraz promotorki pracy – **dr Joanny Rosak-Szyrockiej**.

Punktem kulminacyjnym było wręczenie tytułów honorowych **ORZEŁ JAKOŚCI** – dla elitarnego grona przedsiębiorstw, które przez lata udowodniały, że jakość zarządzania ma znaczenie dla sukcesu w biznesie i które stanowią wzór dla innych. Uroczystość zakończył bankiet wraz z recitalem Joanny Wilk i Tomasza Momota. Wszystkim uczestnikom oraz nagrodzonym składamy serdeczne gratulacje oraz zachęamy do podążania ścieżką jakości.

Po części merytorycznej, w trakcie Gali Finałowej, uroczystości przyznane zostały Certyfikaty **EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE® 2019** oraz **JAKOŚĆ ROKU® 2019**.

Martyna Motylska



PATRONI HONOROWI:



PARTNERZY MERYTORYCZNI:



PARTNERZY:



SPONSORZY:



PATRONI MEDIALNI:



IKAR budzi jakość

Rozmowa z **Marceliną Wawrzyniak**, absolwentką Politechniki Częstochowskiej, laureatką Konkursu IKAR JAKOŚCI im. PROFESORA ROMUALDA KOLMANA w edycji 2018/2019



Na wstępie gratuluję Pani zdobycia głównej nagrody w konkursie IKAR JAKOŚCI 2019! Jak się Pani czuje jako Laureatka?

Marcelina Wawrzyniak: To dla mnie ogromne wyróżnienie: zostałam doceniona na tle absolwentów innych, tak prestiżowych uczelni w kraju. Czuję ogromną satysfakcję, że wysiłek, który włożyłam w pracę dyplomową, przyniósł dodatkowe, niespodziewane efekty.

Skąd dowiedziała się Pani o konkursie?

Informację o konkursie otrzymałam od promotora mojej pracy dyplomowej, tj. dr Joanny Rosak-Szyrockiej z Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej. Do wzięcia udziału w konkursie i zgłoszenia pracy zachęciła mnie ranga konkursu, osoba prof. Kolmana oraz patronat Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Od momentu podjęcia decyzji nasza współpraca szybko nabierała tempa, a każda uwaga i komentarze promotora pomagały mi w tworzeniu pracy.

Proszę trochę opowiedzieć o swojej pracy dyplomowej. Czego konkretnie dotyczył zwyczajny projekt?

W związku z tym, że jestem związana z produkcją żywności, zdecydowałam się na opracowanie tematu *Wpływ systemów jakości na proces produkcyjny* na przykładzie firmy, w której pracuję. Wybrałam produkcję lodów, ponieważ to właśnie one są niezwykle wrażliwe na wszelkie bodźce. Produkcja i łańcuch dostaw wymagają dużej uwagi, wiedzy i ostrożności. Celem mojej pracy było wskazanie, czy audyty pomagają doskonalić system oraz czy pomagają inicjować działania doskonalące. Czy się udało? Zachęcam do przeczytania pracy. W części badawczej przedstawiłam procedurę wdrożenia systemu HACCP, przeprowadziłam analizę FMEA oraz analizę problemu z wykorzystaniem metody 5 WHY.

Co, z perspektywy Laureatki, sądzi Pani na temat inicjatyw takich, jak Konkurs IKAR JAKOŚCI? Czy warto je organizować?

Zdecydowanie mogę stwierdzić, że jest to słuszną inicjatywą, która może otwierać drogę wielu studentom do dalszego rozwoju. Bardzo poważnie podchodziłam do pisania mojej pracy i do badań, które się w niej znajdują. Uważam, że warto organizować konkursy tego

typu. Z doświadczenia i z obserwacji moich kolegów i koleżanek wiem, że udział w konkursie sprawia, że ludzie starają się jeszcze bardziej, dają z siebie sto procent.

Nagrodę finansową w konkursie ufundowała znana gliwicka spółka MARCO. Na co ją Pani przeznaczy?

Pomysłów mam tysiąc na minutę, ale myślę, że zwycięży siła rozsądku i nagrodę przeznaczę na dalszy rozwój zawodowy.

A czym zawodowo zajmuje się Pani obecnie?

Z zawodu jestem technologiem żywności, po ukończeniu studiów na Politechnice Łódzkiej rozpoczęłam pracę w firmie „Alex-Pol”, która produkuje mrożone wyroby kulinarne oraz lody. W pracy jestem odpowiedzialna za znakowanie żywności, które jest oparte na obszernym rozporządzeniu. Do moich obowiązków należy także współtworzenie nowych receptur i doskonalenie obecnych. Wykonuję także badania laboratoryjne, sprawdzając jakość produktów, czystość maszyn i urządzeń, stan czystości hal produkcyjnych oraz pracowników.

Jak Pani widzi dalszy rozwój swojej kariery zawodowej?

Studia, które rozpoczęłam w Częstochowie, zdecydowanie odbiegały tematycznie od studiów ukończonych w Łodzi. Mogłam spojrzeć na produkcję i jej organizację z innej perspektywy. Dowiedziałam się, jak ważne jest odpowiednie zarządzanie i komunikacja między pracodawcą a pracownikami. Studia na Politechnice Częstochowskiej obudziły we mnie chęć wyboru drogi związanej z zarządzaniem jakością. Idea konkursu oraz Europejski Kongres Jakości wywarły na mnie ogromnie pozytywne wrażenie oraz chęć do działania. W przyszłości planuję doskonalić swoje umiejętności i wiedzę w zakresie systemów jakości i bezpieczeństwa żywności. Chciałabym też ukończyć szkolenie na pełnomocnika ds. jakości.

I tego Pani życzymy. Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał Marcin Kałużny

Zadowolenie mieszkańców to zysk

Rozmowa z **Jerzym Krukiem**, Prezesem Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej Metalowiec z Wrocławia

Czym jest spółdzielczość mieszkaniowa dzisiaj?

Historycznie, przez blisko 200 lat, spółdzielczość to było organizowanie po kosztach rzeczywistych mieszkań dla robotników zakładów przemysłowych. Obecnie, na Zachodzie ruch ten rozwija się, ale niestety nie w Polsce, co ekonomicznie jest zaskakujące. Władze zarzucają nam, że jesteśmy reliktem PRL, jego hołubionym dzieckiem i wprowadza niszczące zmiany przepisów prawa, jak np. art. 26 ustawy o spółdzielniach mieszkaniowych (ustawowa zmiana we wspólnotę).

A co robiła spółdzielczość w czasach Polski Ludowej?

Budowała domy dla młodych ludzi – w 1978 roku ponad 263 tysiące mieszkań w Polsce, z czego Metalowiec blisko 5 tysięcy. Politycy zepchnęli spółdzielczość na margines, oddając pole deweloperom – my oferujemy mieszkania w pełnym komfortie za niecałe 5 tys. zł, a oni za 8-9 tys. zł. Polityczne ograniczenie budowy mieszkań przez spółdzielnie uniemożliwia w praktyce realizację kolejnych pomysłów zwiększania budownictwa mieszkaniowego, m.in. Mieszkanie +. Zatem

dzisiaj spółdzielnie skupione są na poprawie komfortu zamieszkania: ocieplaniu budynków, modernizacji instalacji, zagospodarowaniu otoczenia, zwiększaniu terenów zielonych. I – co też ważne – tworzeniu osiedlowych społeczności, co jest gwarancją demokratycznego sposobu zarządzania.

Czy w spółdzielni funkcjonuje polityka otwartych drzwi?

U nas jest to praktycznie wykonywane – bo wszystkie drzwi do pokoi pracowników są otwarte dla członków - interesantów (u nas nie ma petentów). Otwartość to także szereg rozwiązań umożliwiający łatwy dostęp do naszych pracowników. W biurze zarządu funkcjonuje centrum obsługi mieszkańców, z odpowiednimi podjazdami dla niepełnosprawnych oraz odpowiednim zapleczem technicznym. W wypadku spraw trudnych interesant nie musi wchodzić na piętro do kierownika działu – to kierownik lub upoważniony pracownik schodzi do centrum. Dotyczy to też administracji osiedli.

Działania proekologiczne to odpowiedzialność i obowiązek wobec społeczeństwa.



W jaki sposób spółdzielnia przyczynia się do ochrony lokalnego środowiska?

Prawie wszystkie nasze działania w ciągu ostatnich 25 lat były związane bezpośrednio lub pośrednio z ekologią. Dostaliśmy nawet w 2018 roku specjalną nagrodę Ekostrateg, za ocieplenie wszystkich budynków, co przełożyło się na oszczędności w energii na poziomie 20-30 procent na budynku. Dzięki temu oraz wymianie oświetlenia na lampy LED zdobyliśmy także tzw. białe certyfikaty, które spieniężyliśmy na giełdzie, co pozwoliło zasilić fundusz remontowy kwotą przekraczającą milion zł.

Jakie wyzwania i priorytety stawia przed sobą SM Metalowiec we Wrocławiu?

Przede wszystkim odtworzenie funduszu zasobowego do wysokości 3-4 mln zł jako zabezpieczenia finansowego przed skutkami nieprzewidzianych zdarzeń (choćby ta pandemia) a także dokończenie remontów balkonów bo zastosowana w 1975 roku technologia stalowa nie zdała egzaminu. Trzecim priorytetem jest dokończenie rewitalizacji terenów zielonych na przykładzie rejonu: Grabiszyńska 309, tarasów przy ul. Szwedzkiej czy obecnie osiedla Milenium. Nie możemy zbyt przyspieszać, bo nasi członkowie to w większości emeryci i musimy również chronić ich emerytury, a więc utrzymać opłaty na średnim poziomie. Niestety, polityczne decyzje z 2005 roku o zamianie lokatorskich praw do lokali na spółdzielcze własnościowe za przysłowiową złotówkę spowodowały wyrwę ok. 9 milionów w funduszu remontowym, a tego nie da się szybko zniwelować.

Dziękuję za rozmowę

Rozmawiała Martyna Motylska



First Time Manager

czyli jak dobrze zagospodarować potencjał nowego menedżera?

Poznałam ostatnio na szkoleniu Anię, która nie wiedziała, dlaczego ludzie nie uznają jej za szefa. Ania jest kierownikiem działu projektów w firmie produkcyjnej. Jest osobą młodszą niż wyjadacze z produkcji, logistyki czy jakości. I mówi, że cały czas ma problem z tym, że nie robią tego, czego od nich oczekuje, że każdy projekt to zarzewie nowych konfliktów w firmie

Jak się okazało, Ania nie dostała wiedzy, dzięki której mogłaby sprawnie realizować swoje zadania. To dość częsty problem dotyczący osób awansowanych ze stanowisk specjalistycznych. Jest świetnym sprzedawcą – dajemy go na szefa działu sprzedaży i okazuje się, że sprzedawcą rzeczywiście jest dobrym, ale szefem już nie. Czasem to kwestia predyspozycji, a czasem po prostu braku wiedzy na temat tego, co należy do zadań szefa i z jakich narzędzi można korzystać, aby prawidłowo pełnić tę funkcję.

Sięgając do **trójkąta sukcesu**, każdy szef potrzebuje odpowiedzieć sobie na trzy podstawowe pytania:

1. Jakie **wyniki** (ilościowo, jakościowo, terminowo) są oczekiwane od mojego zespołu i jak mogę go wspierać, by je osiągał?
2. W jakich procesach uczestniczymy i czy te **procesy** są odpowiednio zaprojektowane (rzeczywiście pomagają nam generować wyniki)?
3. Jaka jest moja rola w budowaniu wśród ludzi i z ludźmi **relacji** opartych na wzajemnym wsparciu i zrozumieniu?

DLACZEGO POCZĄTEK MOŻE BYĆ TRUDNY I CO Z TYM ZROBIĆ?

Wchodząc do zespołu, możesz zaburzać dotychczasowy rytm pracy, być może także poczucie bezpieczeństwa. W głowach Twoich ludzi i w Twojej często pojawiają się pytania: „Kto to jest?”, „Z kim będę pracował?”, „Jak teraz będzie wyglądać praca?”, „Czego będzie od nas oczekiwać?” itp. Trzy pierwsze kroki, które powinienś wykonać, wchodząc do zespołu, to: **rzetelne przygotowanie się** do pracy w danym zespole i w danym obszarze organizacji; **poznanie ludzi**, z którymi będziesz pracował; **pozwolenie**

ludziom na jak najlepsze poznanie siebie i swojego podejścia do wspólnej pracy.

POZNAĆ SWOJĄ PRACĘ, CZYLI JAK MA TO WYGLĄDAĆ?

Na początku powinienś przede wszystkim obserwować, potrzebujesz bowiem poznać środowisko, w którym będziesz pracować. Jednak zanim rozpocznieś obserwację i/lub równoległe z nią – warto zdobyć lub ustalić konkretne informacje, które nadadzą ramy Twojemu działaniu. Masz trzy podstawowe źródła informacji o tym, jak powinna wyglądać Twoja praca: Twoja firma, Twój szef i Twój zespół.

TWOJA FIRMA – dokumenty formalne określają podstawowe założenia związane z Twoją pracą: zakres obowiązków, sposób pracy, aspekty formalne. Wiem, że podczas wprowadzenia na nowe stanowisko jest masa kwitów do przeczytania. Ale naprawdę warto poświęcić na to czas, a nie tylko podpisać: „Zapoznałem się”. „Nie miałem czasu przeczytać” nie jest wytłumaczeniem.

TWÓJ SZEF – powinniście uzgodnić: za co jesteś, a za co nie jesteś odpowiedzialny na swoim stanowisku; jakie decyzje masz podejmować samodzielnie, jakie konsultować i w jakim zakresie, a jakich nie podejmować; na co szczególnie powinienś zwracać uwagę; jakie są priorytety dla Twojego zespołu i dla Ciebie; czego Twój szef oczekuje od Ciebie w ramach Waszej współpracy; czego Ty potrzebujesz od swojego szefa.

TWÓJ ZESPÓŁ – to, co warto omówić ze swoimi ludźmi, to: kluczowe cele i zadania Twojego zespołu, misja Twojego zespołu w firmie, struktura i odpowiedzialność poszczególnych osób, ważne terminy/daty, o których trzeba pamiętać. Dodatkowo warto, żebyście doprecyzowali czyn-



nik sukcesu (czyli kiedy Wasza praca jest wykonana dobrze), jak powinien wyglądać przepływ informacji (wewnątrz Twojego zespołu i z otoczeniem – w firmie i poza nią), co może Wam utrudniać działania i jak temu zapobiec bądź reagować, gdy wystąpi (zarządzanie ryzykiem) oraz kto za co będzie tu odpowiedzialny.

UZGODNIĆ SYSTEM [WSPÓŁ]PRACY

Aspekty opisane powyżej w obszarze „Twój zespół” nazywane są w podejściu projektowym *kick off* – kopniak na rozpoczęcie projektu. Dzięki temu:

- skupiacie się na tych samych celach i założeniach,
- macie jasność co do meta-planu działań do wykonania,
- macie spójność co do podstawowych procesów decyzyjnych i komunikacyjnych.

To, co na tym etapie jest bardzo ważne: **NIE BÓJ SIĘ PYTAĆ**.

POZNAĆ LUDZI, CZYLI WIEM Z KIM PRACUJĘ

Pracujesz z jednej strony w strukturze i pewnym systemie, jednak z drugiej strony – z ludźmi, dzięki którym procesy są realizowane, a wyniki osiągnane. Dlatego bardzo ważne jest, żebyś wchodząc do zespołu, zadbał o to, by znaleźć czas na rozmowę ze swoimi podwładnymi: po-

znanie ich potrzeb, kluczowych motywów jakimi się kierują, sposobu funkcjonowania, wiedzy i umiejętności. Możesz to osiągnąć, inicjując rozmowę z zespołem oraz przeprowadzając dodatkowo indywidualne rozmowy z każdą osobą. Dzięki temu nie tylko poznasz swoich ludzi, ale też dajesz im okazję do poznania siebie. Ciekawym narzędziem poznania zespołu jest narzędzie pochodzące z Management 3.0 – Personal Maps (Mapy Personalne). Na czym ono polega? To tzw. mapa myśli, gdzie w centrum jest dana osoba, a wokół niej kluczowe elementy, którymi chcemy się jako zespół ze sobą podzielić. To mogą być tematy osobiste (np. hobby, rodzina), zawodowe (np. wykształcenie, doświadczenie zawodowe) lub związane z oczekiwaniami (co lubię / czego nie lubię w pracy i współpracy, czego od Was potrzebuję, żeby być efektywnym itp.). Zresztą... możecie wspólnie zdecydować, jakie obszary będą dla Was kluczowe.

UZGODNIĆ OCZEKIWANIA – CO W TYM POMOŻE?

Podczas szkoleń często słyszę od uczestników, że ludzie nie działają tak, jak powinni; że nie przestrzegają norm, które są oczywiste: szacunek do innych, dobra komunikacja, współpraca, zaangażowanie. Kiedy pytam: „Co zrobiliście, żeby tego przestrzegali?“, słyszę: „To przecież oczywiste, że tak powinno być. O podstawach nie trzeba rozmawiać“. I tu być może Cię zaskoczy: **TRZEBA**. Bo każdy z Was może rozumieć je inaczej. Pamiętam pewnego Pana Prezesa, dla którego kultura słowa i zachowania były ważniejsze niż kompetencje. Mówił: „Umiejętności można nabyć, kultury nie“. Trzymał się tego podczas rekrutacji nowych pracowników oraz kładł na to silny nacisk w ocenie pracy. I bardzo mocno komunikował każdej nowej osobie w zespole, że obowiązują u niej zasady *savoir-vivre*. „A co to znaczy?“ – pytałam. – „No wiesz... Po prostu kultura w kontaktach“ – odpowiadał. Błędem na tym etapie jest założenie, że o pewnych rzeczach nie trzeba mówić i że pewnych słów, haseł nie trzeba definiować, bo powinny być oczywiste.



Gdy wchodzisz do zespołu jako szef, ważne jest, żebyście wspólnie uzgodnili:

- Jakie wartości i zasady są dla Was ważne we współpracy?
- Jakich zachowań w związku z tym od siebie oczekujecie?
- Jakie zachowania będą nieakceptowane w Waszej współpracy?

DOSKONAŁIĆ SIEBIE... I OTOCZENIE

„Jedyną osobą, która mnie może oceniać, jest mój przełożony“; „A co mogą mi powiedzieć pracownicy o mojej pracy? Oni się na tym nie znają“; „Przecież nie będę się poddawać ocenie zespołu, nie mogę przyznać się do błędu – stracę autorytet“ – to wypowiedzi, które nadal często słyszę, pracując nie tylko z niedawno awansowanymi, ale i doświadczonymi menedżerami. Zwykle im wtedy odpowiadam: „**A KTO LEPIEJ OCENI JAKOŚĆ TWOJEJ PRACY JAKO SZEFA, JEŚLI NIE TWOI PODWŁADNI.**“

Twój szef może ocenić efektywność Twoich działań i rezultaty, jakie osiągasz. Natomiast to Twój zespół i Twoi współpracownicy najtrafniej ocenią to, w jaki sposób realizujesz swoją rolę jako szefa. Ponieważ to oni współpracują z Tobą na co dzień i są bezpośrednimi odbiorcami Twojego sposobu działania.

Być może masz teraz w głowie pytanie: „Po co w ogóle mam to oceniać? Przecież to, jak dzia-

łam jako lider, widać po efektach pracy mojej i mojego zespołu?“ lub myśl: „Poza tym jest przecież system ocen, on powinien wystarczyć“. Pamiętaj jednak: koncentracja na wynikach daje tylko fragmentaryczny pogląd na jakość Twojej pracy. Może to być punkt wyjścia do dalszej analizy związanej z obszarami rozwoju Twoich kompetencji.

Zauważ, że w większości miejsc piszę o poznaniu czy uzgodnieniu. Oczywiście możesz wejść na nowe stanowisko jak udzielny książę lub księżna i powiedzieć ludziom, jak to wszystko ma wyglądać. Sugeruję jednak, żebyś uwzględnił, że część informacji możesz przekazać Ty, część ustalić wspólnie z ludźmi, a część wręcz od nich pozyskać (szczególnie tam, gdzie oni wiedzą lepiej). Świadomie prowadzony dialog ma szansę zbudować między Wami partnerstwo, które stworzy mocne podstawy (relacje), dzięki którym realizacja procesów będzie bardziej efektywna, a w konsekwencji sprawniej będziecie osiągać zakładane rezultaty.

Jeżeli chcesz wiedzieć więcej, zapraszam Cię do pełnej, bezpłatnej wersji poradnika **FIRST TIME MANAGER**, w którym znajdziesz 6 lekcji i 6 specjalnie opracowanych ćwiczeń, które pomogą Ci lepiej przygotować się do nowej roli. Jeśli będziesz potrzebować wsparcia lub pojawią Ci się pytania – zapraszam Cię do kontaktu.

MAGDALENA ROBAK. Konsultant, trener, facilitator. Psycholog organizacji i pracy. Certyfikowany asesor doskonałości zarządzania projektami (IPMA PEB). Diagnosta stylu przywództwa ILM72 oraz siły i odporności psychicznej MTQ48/MTQPus. Współtwórca i użytkownik „BlitzGrow – kompleksowej metody rozwoju organizacji” opartej na podejściu projektowym. Mediator. Facilitator Clean Coaching (specjalizacja indywidualna i zespołowa). Trener przywództwa systemowego SPOCO. Przez ponad 10 lat wykładowca i kierownik modułów praktycznych z zakresu rozwoju kompetencji menedżerskich (w tym liderów projektów) w Studium Zastosowań Psychologii Uniwersytetu SWPS w Warszawie. Od 1997 roku projektuje i wdraża kompleksowe programy rozwoju kompetencji menedżerskich, budowania współpracy opartej o wspólne wartości (w firmach i w projektach) a także doskonalenia kompetencji bazowych, które to wspierają.

20 lat turkusowego

Jest koniec kwietnia 2020 roku. Dokładnie za miesiąc mieliśmy hucznie obchodzić okrągły jubileusz naszej działalności. Wirus jednak miał dla nas inne plany i nasze świętowanie musimy odłożyć na bliżej nieokreśloną przyszłość. Nie załamujemy się jednak, bo te 20 lat wspólnego budowania wyjątkowej firmy pozwala nam być dumnymi i czuć radość z tego, co udało nam się osiągnąć. Chętnie podzielimy się z Państwem naszą historią

Firmę Marco stworzył w 2000 roku obecny prezes **Marek Śliboda**. Łącząc siły z bratem Adamem i przyjacielem Bartoszem, dwie dekady temu rozpoczęli realizację marzenia o stworzeniu wyjątkowej firmy. Wyjątkowej pod względem podejścia do ludzi, produktu, klienta i globalnego rozwoju. Panowie związali zarówno swoją, jak i firmową przyszłość z Gliwicami, które przez ostatnie lata

że jesteśmy doskonałym przykładem, a nawet ekspertem w tej dziedzinie. Nie pierwszy raz w historii naszej firmy okazało się, że naszą filozofią działania wyprzedziliśmy rynkowe trendy i zapotrzebowania, tworząc tym samym firmę przyszłości.

Odpowiedzialność społeczna w Marco nie wiąże się jednak z żadnymi trendami i nie jest



odповідzią na oczekiwania rynku, kontrahentów czy współpracowników. Jest ona nieodłącznym elementem każdego obszaru naszej działalności, zaczynając od procesów zarządczych, poprzez produkcyjne, działalność charytatywną, kończąc na procesach rekrutacyjnych.

Oczywiście regularnie wykorzystujemy nasze działania na rzecz lokalnej społeczności, charytatywne, wspierające edukację, kulturę i sztukę oraz rozwijające naszych współpracowników i firmę w kanałach promocyjnych. Zależy nam jednak nie na samej promocji przedsiębiorstwa czy budowaniu

20th
ANNIVERSARY
Marco®

bardzo dynamicznie się rozwinęły, a szczególnie pod kątem możliwości dla rozwoju biznesu. Zresztą wspieranie lokalnej społeczności i gospodarki od zawsze były dla Panów bardzo ważne.

Jednym z filarów, które są podstawą naszej działalności, jest społeczna odpowiedzialność biznesu. Pojęcie, które w czasach, kiedy zakładaliśmy firmę, nie było ani znane, ani tym bardziej popularne. Dla nas jednak było naturalne i wynikało z wartości, które wyznają zarówno założyciele, jak i pracownicy. Obecni i przyszli. Kiedy kilka lat temu prowadzenie działalności gospodarczej, a przynajmniej pewnych jej obszarów, zgodnie z odpowiedzialnością społeczną stało się modne i pożądane przez rynek, okazało się,



zarządzania

wizerunku w oparciu o tak modną dziś odpowiedzialność społeczną biznesu, a o edukowanie innych i wywołanie efektu domina poprzez naśladowanie naszych działań. Dzięki monitorowaniu i pełnej analizie efektów naszych działań, możemy z pełną świadomością uczyć innych postępowania, które pozwala na prowadzenie biznesu w oparciu o zasady, które rozwijają nie tylko firmę, ale także jej pracowników, otoczenie i lokalną społeczność.

W niezwykle dynamicznej i wymagającej rzeczywistości biznesowej, która jest codziennością przedsiębiorców zarówno w Polsce, Europie, jak i na całym świecie, nie łatwo jest pozostać wiernym ideom i wartościom, które przyświecały założycielom na początku biznesowej drogi.

My nie jesteśmy wyjątkiem w tej kwestii, jednak przez lata działalności stworzyliśmy wiele narzędzi, które pozwalają nam na stawianie naszych wartości zawsze na pierwszym miejscu, niezależnie od zmian zachodzących zarówno wewnątrz firmy, jak i na zewnątrz.

Jednym z takich drogowskazów jest dokument zawierający 16 najważniejszych dla nas wartości i zasad, którymi kierujemy się w naszej codzienności, który nazwaliśmy Kulturą Organizacji Marco. To dzięki niemu bez względu na upływające lata potrafimy wytrwale dążyć do obranego celu, pozostając wiernymi naszym zasadom.

Obecnie jesteśmy firmą zatrudniającą ponad 80 pracowników. Poza siedzibą w Gliwicach posiadamy oddziały w Toruniu, w Czechach

i Bułgarii. Produkujemy komponenty dla największych koncernów na świecie i nie zwalniamy tempa. Ciągłe się rozwijamy, poszerzamy naszą wiedzę i doskonalimy umiejętności. Bezustanna praca nad wszystkimi obszarami naszej działalności pozwala nam na to, aby dalej pozostawać firmą przyszłości. Te 20 lat nauczyło nas bardzo wiele. Każde doświadczenie było wspaniałą nauką. Dziś stajemy przed nowym, nietypowym wyzwaniem i mamy nadzieję, że wyjdziemy z tego jeszcze mocniejsi.

Serdecznie zapraszamy wszystkich, których interesują nasze produkty, nasza filozofia i styl zarządzania, do kontaktu poprzez stronę labels.pl.

Marta Legut, Marco Sp. z o.o.



WIZJA OUR VISION

Stać się jedną z najbardziej innowacyjnych i wpływowych firm na świecie z punktu widzenia globalnego postępu i rozwoju.

To become one of the most innovative and influential companies in the world in terms of global progress and development.

WARTOŚCI VALUES

Szeroko rozumiany szacunek dla ludzi. Rozwiązywanie problemów społecznych i poszanowanie dla środowiska naturalnego.

Widely understood respect for people. Solving social problems and paying respect for the environment.

MISJA OUR MISSION

Projektować i dostarczać unikatowe, wysokiej jakości produkty, które pozytywnie wpłyną na życie ludzi i rozwój przedsiębiorstw.

To design and deliver unique, high-quality products that have a positive impact on people's lives and development of enterprises.

METODY METHODS

Niekończący się proces doskonalenia i eliminowania zbędnych strat. Ciągły proces inspirowania i motywowania ludzi do dalszego rozwoju.

Endless process of improvement and elimination of unnecessary losses. A continuous process of inspiring and motivating people to further development.



KULTURA
ORGANIZACJI
MARCO

Reguła 4Z

– prosty sposób, jak wytłumaczyć
i zachęcić pracowników do doskonalenia



Potrzeba poszukiwania opisu koncepcji zarządzania stanowi jedno z podstawowych zagadnień formułowania paradygmatów stanowiących fundament definiowania i rozwoju nauk o zarządzaniu. Ma ona także istotne znaczenie w praktycznym aspekcie ich wykorzystania, dla szerokiego ogółu osób chcących je stosować w codziennym życiu i pracy; dotyczy to zarówno pracowników szczebla managerskiego, jak i pracowników liniowych

Doskonalenie nie tylko posiada w zakresie pojęciowym istotne miejsce, zarówno w publikacjach naukowych, jak i normatywach w zakresie zarządzania (np. normy ISO serii 9000), ale stało się wyznacznikiem wszelkich działań w organizacjach chcących nieustannie podejmować wyzwanie konkurowania z innymi podmiotami rynku gospodarczego. Podejmując trud podążania drogą ku odkrywaniu i stawianym na nowo celom, drogą ku doskonałości.

Doskonalenie nie stanowi istotnie odkrywcze-go znaczenia pojęciowo, gdyż towarzyszy ludzkości od jej zarania. Nieustanny rozwój zawsze był i będzie związany z doskonaleniem, jednakże nie zawsze jest on stawiany jako jeden z najważniejszych celów w działalności organizacji, który musi posiadać swoje odzwierciedlenie w podejmowanych w organizacji działaniach na każdym szczeblu jej funkcjonowania, w każdym procesie w niej realizowanym, przez każdego z jej pracowników.

Doskonalenie rozumiane jako nieustanny proces poszukiwania i wdrażania rozwiązań mających wpływ na uzyskiwanie lepszych wyników w każdej organizacji stanowi od dziesięć lat jedno z fundamentalnych założeń w naukach o jakości, a w tym w zakresie zarządzania jakością.

Poszukiwanie sposobu opisu cyklu doskonalenia rozpoczęło się w okresie budowania podwalin nauki zwanej kwalitologią. Operacyjne rozumienie zagadnień związanych z doskonaleniem stanowi kryterium zarzą-

dzania jakością, które jest niezwykle ważne, bo wpływa na dynamikę zmian generowanych wewnątrz organizacji. Jedną z najbardziej znanych koncepcji, która funkcjonuje w teoretycznych ujęciach i praktycznych jej implikacjach, jest tzw. pętla doskonalenia, znana również pod nazwą koła Deminga (od nazwiska jego twórcy), składającego się z czterech następujących po sobie etapów: Planuj – Wykonaj – Sprawdź – Działaj. Często używanym synonimem koła Deminga jest skrót PDCA wywodzący się od słów: Plan-Do-Check-Act. Ta jakże prosta, jednoznaczna formuła od dziesięcioleci stanowi jedną z najbardziej popularnych i rozpoznawalnych w tym zakresie, mających praktyczne zastosowanie w podejmowaniu działań doskonalących w wielu organizacjach.

Powstaje jednak pytanie, które często się pojawia w aspekcie praktycznym: jak edukować i przekonywać pracowników organizacji do podejmowania działań ukierunkowanych na proces doskonalenia? Nie jest to działanie łatwe, stanowi najczęściej proces długofalowy, wymagający zaangażowania i podejmowania wielu zabiegów przez szczebel managerski, mający za zadanie zachęcenie jak największej rzeszy pracowników do czynnego uczestniczenia w tzw. powszechnym ruchu projakościowym.

W obliczu osobistych doświadczeń związanych z obserwacją i uczestnictwem w życiu wielu podmiotów gospodarczych, i związanych z tym przemyśleniami, przedstawiam

poniżej autorską propozycję nazewnictwa podejścia i zdefiniowania kolejnych faz działań w cyklu doskonalenia, w formule mającej za zadanie łatwiejsze zrozumienie idei doskonalenia i jej implementacji przez pracowników wszelkich szczebli w organizacji.

Zaproponowane podejście oparto na regule określonej jako „4Z”. Oparta ona została na czterech etapach definiujących podejście do cyklu doskonalenia:

– **Etap 1: ZAUWAŻ.** Fundamentem doskonalenia jest percepcja otaczającego nas świata i umiejętność obserwacji występujących w nim zmian; to, co stanowi istotę doskonalenia, znajduje swoje źródło w percepcji dostrzegania zmian. Najczęściej zmiany w organizacjach formułowane są w wyniku zdefiniowanych zarówno niezgodności, wad czy wszelkiego rodzaju problemów, które niosą ze sobą tak potencjał zagrożeń, jak i szans w realizowanych w organizacjach działaniach czy procesach. Dla całej organizacji niezwykle wartościowe jest, aby każdy pracownik, bez względu na zajmowane stanowisko, starał się w świadomy sposób zaangażować w postrzeganie wszelkich potencjalnych możliwości definiowania zmian mających na celu doskonalenie.

– **Etap 2: ZMIERZ.** Konsekwencją zauważenia zmian, zdefiniowanych problemów, niezgodności, wad powinien być dokonany pomiar, dający możliwość określenia wielkości, a w tym skalowalności tego, co stanowić ma zagadnienie analizy. Bez pomiaru i uzyskania wyników

podejmowanie wszelkich analiz ogranicza się do koncowania, skądinąd wartościowego z punktu widzenia poznawczego i twórczego, jednakże nieodnoszącego się wprost do wartości charakterystycznych dla analizowanego zagadnienia i niedającego możliwości pełnego zrozumienia zjawisk, a tym samym określenia przyczyn i w konsekwencji określenia potencjału i drogi do doskonalenia.

– **Etap 3: ZROZUM.** Wykonanie pomiarów stanowi istotny, bo dający podstawy do oceny i analizy (najlepiej jak najbardziej holistycznej) problemu, zrozumienia analizowanych zjawisk, poszukiwania zależności, oceny uzyskanych pomiarów. Stanowi to fundament zrozumienia analizowanego zagadnienia, a bez zrozumienia w jak najpełniejszy, całościowy sposób analizowanego problemu nie sposób podejmować działań związanych z planowaniem zmian, definiowaniem kierunków działań mających na celu doskonalenie, rozumianych zarówno jako minimalizacja zagrożeń, jak i maksymalizacja potencjalnych szans. Zrozumienie istoty analizowanego zagadnienia to także ważny krok do osiągnięcia sukcesu, a drogą do sukcesu jest nieustanne doskonalenie się.

– **Etap 4: ZMIEN.** W kolejnym etapie cyklu zdefiniowanie zmiany w oparciu o określone przyczyny problemu stanowi o wartości doskonalenia – tworzeniu tzw. wartości dodanej; jest najważniejszym oczekiwaniem celem w procesie doskonalenia. Wprowadzanie zmian w procesach, działaniach, ale także w produktach, maszynach i urządza-

niach, technologii, sposobie zarządzania – stanowi niezwykle ważny, będący istotą procesu doskonalenia element. Wprowadzanie zmian będących wynikiem analizy: wad, niezgodności, ale przede wszystkim zauważonych problemów, stanowi wynik zaangażowania oparty na świadomym postrzeganiu przez pracowników wszelkich potencjalnych możliwości dających

ustanny rozwój – ku doskonałości. Powyżej przedstawioną koncepcję prezentuje rys. 1.

Podsumowując przedstawioną tu propozycję cyklu „4Z” i związane z nią rozważania, można zacytować zdanie z powieści *Dom dzienny, dom nocny* naszej noblistki Olgi Tokarczuk: „To, że coś przeżyłam, wcale nie znaczy, że poznałam tego znaczenie”. Odwiecznie doświadczany dylemat poszukiwania odpowiedzi związanej z określaniem związków pomiędzy skutkiem a przyczyną zawsze rozpoczyna się od kwestii zauważenia tego, co stanowi „element” poznawczy związany z procesem analizy. Należy tu dodać, iż powinien on być wynikiem świadomego dostrzegania (przeżywania, doświadczania) – to właśnie w zarządzaniu jakością definiuje skutek. Działania związane ze świadomym postrzeganiem (przeżywaniem, doświadczaniem, ale i w konsekwencji analizowaniem, badaniem) powinny być tak głębokie, aby dać możliwość poznania jego znaczenia (istoty) – to właśnie to, co w zarządzaniu jakością nazywamy przyczyną.

Nie da się zrozumieć skutku, pojąć jego istoty, bez poznania przyczyny, gdyż ona jest pierwotna, to ona zawsze kształtuje konsekwencje. Tym bardziej jest to istotne w zakresie zarządzania jakością, w której definiuje najważniejszy związany z nim paradygmat, iż jakość warunkowana jest (ciągłym) doskonaleniem.

*Dr hab. inż. Marek Roszak, Prof. PŚ
Prezes Klubu Polskie Forum ISO 9000*



podstawę do definiowania zmian mających na celu doskonalenie.

Doskonalenie rozpoczyna się od małego kroku związanego z zauważeniem owego fundamentalnego „elementu”, stanowiącego podstawę do wprowadzania działań mających na celu poznania jego istoty, a w konsekwencji wykorzystania uzyskanej wiedzy do podejmowania działań ukierunkowanych na nie-

Sport **wkracza** do biznesu

Richard Branson – jeden z najpopularniejszych liderów biznesowych na świecie uważa, że jeśli pracodawca będzie dbał o swoich pracowników, oni będą troszczyć się o jego klientów. Podkreślał, że aby pracownicy dobrze wykonywali powierzone im obowiązki, muszą zachować nie tylko dobrą kondycję psychiczną, ale przede wszystkim fizyczną. Branson twierdzi: „Siłą są ludzie. To prawdziwy motor każdego biznesu. Dobrzy ludzie nie tylko są kluczowi dla firmy, oni są firmą!” Sukces każdej organizacji zależy od usatysfakcjonowanych pracowników, ich nastawienia do samej organizacji, miejsca pracy, charakteru wykonywanej pracy, atmosfery w pracy wynikającej ze stosunków ze współpracownikami i przełożonymi. Gdy organizacja zaspokaja potrzeby swoich pracowników, stwarza warunki do osobistego rozwoju, może liczyć na wzrost ich zadowolenia, co w konsekwencji przekłada się na wzrost wydajności i jakości wykonywanej pracy.

W 2017 roku – jak wynika z badań firmy AON – nasz kraj odnotował rekordowo niski poziom zaangażowania pracowników oraz historycznie najmniejsze zaangażowanie Polaków w pracę w stosunku do mieszkańców innych krajów Europy. Aż 52 proc. polskich pracowników nie czuje się zaangażowanych w wykonywaną pracę, a różnica pomiędzy Polską i Europą osiągnęła rekordową wartość 14 proc.

Aktywność fizyczna uznawana jest za jeden z najważniejszych elementów zdrowego stylu życia oraz czynnik determinujący stan zdrowia fizycznego i psychicznego jednostki. Rozwój współczesnej cywilizacji nie sprzyja aktywności fizycznej. Udogodnienia technologiczne, środki komunikacji, automatyzacja czy komputeryzacja zmniejszają do minimum aktywność fizyczną w codziennym życiu. Wynalazki i udogodnienia eliminują każdy zbędny ruch, ponadto coraz więcej prac wykonuje się w pozycji

siedzącej, czyli z mniejszym wysiłkiem. Sedynteryjny styl pracy przyczynia się do wzrostu zachorowalności na choroby cywilizacyjne, tj. nowotwory, otyłość, cukrzycę, choroby układu krążenia, a tym samym do przedwczesnej umieralności.

Jak wynika z badań WHO z 2002 roku, w społeczności dorosłych wciąż przeważa styl życia daleki od prozdrowotnego. Jedynie 7 proc. Polaków deklaruje systematyczną aktywność fizyczną, 33 proc. czyni to raz w tygodniu, 12 proc. rzadziej, ale przynajmniej raz w miesiącu, natomiast reszta sporadycznie bierze udział w jakichkolwiek za-

„Klienci nie są najważniejsi. Pracownicy są najważniejsi. Jeśli zadbasz o swoich pracowników, oni zatroszczą się o klientów. Bycie dobrym słuchaczem jest kluczowe dla bycia dobrym liderem. Jednym z najczęstszych powodów, dla których ludzie odchodzą z pracy, jest to, że nikt ich nie słuchał.

Richard Branson

jęciach służących podniesieniu sprawności fizycznej – uprawia jakąś dziedzinę sportu lub podejmuje inne formy aktywności rekreacyjnej. Społeczeństwo polskie cechuje niski stopień zaangażowania w systematyczną aktywność fizyczną.

Badania przeprowadzone przez Multisport Index 2019 wykazały, że obecnie w Polsce 48 proc. Polaków jest aktywnych sportowo, natomiast 64 proc. Polaków jest aktywnych, tzn. uprawiających aktywność fizyczną minimum raz w miesiącu.

Natomiast badania przeprowadzone przez ARC



Rynek i Opinia w 2019 roku wykazały, że 74 proc. Polaków uprawia sport, 88 proc. przynajmniej raz w tygodniu.

Na rys. 1 przedstawiono rodzaje aktywności fizycznej najczęściej wybieranej przez Polaków wg badań Multisportu.

Pod względem aktywności fizycznej Polska z wynikiem 64 proc. znajduje się poniżej europejskiej średniej, która według Eurobarometru 2017 wynosi 71 proc. aktywnych obywateli. Wśród państw członkowskich UE, Polska znajduje się na 6. miejscu od końca, wyprzedzając Portugalię, Maltę, Włochy, Rumunię i Bułgarię, gdzie średni odsetek aktywnych fizycznie osób wynosi 51 proc.

Obecnie coraz więcej firm zachęca swoich pracowników do uprawiania sportu. Regularna aktywność fizyczna jest szczególnie istotna u osób pracujących umysłowo, gdyż:

- wspomaga sprawność intelektualną,
- niweluje stres spowodowany przeciążeniem psychicznym oraz monotonią pracy,
- poprawia jakość snu i samopoczucie,
- zwiększa produktywność pracownika,
- zwiększa motywację pracownika,
- sprawia, że pracownik popełnia mniej błędów,
- sprawia, że pracownik jest bardziej zadowolony z pracy,

- sprawia, że pracownik bardziej angażuje się w pracę,
- wpływa na szybkość podejmowania decyzji,
- wpływa na lepsze planowanie,
- rozwija kreatywność,
- pozwala osiągnąć równowagę emocjonalną.

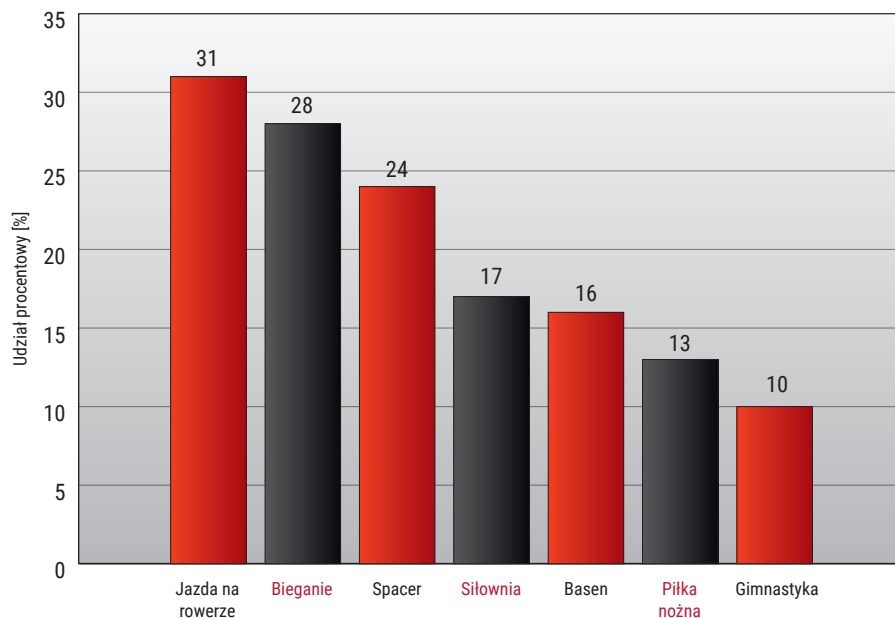
Uprawianie sportu niesie za sobą szereg korzyści.

1. Pierwszą jest poprawa produktywności pracownika dzięki polepszeniu się stanu zdrowia na skutek zwiększonej aktywności fizycznej.
2. Regularne uprawianie sportu może stanowić również formę sygnalizowania pracodawcy, że osoba uprawiająca sport cieszy się dobrym zdrowiem, jest zorganizowana oraz samodyscyplinowana.
3. Uprawiając sport, pracownicy czują się lepiej i lepiej radzą sobie z wykonywaniem codziennych obowiązków, nie popełniają błędów i w pełni wykorzystują swoje możliwości.
4. Pracownicy aktywni sportowo są bardziej zaangażowani i zadowoleni z pracy, stają się naturalnymi ambasadorami firmy i chętnie polecają ją jako pracodawcę swoim znajomym.
5. Największą zaletą pracowników aktywnych sportowo jest duża motywacja do pracy, zaangażowanie i spełnienie. Pracownicy lubiący swoją pracę są szczęśliwi, osiągają sukcesy i uzyskują dużo lepsze rezultaty w pracy – to wartości ważne również z punktu widzenia przedsiębiorstwa.
6. Aktywność fizyczna, a także współzawodnictwo, uczy konsekwencji, determinacji w osiąganiu celów oraz zdrowej rywalizacji. Sport uczy wytrwałości, determinacji i dyscypliny, kształtuje odwagę, pewność siebie, a także propaguje odpowiednie postawy wobec innych. Pomaga także kształtować silną kulturę organizacyjną, opartą na współpracy, otwartości i wspólnym dążeniu do zwycięstwa, a tym samym uczy pokory, gdyż za każdym sukcesem w sporcie stoją miesiące, a nawet lata ciężkiej pracy.
7. Pracownik uprawiający sport to zazwyczaj pracownik zadbany, który sygnalizuje tym samym pracodawcy, że jest pracownikiem zaradnym (z zadbanym ciałem pracownik

czuje się komfortowo), jest pewny siebie, co pomaga mu odnosić sukcesy. Jednocześnie zadbany pracownik przesyła informację pracodawcy, że ma kontrolę nad swoim życiem, potrafi zarządzać czasem oraz jest uporządkowany. Jeżeli ma czas na trening, zdrową dietę, również potrafi tak zarządzać czasem, że zrealizuje rzetelnie swoje obowiązki.

8. Dobra kondycja fizyczna przekłada się na lepszą formę psychiczną, zdrowe relacje z innymi, lepszą koncentrację oraz

W Stanach Zjednoczonych i na zachodzie Europy już dawno dostrzeżono korzyści z uprawiania sportu przez pracowników. Świetnym przykładem jest firma Google, której pracownicy mają możliwość przeznaczenia 20 proc. swojego czasu pracy na zajęcia niezwiązane bezpośrednio z charakterem ich pracy. Google w głównej siedzibie w Kalifornii udostępniła dla pracowników boisko do koszykówki, małe pole golfowe, basen, siłownię, boiska do siatkówki, a także rowery. Oznacza to, że w ciągu 8-godzinnego



Rys. 1. Rodzaje aktywności fizycznej wybierane przez Polaków w 2019. Źródło: opracowanie własne na podstawie: Multisport Index 2019

zaangażowanie w wykonywanie obowiązków. Pracownicy aktywni sportowo mają przeciętnie krótsze okresy nieobecności w pracy z powodu choroby. Ich wyniki wskazują, że aktywność sportowa powiązana jest przeciętnie z absencją pracowniczą niższą o 20 dni w okresie czterech lat.

9. Uprawiając sport, zawodnicy zmuszeni są do szybkiego i sprawnego działania pod presją czasu, pracy nad własnymi niedoskonałościami oraz wytrwałością w pracy.
10. Uprawianie sportu pozwala na nawiązywanie kontaktów, które są cennym nabytkiem we współczesnym biznesie.

Można zatem wysunąć wniosek, że pracownik uprawiający sport mniej choruje, jest silniejszy psychicznie, sprawniejszy intelektualnie, bardziej efektywny i zadowolony z wykonywanej pracy.

dnia pracy, pracownicy przez ponad godzinę mogą podejmować różne formy rekreacji sportowej.

Uważa się, że najlepsze i najbardziej innowacyjne pomysły powstają wtedy, gdy pracownicy mają otwarte umysły, czyli są oderwani od powierzonych im obowiązków w pracy. Ponadto sport eliminuje niepokój i „oczyszcza umysł”, dzięki czemu pracownik pracuje sprawniej i efektywniej.

Więcej na temat sportu i aktywności fizycznej będzie można przeczytać w książce, która ukaże się niedługo: Joanna Rosak-Szyrocka: „Zarządzanie jakością w sporcie”.

dr Joanna Rosak-Szyrocka, członek Kapituły Fundacji QUALITAS, adiunkt w Katedrze Inżynierii Produkcji i Bezpieczeństwa Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej



PPMD Kruszbet S.A. w Suwałkach



CCR Beton
Drogowy Kruszbet



Beton
towarowy



Beton
wałowany



Prefabrykaty



Laboratorium



Kruszywa



Ochrona
środowiska



Posadzki
przemysłowe
i place betonowe



Realizacje dróg
i placów betonowych

Dbamy o środowisko

Biuro PPMD KRUSZBET S.A.
16-400 Suwałki ul. Bakalarzewska 86
Tel. 87 566 32 07
kruszbet@kruszbet.com.pl

**Zakład Produkcji Kruszyw,
Prefabrykatów i Betonu Sianożęć**
16-400 Suwałki ul. Sianożęć 15
Tel. 691 469 461

Zakład Produkcji Kruszyw Trzcień
Tel. 697 105 805
mail: waga.trzciane@kruszbet.com.pl
Wytwórnia Betonu Towarowego
Tel. 505 685 643

Zakład Produkcji Kruszyw Stożne II
tel. 87 523 86 76
waga.stozne@kruszbet.com.pl

Laboratorium PPMD KRUSZBET S.A.
16-400 Suwałki ul. Innowacyjna 1
Tel. 502 077 561

Wytwórnia Betonu Towarowego Strefa
16-400 Suwałki ul. Brylantowa
Tel. 78 918 66 11

Produkty przyjazne środowisku

PPMD Kruszbet S.A. z Suwałk to firma z wieloletnim doświadczeniem sięgającym 1976 roku. W jej ofercie znajdują Państwo beton towarowy, beton drogowy, prefabrykaty oraz kruszywa. Firma nie spoczywa na laurach i stale się rozwija. Co ważne: dbając przy tym o środowisko naturalne

Firma powstała w 1976 roku jako przedsiębiorstwo państwowe. Od ponad 20 lat Kruszbet funkcjonuje jako przedsiębiorstwo prywatne – spółka akcyjna. Początkowo była ona głównie dostawcą kruszyw dla budownictwa i drogownictwa. Od lat dziewięćdziesiątych portfolio firmy wzbogaciło się o beton towarowy, a w latach dwutysięcznych – o wyroby betonowe dla drogownictwa i budownictwa, które to obecnie są wiodącą działalnością przedsiębiorstwa.

– Dbamy o wysoką jakość oferowanych produktów oraz świadczonych usług i staramy się dostosować do wszystkich wymagań naszych klientów – zapewnia **Tomasz Odrzywolski**, Prezes Zarządu PPMD Kruszbet S.A.

OCHRONA ŚRODOWISKA

Przedsiębiorstwo Produkcji Materiałów Drogowych Kruszbet S.A. dba o ochronę środowiska naturalnego. Podczas produkcji kruszyw i prefabrykatów dokłada wszelkich starań, aby działalność nie miała negatywnego wpływu na stan środowiska naturalnego. Doskonałym przykładem jest – po zakończeniu eksploatacji kruszywa – właściwe wykonanie rekultywacji poprzez przywrócenie gruntom wartości użytkowej, a także płynne i harmonijne nawiązanie do istniejącej morfologii terenu, odtworzenie gleb, umocnienie skarp. PPMD Kruszbet S.A. jest firmą, która dba o stan maszyn i urządzeń wykorzystywanych w swojej działalności; wymienia stosowane urządzenia na nowsze i bardziej przyjazne środowisku. Dodatkowo, aby zminimalizować ilość wytwarzanych odpadów, prowadzona jest ich selekcja. Firma posiada własne laboratorium. Zapewnia ono obsługę laboratoryjną dla wytwórni betonu towarowego, wytwórni prefabrykatów betonowych oraz dla kopalni

kruszyw. Wykwalifikowana załoga oraz nowoczesne wyposażenie umożliwiają przeprowadzanie szeregu badań dla materiałów budowlanych. Pełna mobilność pozwala na kontrolę procesu budowy na każdym etapie – od kontroli surowców składowych, przez sprawdzenie parametrów świeżej mieszanki betonowej podczas wbudowywania, po badania stwardniałego betonu.

EKO-BETON

PPMD Kruszbet S.A. to nowoczesne technologie, zapewniające najwyższe standardy jakościowe i trwałościowe. Najnowszą propozycją wśród nawierzchni wykonywanych z betonu są rozwiązania proekologiczne. Modyfikacja materiałowa oraz innowacyjne podejście do projektowania betonu zaowocowały wyprodukowaniem i wprowadzeniem na rynek w 2017 roku betonowej kostki brukowej, której podstawowym zadaniem jest oczyszczanie

nie powietrza ze szkodliwych związków azotu (NO_x). Kolejnym etapem rozwoju powierzchni oczyszczających powietrze stały się ekobetony używane powszechnie do wykonywania dróg, placów manewrowych, chodników, ścieżek rowerowych oraz przy produkcji betonów architektonicznych, czyli wszędzie tam, gdzie dysponujemy stosunkowo dużą powierzchnią wystawioną na ekspozycję słońca. Zastosowany w procesie produkcji specjalny cement zawierający tlenek tytanu (TiO_2 – tlenek tytanu wykorzystywany między innymi do produkcji kosmetyków i farb), pozwala na oczyszczanie powietrza za pomocą reakcji fotokatalitycznej. Kluczową rolę odgrywa w tym procesie promieniowanie UV, „dostępne” nawet przy dużym zachmurzeniu: podczas reakcji uwalniany jest aktywny tlen, który neutralizuje tlenki azotu z zanieczyszczonego powietrza. Powstające jony nie są niebezpieczne dla zdrowia – wraz z wodorotlenkiem wapnia tworzą sole, które następnie spłukuje deszcz. Kolejną zaletą powierzchni wzbogaconych o tlenek tytanu jest zdolność do samooczyszczania. Wskutek superhydrofobowości powierzchni, woda z opadów atmosferycznych podchodzi pod powierzchnię plam nieorganicznych, skutecznie odrywając je od powierzchni kostki, płyty chodnikowej czy betonowej jezdni. Co więcej, zaobserwowano w trakcie badań także inne przyjazne środowisku reakcje, jak np. redukcję związków siarki i przykrych zapachów pochodzenia organicznego. Jednym słowem: ekobeton powinien być stosowany wszędzie tam, gdzie chcemy oddychać czystym powietrzem. – Od dwóch lat w swojej ofercie posiadamy także ekokostkę, która samoczynnie oczyszcza powietrze – dodaje Tomasz Odrzywolski.



Martyna Motylska

Uczelnia z europejskimi standardami

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu spełnia w mieście i jego regionie misję wspomagającą rozwój społeczny, technologiczny i kulturalny. Absolwent uczelni ma czuć się Europejczykiem rozumiejącym kulturę i obyczajowość europejską oraz być komunikatywnym w różnych sytuacjach społecznych i zawodowych, nie tracąc przy tym świadomości miejsca, z którego pochodzi. Rozmawiamy z **prof. dr hab. inż. Zbigniewem Walczykiem**, JM Rektorem PWSZ w Elblągu



Czy podziela Pan Profesor pogląd, że rosnąca liczba osób studiujących w Polsce nie idzie w parze z jakością zajęć na uczelniach i ranga dyplomu wyższej szkoły, niestety, spada?
Prof. dr hab. inż. Zbigniew Walczyk: W tej chwili wzrost liczby studentów w polskich uczelniach wyraźnie spowalnia, gdyż cały czas dna niżu demograficznego jeszcze nie

nych pogłębiło ten stan rzeczy. Ponadto nie do końca sprawdziły się zbyt akademickie programy kształcenia. Obecna sytuacja ratuje praktyczny profil kształcenia, który pozwala na solidne przygotowanie absolwentów do konkretnych zawodów.

Co zyskuje młodzież, wybierając studia na Państwa uczelni?

absolwentów, w pierwszym roku po studiach, było niższe aniżeli 2 proc. Jest to wyśrubowane kryterium, tym bardziej na Warmii i Mazurach, gdzie bezrobocie prawie nigdy nie jest mniejsze niż 10 proc. Młodzież studiująca w PWSZ w Elblągu ma wysoce gwarantowaną pracę po studiach. Wysoki stopień zatrudnialności absolwentów zaświadcza o wielu pozytywnych cechach kształcenia, a na pewno o wysokiej jego jakości i dopasowaniu do potrzeb rynku pracy.

W jaki sposób realizujecie Państwo synergię nauki z biznesem?

To wielowątkowa współpraca z otoczeniem społecznym, gospodarczym (branżowym) i instytucjonalnym, podczas której następuje „dopasowywanie” programów kształcenia. Nasza inicjatywa półrocznych praktyk zawodowych wzmacnia te działania. Praktyka zawodowa stała się najważniejszym ogniwem współpracy uczelni z otoczeniem. Kolejnym ogniwem są badania rozwojowe i świadczenie usług eksperckich w ramach Bazy Usług Rozwojowych, prowadzonej przez PARP. Mamy około 20 zespołów ekspertów i zaudytowanych kilkadziesiąt świadczonych usług.

Co jest istotne w codziennym funkcjonowaniu uczelni?

Na co dzień w uczelni ważna jest świadomość powiązania działalności z celami dalszymi budującymi misję i wizję uczelni. W ciągu dwudziestu lat funkcjonowania Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu wyrosła na silną regionalną jednostkę dydaktyczno-badawczą. Istotna w codziennym

MISJA

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu podejmuje się spełniać w mieście Elblągu i jego regionie misję, polegającą na wspomaganiu rozwoju społecznego, technologicznego i kulturalnego, współpracując ze wszystkimi siłami politycznymi, społecznymi i gospodarczymi, które w swoją działalność mają wpisane podobne cele. PWSZ w Elblągu uważa, że najważniejszym środkiem do wypełnienia tej misji jest kształcenie młodzieży na wysokim poziomie w specjalnościach dających dużą szansę zdobycia pracy lub założenia własnej firmy, a także stwarzanie możliwości ustawicznego kształcenia wszystkich zainteresowanych doskonaleniem swoich kwalifikacji zawodowych.

osiągnęliśmy. Wydaje się, że swego czasu zbyt dużo nadziei pokładaliśmy w wysokim stopniu scholaryzacji społeczeństwa polskiego. Powszechność dostępu do studiów odbiła się na jakości kształcenia, a utworzenie zbyt dużego sektora uczelni niepublicz-

Możemy naszym absolwentom gwarantować wysoki stopień zatrudnialności po studiach. Już trzeci rok z rzędu otrzymujemy nagrody (1 mln zł) w konkursach nazwanych przez MNiSW Dydaktyczną Inicjatywą Doskonałości. Wymagane jest, aby bezrobocie wśród



Studenci PWSZ Elbląg w trakcie praktyki

funkcjonowaniu jest przede wszystkim dobra kadra. Uczelnia powinna być przyjazna studentom i pracownikom – staramy się każ-

wych. Ponadto zamknęliśmy cykl edukacyjny czterosemestralnego modułu pn. „Kultura społeczna i zawodowa”, który ma na celu ge-

nerowanie kompetencji społecznych u studentów. Zastosowano metodę internalizacji do wyuczonych kompetencji i metodę inspiracji zewnętrznej do pozostałych kompetencji. W ten sposób stworzyliśmy bardzo dobre programy dla kształcenia na profilu praktycznym. Można powiedzieć, że to wyróżnia naszą uczelnię na tle siostrzanych wyższych szkół zawodowych.

Jakie uczelnia ma plany na przyszłość?

W tej chwili przygotowaliśmy sprawozdanie z realizacji strategii rozwoju uczelni na okres 2015-2020+ i przygotowujemy się do opracowania jej dalszego ciągu na lata 2020-2025+. Większość naszych dalszych działań będzie polegać na kontynuacji i umacnianiu tego, co wykonaliśmy do tej pory. Przypuszczamy, że jednym z głównych celów będzie dalszy silny rozwój współpracy z regionem i poszerzanie współpracy zagranicznej powiększające wymianę studentów i pracowników.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała Martyna Motylska



dego dnia to realizować. Nie zapominamy jednak, że najważniejszym beneficjentem tej struktury jest student.

Czy poszerzyliście Państwo ofertę edukacyjną?

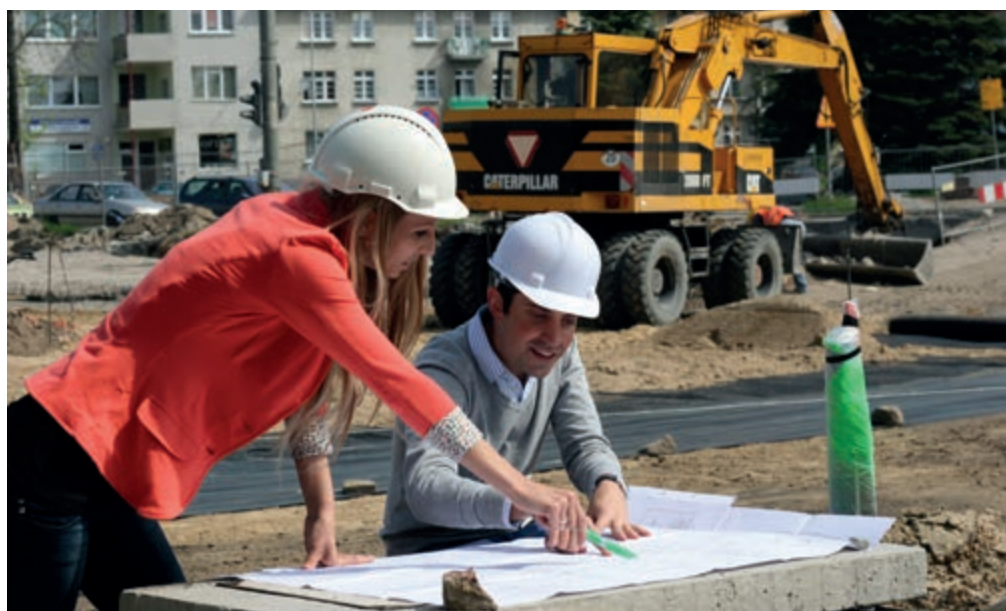
Czynimy to nieustannie. Ostatnio uruchamiamy studia drugiego stopnia na trzech kierunkach i jednolite studia magisterskie dla nauczycieli na dwóch kierunkach. Poszerzamy ofertę studiów podyplomowych.

Jakimi innowacjami może poszczycić się elbląska uczelnia?

Przygotowujemy kolejne innowacje. Po wdrożeniu sześciomiesięcznych praktyk zawodowych – nasza inicjatywa objęła wszystkie polskie uczelnie zawodowe – przystąpiliśmy do innego opisu programów kształcenia poprzez kwalifikacje zawodowe możliwe do uzyskania z programów studiów i praktyk zawodo-

WIZJA

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu ma być nowoczesną Uczelnią spełniającą standardy europejskie, której absolwent ma czuć się Europejczykiem rozumiejącym kulturę i obyczajowość europejską oraz być komunikatywnym w różnych sytuacjach społecznych i zawodowych, nie tracąc świadomości kultury ojczystej, w której wzrastał.



Studenci PWSZ Elbląg w trakcie praktyki

NASIONA SAATBAU

W gruncie najlepsze!



TURBOSOY®



SAATBAU

*Dobre nasiona,
dobre plony.*

www.saatbau.pl



[/saatbaupolska/](https://www.facebook.com/saatbaupolska/)

DOBRE NASIONA, DOBRE PLONY

SAATBAU POLSKA to wiodąca w produkcji i sprzedaży nasion roślin rolniczych w Polsce firma. Dzięki ciągłemu udoskonalaniu produkcji i przerobu nasion, stosowaniu innowacyjnych rozwiązań i technologii stale potwierdza skutecznie realizowaną politykę jakości z myślą o ochronie środowiska. O tych kwestiach w rozmowie mówi nam **Zygmunt Król**, Prezes Zarządu

Co świadczy o konkurencyjności SAATBAU?

Zygmunt Król: Połączenie portfolio nasion hodowli SAATBAU i zaprzyjaźnionej polskiej i niemieckiej genetyki pozwala nam jako firmie mieć jedną z najbardziej konkurencyjnych ofert sprzedażowych w Polsce. Zintegrowane rozwiązania produkcyjne, które powstały dzięki naszej wiedzy, doświadczeniu i głębokiemu zrozumieniu potrzeb rolnictwa, wpływają na fakt, że jakość naszych produktów jest na najwyższym poziomie. Poprzez rejestrację w Polsce kolejnych gatunków/odmian hodowli SAATBAU zwiększamy udział swoich nasion w rynku sprzedażowym. Jako jedyni w Polsce oferujemy swoim klientom unikalne i najlepsze standardy przygotowania materiału siewnego kukurydzy i soi w technologii **OPTIPLUS** i **FIX FERTIG**.

Jakie kroki firma podejmuje, by stawać się coraz lepszym pracodawcą?

Każdy z pracowników odgrywa w naszej firmie istotną rolę. Wyróżnia nas sposób pracy i kultura organizacyjna. To, jacy jesteśmy, w co wierzymy i co oferujemy pracownikom, sprawia, że przyciągamy najlepszych kandydatów, którzy wiążą się z naszą firmą na lata. Osobom, które angażują się w swoją pracę i poświęcają jej wiele uwagi, proponujemy indywidualne ścieżki rozwoju i inne metody wsparcia, pozwalające poszerzać wiedzę, budować nowe relacje i dzielić się doświadczeniem z pozostałymi współpracownikami. Dla większości Polaków sensem życia jest rodzina – wynika z sondaży CBOS. Na drugim miejscu plasuje się zdrowie. Dlatego prywatna opieka medyczna dla całej rodziny jest dla pracownika jednym z najistotniejszych benefitów. W związku z powyższym, wychodząc

naprzeciw potrzebom pracownika, planujemy w naszej firmie wprowadzić zdrowotny pakiet rodzinny dla wszystkich pracowników i ich rodzin.

Jakie działania związane z ochroną środowiska są realizowane przez spółkę?

Stale rosnąca świadomość na temat ochrony środowiska sprawia, że jako firma produkcyjno-handlowa stawiamy na rozwój nowych, przyjaznych dla środowiska technologii. Wózki widłowe są podstawowym wyposażeniem naszych magazynów i hal produkcyjnych. Służą do składowania, rozładowywania i transportowania nasion. W związku z powyższym jesteśmy w trakcie sukcesywnej wymiany wszystkich wózków spalinowych na wózki z napędem elektrycznym. Dzięki temu używanie wózków widłowych nie będzie kolidować z dbałością o środowisko naturalne przy jednoczesnym poprawieniu wydajności pracy nowo zakupionego sprzętu. W planach mamy także zakup i montaż instalacji fotowoltaicznych. W ten sposób mamy zamiar całkowicie bezpłatnie pozyskiwać prąd do zasilania elektrycznych wózków widłowych. Instalacja fotowoltaiczna pozwala pokryć część zapotrzebowania naszej firmy na energię elektryczną. Co ważne, przyczyniamy się tym samym do poprawy stanu lokalnego środowiska naturalnego. Dodatkowo cały czas modernizujemy i usprawniamy procesy produkcyjne w naszej firmie poprzez hermetyzację poszczególnych procesów technologicznych.

A jak podsumowałobyście Państwo 2019 rok? Co było największym sukcesem SAATBAU w minionym roku?

Ciągłe inwestycje technologiczne usprawniające i polepszające jakość i niezawodność

naszych produktów zyskały szerokie uznanie u rolników oraz dystrybutorów. Wynikiem tego jest zwiększenie obrotów. Jednocześnie praktycznie nie mamy reklamacji na nasze nasiona. Wszystkie nasze zakłady produkcyjne uzyskały certyfikat ESTA (European Seed Treatment Assurance). Potwierdza to najwyższej jakości towar, który jest u nas produkowany. Certyfikat ma wymiar międzynarodowy, co ułatwia nam eksport nasion do innych krajów UE. Nasze wysiłki i inwestycje zostały zauważone przez magazyn „Forbes”. Jako firma, która najszybciej zwiększa swoją wartość, otrzymaliśmy wyróżnienie Diamenty Miesięcznika „Forbes” 2020. To utwierdza nas w przekonaniu, że podążamy właściwą drogą, ale na pewno nie spoczniemy na laurach.

Gdzie widzą Państwo firmę za kilka, kilkanaście lat?

Stajemy się liderem sprzedaży kukurydzy i soi na polskim rynku. Jakość i marka naszych produktów powodują, że jesteśmy firmą coraz bardziej rozpoznawalną nie tylko na rynku polskim, ale i zagranicznym. Stałe i uważne słuchanie potrzeb naszych klientów pozwala nam na kreowanie odpowiedniej strategii produktowej, technologicznej i marketingowej. Dzięki temu rośnie zaufanie do naszej firmy i tego, co robimy. Mając powyższe na uwadze, wierzymy, że nasza firma będzie dalej rozwijać się nie jako zdehumanizowany koncern, ale jako firma dialogu z klientem, wychodząca naprzeciw coraz większym wyzwaniom i wymaganiom nowoczesnego rolnictwa.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała Martyna Motylska

Oczywisty wybór

Berendsen jest odpowiedzialnym przedsiębiorstwem, które stało się częścią międzynarodowej grupy Elis. W pełni wywiązuje się ze swoich zadań i postępuje odpowiedzialnie względem swoich pracowników, klientów, partnerów i środowiska – zawsze, bez żadnych wyjątków czy kompromisów. Rozmawiamy z **Włodzimierzem Kwiatkowskim**, Dyrektorem Generalnym Berendsen Textile Service Sp. z o.o.

Jedna z ważniejszych dat we współczesnej historii Berendsen w Polsce to 2017 rok. Jakie zmiany przyniosła tamta fuzja?

Włodzimierz Kwiatkowski: W 2017 roku doszło do połączenia firm Berendsen i Elis, będących europejskimi liderami w zakresie rozwiązań tekstylnych. Dzięki tej fuzji wspólnie umocniliśmy naszą wiodącą pozycję, tworząc grupę działającą w 30 krajach Europy i Ameryki Południowej, posiadającą zakłady w ponad 500 lokalizacjach i zatrudniającą ponad 45 000 pracowników. Połączenie przyczyniło się również do wymiany najlepszych doświadczeń związanych z branżą wynajmu i serwisu tekstyliów oraz do poszerzenia portfela produktów.

Jak wygląda portfolio Berendsen? Które produkty są flagowe?

Berendsen na polskim rynku to przede wszystkim wynajem i serwis odzieży roboczej i ochronnej oraz wynajem mat podłogowych, mopów i urządzeń higienicznych do toalet i łazienek. W naszej ofercie odzieżowej znajduje się kilkadziesiąt typów odzieży gwarantującej ochronę zarówno pracowników, jak i produktów. Możemy wyróżnić odzież o intensywnej widzialności, spełniającą normę EN ISO 20471:2013, trudnopalną

(norma EN ISO 11611 i 11612), multiochronną, antyelektrostatyczną, kwasoodporną, odzież opartą na wysokich standardach higieny, jak np. HACCP, BRC, czy dedykowaną użytkownikom stref Cleanroom. W naszej ofercie mat podłogowych znajdują się maty zabezpieczające wnętrza przed zabrudzeniem, a podłogi przed zniszczeniem, maty antyzmęczeniowe, poprawiające komfort pracy w pozycji stojącej, maty logo i informacyjne. Uzupełnieniem oferty są urządzenia higieniczne, będące atrakcyjnym wizualnie, wydajnym, ekonomicznym i ekologicznym wyposażeniem toalet i łazienek oraz mopów.

W przypadku branży tekstylnej i odzieży roboczej to właśnie Berendsen wyznacza trendy. W jaki sposób udało się to osiągnąć?

Najważniejsza jest konsekwencja w działaniu i reagowanie na rosnące oczekiwania naszych klientów. Realizujemy założenia naszej misji oraz naszych wartości, sukcesywnie poszerzając naszą ofertę oraz poprawiając jakość naszych usług. Efektem takich działań jest gwarancja obsługi przedsiębiorstw na najwyższym możliwym poziomie oraz możliwość zaproponowania najszerszego pakietu usług. Wynajem i serwis tekstyliów to nie tylko dostawa i dbanie o ich dobrą kondycję. To



także pełna odpowiedzialność za ich najwyższą jakość, terminowość dostaw, transparentność procesów i realizacja indywidualnych oczekiwań naszych klientów.

W jaki sposób realizują Państwo politykę proekologiczną?

W Berendsen troszczymy się o ludzi, z którymi pracujemy, i świat, w którym żyjemy. Nasze zasady dotyczące ochrony środowiska są zgodne z zasadami stowarzyszenia European Textile Services Association, które reprezentuje i promuje sektor wynajmu i serwisu tekstyliów w całej Europie. Skupiają się one na minimalizowaniu wykorzystania środków chemicznych, odzyskiwaniu i ponownym użyciu wody, korzystaniu z przyjaznych dla środowiska środków transportu w celu redukcji emisji gazów i użycia paliw oraz utylizacji środków chemicznych w bezpieczny i odpowiedzialny sposób. Od 2006 roku cieszymy się uznaniem organizacji Carbon Trust za nasze nieprzerwane wysiłki na rzecz ochrony środowiska. Jako grupa zainwestowaliśmy w tym celu ponad 20 mln złotych. Efektem takich działań jest ograniczenie emisji dwutlenku węgla o 5,8 proc. czy obniżenie zużycia wody o 60,4 proc. To 16 mln metrów sześciennych każdego roku!

Plany na przyszłość?

Chcemy konsekwentnie kontynuować nasz rozwój, oferując klientom rozwiązania w zakresie wynajmu tekstyliów, rozszerzając naszą ofertę i infrastrukturę, dbając jednocześnie o poziom świadczonych usług i środowisko.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała Martyna Motylska



Potęga biznesowej niezależności

O Action w przededniu wyjścia z restrukturyzacji rozmawiamy z jej wiceprezesem, **Sławomirem Harazinem**

Nasz magazyn czytają liderzy biznesu, dla których temat sanacji, czyli jednej z form restrukturyzacji, jest tylko gorącym newsem z gazet. Natomiast dla Was był chlebem powszednim ostatnich kilku lat.

Sławomir Harazin: Dokładnie trzech i pół. Wszystko zaczęło się w sierpniu 2016 roku. Doskonale pamiętam ten dzień, w którym czas na chwilę stanął w miejscu, lecz szybko ruszyliśmy do przodu, by ciężką pracą ratować biznes tworzony od prawie 30 lat. Natomiast w styczniu tego roku złożyliśmy w sądzie dokumenty z pozytywnymi wynikami głosowania nad układem. To oznacza, że kluczowy punkt postępowania restrukturyzacyjnego mamy już praktycznie za sobą.

Czego dokładnie nauczyła Was sanacja?

Działania w warunkach, w których często mieliśmy związane ręce, byliśmy partnerem drugiej kategorii. Ale przetrwaliśmy. Wracamy do gry – choć mniejsi pod względem załogi i zysków, to silniejsi, z głową pełną nowych pomysłów. W naszym przypadku chodzi też o odzyskanie niezależności biznesowej.

Czyli?

Po pierwsze, z naszej biznesowej karty zniknie przydomek „restrukturyzacja”, który automatycznie zniechęca partnerów, a po drugie – dzięki zmianie strategii w czasie sanacji nie jesteśmy już na pasku producentów, którzy jeszcze kilka lat temu mocno wpływali na to, co, ile i po ile mamy sprzedawać. Podczas gdy obecnie inni dystrybutorzy pracują na kilku procentach marży, my możemy sobie pozwolić na dwa razy wyższą. Nasz obrót jest jeszcze niewielki, ale za to mamy zdrowy mechanizm biznesowy, jesteśmy elastyczni i jeszcze raz to podkreślę: niezależni.

Kiedy spodziewacie się, że o sanacji będziecie już mówić tylko w czasie przeszłym?

Życzylbym sobie, by do końca drugiego kwartału tego roku nasza sanacja przeszła już do historii. Wówczas staniemy się firmą jeszcze silniejszą i odzyskującą wiarygodność.

W jakim kierunku podąża „nowe” Action?

Przetrwaliśmy dzięki klientom biznesowym. Na co dzień pracujemy z ponad 8 tysiącami firm i nadal będziemy to robić. Jednak zarówno nasi klienci B2B, jak i my widzimy, że dziś rynek podąża w kierunku usług. Rolą dystrybutora jest więc wsparcie partnerów w ich transformacji, tak aby poszerzali kompetencje w kierunku tzw. dystrybucji z wartością dodaną i usług. Chcemy, by Action na tym odcinku biznesu było platformą wymiany doświadczeń naszych inżynierów i konstruktorów z partnerami. Niezależnie czy chcą oni rozwijać się w kierunku oferowania usług z zakresu inteligentnego domu, fotowoltaiki, rozwoju sieci, czy systemów ochrony.

Brzmi zachęcająco. Ale czy to wystarczy, by odbudować potęgę firmy?

Zdecydowanie nie. Wsparcie i współpraca z klientami B2B to tylko jedna część naszej strategii. Druga wynika z kontaktów, które utrzymujemy z biznesowymi Chinami. Już od dawna Państwo Środka kreuje trendy w światowej gospodarce i rozwoju technologii. Firmy takie jak Huawei czy Xiaomi stały się globalnymi graczami. Na ich sukces pracują dziesiątki tysięcy inżynierów. Paradoksalnie embargo nałożone przez USA najbardziej uderzyło w amerykańskie firmy, które ucierpiały na ograniczeniach rynkowych. Będziemy dążyć do tego, by Action stało się centrum promującym i rozwijającym dobre, innowacyjne technologie z Chin w Europie. Trzecim filarem firmy będzie wsparcie marketingowe docierające bezpośrednio do klienta końcowego, któremu sprzedawać produkty będą nasi partnerzy.

Już dziś działacie tak w przypadku materiałów eksploatacyjnych Activejet czy komputerów gamingowych Actina.

To prawda i nadal będziemy to robić. Mamy w tym doświadczenie, ale będziemy rozwijać ten kierunek, bo dziś nie wystarczy mieć dobrego produkt w dobrej cenie. Liczy się ułatwianie codziennego życia ludziom – tak, by w natłoku obowiązków i zadań czuli się komfortowo. Z naszych obserwacji wynika, że często kupując nową pralkę czy lodówkę, stajemy się niewol-



nikami aplikacji, których różnorodność funkcji nie upraszcza naszego życia. Przecież robot odkurzający nasze mieszkanie czy dom ma po prostu pasować do naszego wnętrza i dobrze odkurzać po naciśnięciu jednego guzika. Zatem chcemy czynić życie prostszym i wygodniejszym poprzez dostarczanie produktów ułatwiających codzienne obowiązki i niewymagających studiów IT do ich obsługi.

Wasze tusze i tonery Activejet często nagradzane przez Fundację Qualitas też cieszą się opinią dość łatwych w użyciu. Można zatem powiedzieć, że bardzo ważnym elementem jakości jest właśnie prostota urządzenia.

Dokładnie tak. Dwukrotne zdobycie przez nas tytułu ORZEŁ JAKOŚCI to poza potwierdzeniem tej idei wyznacznik wiarygodności, a wiarygodność w biznesie jest kluczowa, by osiągać sukces. Jeśli producent jest wiarygodny, to ludzie kupują jego produkty, a to początek wszystkiego.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał Marcin Kaluźny

Kryzys, ekran komputera i współpraca

czyli co manager może zrobić z sytuacją kryzysową w zespole?

Doświadczenia ostatnich dni i tygodni rysowane przez pandemię pokazują, że wiele zespołów widzi się jedynie na monitorze komputera. Dla jednych jest to „zwykła” kontynuacja formy działalności – wcześniej firma realizowała system pracy zdalnej. Dla innych natomiast może to być duża zmiana – zarówno kompetencyjna, technologiczna, jak i społeczna, a nawet psychologiczna. Często nie wiemy, jak odnaleźć się w tej sytuacji, a jeśli jeszcze jesteśmy osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie zespołem, to powoduje to dużo większą odpowiedzialność. Kwestia zorganizowania pracy zdalnej zespołu, weryfikacji poziomu wykonywania zadań czy czasu pracy, a w szczególności reagowania na różne trudne sytuacje, które na pewno się pojawią, stanowią często bardzo duże wyzwanie dla menedżerów

W niniejszym artykule przedstawiam wybrane dobre praktyki, które mogą zastosować menedżerowie w radzeniu sobie z sytuacjami trudnymi w swoim zespole, adaptując je oczywiście do własnych uwarunkowań i specyfiki organizacji. Nie wyczerpuję tematu, a moim celem jest zainspirowanie menedżerów do popatrzenia na sytuację kryzysową w zespole czy w firmie jak na potencjalną szansę na rozwój.

TRZY PYTANIA

W sytuacji kryzysowej i w kontekście poszukiwania przez przełożonych i menedżerów odpowiedzi na pytanie, jak sobie z tą sytuacją poradzić i co mogą zrobić, warto zadać sobie trzy istotne pytania. Stanowią one – w mojej ocenie – dobry punkt wyjścia do dalszych rozważań na temat możliwości, jakie mają aktualnie menedżerowie.

Pytanie 1: Czy Twoja organizacja/zespół szybko reaguje na zmiany? To ważny element, ponieważ są organizacje, w których decyzje podejmowane są na kilku poziomach i zgodnie z określonymi procedurami. Zapewne w takich organizacjach reakcja na zmiany czy potrzeba szybkiego wprowadzenia konkretnych działań może być wydłużona lub przynajmniej wywoływać określony poziom napięcia pomiędzy ludźmi.

Szybkość reagowania na zmianę ma istotne znaczenie z punktu widzenia np. reorganizacji zadań w zespole albo wprowadzenia nowych standardów współpracy czy komunikacji w pracy zdalnej.

Pytanie 2: Jaki jest poziom kompetencji Twoich pracowników? Chodzi tu z jednej strony o kompetencje „techniczne”, jak np. umiejętność korzystania z różnego rodzaju aplikacji, które mają wspomagać pracę zdalną. Z drugiej jednak strony chodzi o kompetencje społeczne – to, co jest wynikiem funkcjonującej w organizacji kultury. Jeśli w naszym zespole istnieje kultura feedbacku, ludzie otwarcie przekazują sobie informację zwrotną lub też mamy opracowane i przestrzegane określone standardy współpracy czy komunikacji wewnętrznej – może to stanowić mocną podstawę do zweryfikowania procesu działania w dobie kryzysu przy odwołaniu się do tych już istniejących standardów.

Pytanie 3: Jaki jest poziom uważności na pracowników w Twojej organizacji/zespole? Jest to szczególnego rodzaju kompetencja organizacji jako całości, która wynika bezpośrednio z realizowanych przez organizację wartości. Uważność definiuję jako gotowość do wychodzenia naprzeciw indywidualnym potrzebom czy uwarunkowaniom poszczególnych pracowników, które mają wpływ na zakres i jakość wykonywanych przez nich zadań. Jest to również gotowość organizacji do uwzględniania zróżnicowanych kompetencji i talentów pracowników. Poziom tej gotowości organizacyjnej ma szczególne znaczenie w sytuacji potrzeby przeprowadzenia szybkiej zmiany, reorganizacji – co stanowi cechę sytuacji kryzysowych.



DWA RODZAJE DZIAŁAŃ, ALE JEDNA DROGA

W sytuacji kryzysowej często mamy tendencję do podejmowania działań na „tu i teraz”, wychodzących naprzeciw bieżącym problemom, które się pojawiają. Jest to oczywiście słuszne działanie, ponieważ podstawową cechą sytuacji kryzysowej jest szybka zmienność rzeczywistości, na którą musimy reagować.

Jednak mimo wskazanej konieczności reagowania bieżącego warto także mieć na uwadze potrzebę zarządzania sytuacjami trudnymi – coś, co możemy robić równolegle, a co będzie też dla menedżera dobrą podstawą do wprowadzenia nowych standardów czy zasad pracy, które będą dopasowane do zmieniających się uwarunkowań organizacyjnych.

KLUCZOWA PIERWSZA DECYZJA

Znajdując się w sytuacji kryzysowej – aktualnie najczęstszym problemem firm jest zmiana systemu pracy na pracę zdalną – należy w pierwszej kolejności zaznaczyć ramy swojego działania. Niezależnie od tego, czy mówimy o reagowaniu bieżącym czy o w miarę systemowym zarządzaniu sytuacjami trudnymi, kluczową rzeczą jest podjęcie pierwszej decyzji. Najczęściej ta decyzja dotyczy tego, co z ludźmi?

W dobie pandemii i w przededniu największego chyba kryzysu gospodarczego wiele firm podejmuje decyzję o redukcji zatrudnienia albo o zmianie warunków pracy. Wszystkie nasze dalsze działania będą więc uzależnione od tej właśnie decyzji. Oczywiście jest, że ta decyzja może w ciągu miesiąca czy dwóch się zmienić – zależnie od rozwoju sytuacji – natomiast za każdym razem należy ją podjąć.

To, co może nam pomóc w podjęciu takiej decyzji, to przede wszystkim:

1. analiza posiadanych zasobów – finansowych, kompetencyjnych, technologicznych;
2. określenie głównych celów firmy/zespołu na czas kryzysu ale i po kryzysie – to jest bardzo ważne, by nie koncentrować się wyłącznie na sytuacji bieżącej, ale przyjąc sobie również pewne kluczowe założenia dotyczące przyszłości i wizji tego, jak sytuacja ma wyglądać po kryzysie;
3. określenie potencjału – czegoś, na czym możemy budować i do czego możemy się odnosić przy podejmowaniu działań wobec naszych pracowników; mogą to być np. wartości firmy, działające standardy komunikacji albo zbudowane silne relacje z partnerami czy klientami.

Podjęcie tej pierwszej kluczowej decyzji daje też możliwość określenia zakresu odpowiedzialności za poszczególne działania, które na poziomie bieżącym należy podjąć.

Kolejną rzeczą, którą w sytuacji kryzysowej należy zaplanować, jest system monitorowania problemów i trudności, ale też i system zgłaszania pomysłów. Może być to, przykładowo, dedykowany adres e-mail albo systematyczne telekonferencje z pracownikami. To, co istotne, to koncentracja nie tylko na tym, co nie działa i jakie są problemy, ale także na propozycjach i pomysłach pracowników – co można usprawnić.

LUDZIE W SYTUACJACH KRYZYSOWYCH SĄ SKARBNICĄ WIEDZY – SŁUCHAJMY ICH!

Na jedną rzecz chciałabym jeszcze zwrócić uwagę – mianowicie ustalenie krótkoterminowych zasad pracy i współpracy. To ważne, by pracownicy mieli świadomość, że te zasady mogą – w zależności od rozwoju sytuacji kryzysowej – ulegać zmianom, modyfikacjom czy też mogą pojawić się nowe.

Ważne też, żeby menedżer miał gotowość do reagowania bieżącego i ewentualnej szybkiej zmiany zasad – jeśli tego będzie wymagała sytuacja.

NAJWAŻNIEJSZE: JASNY I UCZCIWY PRZEKAZ DO LUDZI

Zawsze, ale w szczególności w sytuacji kryzysowej, należy być uczciwym wobec ludzi. Jeśli sytuacja wygląda źle, to warto to uczciwie zakomunikować. Po pierwsze, paradoksalnie dbamy o poczucie bezpieczeństwa naszych pracowników: jeśli słyszę od swojego szefa uczciwy komunikat, że teraz działamy przez dwa miesiące, a potem może dojść do sytuacji np. zmiany wa-



runków pracy, a zależy to od następujących czynników, to po pierwsze mogę się na tę sytuację jako pracownik przygotować, a po drugie mogę wesprzeć szefa, organizację w podejmowaniu działań, które mogą tej sytuacji zapobiec. Po drugie natomiast, nasi pracownicy mogą mieć również dobre jak my, albo nawet lepsze, pomysły na to, jakie działania w danej sytuacji podjąć.

Bardzo istotne jest również to, by ludziom przekazywać systematyczną informację zwrotną na temat tego, co dzieje się w firmie. Nawet jeśli sytuacja w ciągu ostatniego tygodnia nie uległa zmianie, to również to powinniśmy pracownikom przekazać. Informacje zarówno pozytywne, jak i negatywne – zgodnie z zasadą transparentności. Na jedną rzecz jeszcze warto zwrócić uwagę – nie wszystkie informacje należy przekazywać pracownikom. Zadaniem i rolą menedżera – szczególnie w sytuacji kryzysowej – jest selekcjonowanie wiedzy, która ma dotrzeć do poszczególnych osób.

NIEFORMALNY LIDER JAKO „BUDOWNICZY DIALOGU”

To, co na pewno jest bardzo dużym potencjałem każdej firmy, to ludzie, którzy cieszą się sympatią i autorytetem wśród innych pracowników – nasi nieformalni liderzy. Warto zastanowić się, czy nie można ich dedykować do działań związanych z budowaniem klimatu w zespole, dbaniem o atmosferę czy też do rozwiązywania bieżących sytuacji.

NAJWAŻNIEJSZE REKOMENDACJE: PODSUMOWANIE

W kryzysie buduj na tym, co działa:

- Możesz wykorzystać nieformalnych liderów jako „budowniczych dialogu” lub np. bazować na stabilnych wartościach firmy.

Komunikuj się transparentnie:

- Jeśli ludzie wiedzą, co się dzieje, mogą odnaleźć się w sytuacji.
- Selekcjonuj komunikaty.
- Kreuj kulturę feedbacku w zespole.

Zweryfikuj strukturę:

- Sprawdź, jakie zadania możesz zreorganizować.
- Sprawdź, gdzie możesz dać ludziom odpowiedzialność za trudne sytuacje – to zwiększa ich inicjatywę w rozwiązywaniu problemów.

Powodzenia.

Joanna Telus,
Prezes Zarządu Vando Sp. z o.o.

Budowanie jakości

w sektorze prywatnej opieki medycznej

Rozpatrywanie kwestii jakości w sektorze prywatnych usług medycznych wymaga wielopłaszczyznowego podejścia. Produkt, jakim w tym wypadku jest konsultacja lekarska bądź zabieg, podlega wpływowi wielu zmiennych i trudno go w pełni kontrolować. Szereg przepisów precyzuje wymagania, jakie musi spełnić placówka medyczna. Ich realizacja nie jest jednak równoznaczna z osiągnięciem jakości, jakiej oczekuje pacjent, szczególnie na gruncie sektora prywatnego. Niezwykle istotny jest tutaj czynnik ludzki, który na wielu poziomach wpływa na finalny efekt ukonstytuowania się owego „produktu”

PODAŻ – NAJWYŻSZY STOPIEŃ RYNKU PRACOWNIKA

Z jednej strony złożoność sektora prywatnej opieki zdrowotnej wynika z rosnącą konkurencją na rynku ośrodków ją realizujących. Obok tego współistniejącym zjawiskiem jest niewielka liczba lekarzy, szczególnie w wybranych specjalizacjach, tj. urologii, anestezjologii i innych. Do tego należy dodać lukę pokoleniową, wynikającą z wieloletniego ograniczania dostępu do zawodu. Skutkuje to nie tylko brakiem doświadczonej kadry,

ale jest też jedną z przyczyn trudności w zorganizowaniu efektywnego systemu kształcenia nowych specjalistów.

Ostatni raport *Health at a glance: Europe* przygotowany przez OECD z KE wskazuje, że w Polsce na 1 000 mieszkańców przypada 2,4 praktykującego lekarza – to mało. Średnia w Unii Europejskiej to 3,6. W przypadku pielęgniarek wskaźnik dla Polski utrzymuje się na poziomie 5,2, podczas gdy w UE średnia wynosi 8,4. Wszystko to jest niezmiernie istotne z perspektywy jakości usług medycznych, gdyż rynek pracy w tych dwóch grupach zdecydowanie ma charakter ryn-



ku pracownika. Z perspektywy osób zarządzających, budujących zespół medyczny – mniejsza dostępność specjalistów prowadzi do ograniczonego wyboru, a tym samym do ograniczonego wpływu na jakość realizowanych świadczeń. Działamy zatem w warunkach niskiej podaży.

ŚWIADOMOŚĆ MOTOREM POPYTU

A co z popytem? Społeczeństwo jest coraz bardziej świadome, dostęp do informacji medycznych jest coraz łatwiejszy, dlatego objawy, które jeszcze 10 lat temu zostałyby zignorowane, dzisiaj częściej skłaniają pacjenta do podjęcia kroków diagnostycznych. Do tego należy dodać argument starzejącego się społeczeństwa i kilka pozostałych, nad którymi nie sposób pochylić się podczas krótkiej dywagacji. Ów wysoki popyt nie gwarantuje jednak sukcesu, gdyż pacjent jest coraz bardziej świadomy nie tylko potrzeby leczenia, ale też ma określone wyobrażenia i wymagania, jak powinno ono wyglądać. Dotyczy to nie tylko czasu spędzonego w samej gabinecie, ale także organizacji wizyty i jej otoczenia.

OCZEKIWANIA LEKARZY I PACJENTÓW – WSPÓLNY KIERUNEK?

Jak zatem z jednej strony skłonić lekarza, który może pracować niemal wszędzie, do tego, by wybrał konkretną placówkę? Niejednokrotnie argument płacowy traci na znaczeniu, gdyż



rynek reguluje widełki zarówno w odniesieniu do cen zabiegów, jak i poziomu wynagrodzenia lekarza. Utrudnia to pozyskanie dobrych specjalistów w miastach oddalonych od skupisk dużych ośrodków medycznych.

Z drugiej strony, jak przekonać pacjenta, że właśnie w tym miejscu otrzyma usługę na poziomie, którego oczekuje? Pytania te wydają się dotyczyć dwóch różnych perspektyw i dwóch zupełnie odmiennych grup docelowych – jednak tylko z pozoru. W rzeczywistości obie strony stawiają placówkom medycznym podobne wymagania.

ELASTYCZNOŚĆ I KOMPLEKSOWOŚĆ

Jednym z wymagań jest elastyczność. Raport CBOS z lipca 2018 roku wskazuje, że kluczową motywacją wyboru usług z zakresu prywatnej opieki zdrowotnej jest krótszy czas oczekiwania na wizytę. Elastyczność przejawia się również w mniejszej kolejce pod gabinetem, popołudniowo-wieczornych godzinach wizyt czy dostępności różnych form płatności, w tym płatności rażalnych. Podobnie lekarz, pracując w ośrodku komercyjnym, wymaga większej swobody w wyznaczaniu terminów przyjęć, możliwości pracy nawet do godziny 22:00 i zapewnienia mu konkretnie sprecyzowanej aparatury.

Z owej elastyczności wynika też kompleksowość. Z perspektywy pacjenta przejawia się ona w realizacji wielospecjalistycznej opieki medycznej w jednym ośrodku czy możliwości wykonania bardziej skomplikowanych badań diagnostycznych. Dodatkowo na znaczeniu zyskuje system przeprowadzania pacjenta przez kolejne etapy leczenia.

Analogicznej kompleksowości oczekuje lekarz. W tym wypadku zasadnicze staje się zapewnienie odpowiedniego sprzętu, dostępu do dobrze wyposażonej sali operacyjnej czy choćby anestezjologa, bez którego nie ma możliwości wykonania procedur w znieczuleniu ogólnym. W ten sposób na popularności zyskują placówki ze strukturą szpitala jednego dnia, takie jak reprezentowana przez mnie Alfamedica Silesia North w Częstochowie. Nie wymagają one zaangażowania tak wysokich kosztów stałych, jak np. codzienna całodobowa opieka medycz-

na, pozwalając jednocześnie na wykonanie wielu procedur operacyjnych.

KOMPETENCJE + ZAANGAŻOWANIE = POZUCIE BEZPIECZEŃSTWA

Niemal ex aequo na drugim i trzecim miejscu w cytowanym wyżej raporcie CBOS pojawiają się wysokie kompetencje i zaangażowanie lekarza wobec pacjenta. W rzeczywisto-

ści bezpieczeństwa należy dodać coś więcej niż zapewnienie doświadzonego zespołu przestrzegającego procedur organizacyjnych, pracującego na nowoczesnej aparaturze – mowa tu o Strefie Komfortu.

SŁOWO-KLUCZ

Strefa Komfortu to słowo-klucz dla odpowiedzi na pytanie o jakość usług medycznych.



ści oczekiwania te kierowane są nie tylko pod adresem lekarza, ale także personelu ośrodka i ogólnie pojmowanej organizacji pracy. W takim ujęciu formułują je nie tylko pacjenci ale i sami lekarze. Wizyty muszą być potwierdzone z wyprzedzeniem. Grafik powinien być tak ułożony, by żadna ze stron nie musiała niepotrzebnie oczekiwać na drugą. W razie jakichkolwiek opóźnień bądź komplikacji personel pomocniczy powinien wykazać się odpowiednim zaangażowaniem, by jak najszybciej je rozwiązać.

Wspomniane kompetencje wiążą się nierozdzielnie z poczuciem bezpieczeństwa. Zarówno pacjent, jak i lekarz, decydując się na prywatny zabieg, muszą czuć, że środowisko, w którym odbywa się operacja, zapewnia im maksimum bezpieczeństwa. Do te-

Celem jest takie zorganizowanie centrum medycznego, by stanowiło ono strefę komfortu pracy dla lekarza i całego zespołu. To miejsce zapewniające wsparcie dla operatora, na różnych płaszczyznach, a jednocześnie godne zaufania i empatii względem pacjenta; miejsce odpowiedzialne i przyjazne dla obu stron. Wymaga to oczywiście zabezpieczenia podstawowych warunków personalnych, sprzętowych, lokalowych i proceduralnych. Jednak nie są one wystarczające, by wyróżnić się na tle silnie rozwijającego się rynku prywatnej opieki zdrowotnej. Strefa Komfortu opiera się zatem na wspomnianym na początku „czynnikiem ludzkim”, który w oparciu o budowane relacje zaufania przybliży do celu, jakim jest realizacja wartościowej opieki medycznej.

Żaneta Krawczyk-Antońska, Dyrektor ds. Rozwoju Centrum Medycznego Alfamedica Silesia North w Częstochowie. Tytuł magistra z nauk politycznych i społecznych uzyskała na Uniwersytecie Śląskim. Następnie ukończyła studia Master of Business Administration, których partnerem był EY Academy of Business. Niemal od początku istnienia Alfamedica buduje jej markę, wyznaczając nowe kierunki rozwoju, za podstawowy cel zawsze stawiając przyjazne, pełne empatii podejście do pacjenta i najwyższą jakość opieki medycznej.

Jakość jest naszą odpowiedzialnością

Podlaski Dobroplast Fabryka Okien ma ugruntowaną na rynku pozycję w produkcji profili, okien, drzwi, parapetów z PVC. Zarząd firmy wie, że wypadkową sukcesu jest potencjał ludzki, a stabilny i długoterminowy rozwój wymaga determinacji i posiadania pewnej jasnej wizji

Fabryka Okien Dobroplast powstała w 2000 roku w Starym Laskowcu koło Zambrowa i tam znajduje się jej główny zakład produkcyjny. Firma od samego początku – dzięki innowacyjnym technologiom – zyskała popularność. Bezkonkurencyjna cena, jak również jakość wytwarzanych okien, od lat podtrzymują pozytywne opinie klientów firmy. Obecnie firma jest jednym z największych pracodawców w regionie, zatrudnia blisko 1200 osób. W 2012 roku w Lublinie uruchomiony został drugi zakład produkcyjny. Od lutego 2013 roku przedsiębiorstwo jest częścią Grupy Arbonia – czołowej szwajcarskiej gru-

py z branży materiałów dla sektora budowlanego. Dzięki temu firma zyskała dostęp do nowoczesnych technologii i międzynarodowej sieci dystrybucji.

Dobroplast to ponad trzydzieści linii produkcyjnych wyposażonych w najnowocześniejsze maszyny renomowanych firm, a także najwyższej klasy narzędzia ekstruzyjne oraz linie tłoczące. Wsparcie całego procesu produkcyjnego wykwalifikowaną i doświadczoną, kilkusetosobową kadrą pracowniczą, a także świadome rozbudowywanie potencjału produkcyjnego sprawiło, iż w krótkim czasie Dobroplast stał się jednym z najwięk-

szych producentów okien PVC w kraju. Do tego firma posiada najnowocześniejszy park maszynowy w Europie. Podstawą produkcji jest 6-komorowy profil Avantgarde 7000 i 5-komorowy Avantgarde 9000 – stworzony przez najlepszych inżynierów.

Nowoczesne okna to nie tylko rama i szyba zapewniające dopływ naturalnego światła i świeżego powietrza do wnętrza domu. To również sposób na zmniejszenie strat ciepła i poprawę akustyki pomieszczeń, a wszystko zamknięte w estetycznej oprawie o wysokim komforcie użytkowania. W kanon ten doskonale wpisuje się system okienny Ovlo,



który łączy nowoczesne technologie z atrakcyjnym wyglądem i uzupełnia ofertę przedsiębiorstwa. Przekonanie, iż najwyższej klasy produkt można uzyskać jedynie w oparciu o najnowocześniejsze know-how, mobilizuje zarząd do dokonywania systematycznych inwestycji w technologię, rozbudowę infrastruktury i modernizację parku maszyn. W listopadzie 2015 roku powstał w firmie dział ds. badań i rozwoju, którego zadaniem jest wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych produkcji stolarki otworowej oraz rozszerzenie gam produktowych. Ostatnie dwa lata dla Dobroplastu to również budowa nowoczesnego centrum konferencyjnego, przeznaczonego do organizacji szkoleń i spotkań biznesowych.

– W odpowiedzi na coraz większe zapotrzebowanie na produkty stolarki otworowej firma zainwestowała w nową halę produkcyjną, której otwarcie miało miejsce 10 grudnia 2019 roku. Na powierzchni 6 tys. m² stanęły dwie wysoce zautomatyzowane linie produkcyjne o przepustowości 400 szt. okien dziennie każda. Nowe rozwiązania podejmowane w firmie mają na celu nie tylko poprawę jakości produktów, lecz także poprawę jakości pracy, dlatego część maszyn została wyposażona w sterowanie systemem IT, co zwiększy produktywność i skróci czas pracy – zapewnia **Joanna Dmochowska**, Marketing Manager.

Fabryka Dobroplast to także część Polsko-Szwajcarskiej Izby Gospodarczej. Przyna-



leżność do stowarzyszenia to dla polskiej firmy ogromny zaszczyt. Produkty Dobroplastu oznaczone są znakiem Swissstandards.pl, który został stworzony w celu propagowania i krzewienia szwajcarskich standardów jakości i postępowania w obrocie gospodarczym w Polsce. Firma Dobroplast wprowadza szwajcarskie standardy na polski rynek, a ponieważ o sile przedsiębiorstwa stanowią jego pracownicy, dlatego też firma za cel postawiła sobie stałe podnoszenie kwalifikacji załogi, które przekładają się na jakość produktów, a te z kolei na stały rozwój firmy i zdobywanie kolejnych rynków.

Bardzo dobre opinie o oknach Dobroplast wynikają z ich doskonałej jakości.

Martyna Motylska



Nagradzane okna P-Line

Okna P-Line wyróżniają się znakomitymi właściwościami technicznymi. Są one produkowane dokładnie według wymagań klientów i oferują wiele możliwości konfiguracji, jak przykładowo szeroki wybór oklein. Ponadto są niezwykle proste w utrzymaniu i posiadają atrakcyjny stosunek ceny do jakości. Nowy system okienny P-Line dzięki nowoczesnej, wielokomorowej budowie zapewni jeszcze lepszą izolacyjność cieplną. P-Line to najnowszy produkt w ofercie firmy Dobroplast, bazujący na profilu Rehau Syneo. Okna P-Line to więcej światła dzięki wąskim złożeniom profili rama-skrzydło oraz środkowym sekcjom zawierającymi słupki. Dzięki montowanym w standardzie uszczelkom środkowym zyskujemy wyższą ochronę przed hałasem, a także wyższą izolacyjność termiczną. P-Line to dwa warianty skrzydeł do wyboru: proste – P-Line oraz półzłożone P-Line Elegance.

Zakasać rękawy

Podwarszawska Konotopa to europejskie centrum profesjonalnej obróbki blach. Wszystko za sprawą działającej od kilkudziesięciu lat spółki EL-BOX. Firma tworzy indywidualne rozwiązania pod potrzeby klientów. Doświadczenie, zaplecze sprzętowe i kreatywność zespołu pozwalają na realizację każdego projektu włącznie z seriami prototypowymi, galwanizacją, lakierowaniem i technologią sitodruku. Rozmawiamy z **Krzysztofem Kraszewskim**, Prezesem Zarządu EL-BOX Sp. z o.o.



Jaka jest strategia rozwoju firmy?

Krzysztof Kraszewski: Spółka dąży do umacniania i lepszego wykorzystywania pozycji lidera rynku w grupie produktów wyższej jakości. EL-BOX ma stać się firmą klasy premium. Strategia spółki będzie się skupiała na penetracji rynku i potrzeb branż, które nie są standardowo i w oczywisty sposób związane z plastyczną obróbką blachy. Zamierzamy zintensyfikować sprzedaż na dotychczasowych rynkach zbytu, zarówno na rynku krajowym, jak i na rynkach zagranicznych. Będziemy inwestować przede wszystkim w przedsięwzięcia rozwojowe, zapewniające wzrost zdolności konkurencyjnych poprzez wprowadzanie innowacji do technologii produkcyjnych, podnoszenie walorów produktów oraz sprawniejszą obsługę. Posługując się ideą łańcucha wartości, będziemy starać się przygotować najbardziej optymalne inwestycje. W realizacji przedsięwzięć rozwojowych firma wykorzystywać będzie głównie środki finansowe wypracowane w ramach bieżącej działalności oraz źródła zewnętrzne. Realizacja wszystkich działań będzie podporządkowana celom rynkowym, w tym szerokiemu wdrażaniu innowacji produktowych, technologicznych, organi-

zacyjnych i marketingowych, zwiększających konkurencyjność firmy. Strategia orientacji na klientów zostanie wzmocniona wdrożeniem filozofii ciągłego doskonalenia jakości, zapewniającej stałą poprawę skuteczności i sprawności działania. Dodatkowo firma chce skupić się na rozwijaniu strategii marketingowych – mamy naprawdę wiele zalet, o których powinno wiedzieć szersze grono odbiorców.

Jakie kroki firma podejmie, by stawać się coraz lepszym pracodawcą?

Wdrażamy rozwiązania z zakresu pakietu benefitów pozapłacowych, które mają na celu zapewnienie większej troski o zdrowie i dobre samopoczucie zarówno członków załogi, jak i ich rodzin. EL-BOX to firma rodzinna i w związku z tym dokładamy wszelkich starań, by sprostać oczekiwaniom. Ponadto planujemy stałe wzmacnianie ekip poszczególnych zespołów, utrzymanie ich motywacji i podniesienie kompetencji, co powinno przełożyć się na podniesienie sprawności procesów sprzedażowych.

Gdzie widzi Pan firmę za kilka, kilkanaście lat?

Oczami wyobraźni widzę firmę stabilną i bezpieczną. Firmę, która poradzi sobie w każdych warunkach finansowo-gospodarczych, która

będzie odporna na kryzysy, a jednocześnie będzie na tyle nowoczesna, by bezproblemowo poruszać się na falach nowych trendów technologii i obsługi klienta. Mam nadzieję, że za kilka lat EL-BOX będzie mogła mówić o ugruntowaniu swojej marki, a może nawet o portfolio własnych produktów. Ambitnie podchodzimy do kwestii rozwoju firmy, ale jednocześnie trzeźwo i racjonalnie potrafimy planować cele rozwojowe.

Jakie działania związane z ochroną środowiska są realizowane przez spółkę?

Obecnie skupiamy się na kilku celach. Przede wszystkim dostosowujemy firmę, by była odpowiednio responsywna w kwestii licznych zmian w prawie i ustawodawstwie dotyczącym gospodarowania odpadami, KOBIZE czy CRO. Na bieżąco podporządkowujemy się nowemu reżimowi. Ochronę środowiska traktujemy również jako szansę na optymalizację kosztów nie tylko środowiskowych, ale i produkcyjnych. Inwestujemy w rozwój zielonej energii – już wkrótce część energii potrzebnej w zakładzie będziemy pozyskiwać z turbiny wiatrowej. Modyfikujemy i udoskalamy również gospodarkę odpadami – chcemy zoptymalizować wytwarzanie odpadów, ich segregację, przechowywanie i recykling oraz utylizację.

A jak podsumowałby Pan 2019 rok? Co było największym sukcesem spółki?

W zaledwie 24 miesiące po przeprowadzce do nowego zakładu odnotowaliśmy zadowalające wyniki finansowe. To rzadkie wśród firm, które przeszły tak gruntowną przemianę. Większość planów rozwojowych dopuszcza stagnację, a nawet stratę w tym pierwszym roku działalności, ale EL-BOX poradził sobie z tą sytuacją. Dlatego jestem optymistą, jeśli chodzi o przyszłe lata i rozwój firmy, co jednak nie zwalnia nas z zakasania rękawów i wzięcia się do jeszcze cięższej pracy.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała Martyna Motylska

Jakość za **wszelką cenę**

Wyroby Węglowe PRESTIGE z Bytomia to firma, która jako pierwsza w kraju zaczęła profesjonalnie pakować węgiel w eleganckie, wygodne w użyciu opakowania. Jako pierwsza zaczęła również dostarczać węgiel kurierem. O wyznaczaniu standardów, które próbują naśladować inni, mówi **Paweł Jamróz**, Prezes Zarządu

Wyroby Węglowe PRESTIGE to...

Paweł Jamróz: To znana i ceniona marka na rynku polskim i europejskim, wiarygodny partner w interesach z wieloletnim stażem i dobrą opinią. Interesy firm współpracujących są dla nas równie ważne jak własne, a zadowolenie klienta jest absolutnym priorytetem. Cenimy uczciwość, szanujemy konkurencję.

Czym Państwo się zajmujecie?

Specjalizujemy się w sprzedaży, konfekcjonowaniu, sortowaniu i dystrybucji wysokoenergetycznego węgla I gatunku – jest to głównie ekogroszek. Kładziemy coraz większy nacisk na rozpoznawalność naszej marki zarówno w Polsce, jak i poza jej granicami. Udało nam się uzyskać wiodącą pozycję rynkową, a bieżące i przyszłe działania mają na celu jej utrzymanie i umocnienie. Oferujemy przyjazną obsługę na wysokim poziomie, opartą o nowoczesne systemy informatyczne. Służymy bezpłatnym doradztwem w zakresie optymalnego wykorzystania technologii grzewczej. Zapewniamy terminowość na poziomie 99,9 proc., obsługujemy tysiące klientów z całej Polski, dostarczamy towar do dziesiątek składów węglowych w kraju i za granicą. Wysyłki paletowe węgla realizujemy za pośrednictwem kuriera Poczty Polskiej. Wykonujemy również transport całopojazdowy (24 t) na terenie kraju i Europy. Ekogroszek Platinum trafia także na eksport do Czech, Słowacji, Niemiec, Belgii, Irlandii, Wielkiej Brytanii, Austrii oraz do Włoch.

Węgiel nie ma ostatnio dobrej prasy. Czy może to być jednak paliwo ekologiczne?

Oczywiście. Proszę zauważyć, że cała europejska gospodarka z małymi wyjątkami jest oparta właśnie na węglu. Ekogroszek przeznaczony do nowoczesnych kotłów 5. generacji jest paliwem węglowym mającym bardzo niską zawartość siarki i odznacza się wysoką kalorycznością. Ekologiczność tego paliwa polega na tym, że jego spalanie związane jest z mniejszymi szkodami dla środowiska niż w przypadku paliw wysokoemisyjnych. Spalanie ekogroszku wydzielają mniej dymu, niższa jest emisja dwutlenku węgla, dioksyn, węglo-



wodorów aromatycznych, tlenków siarki, furanów i pyłów. Chcę przypomnieć, że w całej Polsce ruszyły wielomiliardowe dotacje na piece ekologiczne – to kompleksowy program, którego celem jest zmniejszenie lub uniknięcie emisji pyłów i innych zanieczyszczeń wprowadzanych do atmosfery przez domy jednorodzinne. Węgiel można spalać ekologicznie i niemal bezdymnie w nowoczesnych kotłach. Pamiętajmy o tym.

Jednak Unia Europejska kładzie nacisk na paliwa alternatywne: wiatr i słońce. Jak ma się to do węgla?

Elektrownie wiatrowe czy fotowoltaika to tak naprawdę nie jest masowa alternatywa. Budowę wiatraków zablokował rząd, a baterie słoneczne są bardzo drogie. Podobnie energia atomowa. Cykl budowy to blisko 30 lat, a przecież zapotrzebowanie na energię elektryczną rośnie z roku na rok. Stosując nowoczesne metody przerobu i spalania węgla, będziemy bardziej eko, niż gdy zamontujemy panele słoneczne. Warto o tym mówić, bo edukacja i wiedza jest niezbędnym kluczem do realnego dbania o środowisko.

Gdzie można uzyskać więcej informacji na temat dotacji?

Programy prowadzą poszczególne gminy i to jest najlepsze miejsce. Warto wspomnieć, że często dotacja to nawet 100 proc. inwestycji. Lepszej okazji nie będzie.

Aby węgiel był bardziej eko, musi być dobrej jakości. Jak kupić, aby nie żałować?

Warto zwrócić uwagę na certyfikaty i świadectwa jakości. Nasz flagowy Ekogroszek Platinum jest badany najpierw w kopalni, a potem we współpracującym z nami niezależnym laboratorium. Linie do przesiewu i konfekcjonowania węgla są zautomatyzowane, co eliminuje błędy produkcyjne. Stosujemy zasadę jakości za wszelką cenę i nie wysyłamy do klientów węgla niskiej jakości.

Za jakością idzie jednak wyższa cena?

Nie do końca. Kupując węgiel wysokiej klasy o niskiej zawartości siarki a wysokiej energetyczności, potrzebujemy go po prostu mniej, bo lepiej i efektywniej się spala. To znaczy, że zamiast 5 ton na sezon wystarczą nam cztery albo nawet trzy i pół. Patrząc perspektywicznie, inwestycja w jakość węgla zawsze się zwraca.

WW Prestige intensywnie się rozwija. Jakie są najbliższe plany?

Bacznie obserwujemy rozwój rynku oraz ciągle rosnące wymagania klientów, co pozwala nam na nieustanny rozwój, inwestowanie w nowe technologie i sprzęt, rozwijanie logistyki transportowej, poprawę wydajności i optymalizowanie procesów produkcyjnych. Obecnie jesteśmy w przededniu instalacji nowej, kolejnej zautomatyzowanej linii do pakowania węgla. Jestem przekonany, że rzetelna informacja o węglu jako paliwie ekologicznym przyczyni się do wzrostu zainteresowania nim.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała *Martyna Motylska*

Odpowiedzialność za wyżywienie świata

Odpytujemy **Zygmunta Króla**, Prezesa Zarządu Saatbau Polska Sp. z o.o.

Jak to się stało, że związał się Pan z branżą rolniczą?

Zygmunt Król: Po studiach na ówczesnej Akademii Rolniczej, którą ukończyłem z bardzo dobrą lokatą, podjąłem pracę w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa. Niestety naukę w Polsce mocno wyprzedzały firmy i koncerny wprowadzające szybki postęp do praktyki rolniczej. Przeniósłem się zatem do międzynarodowego koncernu produkującego środki ochrony roślin. Jednak prawdziwy przełom i przyszłość rolnictwa tkwi w hodowli nowych, bardziej wydajnych i dopasowanych do zmieniającego się klimatu odmian. Od 2002 roku zajmuję się właśnie tym. Daje mi to wielką satysfakcję, bo pomagamy utrzymywać i podnosić rentowność i produktywność rolnictwa, oferując adekwatne rozwiązania w postaci nowoczesnych odmian. Pamiętajmy – na świecie 1,5 mld ludzi chodzi codziennie spać z uczuciem głodu. Branża nasienna ma przed sobą wielką misję. Jest dużo wyzwań i nie można się nudzić. Finalnie jestem bardzo dumny z tego, że mogę pracować w tym sektorze, który w dużym stopniu jest odpowiedzialny za wyżywienie świata.

Czym dla spółki jest jakość?

Produkujemy, rozwijamy i rozprowadzamy czołowe odmiany kukurydzy, zbóż, roślin oleistych i wysokobiałkowych na potrzeby europejskiego rolnictwa, dzięki czemu mamy istotny wkład w rozwój rolnictwa wysokiej jakości. Jakość i rzetelne podejście w biznesie jest nam szczególnie bliskie. Jakość zakupionego materiału siewnego z bogatej oferty kukurydzy, soi, rzepaku, zbóż jarych i ozimych daje gwarancję sukcesu i mamy na to wiele potwierdzeń. Dzięki ciągłemu udoskonalaniu produkcji i przerobu nasion, stosowaniu innowacyjnych rozwiązań i technologii zaprawiania cieszymy się uznaniem zarówno wśród firm dystrybucyjnych, jak i klientów indywidualnych – nie tylko na rynku polskim, ale i zagranicznym. Wychodząc naprzeciw nowoczesnemu rolnictwu,

zdobyliśmy **CERTYFIKAT ESTA** – Europejska Gwarancja Jakości Zaprawiania Nasion. Potwierdza to najwyższej jakości towar, który jest u nas produkowany. Certyfikat ma wymiar międzynarodowy, co ułatwia nam eksport nasion do innych krajów UE. Jesteśmy też jedynym producentem i oferentem materiału siewnego soi w Polsce, posiadającym certyfikat potwierdzający, że każda partia wyprodukowanego i oferowanego materiału siewnego soi nie zawiera zanieczyszczeń GMO.

Jaki jest Państwa standard podejścia do klienta?

Kluczem do sukcesu naszej firmy jest jakość produkcji i obsługi klienta. Ostatnie lata to przede wszystkim praca nad poprawą jakości produkowanego materiału siewnego i jej powtarzalnością. Rolnicy to bardzo wymagający klienci, a my jako spółka produkcyjno-handlowa chcemy w pełni te wymagania zaspokoić. Ponadto jesteśmy firmą, która ma stabilną siatkę dystrybucyjną. I wreszcie – opieka posprzedażowa. Nieustannie rozwijamy i usprawniamy naszą obsługę klienta pod kątem szybkości reakcji i jakości. To te elementy będą w przyszłości decydowały o sukcesie. Co roku wprowadzamy na rynek polski kilka nowo zarejestrowanych odmian.

Jakie znaczenie ma jakość w Państwa branży?

Jako firma produkcyjno-handlowa wiemy, że dobrze przygotowany materiał siewny jest punktem wyjścia do uzyskania wysokich plonów, o dobrych parametrach jakościowych. Zastosowanie nawet najlepszej technologii uprawy, z wykorzystaniem najlepszego sprzętu, najlepszych nawozów i środków ochrony roślin, nie przyniesie wymiernych efektów produkcyjnych, jeżeli wykorzystany do siewu materiał siewny będzie złej jakości. Do siewu należy używać zaprawionego materiału kwalifikowanego; gwarantuje on czystość odmianową i odpowiednią jego jakość. Materiał siewny pochodzący z naszej spółki w zależności od stopnia kwalifikacji można wysiewać bez obaw o spadek plonu,



gdyż wiemy, że jego reprodukcja była na najwyższym poziomie. Zakup kwalifikowanych nasion jest gwarancją uzyskania plonu jednorodnego pod względem cech jakościowych, ponieważ niejednokrotnie bardziej liczy się nie tylko wielkość plonu, ale jednolitość i czystość odmianowa. Należy także podkreślić, że zakup materiału kwalifikowanego marki Saatbau to inwestycja, która się producentowi opłaca. Z jednej strony uzyskuje on przez to szansę na wyższy plon, a z drugiej na zmniejszenie nakładów na realizację technologii produkcji, na przykład w zakresie ochrony przed chorobami.

Jaka jest Państwa recepta na sukces?

Priorytetem naszej firmy jest odpowiedź na potrzeby i wyzwania, jakie niesie za sobą współczesne rolnictwo. Jesteśmy jednym z największych na polskim rynku producentów wysokiej jakości kwalifikowanego materiału siewnego, który reprodukowany jest w Polsce. Dzięki współpracy z kilkuset plantatorami mamy możliwość sprawdzenia i rozmnożenia nowych odmian w krajowych warunkach klimatyczno-glebowych i podjęcia decyzji o wprowadzeniu na rynek, w konsekwencji oferując idealnie dopasowany materiał siewny dla polskiego rolnictwa.

Dziękuję.

Rozmawiała Martyna Motylska

KORONAWIRUS RAPORT

dr Grzegorz Lindenberg

**Ostrzeżenie
dla ludzkości**

**COVID-19
w Polsce**

**Globalna
gospodarka
na zakręcie**

**Tarcza
Antykryzysowa**

**Największe
pandemie
w historii**



Ostrzeżenie dla ludzkości

Rozmawiamy z drem Grzegorzem Lindenbergiem, socjologiem i publicystą

Od kilku tygodni praktycznie całe społeczeństwo przebywa zamknięte w domach. Co chwilę władze wprowadzają nowe obostrzenia. Jak się Pan czuje w tej sytuacji?

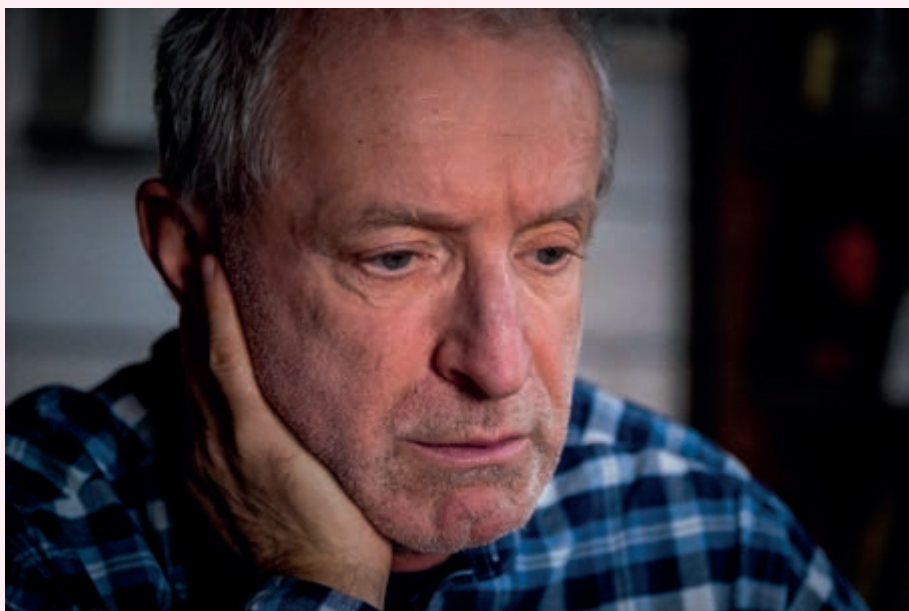
Dr Grzegorz Lindenberg: Medycznie czy psychicznie? Z moim zdrowiem jest wszystko w porządku. Przestrzegam apeli o pozostanie w domu, wychodzę tylko po zakupy. I z pewnością nie mam żadnego koronawirusa ani nawet przeziębienia. Psychiczenie czuję się natomiast coraz gorzej. I to mimo wrodzonego optymizmu. Patrzę z rosnącym niepokojem, zahaczającym o przerażenie na dziurę, którą sobie kopimy i to nie tylko w Polsce, ale i na świecie. Istnieje ogromne ryzyko, że ta dziura spowoduje niewyobrażalną, gigantyczną recesję – kryzys tak głęboki, jakiego jeszcze nie doświadczyliśmy. Innymi słowy przeraża mnie nadciągająca katastrofa gospodarcza.

Co ma Pan na myśli?

Mówi się, że generałowie prowadzą poprzednie wojny. Najwyraźniej lekarze leczą poprzednie epidemie. Tymczasem wirus, z którym mamy do czynienia, jest inny niż to, z czym mieliśmy do czynienia dawniej. Zagroza ograniczonej grupie osób starszych i/lub schorowanych. Natomiast jest prawie obojętny dla dzieci i ludzi zdrowych. Mamy tak naprawdę do czynienia z dwiema epidemiami: koronagrypą i koronadżumą. Pierwsza jest praktycznie niegroźna dla dzieci i osób dorosłych i zdrowych, druga stanowi poważne zagrożenie dla grupy seniorów po 65 r.ż., a już szczególnie po 80 r.ż., w której ryzyko zgonu, jeżeli się zarazi, wynosi 25 proc. Powinniśmy bezwzględnie izolować tę drugą grupę ludzi, a nie całe społeczeństwo.

Mimo to władze wprowadzają kolejne zakazy i nakazy. Czy to efekt paniki?

Proszę zauważyć, że gdybyśmy się w ogóle nie leczyli, to umarłoby mniej więcej 1 proc. z nas, czyli około 400 tysięcy osób w Polsce. Nadal to bardzo dużo, ale daleko do średnio-wiecznej Czarnej Śmierci, która we Florencji i Sienie zabiła 60 proc. mieszkańców! Pamię-



tajmy o tym. Sytuacja jest poważna, ale nie dramatyczna. Natomiast jeżeli chodzi o reakcję władz, to panika nie tylko w Polsce, ale i w Europie czy USA przebiegała w podobny sposób. Etap pierwszy – jesteśmy przygotowani, nie mamy się czego bać. Drugi – zaczęło się, ale dajemy sobie radę. Trzeci – mamy katastrofę, ale z niej wyjdziemy. Do czwartego jeszcze nie doszliśmy. W panice zamykane są parki, place zabaw, lasy; pojawiają się ograniczenia w poruszaniu, w dostępie do sklepów itd., ale nikt nie mówi, co dokładnie mają przynieść. Zamyka się wszystko, jak leci – i teraz nie wiadomo, co otwierać i w jakiej kolejności, bo nie wiadomo, dlaczego je zamknięto. Na każdy wzrost zachorowań rządy odpowiadają dokręcaniem śruby i kolejnymi zakazami. Nie tędy droga. Skutki takiego podejścia będą bardzo poważne.

Dlaczego reakcja rządów, nie tylko zresztą w Polsce, jest taka radykalna? W zasadzie wprowadzono powszechny areszt domowy.

Wynika to, jak sądzę, z odwiecznego strachu przed śmiercią. Słowo „epidemia” samo w sobie jest groźne, a termin „pandemia” to już Armagedon. Media i rządzący używający tego terminu napędzają spiralę strachu, tak jak-

byśmy mieli zaraz wszyscy umrzeć. Oczywiście te działania będą skuteczne. Odizolowanie społeczeństwa przyniesie efekt w postaci wypłaszczenia krzywej zachorowań, ale konsekwencją będzie jej wydłużenie. To znaczy, że epidemia i towarzyszące jej obostrzenia potrwają znacznie dłużej niż sądzimy.

Jak długo? Do maja czy do czerwca?

Przy spokojnym przebiegu i przy założeniu szczęśliwego scenariusza wyhamowującego nowe zakażenia, powinniśmy zacząć wychodzić z epidemii w okolicach sierpnia! Aż sam boję się o tym myśleć. Szczyt zachorowań oczywiście będzie wcześniej, ale w miarę normalne życie to właśnie druga połowa lata.

Do sierpnia? Brzmi to nierealnie. Czy gospodarka to wytrzyma?

Najbardziej prawdopodobny scenariusz, biorąc pod uwagę to, co dzieje się we Włoszech, zakłada właśnie taki rozwój wypadków. W tym momencie należy zadać pytanie o sensowność podejmowanych działań. Uważam, że identyczne efekty można osiągnąć przy znacznie mniejszym koszcie społecznym i gospodarczym. Co pozwoliłoby na uniknięcie katastrofy.

To znaczy?

Spójrzmy na Koreę Południową, Tajwan czy Singapur. Po pierwsze przeprowadza się tam ogromną liczbę testów, aby znaleźć i odizolować wszystkich zakażonych. Po drugie przy wykorzystaniu danych o miejscach logowań telefonów odnajduje się wszystkich, którzy mogli się dodatkowo zarazić. I izoluje się. Dzięki temu w Azji notuje się mniejsze rozprzestrzenienie się choroby i niższą śmiertelność. Co więcej, taka polityka nie wymusza zatrzymania gospodarki. Oczywiście wprowadzono rozmaite ograniczenia, np. zamknięto szkoły, ale biznes nadal działa. Bardzo ważne w ograniczaniu epidemii jest bezwzględne izolowanie i ochrona ludzi z grupy ryzyka, czyli osób 65+ oraz ludzi chorych, głównie na choroby układu krążenia, cukrzycę i nowotwory. Zastosowanie tych dwóch mechanizmów: powszechne testy i ochrona zagrożonych pozwala osiągnąć ten sam efekt, jaki prawdopodobnie da powszechna izolacja całego społeczeństwa, ale – i to trzeba podkreślić – znacznie mniejszym kosztem dla gospodarki. I, co za tym idzie, dla nas wszystkich, bo wirus kiedyś się skończy i co wtedy? Do czego wrócimy? **Wzrost bezrobocia, spadek PKB, masowe upadłości – to już się dzieje. W USA w ciągu tygodnia przybyło 6 mln bezrobotnych. Co dalej?**

Skala zapaści gospodarczej będzie niewyobrażalna. W latach 30. w okresie Wielkiego

Kryzysu gospodarka straciła około 30 proc., ale na przestrzeni 4 lat. Dzisiaj jedziemy po pionowym stoku w dół i to jest jazda bez trzymanki! Kryzys będzie znacznie bardziej gwałtowny niż wtedy. Szacuje się, że bezrobocie przekroczy kilkanaście procent, a gospodarka o tyle też się skurczy i to jeszcze w tym roku. Im dłużej będzie trwała niepotrzebna izolacja, tym głębszy kryzys nas czeka. Jeżeli nie zmienimy podejścia – i to szybko – to ze strat będziemy się wygrzebywać latami. Po wszystkim będziemy biedniejsi, będziemy żyć w zadłużonych państwach, firmy ograniczą produkcję, a bezrobocie wzrośnie w Polsce o minimum pół miliona. Zmienimy się i to bardzo. Podam prosty przykład – kraje, chroniąc się przed wirusem, zamykają granice i wprowadzają obowiązkową, dwutygodniową kwarantannę dla przybywających z zewnątrz. Przecież dotychczasowy ruch turystyczny stanie się niemożliwy, bo kto jadąc na wakacje, podda się takim obostrzeniom!? Zmienią się także krajobraz polityczny – spójrzmy na Węgry, gdzie już dziś mamy rządy autorytarne. Nie wiemy, co będzie dalej.

A propos polityki, czy wybory 10 maja powinny się odbyć?

Ludzie dzisiaj myślą o bezpieczeństwie swoim i najbliższych, martwią się o pracę i codzienne zakupy. Nikt nie myśli o wyborach. Ich przeprze-

wadzenie w warunkach epidemii jest kompletnym absurdem, także dlatego, że nikt w Polsce nie przetestował głosowania korespondencyjnego. Czekamy na plebiscyt zamiast demokratycznych wyborów.

Czy mimo wszystko z pandemii możemy wyciągnąć jakieś pozytywne wnioski?

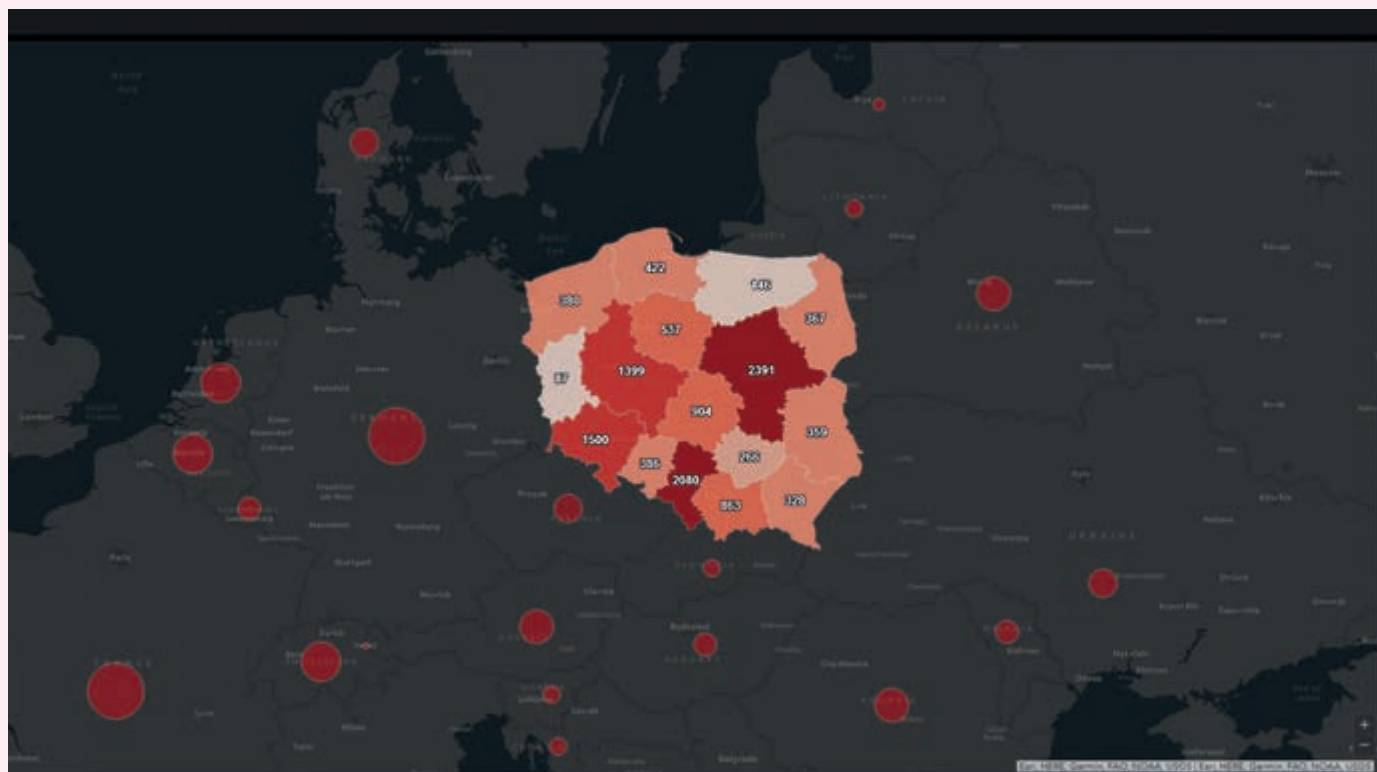
Mnóstwo. Przede wszystkim dzięki temu, że powietrze stało się czystsze, umarło sumarycznie mniej osób niż przed rokiem. Mamy mniej wypadków samochodowych, a planeta i środowisko odpoczywają. Narzekaliśmy jeszcze niedawno na brak czasu dla dzieci, dziś mamy go w nadmiarze itp. Ludzkość się zamienia i przewartościowuje nie między godziną 16:00 a 18:00 w wolne popołudnia, ale podczas kryzysów i wstrząsów. Obecna epidemia jest dla nas jako społeczeństwa stosunkowo niegroźna. Wyobraźmy sobie inną rzeczywistość, w której pojawia się wirus uśmiercający głównie dzieci. Co w takiej sytuacji działoby się przed sklepami? Dostajemy szansę, aby się przygotować na przyszłą epidemię.

Koronawirus jako ostrzeżenie?

Tak. Jeżeli wyciągniemy odpowiednie wnioski, to przygotujemy się na niepewną przyszłość i na to, co może jeszcze nadejść.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał Marcin Kałużny



Rozprzestrzenianie się COVID-19, stan na 29.04.2020 r. źródło: www.arcgis.com

PANDEMIA COVID – 19

Kompendium

SARS, MERS i szalejący obecnie SARS-CoV-2 należą do tego samego gatunku koronawirusów. Do niedawna wywoływały jedynie banalne przeziębienie, ale na początku obecnego stulecia doszło do przełomu. Ewolucja wirusa i prawdopodobne przejście z nietoperzy lub łuskowców na ludzi wywołało tragiczne skutki. Na szczęście wirus, który wywołał pandemię COVID-19, ma znacznie mniejszą śmiertelność niż poprzednie

ROZWÓJ PANDEMII

Historia obecnej odłony pandemii zaczyna się w chińskiej prowincji Hubei, a dokładnie w mieście Wuhan, gdzie 8 grudnia 2019 roku zdiagnozowano pierwszego pacjenta z objawami zakażenia. Szybko wyszło na jaw, że już wcześniej mieszkańcy Wuhan zarażali się koronawirusem (co najmniej od połowy listopada), ale chińskie władze zignorowały ten fakt, a bijącego na alarm lekarza Li Wenlianga spotkała partyjna nagana. Miasto zamknięto dopiero 23 stycznia 2020 roku. Niestety zbyt późno. Wirus zdążył się już wydostać. W połowie lutego ogniska choroby wybuchły w Korei Południowej, Włoszech i Iranie, a stamtąd epidemia rozlała się na cały świat. 11 marca Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) ogłosiła, że mamy do czynienia z pandemią z epicentrum na terenie Europy. Świat się zatrzymał. Dosłownie. W wyniku wprowadzonych obostrzeń i pozamykanych granic ruch międzynarodowy zamarł, a gospodarka przeszła w stan zamrożenia. Cena ropy w pewnym momencie spadała poniżej zera. Długofalowe konsekwencje tego stanu są w tej chwili trudne do oszacowania. Przedszkola, szkoły, uniwersytety, galerie handlowe, kina, centra rozrywki, kosmetyczki, fryzjerzy, restauracje itp. zostały zamknięte w całej Europie. Najbardziej dramatyczny przebieg pandemia przybrała we Włoszech i USA, gdzie w szczycie epidemii umiera kilka tysięcy osób dziennie. Z tego błędnego koła wyrwali się nieliczni. Szwecja i Nowa Zelandia nie wprowadziły radykalnych obostrzeń, mieszkańcy i gospodarka funkcjonują w miarę normalnie. Obowiązuje jedynie zakaz zgromadzeń powyżej 50 osób. Ze względu na szczególną specyfikę wirusa, groźnego głównie dla osób starszych, niektórzy specjaliści uważają, że takie podejście jest lepsze niż globalne zamrożenie wszelkich kontaktów. W Polsce

pierwszy przypadek potwierdzono 4 marca w Zielonej Górze, ale jak twierdzi Rafał J. Mostowicz z Małopolskiego Centrum Biotechnologii Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, epidemia w naszym kraju zaczęła się znacznie wcześniej, bo już w połowie stycznia br., a dane dotyczące zachorowań są mocno niedoszacowane, o co najmniej 50 proc. Pandemia trwa i, jak mówią niektórzy specjaliści, nawet przez najbliższe dwa lata będziemy żyli z ograniczeniami i w reżimie sanitarnym.

ZAKAŻENIE I OBJAWY

Koronawirus przenosi się drogą kropelkową podczas kichania i kaszlenia. Co ważne, może się także przenosić z innych obiektów, np. opakowań czy owoców, jeżeli jednocześnie dotkniemy okolic oczu czy nosa. Zwykle choroba ujawnia się po 5 dniach, ale okres inkubacji może wynosić nawet do 14 dni. 80 proc. pacjentów przechodzi zarażenie łagodnie – a nawet bezobjawowo i nie wymagając hospitalizacji. Typowe objawy to: wysoka gorączka, duszności i kaszel. W skrajnej postaci wirus wywołuje groźne dla zdrowia zapalenie płuc. Szczególnie narażone na powikłania są osoby starsze po 65. roku życia oraz chorujące na cukrzycę, płuca i nadciśnienie. Ogólna śmiertelność wirusa wynosi 3-4 proc. To więcej niż sezonowa grypa (1 proc.), ale znacznie mniej niż np. tzw. hiszpanka (10 proc.).

ZAPOBIEGANIE I LECZENIE

Obecnie nie istnieje skuteczny lek ani szczepionka pozwalająca wyeliminować wirusa. Dlatego ważna jest profilaktyka. Częste mycie rąk, noszenie maseczek, unikanie dużych skupisk ludzkich. Około 10 proc. zakażonych wymaga podłączenia do respiratora z powodu trudności w oddychaniu, jakie wywołuje COVID-19. W Polsce jak dotąd nie wykorzystano poten-

cjału wszystkich przygotowanych łóżek respiratorowych. Skutecznie spłaszczono linię choroby, ale oznacza to jej wydłużenie. Szacuje się, że szczepionka, nad którą trwają intensywne prace, pojawi się najwcześniej pod koniec roku.

WPLYW NA GOSPODARKE

W nowożytnej historii nie było jak dotąd takiego lockdownu jak ten wywołany koronawirusem. Pojawienie się wirusa zatrzęsło światowymi giełdami – w ciągu pierwszych 9 dni marca wyparowało z nich 9 bilionów dolarów amerykańskich. Eksperci nie są zgodni co do długofalowych skutków. Pewne jest jednak to, że będziemy mieli do czynienia z recesją i znacznym wzrostem bezrobocia. Nie wiadomo także, jak masowy dodruk pieniądza na ratowanie biznesu przełoży się na wzrost inflacji. Szczególnie narażone na negatywne skutki pandemii są usługi: fryzjerzy, zakłady kosmetyczne, restauratorzy i cała branża transportowa i turystyczna. Jednak nie wszyscy tracą – sprzedaż rośnie w e-commerce i przesyłkach kurierskich, zwłaszcza w paczkomatach.

TAJEMNICZA CHOROBA X

Już dwa lata temu Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) alarmowała o tzw. znanej niewiadomej, czyli tajemniczej, zakaźnej chorobie X, zdolnej zagrozić istnieniu ludzkości. Nie wiemy, czym będzie owa choroba ani co ją wywołała – specjaliści WHO przypuszczają, że może to być wirus, który przeniesie się ze zwierząt na ludzi (tak jak COVID-19). Wiemy za to, że ta choroba się pojawi. W tym kontekście obecna pandemia może być ostrzeżeniem i szansą na to, aby się dobrze przygotować.

Marcin Kałużny

Wykorzystano informacje pochodzące z Wikipedii

Największe ZARAZY w dziejach świata



Dżuma Justyniana
Konstantynopol
Dżuma (bakteria)
25 mln ofiar

Seria epidemii
Meksyk
Ospa, odra i tyfus
15-23 mln ofiar
(60-90 proc. populacji Indian)

Wielka zaraza w Londynie
Londyn
Dżuma (bakteria)
100 tysięcy ofiar (1/5 populacji)

Hiszpanka
Globalnie
Grypa (wirus)
100 mln ofiar

Epidemia ospy
Wrocław
Ospa prawdziwa
7 ofiar

Świńska grypa
Globalnie
Grypa (wirus A/H1N1)
600 tysięcy ofiar

541 – 544 r.

1500 – 1600 r.

1665 – 1666 r.

1918 – 1920 r.

15.7 – 19.9
1963 r.

2009 – 2010 r.

431 p.n.e

1346 – 1353 r.

1520 – 1979 r.

1831 – 1894 r.

1957 – 1958 r.

1981 – obecnie

17.11.2019 r.
– obecnie

Wielka Epidemia Ateńska
Ateny
Dur brzuszny (bakteria)
25 tysięcy ofiar

Czarna Śmierć
Europa
Dżuma (bakteria)
25 mln ofiar (1/3 ludności)

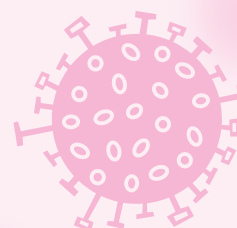
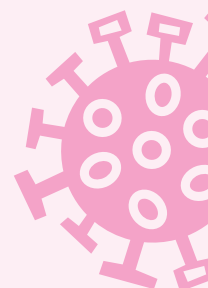
Czarna ospa
Globalnie
Ospa prawdziwa (wirus)
56 mln ofiar

Pandemia cholery
Indie, Europa
Cholera (bakteria)
200 mln ofiar

Grypa azjatycka
Chiny, Azja
Grypa
4 mln ofiar

AIDS
Globalnie
HIV (wirus)
35 mln ofiar

COVID-19
Chiny, Globalnie
Koronawirus SARS-CoV-2
257 tysięcy ofiar (stan na 06.05)



UTRZYMUJEMY CIĄGŁOŚĆ

EL-BOX Sp. z o.o. sp.k.

W związku z globalną pandemią chcę podkreślić, że cały czas jesteśmy do Państwa dyspozycji i nie dostrzegamy realnego zagrożenia dla utrzymania ciągłości w realizacji zamówień. W trosce o zdrowie i bezpieczeństwo naszych Pracowników, Klientów i Partnerów oraz aby utrzymać pełną gotowość do dalszego wypełniania naszych zobowiązań, uruchomione zostały niezbędne procedury zapewniające bezpieczeństwo pracy, między innymi:

- wdrożyliśmy ściśle stosowanie zaleceń Głównego Inspektoratu Sanitarnego;
- wprowadziliśmy dodatkowe, wewnętrzne zasady bezpieczeństwa na wypadek podwyższonego ryzyka;
- wstrzymaliśmy wszystkie wyjazdy służbowe i spotkania;
- wydzieliliśmy strefę dla pojazdów przyjeżdżających oraz obostrzenia dotyczące rozładunku i załadunku towarów, przekazywania dokumentów;
- wprowadziliśmy obowiązkową, 14-dniową kwarantannę dla pracowników powracających z wyjazdów zagranicznych;
- zapewniliśmy dostęp do profesjonalnych środków dezynfekujących (w tym rękawiczek jednorazowych i maseczek ochronnych).

Dołożymy wszelkich starań, aby nie zawieść Państwa zaufania i dalej najrzetelniej wypełniać nasze zobowiązania.

Krzysztof Kraszewski, Prezes Zarządu

NOWA ORGANIZACJA PRACY

Alter SA

Załoga została podzielona na 3 zespoły: zespół 1. pracuje cały czas zdalnie i w terenie (serwis) bez bezpośredniego kontaktu z pozostałymi pracownikami; zespół nr 2. i 3. pracuje zamiennie: jeden tydzień w pracy – drugi tydzień praca zdalna lub część pracowników w godzinach popołudniowych, tak by między zespołami nie było kontaktu.

Grzegorz Wasielewski, Prezes Zarządu

DRUKUJEMY PRZYŁBICE OCHRONNE

WSEI Lublin

Odpowiadając na apele szpitali o niezbędne wyposażenie ochronne na czas epidemii, Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie za pomocą drukarek 3D produkuje przyłbice ochronne dla lekarzy i pielęgniarek. – Pierwsze przyłbice już za kilka dni trafią do lubelskich szpitali – mówi **dr inż. Robert Pietrzyk** Dziekan Wydziału Transportu i Informatyki WSEI.

Produkcja w laboratorium odbywa się ze szczególną dbałością o zasady higieny.

WDROŻYLIŚMY NORMY I ZALECENIA

Dobroplast Fabryka Okien Sp. z o.o.

Nasz zakład funkcjonuje bez zmian. Zamówienia oraz produkcja realizowane są bez opóźnień w standardowym terminie. Dostawy odbywają się zgodnie z harmonogramem. W trosce o bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników wprowadziliśmy dodatkowe działania mające na celu ograniczenie ryzyka zakażenia koronawirusem. W naszym zakładzie zostały wdrożone wszystkie normy i zalecenia sanitarne określone przez Główny Inspektorat Sanitarny oraz pozostajemy w ścisłej współpracy z Powiatową Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną w Zambrowie i realizujemy wszelkie zalecenia płynące od wyżej wymienionych organów. Nawiązaliśmy również kontakt ze szpitalem jednoimiennym w Łomży dedykowanym pod szpital zakaźny w celu ustalenia potrzeb i zakresu ewentualnej pomocy i zakresu wsparcia w zwalczaniu koronawirusa.

Joanna Dmochowska, Marketing Manager

BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

Saatbau Polska Sp. z o.o.

W zgodzie z zaleceniami Ministra Zdrowia nasza firma zleciła swoim pracownikom maksymalne ograniczenie spotkań i odbywanie ich w miarę możliwości w sposób zdalny – w formie telekonferencji czy po prostu wymiany maili. Ponadto, każdy pracownik, który ma objawy jakiegokolwiek infekcji, jest zobligowany do nieprzychodzenia do pracy i umówienia spotkania z lekarzem (zgodnie z procedurami lokalnymi). W takim przypadku managerowie mogą zdecydować o pozwoleniu na wykonywanie pracy zdalnej, ustalając zakres czasowy i merytoryczny. Wraz z decyzją rządu dotyczącą zamknięcia szkół i przedszkoli pracownicy, którzy sprawują opiekę nad dziećmi, mogą pracować zdalnie lub skorzystać z tzw. zasiłku opiekuńczego. Działamy w pięciu zakładach. Wstrzymane zostały kontakty pracowników pomiędzy zakładami naszej firmy. W przypadku stwierdzenia koronawirusa i kwarantanny jesteśmy w stanie przenieść załogę z innego zakładu, aby produkcja kluczowych produktów była kontynuowana. Dzięki temu jesteśmy w stanie zabezpieczyć i wywiązać się z umów z naszymi kontrahentami. Podjęliśmy decyzję, aby we wszystkich lokalizacjach naszej spółki wprowadzone zostały płyny do dezynfekcji rąk, a standardowe mydła w łazienkach zostały wymienione na antybakteryjne. Każdy z pracowników ma dostęp do jednorazowych rękawiczek i maseczek. Dodatkowo kierownicy jednostek otrzymali instrukcje postępowania przygotowane w oparciu o przepisy prawa pracy i wytyczne Ministerstwa Zdrowia, a wszystkim pracownikom przekazano informacje o sposobach zapobiegania zakażeniu, objawach infekcji, postępowaniu w przypadku podejrzenia zarażenia oraz zachęcono do wzmożonej czujności i obserwacji stanu zdrowia swojego i osób przebywających w najbliższym otoczeniu. Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników i ich rodzin, a także klientów i lokalnych społeczności, w których działamy, jest dla nas najważniejsze. Podejmujemy aktywne działania w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, jednocześnie zachowując pełną zdolność obsługi klientów. Mamy przygotowane plany zabezpieczenia ciągłości działalności firmy w warunkach kryzysowych. Monitorujemy rozwój wydarzeń, dostosowujemy nasze działania do sytuacji i na bieżąco przekazujemy pracownikom niezbędne informacje.

Joanna Szynal, Specjalista ds. marketingu, sprawozdawczości i analiz

#razem przeciw covid

PRACUJEMY NADAL

SM Metalowiec

Mamy 25 tysięcy mieszkańców, 7 tysięcy mieszkań i kilkaset lokali użytkowych. Siłą rzeczy nie mogliśmy zawiesić działalności, mimo ogłoszenia pandemii – mówi **Jerzy Kruk**, Prezes Zarządu Spółdzielni. Od połowy marca wprowadzone zostały rozwiązania spełniające nakazy i zakazy. Władze spółdzielni zadbały o niezbędne środki bezpieczeństwa. Już w styczniu zadbano o zakup maseczek, rękawiczek i ubrań ochronnych. W spółdzielni działa centrum obsługi mieszkańców, które dostępne jest również dla niepełnosprawnych, oczywiście z odpowiednimi zabezpieczeniami technicznymi (osłony, dezynfekcje, maski). Nieustannie pracują gospodarze domów, którzy oprócz normalnego sprzątania nieruchomości, dodatkowo dbają o dezynfekcję klatek schodowych i wind. Konserwatorzy są kierowani do lokali tylko w uzasadnionych wypadkach (np. awarii ogrzewania, zalanie mieszkania) i tylko w odpowiednich strojach zabezpieczających. Wszyscy pracownicy w biurach są wyposażeni w maski, rękawice – codziennie wymieniane, z zachowaniem odległości między stanowiskami pracy (2 metry). Zdajemy sobie sprawę, że właśnie w sytuacji przymusowego przebywania w mieszkaniach przez większą część naszych mieszkańców potrzeba z naszej strony większego zaangażowania i dbałości, aby warunki zamieszkania – spełniały chociaż podstawowe standardy. – Problemem jest dla nas nieujęcie spółdzielni mieszkaniowych w programach pomocowych – to wprost niewiarygodne, zwłaszcza, że w większości miast mieszkania spółdzielcze stanowią 40-60 procent całej społeczności – mówi Prezes.

KORONAWIRUS W POLSCE

CZAS NA ZMIANĘ ZACHOWAŃ. DBAJMY O SIEBIE NAWZAJEM

Zasada: **zostań w domu** nadal obowiązuje. Co można, a czego lepiej nie robić podczas akcji #zostajewdomu? Nowe przepisy nie zabraniają wykonywania czynności zaspokajających „niezbędne codzienne potrzeby”. Wyjście do sklepu, apteki, do miejsca zatrudnienia możliwe jest z zachowaniem wszystkich środków ostrożności. Do takiej kategorii można zaliczyć również spacer czy wyjście do lasu, ale z zachowaniem ograniczeń odległości oraz limitu przemieszczających się osób. Możemy pójść pobiegać, przejechać się na rowerze. Ale róbmy to w samotności. I zastanówmy się dwa razy, czy naprawdę musimy

Zasłoń usta i nos! Od 16 kwietnia obowiązuje nakaz zasłaniania ust i nosa. Można to zrobić za pomocą maseczki jednorazowej, maseczki materiałowej, chusty, szalika czy apaszki. Z tego obowiązku są **zwolnione dzieci do ukończenia 4. roku życia**, a także osoby, które nie są w stanie samodzielnie zakrywać lub odkrywać ust lub nosa.

ce pochowania lub osoby zatrudnione przez zakład lub dom pogrzebowy.

Zniesiono zakaz wstępu do lasów, parków, skwerów, bulwarów. Można też spacerować i biegać, ale obowiązuje obowiązek zachowania 2 metrów dystansu od innych osób. W lesie nie ma obowiązku korzystania z maseczki.

na 15 m². Zasada 1 osoba na 15 m² obowiązuje również w kościołach. Od 4 maja ponownie działać będą hotele, miejsca noclegowe oraz galerie handlowe za wyjątkiem klubów fitness, siłowni, restauracji i przestrzeni rekreacyjnych.

Od 4 maja działalność mogą wznowić **gabinety rehabilitacyjne**, otwarte zostają **boiska szkol-**

CZTERY ETAPY ZNOSZENIA OGRANICZEŃ ZWIĄZANYCH Z #KORONAWIRUS

	ETAP I od 20.04	ETAP II	ETAP III	ETAP IV
DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA 	Nowe zasady w handlu i usługach (do 100m ² – 4 osoby na jedną kasę; powyżej 100m ² – 1 osoba na 15m ² powierzchni)	Otwarcie sklepów budowlanych w weekendy Otwarcie hoteli i innych miejsc noclegowych	Gastronomia – stacjonarnie z ograniczeniami Otwarcie zakładów fryzjerskich i salonów kosmetycznych Otwarcie sklepów w galeriach handlowych	Otwarcie salonów masażu i solariumów Umożliwienie działalności siłowni i klubów fitness
ŻYCIE SPOŁECZNE 	Możliwość przemieszczania się w celach rekreacyjnych (dystans społeczny i zasłanianie twarzy) Otwarty wstęp do lasów, parków, z wyłączeniem placów zabaw Wyłączenie z ograniczenia przemieszczania się bez dorosłego osób pow. 13. r.ż.	Otwarcie niektórych instytucji kultury: bibliotek, muzeów i galerii sztuki	Wydarzenia sportowe do 50 osób (w otwartej przestrzeni, bez udziału publiczności) Organizacja opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach i w klasach szkolnych 1–3 – ustalona max. liczba dzieci w sali	Teatry i kina w nowym reżimie sanitarnym

W dalszym ciągu **zakazane są wszelkie zgromadzenia, imprezy czy spotkania**. Zgodnie z przepisami wprowadzonymi w związku z epidemią koronawirusa, śluby w Polsce mogą się odbywać, ale z ograniczoną liczbą gości. Do **kościoła** na uroczystość może wejść jedna osoba na 15 m². **Śluby cywilne** również mogą się odbywać, wprowadzono jednak środki ostrożności: młoda para musi być w maseczkach i zachować dystans. Na **cmentarzu** może znajdować się nie więcej niż 50 uczestników jednego pogrzebu, wyłączając z tego osoby sprawujące posługę, a także osoby dokonują-

Listy polecone mogą być doręczane do skrzynki pocztowej adresata bez konieczności składania przez niego specjalnego wniosku. Zmiany nie dotyczą jednak przesyłek wysłanych przez sądy, prokuraturę i inne organy ścigania oraz komornika sądowego. Osoby powyżej 13. roku życia mogą **wychodzić z domu bez opieki dorosłych**. Zakaz wstępu na place zabaw zostaje utrzymany. Złagodzone restrykcje w **handlu**. Do sklepów o powierzchni do 100 m² w jednym czasie będzie mogło wejść czterech klientów na 1 kasę. Do większych sklepów: jedna osoba

ne instytucje kultury będą otwierane stopniowo i w różnym czasie. O konkretnym terminie decydować będzie organ prowadzący daną placówkę po konsultacji z powiatową stacją sanitarno-epidemiologiczną.

Od 6 maja rząd dopuszcza możliwość otwarcia **żłobków i przedszkoli**. Decyzje podejmować będą organy prowadzące. Osoby, które nie będą mogły odprowadzić dziecka do placówki, będą mogły wciąż pobierać zasiłek opiekuńczy.

Martyna Motylska

pełna lista ograniczeń znajduje się w serwisie gov.pl: <https://www.gov.pl/web/koronawirus/aktualne-zasady-i-ograniczenia>

Tarcza antykryzysowa 2.0.

Co to takiego?

Tarcza to pakiet rozwiązań przygotowanych przez rząd, który ma ochronić polskie państwo i obywateli przed kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa. Obowiązuje od 18 kwietnia 2020 roku, jest nowelizacją tarczy 1.0 i opiera się na pięciu filarach:

- ochronie miejsc pracy i bezpieczeństwu pracowników,
- finansowaniu przedsiębiorców,
- ochronie zdrowia,
- wzmocnieniu systemu finansowego,
- inwestycjach publicznych.

5 tys. zł pożyczki, która w całości może zostać umorzona, dla samozatrudnionych – to jeden z elementów tarczy antykryzysowej 2.0. Ustawa zakłada zwiększenie dostępności pożyczek dla mikroprzedsiębiorców.

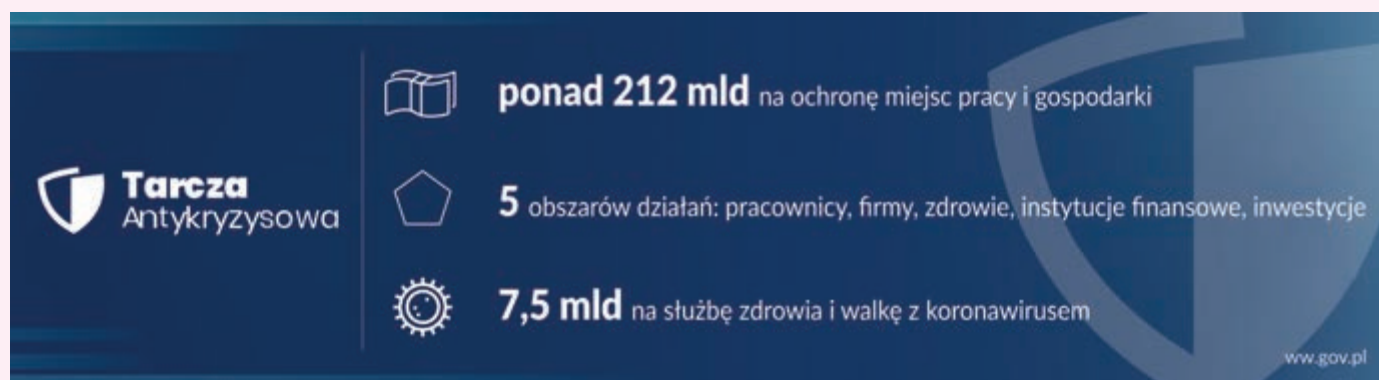
Jeśli osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą chce uzyskać zwolnienie ze składek ZUS, przychód z prowadzonej działalności nie może przekraczać limitu 15 681 zł. W tym przypadku przychód obliczany jest zgodnie z ustawą o PIT, czyli bez uwzględnienia podatku VAT.

Świadczenie postojowe ma przysługiwać osobom prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą oraz pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych, gdy w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przerwania w prowadzeniu działalności, odpowiednio przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą albo przez zleceniodawcę lub zamawiającego, z którymi została zawarta umowa cywilnoprawna.

żony wniosek; podmioty, które skorzystają z dofinansowania z Funduszu Pracy będą zobowiązane do utrzymania zatrudnienia osób objętych wnioskiem (w przypadku przedsiębiorców niezatrudniających innych osób – do prowadzenia działalności gospodarczej) tylko przez okres otrzymywania dofinansowania.

Zawieszenie badań okresowych. Tarcza wprowadza zawieszenie obowiązku przeprowadzania okresowych badań lekarskich zleczanych przez pracodawcę w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Wydłużona ważność badań. Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 roku, zachowują



Będą mogły je dostać podmioty, które nie zatrudniają pracowników. Aby skorzystać z umorzenia pożyczki, mikro firma będzie musiała prowadzić działalność przez 3 miesiące od dnia udzielenia pożyczki.

Nowe prawo rozszerza też krąg przedsiębiorców, którzy będą uprawnieni do skorzystania z 3-miesięcznych „wakacji składowych”, o firmy zatrudniające do 49 osób. Zastrzeżono, że firmy zatrudniające od 10 do 49 osób będą zwolnione z opłacania składek w wysokości 50 proc. łącznej kwoty nieopłaconych należności z tytułu składek. Zwolnieniem ze składek objęto też wszystkich płatników będących spółdzielniami socjalnymi, bez względu na liczbę pracowników.

<https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa>

Świadczenie przysługuje też osobom, które rozpoczęły działalność przed dniem 1 lutego 2020 roku i podjęły decyzję o zawieszeniu działalności, ale zrobiły to po 31 stycznia 2020 roku. Tarcza 2.0. zniosła wymóg, zgodnie z którym przychód uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, nie mógł być wyższy od 300 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Tarcza 2.0 wprowadza zapis umożliwiający otrzymanie **dofinansowania z Funduszu Pracy** (pomoc starosty dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców oraz przedsiębiorców będących osobami fizycznymi, niezatrudniających innych osób) od miesiąca, w którym został złożo-

ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Poszczególne regiony przygotowały specjalne programy wspomagające swoich przedsiębiorców i tak na przykład w oparciu o środki unijne zarządzane z poziomu województwa powstał **Śląski Pakiet Gospodarki** (program uzupełnia działania strony rządowej w ramach Tarczy Antykryzysowej) czy **Małopolska Tarcza Antykryzysowa**. Wszelkie niezbędne informacje interesariusze znajdą na oficjalnych stronach poszczególnych Urzędów Marszałkowskich.

Martyna Motylska

DENIOS dostarcza pierwsze bezkontaktowe centrum testów na koronawirusa

Coraz więcej miast i gmin w całej Europie urządza ośrodki testów na koronawirusa w bezpiecznie zaprojektowanych pomieszczeniach. Można się w nich poddać badaniu na obecność wirusa SARS-CoV-2. DENIOS dostarcza – jako firma wyspecjalizowana w zakładowej ochronie środowiska i bhp – pierwsze mobilne centrum testów na koronawirusa do pobierania wymazów przy zredukowanym kontakcie lub samodzielnego ich pobierania z asystą, ale bez kontaktu

FUNKCJONALNOŚĆ DLA NAJWYŻSZEGO BEZPIECZEŃSTWA

Po dezynfekcji rąk testowana osoba wchodzi przez zamykane drzwi do strefy pacjenta, oddzielonej ścianką działową z okienkiem służy i urządzeniem komunikacyjnym od strefy personelu. Przez okienko służy od podejrzanego

w pozycji zamkniętej. Rampa najazdowa pozwala na dostęp wolny od barier. Przez organizacyjną regulację dostępu można określić, czy pacjenci wchodzi do strefy pacjenta pojedynczo, czy w grupach maks. 3-osobowych z zachowaniem wymaganych odstępów bezpieczeństwa. Strefy mogą być ogrzewane, niezależnie od siebie. Nawiew i wywiew

celu firma DENIOS zaprojektowała analogiczny mobilny system pomieszczeń, w którym przy przekazywaniu towarów lub materiałów znacznie zredukowany został kontakt własnego personelu z osobami z zewnątrz lub innymi współpracownikami. Możliwości zastosowania tego sprzętu są szerokie, np. przyjmowanie dokumentów, mniejszych przesyłek albo pró-



pacjenta może być pobrany wymaz za pomocą szpatułki. Podciśnienie panujące w strefie pacjenta przeciwdziała możliwości przeniesienia do strefy personelu aerozoli zawierających wirusy.

WYPOSAŻENIE WNĘTRZA DO NATYCHMIASTOWEGO URUCHOMIENIA

Gotowe do podłączenia centrum testowe może być ustawione na równej, utwardzonej powierzchni (np. betonowej, brukowanej, asfaltowej) i do strefy 2 obciążenia wiatrem nie wymaga zakotwienia w podłożu. Drzwi zamykają się samoczynnie. Pomieszczenie ma system utrzymujący drzwi

(z podciśnieniem w strefie pacjenta) realizowane są przez wentylację techniczną. Powietrze odlotowe jest wyprowadzone przez dach. Do wyposażenia podstawowego należy stół w strefie personelu, indywidualne zestawy krzeseł w obu strefach, podłoga ze zgrzewanego PVC, zestaw pierwszej pomocy z płynem do płukania oczu oraz wstępnie zainstalowana umywalka (dopływ i odpływ na zewnątrz) w strefie personelu.

ZAKŁADOWA OCHRONA PRZED ZAKAŻENIEM

Badania to jedno, ale nie należy zapominać o prewencji i ochronie pracowników. W tym

celu firma DENIOS zaprojektowała analogiczny mobilny system pomieszczeń, w którym przy przekazywaniu towarów lub materiałów znacznie zredukowany został kontakt własnego personelu z osobami z zewnątrz lub innymi współpracownikami. Możliwości zastosowania tego sprzętu są szerokie, np. przyjmowanie dokumentów, mniejszych przesyłek albo pró-

bek laboratoryjnych, ale też odwrotnie – odbiór ich przez kurierów, klientów czy pacjentów. Do podstawowego wyposażenia należy oświetlenie wnętrza LED i halogenowe oświetlenie zewnętrzne, system grzewczy dla obu stref, łatwa do czyszczenia wykładzina podłogowa z PVC, apteczka pierwszej pomocy oraz umywalka do natychmiastowego mycia rąk w strefie personelu.

Oba rozwiązania oparte są na konstrukcji magazynu materiałów niebezpiecznych, w pełni certyfikowanej zgodnie z trzyczęściową normą PN EN 1090, z dopuszczeniem DIBt.

Anna Sternik

Więcej na denios.pl

Globalna gospodarka na zakręcie

Rozmawiamy z **drem Aleksandrem Łaszkiem**, głównym ekonomistą i wiceprezesem Forum Obywatelskiego Rozwoju oraz członkiem Towarzystwa Ekonomistów Polskich



FOR FORUM
OBYWATELSKIEGO
ROZWOJU
www.for.org.pl

Świat się zatrzymał – dosłownie – po raz bodajże pierwszy w historii. Ruch powietrzny zamarł, granice są zamknięte, ludzie zostali w domach. Jak się Pan odnajduje w tej swoistej zamrożonej gospodarce?

Dr Aleksander Łaszek: Zwrócę uwagę, że nie cały świat się zatrzymał, tylko część gospodarki. Hotele, samoloty i punkty usługowe faktycznie stoją, ale rolnictwo, dostawy wody i energii czy sieci spożywcze pracują prawie normalnie, a przemysł farmaceutyczny czy IT pracują na podwyższonych obrotach. Ważne jest, abyśmy unikali generalizowania.

Nie wszystkie kraje zdecydowały się na paraliż swoich gospodarek. Czy to zamknięcie było konieczne?

Widzimy różne podejścia. Dla przykładu: w Szwecji urzędowe restrykcje są znacznie mniejsze, co nie znaczy, że ludzie sami z siebie nie ograniczyli kontaktów. Trzeba jednak pamiętać, że służba zdrowia w Skandynawii jest w lepszej kondycji niż w Polsce. Oczywiście z dzisiejszej perspektywy nie wiemy, czy to podejście będzie lepsze. To się okaże dopiero za kilka miesięcy. Doświadczenia innych krajów z poprzednich epidemii SARS czy MERS pokazały, że ucierpiały głównie usługi: turystyka, restauratorzy czy przewoźnicy, natomiast przemysł dość szybko odrobił straty, co z oczywistych względów nie było możliwe gdzie indziej – bo przecież nikt nie będzie nadrabiał zaległości w chodzeniu do restauracji. Obecnie mamy taką sytuację, że usługi stoją, a przemysł przetwórczy cierpi z powodu zamkniętych granic i problemów w innych krajach. W tej chwili najważniejsza gra toczy się o to, aby już po otwarciu gospodarki straty były jak najmniejsze.

Jak będzie wyglądał świat po COVID-19?

Spodziewamy się co najmniej recesji, ale po odmrożeniu gospodarki możemy liczyć na odbicie, choć pytaniem pozostaje jego skala. Bardzo trudno spekulować, co się dokładnie wydarzy

i nie podejmujemy się takich prognoz. Z jednej strony należy się liczyć z koniecznością przebranżowienia – część miejsc pracy w gospodarce przestanie być dostępna, bo przedsiębiorcy zakończą działalność. Z drugiej strony w Polsce w dłuższej perspektywie na rynku pracy będzie brakować ludzi. Nasze społeczeństwo się starzeje, coraz więcej osób przechodzi na emeryturę. Na razie te problemy były maskowane przez napływ pracowników, przede wszystkim z Ukrainy, ale tu z kolei pojawia się pytanie, czy po otwarciu granic nadal tak chętnie będą przyjeżdżać do Polski. W obecnej sytuacji dużej niepewności i zmian zarówno firmy, jak i pracownicy będą musieli szukać pomysłów na dostosowanie się do warunków, dopasowanie swojego biznesu do okoliczności.

Unia Europejska i rządy na całym świecie uruchomiły szeroki strumień pieniędzy na ratowanie gospodarki. W Polsce pojawiła się Tarcza Antykrzysowa 2.0 oraz Tarcza Finansowa. Jak Pan ocenia skuteczność tych instrumentów?

Rząd poszedł w licytację, ile miliardów wpompuje w biznes, ale to nie jest najlepsza droga. Aby ocenić tarczę pod kątem skuteczności, pod uwagę wziąłbym warunki wejścia, sposób rozliczenia oraz finansowanie i kontekst instytucjonalny. Odnośnie do wejścia widać, że skorzystanie z tarczy jest dość skomplikowane, a ilość biurokracji nadmierna. Przewodniki liczą po kilkaset stron. Druga kwestia – rząd przede wszystkim szedł dotychczas w pomoc bezzwrotną, która częściowo jest źle kierowana. Wspiera głównie samozatrudnionych i mikro firmy do 9 osób, które wcale nie muszą być w złej kondycji, bo np. branża e-commerce ma się lepiej. Pomoc dla większych firm oparta na jednomiesięcznym spadku obrotów daje pole do manipulacji. Jako FOR mamy nieco inne rozwiązanie. Proponujemy wszystkim chętnym odsunąć składki ZUS i podatki oraz ewentualnie udzielać pożyczek za pewną opłatą, a następ-

nie zweryfikować ich zasadność po roku i umarzać te środki, ale tylko tam, gdzie okaże się to niezbędne. Ostatni wątek budzący wątpliwości to zaangażowanie NBP w finansowanie tarczy. Rząd obchodzi konstytucyjny zakaz finansowania deficytu, co grozi nadużyciami. Choć po podobne działania sięgają też inne państwa, liczy się kontekst. Po pierwsze wiele z nich nie ma takiego zakazu w konstytucji, więc nie łamią prawa; co więcej, w innych krajach ewentualne wątpliwości mogą rozstrzygnąć niezależne sądy, a w Polsce rząd je sobie podporządkował. Po drugie zaufanie do dolara czy euro jest znacznie większe niż do złotego. Dotyczy to zresztą nie tylko gospodarki – dążenie do przeprowadzenia wyborów prezydenckich za wszelką cenę również podkopuje zaufanie do rządu. I w tym kontekście trzeba się zastanowić, czy władza nie będzie nadużywała finansowania drukiem pieniądza.

Zbliżamy się do momentu, gdy gospodarka będzie powoli odmrażana. Rząd ogłosił, że zrobi to w czterech krokach. Od czego powinniśmy zacząć?

Niezbędne jest współdziałanie z wirusologami oraz praca na rzecz zwiększania możliwości służby zdrowia, w tym ilości wykonywanych testów. Warto wziąć pod uwagę także wytyczne UE w sprawie np. otwierania granic. Dużo zależy też od sytuacji dookoła nas, w krajach sąsiadujących. Oczywiście im krócej trwa stan zawieszenia, tym straty będą mniejsze.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał Marcin Kałużny

Dopadł Cię wirus? Pomożemy!



Zgłoś się na:
www.fundacjaqualitas.pl

#razemdlabiznesu



**POLSKIE
FORUM
ISO 9000**

**INTEGRUJE
INFORMUJE
UŁATWIA KONTAKTY**

Zapraszamy do współpracy!



Szczegóły dotyczące działalności i oferty szkoleniowej Klubu znajdują się na stronie internetowej
www.pfiso9000.pl



PROFBUD

 PLANUJESZ OTWORZYĆ
NOWY BIZNES?

 ROZWIJASZ SWOJĄ
DZIAŁALNOŚĆ?

MAMY DLA CIEBIE **NAJLEPSZE LOKALE**



**SPRAWDZONE
ROZWIĄZANIA**



**RÓŻNE
LOKALIZACJE**

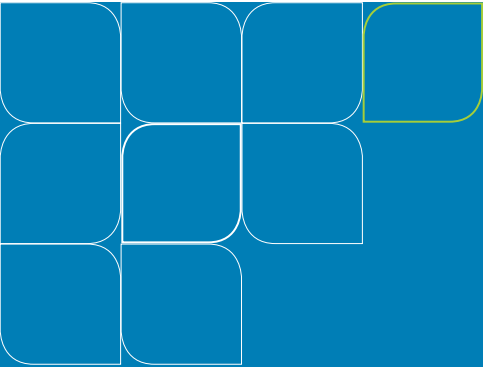


**WIELE
MOŻLIWOŚCI**

 **605 606 606**



www.profbud.info



ForMeds®

ZAWSZE CZYSTY SKŁAD.

Jesteśmy polskim producentem suplementów diety,
który od początku działa PROSTO – nie dodawaliśmy, nie dodajemy
i nie będziemy dodawać sztucznych dodatków do naszych produktów.

Działamy tak, ponieważ wolimy
ZAWSZE CZYSTY SKŁAD.

Zresztą nie musimy już nic więcej mówić.

Zrobili to inni:

