

# Quality

MAGAZYN DLA PRAKTYKÓW

prof. Andrzej Blikle

## Turkusowe stanowisko pracy

Danuta Hanna Jakubowska

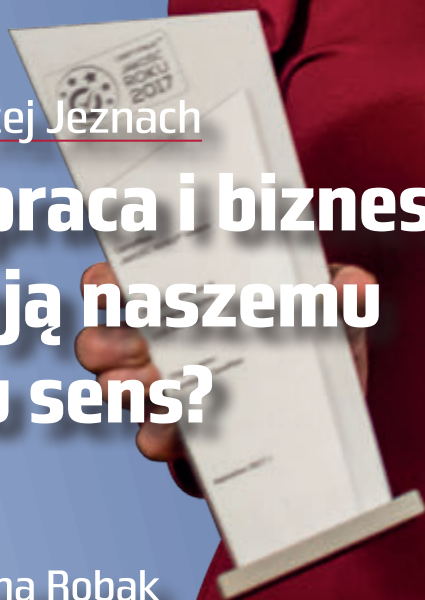
## Zdrowo i innowacyjnie – Kwestionariusz jakości

dr Andrzej Jeznach

## Czy praca i biznes nadają naszemu życiu sens?

Magdalena Robak

## Wakacyjna wycieczka po Twojej Roli





• **AGENCJA MARKETINGOWA** •

[www.flying-pig.eu](http://www.flying-pig.eu)



## PODRÓŻE, ACH, PODRÓŻE!

**K**to z nas nie lubi podróżować? Wbrew pozorom niektórzy nie znajdują w podróżach przyjemności. Znany z ciętego języka, słynny pisarz Jerzy Pilch powiedział kiedyś, że podróże nie mają sensu, bo przecież wszędzie wygląda tak samo. Morze jest morzem, góry górami, a deptaki deptakami. I rzeczywiście, zestawienie zdjęć przedstawiających morskie wybrzeże, zrobionych na Karaibach, Chorwacji, nad Morzem Czarnym i na Syberii pokazuje, że są one praktycznie nie do odróżnienia. Czy zatem faktycznie szkoda czasu na podróże? Stanie w kolejkach, duszenie się w palącym słońcu czy przechadzanie po zaśmieconych plażach?

Oczywiście, że nie, bo choć podróże męczą, to już zaledwie kilka dni po zaczynamy wspominać tylko dobre chwile oraz pozytywne emocje, jakie przeżyliśmy i ludzi, których spotkaliśmy.

Aby jednak uniknąć pewnych perypetii, jakie z pewnością mogą się zdarzyć w drodze, i aby towarzyszyć Wam także podczas wakacyjnych urlopów, zapraszamy do podróży w nieco innym sensie. Wspólnie ze znanym przedsiębiorcą i coachem drem Andrzejem Jeznachem, który przez ponad 25 lat działalności na rynkach międzynarodowych na własnej skórze doświadczył wzlotów i upadków, spróbujemy pokazać Wam życie z innej niż dotąd perspektywy i być może pomożemy odkryć sens życia na nowo, zarówno w biznesie, jak i codzienności.

Z kolei nasza stała felietonistka, facylitator Magdalena Robak, odkryje meandry Twojej Roli, a w niej m.in. Park Kontekstu, Wieżę Celów, Fundament Oczekiwań czy Dąb Wizerunku. Zapraszamy do interaktywnej zabawy, która pozwoli Wam lepiej poznać samych siebie i motywatory, które nami kierują. Wystarczy skan kodu QR i dosłownie chwila czasu, aby lepiej zrozumieć siebie i swoje potrzeby.

W wakacyjnym numerze „Quality Magazynu” nie zabranie także jakości, turystyki i kandydatów do EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE® oraz turkusku. Na naszych łamach gości ponownie niezrównany prof. Andrzej Blikle z artykułem o turkusowym miejscu pracy – czyż nie jest to gorący temat i to nie tylko z powody upałów!? Świetnym uzupełnieniem będzie felieton Marka Ślibody, zarządzającego jedną z takich firm, szczególnie polecanych jako doskonały przykład przyzwoitego zarządzania.

Warto również poświęcić chwilę na bliższe poznanie laureatów wyjątkowego Godła – ORŁA JAKOŚCI. Firmy-Zdobywcy na każdym kroku udowadniają, że sukces nosi imię JAKOŚCI! To, co robią te przedsiębiorstwa, a może bardziej jak to robią, zasługuje na szczególną uwagę.

Zapraszam do podzielenia się z nami komentarzami na naszym fanpage:  
[www.facebook.com/europeanqualitycertificate/](http://www.facebook.com/europeanqualitycertificate/).

Życzę przyjemnej lektury,

**Marcin Kałużny**  
Redaktor Naczelny,  
Prezes Zarządu Fundacji Qualitas

6-7

Work-life  
balance

14-15

Wakacyjna wycieczka po Twojej Roli  
– zaproszenie do podróży

Kiedy ostatni raz dałeś/dałaś sobie okazję do zatrzymania się i spojrzenia z dystansu na siebie w swojej roli zawodowej: lidera, menedżera, pracownika? Na to, czy to, w jaki sposób działasz na co dzień, jest tym, w jaki sposób chcesz działać?

16-17

## Turkusowe stanowisko pracy

Wiedza o mechanizmach motywacyjnych powodujących działaniami człowieka jest budowana na fundamencie założenia, że wszystko, co my, ludzie, robimy – robimy dla zaspokojenia jakichś naszych potrzeb. Jeżeli zgodzimy się z tą dość naturalną tezą, to zdanie sobie sprawy z tego, jakie mamy potrzeby i które z nich możemy zaspokajać w pracy, staje się kluczem do zrozumienia mechanizmów motywacyjnych. Do zrozumienia, co zrobić, aby nam się chciało chcieć

35

## Jakość zrodzona z pasji

Zegarmistrzowska precyzja i błyskawiczna realizacja zamówienia. Weilandt Elektronik to ludzie z pasją, lubiący wyzwania i nowatorskie rozwiązania. Firma jest dziś jednym z największych dostawców rozwiązań z branży AUTO ID, jak również liderem w usługach serwisowych

28-29

Wiedzą, jak  
dbać o jakość  
środowiska

38-39

## ORŁY JAKOŚCI

40

## Outsourcing usług PR? To się opłaca!

Postanowione: chcesz uruchomić bądź zmodyfikować dotychczas prowadzone działania z zakresu PR i marketingu w swojej organizacji. Masz do wyboru: zatrudnienie specjalisty na etacie, zorganizowanie kilkusobowego działu, współpracę z freelancerem lub zewnętrzną agencją PR. Każda z tych opcji ma swoje plusy i minusy. Na pierwszy ogień bierzemy 9 korzyści płynących z outsourcingu usług PR i marketingu

42-43

Czy praca i biznes  
nadają naszemu życiu sens?

Obserwując media, ale też i z rozmów z moimi pracownikami czy znajomymi, widzę, że coraz więcej osób zajmuje się poszukiwaniem sensu swojego życia. Przedsiębiorcy szukają odpowiedzi na pytanie, jaki sens ma prowadzenie biznesu. Głównym problem wydaje się fakt, że większość zagubionych w tym wątku chce zrzucić cały ciężar braku sensu w ich życiu na pracę zawodową. Czy to praca więc musi nadawać nam sens? Czy nie jest to czasem ucieczka przed koniecznością uważniejszego spojrzenia na własne życie?

48-49

## Dialog w komunikacji

Prowadząc spotkania czy warsztaty z pracownikami różnych organizacji i na różnych stanowiskach spotykam się ze stwierdzeniem, że skuteczna komunikacja jest skomplikowana. Że narzędzia, które są prezentowane w trakcie szkoleń czy w publikacjach na pierwszy rzut oka wydają się proste a w rzeczywistości bardzo trudno jest je wykorzystać. Że działa wiele przeszkód natury osobistej czy emocjonalnej, które uniemożliwiają nam podejmowanie prostych wyzwań, które wydawałoby się rozmów

45

Jakość  
z miłości do  
zwierząt

Chcesz, aby twój kot lub pies był zdrowy i szczęśliwy? Szukasz wartościowych pokarmów z naturalnych produktów? Vet Planet, właściciel marki VetExpert, prezentuje nie tylko wysoką dbałość o jakość wyrobów, ale przede wszystkim pokazuje prawdziwą miłość do zwierząt

50

Zdrowo  
i innowacyjnie

Odpytujemy Danutę Hannę Jakubowską, Rzecznik Prasową Przedsiębiorstwa Farmaceutycznego LEK-AM Sp. z o.o.

6-7	<b>Work-life balance</b> Marek Śliboda Marco Sp. z o.o.	25	<b>Odpowiedzialność, szacunek, zaufanie</b> Grupy Profbud Sp.z o.o. sp.k.
9	<b>Wypoczynek a system monetarny</b> Dr inż. Wojciech Henrykowski	26-27	<b>Innowacyjnie i praktycznie – tak kształci WSEI w Lublinie</b> Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie
10-11	<b>Biegowy FIT TREND w Polsce</b> Dr Joanna Rosak-Szyrocka	28-29	<b>Wiedzą, jak dbać o jakość środowiska</b> KRUSZBET S.A.
12-13	<b>Jakość w ochronie zdrowia w aspekcie jakości życia</b> Dr hab. n. med. Beata Łabuz-Roszak	30-31	<b>Plony dekady</b> SAATBAU POLSKA Sp. z o.o.,
14-15	<b>Wakacyjna wycieczka po Twojej Roli – zaproszenie do podróży</b> Magdalena Robak	32-33	<b>Misja – kształcenie młodzieży na najwyższym poziomie</b> Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu
16-17	<b>Turkusowe stanowisko pracy</b> prof. Andrzej Blikle	34	<b>Idealnie dopasowani, niezbędni każdego dnia</b> Berendsen Textile Service Sp. z o.o.
18	<b>Rzecz o jakości życia!</b> Dr hab. inż. Marek Roszak	35	<b>Jakość zrodzona z pasji</b> Weilandt Elektronik
19	<b>IKAR JAKOŚCI: dobry start na rynku pracy</b> Karolina Moskal	36	<b>Kosztowne, korporacyjne gadżety</b> Henryk Metz
20-21	<b>Konkurencyjność tkwi w detalach</b> EL-BOX	37	<b>Przyjaźni i kompetentni w każdym calu</b> LEIER POLSKA S.A.
22-23	<b>Cudze chwalicie, swego nie znacie...</b> Martyna Motylska	38-39	<b>ORŁY JAKOŚCI</b> Wypowiedzi Laureatów
24	<b>Od 20 lat budujemy dla wymagających</b> Trasko-Inwest sp. z o.o.	40	<b>Outsourcing usług PR? To się opłaca!</b> Karolina Moskal

41	<b>20 000 piersi na start</b> Dr Joanna Rosak-Szyrocka
42-43	<b>Czy praca i biznes nadają naszemu życiu sens?</b> dr Andrzej Jeznach
44	<b>Żywiol nie negocjuje</b> Jacek Szczepanik
45	<b>Jakość z miłości do zwierząt</b> Vet Planet Sp. z o.o.
46-47	<b>Wizytówka Trzebini</b> GÓRKA CEMENT Sp. z o.o.
48-49	<b>Dialog w komunikacji</b> Joanna Telus
50	<b>Zdrowo i innowacyjnie</b> Danuta Hanna Jakubowska

**Redaktor naczelny:** Marcin Kałużny, **redaguje zespół,** **DTP:** 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@europeanquality.eu. **Zdjęcie na okładce:** Danuta Hanna Jakubowska, rzecznik prasowy – Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne LEK-AM Sp. z o.o. photo by IMPACT PHOTO; zdjęcie na str. 21: Piotr Najuch; zdjęcia na str. 9, 10, 22-23, 36: pexels.com; zdjęcia na str. 12, 17, 51: freepik.com

# Work-life balance

Połączenie pracy i życia prywatnego oraz balans pomiędzy tymi dwoma obszarami to temat, który wywołuje wiele emocji zarówno z perspektywy pracowników, jak i pracodawców. Moje podejście do tej kwestii jest oczywiście subiektywne i reprezentuje tę drugą grupę, jednak wydaje się, że jest racjonalne i sprawdza się przez wiele lat współtworzenia przeze mnie firmy Marco

Oczywiście, każdy z nas podział czasu poświęcony na pracę i życie prywatne będzie konfigurował sam, mając na uwadze swój charakter, poglądy i sposób na życie. Ja od wielu lat wychodzę z założenia, że te dwa obszary powin-

no się przeplatać, a nie oddzielać sztywną granicą. Z naszych doświadczeń pracy w Marco wynika, że przy skomplikowanych zadaniach, które wymagają od nas czasem natychmiastowego działania, nie jesteśmy w stanie kon-



trolować projektów tak, aby praca nad nimi kończyła się równo z końcem naszego dnia roboczego. Bywa i tak, że dla dobra klienta, organizacji i powodzenia projektu musimy coś zrobić o 19:30, czyli w naszym czasie prywatnym. W moim przekonaniu najlepiej jest ustalić procentowo ilość czasu, jaki w ciągu dnia poświęcamy na pracę i życie prywatne, z tym, że to ostatnie możemy podzielić również na obowiązki i przyjemności. Celowo podzieliłem życie prywatne na obowiązki i przyjemności, ponieważ myślę, że warto dbać o to, aby ewentualne przesunięcia robić w obszarze przyjemności, nigdy obowiązków, np. domowych czy rodzinnych. Dzięki takiemu zabiegowi możemy być elastyczni i uniknąć sztywnych ram czasowych, w których powinniśmy być aktywni akurat w danym obszarze.

Najważniejsze jest jednak, aby pod koniec dnia, kiedy zrobimy coś na kształt rachunku sumienia, wyszło nam mniej więcej to, co założyliśmy. Normalnym jest, że czasem ten balans może być zachwiany i do nas należy decyzja, czy w kolejnym dniu zmienimy układ na korzyść zaniedbanej poprzedniego dnia aktywności, czy machniemy ręką, bo krótkofalowo nie wyrządziło to żadnych szkód. Pamiętajmy jednak o tym, żeby długofalowo trzymać się tych procentów i nie popadać w skrajności.

Patrząc z perspektywy organizacji i podziału pracy, można wysnuć tezę, że tak naprawdę tylko niektóre osoby w firmie mogą mieć problem z zachowaniem balansu, o którym mowa. W Marco jednym z kluczowych elementów pracy, wynikającym z naszej wizji i misji, jest ciągłe doskonalenie i uspraw-



nianie procesów. W myśl tej zasady również pracownicy produkcyjni, których praca pozornie kończy się wraz z odejściem od maszyny, mogą poświęcać czas na działania rozwojowe po wyjściu z firmy. Zaangażowanie, które w naszej organizacji staramy się utrzymywać na wysokim poziomie, może powodować zachwianie work-life balance, dlatego myślę, że zasady, którymi się kierujemy, aby tego uniknąć, dotyczą wszystkich, bez względu na dział i rodzaj pracy. W tym miejscu warto również wspomnieć o partycypacji, czyli kluczowym aspekcie naszej metody zarządzania. W tym wypadku polega ona na tym, że osoby przeciążone obowiązkami powinny poprosić o pomoc i oddać część obowiązków innym. Staramy się być kompleksowi i wierzymy, że wspólnymi siłami poradzimy sobie ze wszystkim. Bardzo ważną kwestią jest również to, o co staramy się w Marco dbać, czyli obserwacja współpracowników. Jeśli widzimy, że ktoś jest przemęczony, ale bohaterko próbuje pracować od rana do wieczora, to w pewnym momencie mówimy: „Stop!” i spotykamy się z nim, aby wspólnie rozwiązać ten problem. Efektywność naszej pracy zależy od wielu czynników i jest indywidualną sprawą, jednak bywają takie momenty,

kiedy wciągnięci w wir obowiązków zapominamy o sobie. Staramy się nie dopuszczać do takich sytuacji. Urlopy są w naszej firmie czymś zupełnie naturalnym, nie wpływają na ocenę pracownika i nikt nie musi obawiać się z nich korzystać. Inną kwestią jest oczywiście minimalne zainteresowanie firmą podczas nieobecności. W naszej rzeczywistości, gdzie oprócz fizycznego i intelektualnego zaangażowania występuje również emocjonalne, nie mamy kłopotu z utrzymaniem ze sobą kontaktu podczas absencji, co w dużej mierze jest wynikiem poczucia odpowiedzialności za naszą pracę zarówno globalnie, jak i na poziomie procesu.

Przy temacie balansu pomiędzy pracą a życiem prywatnym nie sposób nie wspomnieć o nadgodzinach, które w firmowej rzeczywistości mogą być tematem dosyć drażliwym. W naszej organizacji takie zjawisko występuje i w zależności od intensywności danego okresu jest ono częstsze lub rzadsze. Staramy się jednak, aby żadna ponadnormatywna godzina nie była nieuzasadniona i nie pozostawała bez rozliczenia. W ramach dbałości o work-life balance ustaliliśmy wewnętrznie, że jeśli ktoś poświęcił na pracę swój prywatny

czas, to my preferujemy, aby takiej osobie również ten czas oddać. Takie podejście pozwala uniknąć kuszącego czasem „pompowania” nadgodzin w celach finansowych. Wychodzimy z założenia, że jeśli ktoś potrzebuje pomocy w tym aspekcie, może przyjść i porozmawiać, a nie zaharowywać się i stawiać pracę ponad zdrowie czy relacje rodzinne.

Podsumowując, chciałbym jeszcze raz podkreślić, że każdy z nas zna najlepiej swoje możliwości i ma swój pomysł na życie oraz połączenie życia zawodowego i prywatnego. Warto jednak czasem zatrzymać się i zastanowić, czy nie zaniedbujemy któregoś z nich, tym samym wpływając negatywnie na siebie i innych. Ustaliliśmy pewne zasady, będzie nam łatwiej kontrolować swoje życie i być bardziej efektywnym. Zachęcam również liderów, aby rozmawiali ze swoimi współpracownikami i obserwowali, czy proporcje nie są długotrwale zaburzone. Wszystkim nam powinno zależeć przecież, aby się rozwijać, budować wyróżniające się organizacje i zmieniać świat na lepsze.

Marek Śliboda,  
prezes zarządu Marco Sp. z o.o.



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:**

ikar@europeanquality.eu

www.europeanquality.eu/ikar-jakosci

**Termin zgłoszeń upływa 10 października 2019 r.**

Patronat honorowy



Organizator



Partner



## Wypoczynek a system monetarny



Sezon letni w pełni. W tym roku wyjątkowe upały. Dobrze spędzić czas w przyzwoitym kurorcie, a na to potrzebne są środki. Tak było zawsze. Wielu turystów z Polski odpoczywa w Turcji – w Bodrum, w Pammukale – ale nie wszyscy wiedzą, że tam setki lat temu odpoczywali Grecy i Rzymianie, a Hadrian – cesarz, który połowę czasu swoich rządów spędził w podróżach – zostawił po sobie pamiątki w postaci wielu budowli (Brama Hadriana – Antalya, Świątynia Hadriana w Efezie)

Pieniądze istniały od „niepamiętnych czasów”. Pojawiły się w VII w. p.n.e. w Lidii i państwach jońskich, koloniach greckich. Stąd rozprzestrzeniły się na cały ówczesny świat, z wyjątkiem Ameryki i Australii. Na obu kontynentach amerykańskich pojawiły się dopiero w czasach konkwisty, a w Australii po odkryciu jej przez Jamesa Cooka.

U Azteków środkiem pieniężnym były ziarna kakaowca, bardzo cenionego w tym rejonie. Indyk kosztował 100 ziaren, a awokado 3 ziarna. Jaka była jakość i wartość monet na przestrzeni wieków? Aby odpowiedzieć na to pytanie, trzeba prześledzić ich historię. Pierwsze lidijskie monety wykonane były z elektronu, naturalnego stopu złota i srebra. Pierwsze monety w Lidii to statery – służyły do opłat portowych i transakcji podatkowych. Ateny wprowadziły obole i drachmy (6 oboli). I tak to się zaczęło. Stosunkowo często spotykane monety bite w srebrze w Aspendos w Pamfili (zapaśnicy) i w Atenach (tetradrachma z sówką) do dzisiaj zachowują piękne rysunki.

Okres grecki i rzymski charakteryzują monety wykonywane bardzo starannie z wiernymi wizerunkami panujących. Przykładano do tego wielką staranność i efekty widać do dzisiaj. Aleksander Wielki na staterach czy cesarze (choćby Neron) na aureusie często służyły historykom do odtwarzania wizerunków panujących, a napisy na monetach – do odtwarzania wydarzeń. Numizmatyka jako nauka pomocnicza historii dostarcza wielu faktów i informacji.

Sulla w 80 roku p.n.e. wprowadza nową monetę – aureus (złoty) o wadze 7,6 g czystego złota. Jest to moneta o najwyższej wartości w tym czasie. Udoskonalony przez Oktawiana Augusta system monetarny obejmował siedem monet. Aureus jako moneta o najwyższej wartości

utrzymywał się do czasów Konstantyna Wielkiego, który w jego miejsce wprowadził solidusa (ok. 308 roku n.e.) o wadze 3,89 g. W 1092 roku bazyleus Aleksy Komnen w to miejsce wprowadził monetę miseczkową hyperpyron o wadze 4,3 g. Widać więc, że przez całe wieki w imperium rzymskim/bizantyńskim stosowano jeden system monetarny, oczywiście modyfikując go. Ale to prawie tysiąc pięćset lat! Początkowo piękne wizerunki stopniowo przekształciły się w wizerunki „umowne”, mało oddające prawdziwe oblicza władców.



Co wobec tego można było kupić i za ile? Z odnalezionych zapisów wynika, że modius (8,7 l) zboża kosztował 4 asy – ilość ta wystarczała do upieczenia 18 półkilogramowych bochenków chleba (dla jednej osoby wystarczało na 9-10 dni). Zwykły legionista otrzymywał wówczas 3 asy dziennie. Na targu bochenek chleba kosztował 2 asy, litr wina 3 asy.

Z kolei oto kilka cen produktów w sestercjach z zapisów znalezionych w Pompejach: funt mięsa wieprzowego – 48, funt wołowiny – 32, oporzędzona gęś – 800, królik – 600, funt dzika

– 64, funt owcy – 48, mięso ryb morskich pierwszej jakości – 96 (drugiej jakości – 64), funt fasoli – 16. 1 Modius łubinu kosztował 3 asy, wejście do łaźni – 1 quadrans. Przy takich zarobkach i takich cenach tylko patrycjusze (bogaci posiadacze) mogli pozwolić sobie na wypoczynek, często w swoich posiadłościach podmiejskich. Śledząc historię poszczególnych narodów i państw, można stwierdzić, że przez wieki odpoczynek był przywilejem niewielu.

Wiek XIX przynosi ciekawostkę menniczą. W Rosji odkryto na Uralu złoża platyny (1819). W muzeum Ałmaznyj Fond na Kremlu można zobaczyć zachwycające samorodki platyny i złota. Car Mikołaj I podjął decyzję o biciu monet z czystej uralskiej platyny. Monety o nominale 3, 6, 12 rubli bito w latach 1828-1845. Ciekawostką jest, że nominalnie odnosił się do srebra; np. 3 ruble na srebro, 6 na srebro i 12 na srebro. Ustalona cena platyny była dwunastokrotnie droższa od srebra. Monety bito stemplami dla 25 kopiejek, 50 kopiejek i 1 rubla. Tak więc wartość platyny w tych monetach dawała nominalnie odpowiednio: 3, 6, 12 rubli w srebrze. Monety te są rzadkie i poszukiwane.

Najdroższą monetą świata jest obecnie Flowing Hair Liberty Dollar z 1794 roku. W 2013 roku osiągnęła cenę 10 mln \$. Obecne czasy, najlepsze w historii ludzkości, dały masom ludzi dostęp do wielu dóbr, pozwoliły na masowy wypoczynek i spokój w pracy, otworzyły przed wieloma osobami „zarażonymi” różnymi pasjami możliwości spełniania tych wyzwań. Oby ta dana szansa nie została zmarnowana.

*Dr inż. Wojciech Henrykowski,  
członek Kapituły EUROPEAN QUALITY  
CERTIFICATE®, wieloletni prezes PCBC SA,  
europejski audytor EOQ*

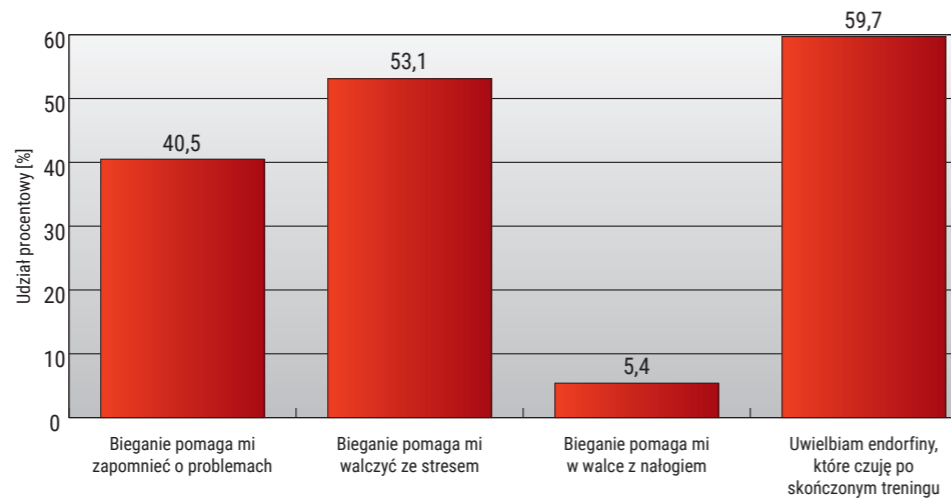
# Biegowy FIT TREND

Bieganie to obecnie trzecia pod względem popularności (zaraz po rowerze i pływaniu) dyscyplina rekreacji ruchowej w Polsce. Jako forma aktywnego wypoczynku jeszcze nigdy nie było w Polsce tak popularne jak w obecnych czasach. W 2015 roku Polsce gwałtownie zaczęła rosnąć liczba biegaczy i imprez biegowych. Gdy osiągnięto apogeum, w Polsce biegało około 4 milionów ludzi, i ten poziom utrzymuje się

Częściej biegają mężczyźni, natomiast kobiety w polskim środowisku biegaczy stanowią około 20-30 proc. Imprezy biegowe stały się przedsięwzięciami sportowymi, na które istnieje coraz większy popyt. Powody podejmowania aktywności biegowej dotyczą takich aspektów, jak utrata wagi, walka z nałogiem, chęć poprawy formy, odczuwana przyjemność, chęć sprawdzenia się, potrzeba rywalizacji oraz podążanie za biegowym fit trendem.

Oprócz mody na bieganie, można zauważyć także wzrastające wśród biegaczy uprawianie tzw. turystyki biegowej, co oznacza, że biegacze pokonują ogromny dystans po to, by dotrzeć na zawody do miejsca oddalonego nawet o kilkaset kilometrów – tylko po to, żeby... przebiec półmaraton czy maraton. Warto podkreślić jest to, że dla biegaczy-amatorów zwycięstwo nie jest najważniejszym powodem, dla którego biorą udział w zawodach. Zdecydowanie bardziej istotne jest dla nich otoczenie, w którym organizowany jest bieg, oraz atmosfera, która tworzona jest podczas zawodów przez samych biegaczy. W zawodach bardzo ważna jest też możliwość rywalizacji. Rywalizować można z samym sobą, ze swoimi słabościami, z dystansem, z czasem, z trudnym profilem trasy, ze znajomym, a nawet z... pogodą. Większość biegaczy ma własne cele i ustanawia własne kategorie rywalizacji, np. rywalizacja może dotyczyć liczby zaliczonych kilometrów w miesiącu. Dla większości biegaczy głównym motywem biegania jest zdrowie. Wiele osób zaczyna biegać, aby

np. zmniejszyć masę ciała, poprawić ogólny stan zdrowia, wyregulować ciśnienie czy rzucić nałóg. Po osiągnięciu pierwotnych celów, w miarę rozwoju sprawności fizycznej,



Odpowiedzi na pytanie: Dlaczego biegasz?

pojawiają się kolejne cele, często związane z samodoskonaleniem. Biegowy trening zdrowotny, jako proces ukierunkowany na rozwój wydolności organizmu, może być związany z dążeniem do pokonania dłuższych dystansów – np. biegacz, który brał udział w biegu na 5 km, marzy, by podnieść poprzeczkę i wziąć udział w półmaratonie, maratonie czy biegach górskich.

W 2019 roku przeprowadzono badania w oparciu o kwestionariusz CAWI, których celem było określenie wpływu biegania na jakość życia biegaczy. Respondentami było 396 biegaczy zamieszkałych w różnych regionach Polski. Kobiety stanowiły 67,9 proc., natomiast mężczyźni 32,1 proc. W badaniach dominowali respondenci w wieku 41-



50 lat. W pierwszym etapie badań zadano respondentom pytanie: Dlaczego biegasz? Analiza badań wykazuje, że respondenci biegają głównie z powodu endorfiny, **czy-**

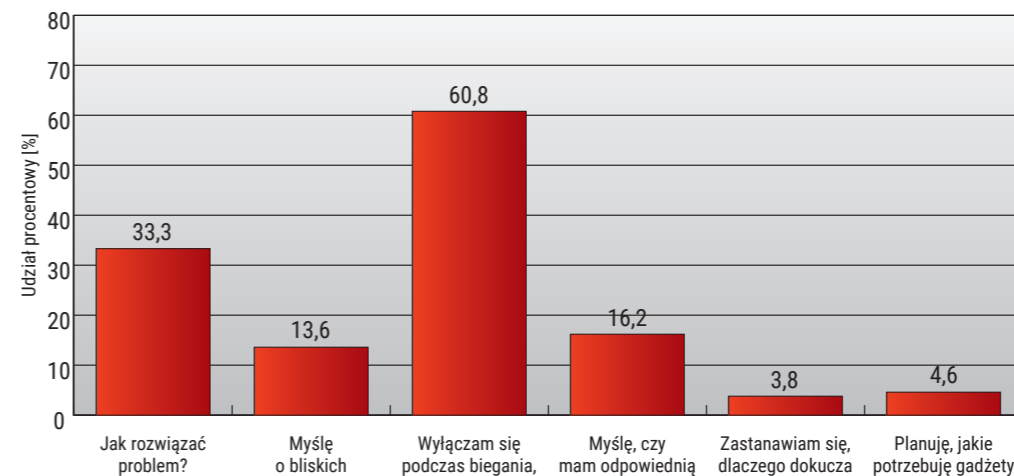
**li hormonu, który organizm produkuje podczas wysiłku fizycznego.** Hormon wywołuje uczucie euforii i poprawia samopoczucie. **Pierwsze porcje hormonu pojawiają się około 30 minut po rozpoczęciu biegu, a ostatnie znajdują się w organizmie jeszcze pół godziny po treningu.** Jeśli produkcja endorfin zwiększa się, czujemy się dużo lepiej. Drugim powodem, na który zwracają uwagę ankieterzy, jest traktowanie biegania jako sposobu walki ze stresem. Obecnie uważa się, że w miejscu pracy stresorami są:

- » **72 proc.** – reorganizacja pracy lub niepewność zatrudnienia,
- » **66 proc.** – nadmierne obciążenie pracą,

» **59 proc.** – doświadczanie nieakceptowanego zachowania ze strony innych (bullying, molestowanie seksualne). Badania przeprowadzone przez *Stress Pulse Survey* wykazują, że główne przyczyny stresu w miejscu pracy to:

- » **4 proc.** – nadmierne obciążenie pracą,
- » **28 proc.** – problemy z kontaktami z ludźmi,
- » **20 proc.** – brak właściwej równowagi w relacji praca – życie prywatne.

Wysiłek fizyczny redukuje napięcia i frustrację, stając się narzędziem do walki ze stresem. Bieganie umożliwia poprawę nastroju, pozytywnie wpływa na ludzką psychikę z uwagi na fakt, że redukuje napięcie mięśniowe. Stres kumuluje się w organizmie człowieka, może prowadzić do dolegliwości bólowych i stanów lękowych. Sport jest najskuteczniejszą metodą redukcji napięcia,



Odpowiedzi na pytanie: O czym myślisz podczas biegania?

jednak bardzo ważna jest regularność, dzięki której można osiągnąć równowagę i wewnętrzny spokój. Trzecim powodem podjęcia aktywności fizycznej, jaką jest bieganie, jest możliwość zapomnienia o problemach. Trening jest naturalnym lekiem w walce ze stresem, pozwala na chwilę zapomnienia. Okazuje się, że aż 40 proc. biegaczy wyłącza się podczas biegania, nie myśli o niczym. Jest także grupa biegaczy, która podczas biegania skupia się nad rozwiązaniem nartującego ich problemu. 33,3 proc. biegaczy twierdzi, że dzięki bieganiu rozwiązują swoje problemy.

Sport w rekreacyjnym aspekcie jest silnie zorientowany na sukces, który zależy od indywidualnych możliwości biegaczy. Poczucie osiągnięcia sukcesu jest dopełnione przez

organizatorów imprez bogatą symboliką, w skład której wchodzi: medale, dyplomy, certyfikaty, vouchery, drobne prezenty. Popularność biegania wynika z faktu, iż jest najprostszą aktywnością fizyczną, którą można uprawiać przez cały rok, bez specjalistycznego sprzętu, a także bez względu na cechy społeczno-demograficzne. Aktualnie pojawia się nowy trend, jakim jest organizowanie imprez biegowych, w których uczestnik nie tylko otrzymuje medal, ale także oryginalne słodkości, takie jak czekolada czy lody, a nawet hot dogi czy piwo.

Bieganie ma bardzo dużo zalet:

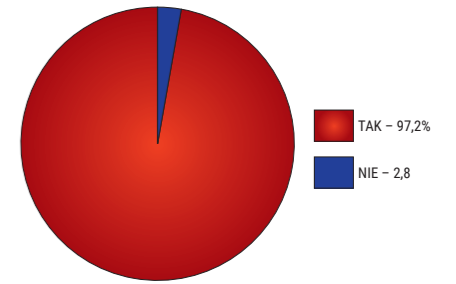
- » redukuje ryzyko zawału,
- » wzmacnia serce,
- » wzmacnia układ krążenia,
- » wzmacnia płuca,
- » podnosi odporność organizmu,
- » obniża ciśnienie tętnicze,

Biegacze – poza szeregiem zalet – wskazują także wady biegania, do których zalicza się:

- » obniża poziom cholesterolu,
- » zwiększa wydolność organizmu,
- » wzmacnia układ mięśniowy i kostny, a więc chroni przed osteoporozą,
- » w wyniku biegania następuje obciążenie kości, które ma pozytywny wpływ na ich mineralizację i odnowę (to w wyniku bezruchu kości stają się słabe i krucho),
- » bieganie poprawia jakość snu,
- » poprawia samopoczucie,
- » redukuje stres.

» debet na koncie spowodowany zakupem odzieży biegowej i gadżetów oraz opłatami zawodów,

» ryzyko kontuzji, do których najczę-



Odpowiedzi na pytanie: Czy uważasz, że bieganie podnosi jakość Twojego życia?

ściej zalicza się: zapalenie Achillesa, problemy z rozciągniętym podeszwowym, bóle kolan, pęczaki i bioder, złamania zmęczenia.

Dodatkowym atutem biegania jest jego znaczący wpływ na jakość życia biegaczy, co w badaniach potwierdziło aż 97,2 proc. ankietowanych. Jednocześnie ankieterzy podkreślają, że doceniają radość, jaką daje bieganie – zwłaszcza w sytuacji, w której zmuszeni są przerwać trening z powodu infekcji czy kontuzji. W takich sytuacjach najbardziej doceniają to, jak bardzo trening wpływa pozytywnie na jakość życia, samopoczucie, ale też radzenie sobie ze stresem. Ponadto 65 proc. ankietowanych podkreśla, że bieganie wpłynęło na zwiększenie ich świadomości w zakresie odżywiania.

Podsumowując, warto nadmienić, że bieganie:

- » poszerza horyzonty,
- » zwiększa apetyt na życie,
- » poprawia pamięć,
- » zwiększa umiejętności logicznego myślenia,
- » zwiększa zdolność skutecznego myślenia tuż po treningu,
- » zmniejsza odczuwanie negatywnych emocji, takich jak depresja, lęk i stres,
- » w trakcie biegania myślimy bardziej kreatywnie, stajemy się bardziej przewidyjący.

Niektórzy naukowcy twierdzą wręcz, że bieganie może być równie skuteczne, jak antydepresanty przepisywane przez lekarzy.

Dr Joanna Rosak-Szyrocka,  
członek Kapituły EUROPEAN QUALITY  
CERTIFICATE®, adiunkt w Katedrze Inżynierii Produkcji i Bezpieczeństwa Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej



Jakość świadczonych usług medycznych jest jednym z podstawowych problemów w funkcjonowaniu opieki zdrowotnej. Niemniej ważna jest ona dla nas wszystkich – potencjalnych uczestników procesu leczenia

Zapewnienie wysokiej jakości usługi to zasadnicze wyzwanie stojące przed jednostkami ochrony zdrowia, które chcą się utrzymać i doskonalić na coraz bardziej konkurencyjnym rynku usług zdrowotnych. Surowe wymogi rynku sprawiają, iż coraz więcej jednostek służby zdrowia przystępuje do wdrażania koncepcji zarządzania poprzez jakość, traktując proces ten jako gwarant wzrostu swojej konkurencyjności i wiarygodności.

Dbłość o najwyższą jakość usługi medycznej ważna była dla ludzkości od dawien dawna. Problem jakości wykonywanej pracy lekarza poruszony został w Przysiędze Hipokratesa. Z czasów rzymskich pochodzą natomiast dwie formuły regulujące zachowania medyków: *Primum non nocere* (Po pierwsze nie szkodzić) oraz *Salus aegroti suprema lex esto* (Dobro chorego jest najwyższym prawem). Zapisy o karze za nieudolne leczenie można znaleźć również w: Kodeksie Hammurabiego (1728-1686 p.n.e.), zbiorze praw Manu Księgi Wedy (1500-500 p.n.e.) i Kodeksie Wizygotów (300 p.n.e.).

Jedną z najpopularniejszych definicji jakości usługi medycznej opublikowano w 1990 roku. Według autorów z American Institute of Medici-

ne jakość to „stopień, w którym usługi medyczne – w odniesieniu do indywidualnych odbiorców, jak i całych populacji – zwiększają prawdopodobieństwo uzyskania pożądanych wyników leczenia i są zgodne z aktualną wiedzą”.

Z kolei A. Donabedian napisał, że „jakość to ten rodzaj opieki, w którym maksymalizuje się

**Chory jest zainteresowany głównie skutecznością, pilnością i bezpieczeństwem procesu leczenia i opieki medycznej.**

mieralne dobro pacjenta, biorąc pod uwagę równowagę oczekiwanych korzyści i strat towarzyszących procesowi opieki we wszystkich jego domenach”.

Dla pracowników ochrony zdrowia jakość usługi medycznej wiąże się głównie ze zgodnością tej usługi z aktualną wiedzą i osiągnięciem spodziewanych wyników: poprawy stanu zdrowia pacjenta, jego zadowolenia i satysfakcji pracowników.

Dla organizatora opieki zdrowotnej jakość zależy od dystrybucji świadczeń zgodnie z potrzebami zdrowotnymi populacji oraz dotyczy działań skutecznych, racjonalnych i efektywnych.

Dla pacjenta jakość usługi medycznej wiąże się z kwalifikacjami personelu medycznego i warunkami jej świadczenia, jak również zależy od przebiegu procedur medycznych, a w konsekwencji – od powrotu do zdrowia lub jego poprawy po opuszczeniu placówki służby zdrowia. Chory jest zainteresowany głównie skutecznością, pilnością i bezpieczeństwem procesu leczenia i opieki medycznej.

Opieka zdrowotna wysokiej jakości to taka, w której zasoby medyczne, kadrowe, infrastrukturalne i finansowe są zorganizowane w możliwie najbardziej efektywny sposób. Oznacza to działania mające na celu zaspokojenie potrzeby społeczeństwa w zakresie profilaktyki, promocji zdrowia, diagnostyki, leczenia i rehabilitacji oraz pewność, że opieka ta spełnia wymagania bezpieczeństwa, skuteczności i efektywności.

Spojrzenie na usługi medyczne przez pryzmat jakości umożliwia dopracowanie opty-

malnego procesu ich wykonywania, zgodnego z zasadami: harmonii, jednorodności, niezawodności i szybkości podejmowanych działań, zwiększonej dostępności, eliminacji niezgodności, wzrostu sprawności i systematyczności przepływu informacji łączących poszczególne ogniwa łańcucha, a tym samym pozyskanie satysfakcji pacjenta i personelu.

Na jakość udzielanych świadczeń opieki zdrowotnej składają się w szczególności:

- » standardy dotyczące warunków lokalowych (budynku), czyli minimalne normy, które musi spełniać pomieszczenie, aby można było w nim udzielać danych świadczeń w określonym zakresie;
- » standardy wyposażenia w sprzęt i aparaturę medyczną w związku z rodzajem udzielanych świadczeń – to wymagania obowiązujące podmioty ubiegające się o umowę na udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej z Narodowym Funduszem Zdrowia i wymagane przy udzielaniu świadczeń gwarantowanych;

» standardy dotyczące personelu medycznego odnoszące się do minimalnych kwalifikacji personelu oraz normy zatrudnienia.<sup>1</sup>

Współcześnie nie wystarczy już tylko leczyć po niskim koszcie, trzeba w szczególności zwracać uwagę na jakość wykonywanej usługi, a z tym wiąże się terminowość, fachowość, rzetelność, zastosowanie nowoczesnych technologii, zaspakajanie potrzeb i oczekiwań pacjenta.

Myslenie racjonalne, analityczne o jakości w ochronie zdrowia musi zostać uzupełnione myśleniem syntetyzującym, holistycznym, dotyczącym jakości życia, w odniesieniu do otaczającej nas rzeczywistości, w sposób systemowy.

Jakość życia ściśle związana jest z opieką zdrowotną, a ta jest podstawowym prawem każdego człowieka; zdrowie jest kluczowe dla społecznego, jak i ekonomicznego rozwoju.

<sup>1</sup> Źródło: <http://www.mz.gov.pl/system-ochrony-zdrowia/organizacja-ochrony-zdrowia/jakosc-w-opiece-zdrowotnej/>



Jakość życia związana jest z pięcioma głównymi aspektami:

- » zdrowiem społecznym (zdolność zgodnego współdziałania z ludźmi i środowiskiem, posiadanie udanych związków międzyludzkich),
- » zdrowiem psychicznym (zdolność uczenia się; zdolności intelektualne człowieka),
- » zdrowiem emocjonalnym (umiejętność kontrolowania emocji, aby osoba mogła swobodnie wyrażać emocje w odpowiednim momencie i wyrażać je właściwie; zdolność niewyrażania emocji, gdy byłoby to nie na miejscu),
- » zdrowiem duchowym (wiera w pewną jednoczącą siłę – dla niektórych będzie to natura, dla innych prawa naukowe bądź siła nadprzyrodzona),
- » zdrowiem fizycznym (zdolność wykonywania zwykłych, codziennych obowiązków bez nadmiernego zmęczenia; „biologiczna integralność jednostki”).

Zdrowie – jako jedno z kryteriów jakości życia – oznacza pełną jedność ciała, nieobecność bólu i cierpienia, czyli poziom, stan odpowiedniego działania organizmu – słowem: „niezauważalny organizm”. Jednak stan ten jest odbierany za najwłaściwszy i pożądany, chociaż niezauważalny tak długo, jak trwa.

Niemniej jednak jakość usług świadczonych w ochronie zdrowia powinna być na najwyższym z możliwych poziomów, tak by skutecznie mogła wspomagać nas w procesie leczenia, co ma decydujący wpływ na poziom jakości naszego życia.

Dr hab. n. med. Beata Łabuz-Roszak,  
Wydział Zdrowia Publicznego w Bytomiu,  
Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach

# Wakacyjna wycieczka po Twojej Roli

Kiedy ostatni raz dałeś/dałaś sobie okazję do zatrzymania się i spojrzenia z dystansu na siebie w swojej roli co dzień, jest tym, w jaki sposób chcesz działać? Czy jest to spójne z Tobą? Zazwyczaj po prostu nie ma na nas poganiać jak nadzorca na budowie (i nie ma kiedy taczek załadować).

Czerwiec to dla niektórych przedsięwzięcie wakacji, dla niektórych dzień jak co dzień, a dla niektórych szczyt był dla Ciebie momentem zatrzymania. Okazją do powiedzenia sobie: „STOP”, wzięcia głębokiego oddechu. Zapraszam Cię do wspólnej drogi – być może pierwszej w tym roku wakacyjnej wycieczki? – podczas której będziesz mieć okazję przyjrzeć się swojej roli i doprecyzować, na czym chcesz, żeby polegała. Jeśli jesteś na to gotów/gotowa – przygotuj: otwarty umysł, refleksyjność, około 20 minut,

zawodowej: lidera, menedżera, pracownika? Na to, czy to, w jaki sposób działasz na to czasu. Wielu z nas jest w permanentnym biegu, a rzeczywistość i biznes potrafią

sezonu. Niezależnie od tego, w jakim momencie Ty jesteś, chciałabym, aby ten artykuł i dania sobie chwili na pomyślenie. Nie o biznesie, nie o klientach, nie o rynku. O sobie. której będziesz mieć okazję przyjrzeć się swojej roli i doprecyzować, na czym chcesz, długopis i kartkę, czytnik kodów QR.

Aby rozpocząć, zeskanuj kod



<https://1twojarola.questionpro.eu>

## WIEŻA CELÓW

W procesie przyglądania się swojej roli zawodowej ważna jest umiejętność określenia nadrzędnego celu KAŻDEGO DZIAŁANIA, jakie podejmujesz w swojej roli: czy to jest kontakt z klientem, czy feedback dawany pracownikowi, czy rozmowa z kolegą z innego zespołu. Cele te mogą wywodzić się z celów postawionych przed Twoim stanowiskiem (np. poziom sprzedaży, terminowość działania zespołu, zadowolenie klientów). Mogą wywodzić się także z Twoich osobistych celów, związanych z życiem zawodowym oraz osobistym.

Pragmatycznie rzecz ujmując: umiejętne określenie, jaki cel przyświeca Twojemu działaniu, pozwala Ci wybrać sposób postępowania i narzędzia, jakie zastosujesz w danej sytuacji. Ważna jest także umiejętność przewidywania konsekwencji podejmowanych zachowań – czyli tego, w jaki sposób wpłyną one na skuteczne i efektywne realizowanie Twojej roli zawodowej.

**A jakie są kluczowe cele, jakie Ty sobie stawiasz? Zapraszam Cię do wizyty w Wieży Celów.**

**Aby przejść dalej, zeskanuj kod:**



<https://3wiezaczelow.questionpro.eu>

## PARK KONTEKSTU

Kontekst jest punktem wyjścia do definiowania zachowań, które w danej sytuacji są efektywne. W relacji zawodowej (z klientami, z zespołem, ze współpracownikami) nie działasz w próżni. Otacza Cię jakaś historia: kraju, regionu, firmy i ludzi z nią związanych. Masz swoje własne doświadczenia, które wnosisz do organizacji. Wszystkie te elementy wpływają na to, w jaki sposób może wyglądać Twoja rola.

**A jakie są kluczowe elementy otoczenia, w którym Ty działasz? Zapraszam Cię do wizyty w Parku Kontekstu.**

**Aby przejść dalej, zeskanuj kod:**



<https://2kontekst.questionpro.eu>

Jeżeli chcesz pobrać Mapę Roli i wypełnić ją ręcznie, zeskanuj poniższy kod:



<http://bit.ly/TwojaRola-Mapa>

## RZEKA WARTOŚCI

Dotarliśmy do ostatniego miejsca na mapie zawodowej. Przyjrzałeś się kontekstowi, celom, z tych elementów wynikają wartości, na których I w drugą stronę: te elementy są uwarunkowane funkcjonowania zawodowego, a często także Na ile wartości, którymi kierujesz się w biznesie, które zostały określone i zdefiniowane na by nazwać swoje wartości? Gdy się zatrzymałeś oznaczają? Jak Ty je rozumiesz? A gdy one na Twoje działania w kontekście Twojej roli Czy do takich przemyśleń zachęcaś ludzi podwładnych, współpracowników, szefów? drogą świadomie?

**Jakie wartości leżą u podstaw Twojego Zapraszam Cię do ostatniego etapu naszej zanurzenia się w Rzece Wartości.**

**Aby przejść dalej, zeskanuj kod:**

*Twojej Roli:* do wartości, które leżą u podstaw Twojej roli oczekiwaniom i wizerunkowi, jaki chcesz budować. opierasz lub chcesz opierać swoje działania i decyzje. przez wartości, które leżą u podstaw Twojego osobistego.

są wartościami Twoimi, a na ile wartościami firmowymi, poziomie organizacji? Kiedy ostatnio zatrzymałeś się, – czy doprecyzowałeś, co one dla Ciebie osobiście doprecyzowałeś – czy określiłeś, jak przekładają się zawodowej? wokół Ciebie: By szli swoją

**działania? wycieczki –**



<https://6wartosci.questionpro.eu>

## FUNDAMENTY OCZEKIWAŃ

Ten aspekt dotyczy Twojej wiedzy o tym, jakiego sposobu działania oczekuje się od osoby pełniącej Twoją rolę. Część z nich jest doprecyzowana w formalnych regulacjach czy przepisach (np. oczekiwania wobec kompetencji i postawy audytora SZJ określają normy ISO). Istnieją jednak pewne oczekiwania, które są ogólnie przyjęte na podstawie dostępnej wiedzy, badań czy teorii (np. że lider będzie wskazywał kierunek, motywował, inspirował, rozwijał). Są też zachowania wynikające z tego, jak widzą daną rolę konkretne osoby, z którymi współpracujesz. Chodzi tu o Twoich podwładnych, szefów, współpracowników, klientów – wszystkie kluczowe osoby z otoczenia, które wpływają na Ciebie i na które Ty wpływasz swoimi działaniami. Uzgodnienie tego, w jaki sposób rozumiecie Twoją rolę zawodową (pokazanie Twojej perspektywy i poznanie perspektywy innych), pozwala zapobiec wielu problemom, które wynikają z subiektywnych, często odmiennych oczekiwań.

**A jakie są oczekiwania związane z Twoją rolą? Zapraszam Cię do przyjrzenia się Fundamentom Oczekiwań.**

**Aby przejść dalej, zeskanuj kod:**



<https://4oczekiwania.questionpro.eu>

## DĄB WIZERUNKU

Trenholm i Jensen w książce *Komunikacja interpersonalna* napisali: „We must develop our own individual styles based on our sense of self”. Jest to kolejny wymiar, któremu warto się przyjrzeć. Jaki wizerunek chcesz budować w swojej roli?

Kontekst, w którym działasz, cele, jakie Ci przyświecają (te zawodowe, i te osobiste), a także oczekiwania (Twoje własne i otoczenia) powinny być dopełnione przez Twoją indywidualność i wyjątkowość, przez to, jakim sobą jesteś i chcesz być. Bo przecież nie chodzi o to, żebyś robił z siebie kogoś, kim nie jesteś, zakładał na siebie obcy garnitur czy miał różne maski na różne sytuacje. Chodzi o to, żebyś realizował swoją rolę świadomie, w zgodzie ze sobą i jednocześnie z uważnością na czynniki, które mają wpływ na skuteczność oraz efektywność Twojego działania.

**A jaki wizerunek Ty chcesz budować w swojej roli? Zapraszam Cię do przyjrzenia się Twojemu Dębowi Wizerunku.**

**Aby przejść dalej, zeskanuj kod:**



<https://5wizerunek.questionpro.eu>

Magdalena Robak,  
trener, doradca, fasilitator

Opracowano na podstawie zmodyfikowanego modelu kompetencji komunikacji interpersonalnej opracowanego przez S. Trenholm, A. Jensen i przedstawionego w książce *Interpersonal Communication* (Oxford University Press, 2013).



# Turkusowe stanowisko pracy

Wiedza o mechanizmach motywacyjnych powodujących działaniami człowieka jest budowana na fundamencie założenia, że wszystko, co my, ludzie, robimy – robimy dla zaspokojenia jakichś naszych potrzeb. Jeżeli zgodzimy się z tą dość naturalną tezą, to zdanie sobie sprawy z tego, jakie mamy potrzeby i które z nich możemy zaspokajać w pracy, staje się kluczem do zrozumienia mechanizmów motywacyjnych. Do zrozumienia, co zrobić, aby nam się chciało chcieć

W pewnym uproszeniu możemy powiedzieć, że potrzeby, które mogą być zaspokajane w pracy, dzielą się na cztery grupy:

- » **Potrzeby korzyści rzeczowych**, które zaspokajamy przez konsumpcję korzyści materialnych, takich jak np. pożywienie, mieszkanie, ubranie, dobra kultury itp.;
- » **Ambicje**, które zaspokajamy, osiągnąc stanowiska, sukcesy, honory;
- » **Potrzeby społeczne**, które zaspokajamy przez poczucie przynależności do zespołu, akceptacji, przyjaźni;
- » **Potrzeby godności**, do których zaspokojenia potrzebujemy poczucia wartości własnej, świadomości, że się rozwijamy, że możemy być dumni z tego, co robimy i jacy jesteśmy.

Zaspokojenie potrzeby w wyniku działania można umownie uznać za „wypłatę” jakiejś nagrody. Za pracę otrzymujemy wynagrodzenie, jednakże, aby w wyniku jej wykonania doszło do wypłaty nagrody godnościowej, musimy mieć przekonanie, że to, co robimy, przynosi pożytek innym, nie narusza naszego kodeksu wartości, stanowi wyzwanie.

W tym miejscu warto zauważyć, że w odróżnieniu od nagród społecznościowych, nagrody godnościowe w większej mierze wypłacamy sobie sami. O ile poczucie bycia akceptowanym przez innych wymaga czynnego stosunku kogoś do nas, o tyle poczucie dumy z siebie w większej mierze zależy jedynie od nas. Jest wynikiem naszej własnej oceny tego, co robimy i jak postępujemy.

Nagrody godnościowe są najsilniejszymi motywatorami do podejmowania działań, a więc też i do wykonywania pracy. Jednakże, aby praca mogła być wykonana, sama motywacja nie wystarczy. Nasze stanowisko pracy musi być odpowiednio wyposażone: dosłownie w narzędzia materialne (budynki, maszyny, urządzenia, surowce etc.) i niematerialne (podręczniki, standardy, procedury, regulaminy etc.), ponadto „wyposażone” w wynagrodzenie – abyśmy nie musieli szukać go u innego pracodawcy, a także „wyposażone” w przyjazne środowisko społeczne, w którym panuje atmosfera partnerstwa, zaufania, swobody podejmowania decyzji i brania za nie odpowiedzialności.

Dwie pierwsze składowe tego wyposażenia są konieczne, aby praca w ogóle mogła być

**Innym źródłem motywacji godnościowej, po którą coraz częściej sięgają firmy, jest ustanowienie obok celów biznesowych równie poważnie traktowanych celów społecznych. Tak właśnie postępuje wiele firm turkusowych, a także tzw. benefit corporations, które zyskują coraz większą popularność w Stanach Zjednoczonych. Píše o nich m.in. Jeremy Riffkin w swojej książce Gospodarka zerowych kosztów krańcowych.**

wykonana; trzecia – aby była wykonywana w sposób efektywny. Jednakże samo stworzenie tych warunków nie przesądza jeszcze o tym, że praca zostanie dobrze wykonana. Praca monotonna, zrutynizowana, niestwarzająca pola do kreatywności na ogół nie jest



przez nas ceniona. Dopiero pojawienie się wyzwań buduje zaangażowanie niezbędne do tego, aby praca nadawała sens naszemu życiu i w związku z tym była wykonywana z pełnym przekonaniem. Co więcej – ilekroć wyzwanie zostanie zrealizowane, musi się pojawić kolejne, gdyż wyzwanie zrealizowane przestaje działać. Wyzwania muszą więc być nieustannie eskalowane, a ponieważ nagroda godnościowa za podołanie im jest „wypłacana” przez wykonawców samym sobie, to również oni sami powinni sobie te wyzwania stawiać.

Oczywiście są zawody, gdzie o wyzwania jest łatwo, ale też i takie, gdzie trzeba ich poszukiwać. Naukowa praca badawcza, projektowanie nowych rozwiązań, realizowanie ambitnych projektów czy też leczenie i edukowanie

ludzi to przykłady zadań, gdzie wyzwań poszukiwać nie trzeba. Co jednak, gdy wykonywana praca ma charakter rutynowy i sama w sobie nie jest zbyt porywająca, jak choćby sprzątanie pomieszczeń biurowych? Gdzie wtedy szukać inspirujących wyzwań?

Okazuje się, że uniwersalnym źródłem wyzwań przy każdym rodzaju pracy jest postawienie zadania doskonalenia tego, co robimy, a więc podnoszenia jakości naszego produktu lub usługi. Poszukiwanie nowych rozwiązań organizacji pracy, nowych narzędzi i sposobów stwarza niewyczerpalne pole do rozwijania kreatywności i innowacyjności.

Jak więc widzimy, aby praca była wykonywana dobrze i z pełnym zaangażowaniem, nasze środowisko pracy musi z jednej strony dostarczać wyzwań, aby pojawiła się chęć wykonania pracy, a z drugiej – być odpowiednio wyposażone, aby praca w ogóle mogła być wykonana.

Z tego punktu widzenia wynagrodzenie nie jest nagrodą za pracę, ale w tym samym stopniu elementem wyposażenia środowiska pracy, jak każde inne narzędzie potrzebne do realizacji naszych działań – budynek, linia produkcyjna, samochód czy komputer. Podobnie jest z przyjaznym otoczeniem



społecznym. Abyśmy mogli skutecznie pracować, musimy czuć się w pracy dobrze, widzieć wokół siebie życzliwych partnerów, a nie zawistnych konkurentów, nie tracić czasu na potyczki i wojny podjazdowe. Jest to więc kolejny element wyposażenia środowiska pracy.

Fakt, że korzyści i wartości społeczne powinny być z góry zapewnione, a nie traktowane jako nagrody, niektórzy autorzy wyrażają, mówiąc, że one same w sobie nie stanowią motywatorów, ale ich brak jest demotywujący. Stąd wynika też, że nie wymagają one stałego eskalowania, choć oczywiście lepsze warunki pracy pomagają sprostać wyzwaniom, a więc przyczyniają się do pozyskiwania nagród godnościowych.

Poprawianie warunków pracy nie jest, rzecz jasna, niczym nagannym lub szkodliwym, jednak nie powinno być traktowane jako nagroda (marchewka) za dobrą pracę, a w szczególności nie powinno zastępować nagrody godnościowej. Wśród moich doświadczeń w szkoleniu różnych organizacji zanotowałem przykład firmy, której właściciele starali się z wyprzedzeniem spełniać różne zachcianki pracowników, zapominając jednocześnie o stawianiu przed nimi wyzwań. W rezultacie pracownicy zachowywali się jak rozpuszczone dzieci. Nowa zabawka cieszyła ich przez chwilę, ale szybko przestawała bawić i trzeba było szu-

Opisana tu koncepcja modelu motywacyjnego opartego wyłącznie na nagrodzie godnościowej to oczywiście model idealny, co nie oznacza, że utopijny, bo już nierzadko realizowany w organizacjach turkusowych. W mojej ocenie jest to też model najskuteczniejszy i najbezpieczniejszy dla organizacji, bo nagroda godnościowa nie wymaga wprowadzania celów mierzalnych, a więc nie udostępnia przestrzeni do tzw. zagrywek.

Z zagrywką mamy do czynienia, ilekroć dla osiągnięcia jakiegoś trudno mierzalnego celu – np. trwałego rozwoju firmy – wprowadzamy cel słabszy, ale mierzalny, np. wzrost zysku rok do roku. Taki cel można najczęściej osiągnąć nie tylko nie realizując celu głównego, ale wręcz go oddalając. Wystarczy, że zaoszczędzimy na szkoleniach i przeglądach maszyn, by na koniec roku otrzymać premię za wzrost zysku. I to jest właśnie zagrywka. W mojej książce *Doktryna jakości. Rzecz o turkusowym zarządzaniu* – którą można bezpłatnie pobrać w wersji pdf z mojej wi-

tryny: <http://www.moznainaczej.com.pl/moja-ksiazka> – podaję kilkadziesiąt przykładów takich zagrywek, które miały miejsce w rzeczywistości. A to jedynie wierzchołek góry lodowej.

prof. Andrzej Blikle



# RZECZ O JAKOŚCI ŻYCIA!

Problematyka jakości jest wysoce interdyscyplinarnym zagadnieniem; współcześnie trudno określić obszar, produkt, usługę etc., których zagadnienie to by nie dotyczyło. Jednak najbardziej osobliwą kwestią dla nas samych powinna stanowić jakość życia

Jakość najprościej jest postrzegać przez pryzmat jej oddziaływań sprawczych. Jakość skonstruowana najczęściej nie tylko odnosi się do spełnienia wymagań i oczekiwań, ale również do poszukiwania możliwości poprawy, co niesie ze sobą praktyczny potencjał nieustającej potrzeby doskonalenia.

Spełnienie wymagań i tego, co je uzupełnia w sposób szczególny – oczekiwań – w odniesieniu do tematyki jakości życia posiada specyficzne znaczenie, bo dotyczy naszego subiektywnego postrzegania i poziomu świadomości wpływającego na osąd wartościujący prowadzonych ocen.

Niezaprzeczalnym jest fakt, iż wszystko wokół nas się zmienia, w tym również i my sami, a zmiany te warunkują nie tylko zakres definiowania możliwości, ale stanowią imperatyw doskonalenia jako drogi poszukiwania odpowiedzi na zmieniające się wymagania, a także nasze wewnętrzne postrzeganie otaczającego nas świata (tego bliższego i dalszego) i nas samych.

Jakość postrzegana jako stan oczekiwany warunkowana jest przyjmowanymi kryteriami przeprowadzanej oceny. Szczególne znaczenie przyjmuje ocena jakości życia, której sens musi być postrzegany nie tylko fizycznie, ale w całej złożoności ludzkiej natury, w tym osobowości, samorealizacji – dotyczy to więc zarówno aspektów materialnych, jak i niematerialnych.

Znawca problematyki jakości, profesor Romuald Kolman, badający problematykę jakości holistycznie, jakość życia zdefiniował jako stopień zaspokojenia potrzeb duchowych i materialnych człowieka, stopień zaspokojenia wymagań określający poziom materialnego i duchowego bytu jednostek i całego społeczeństwa, stopień spełnienia oczekiwań

umownej normalności w działaniach i sytuacji codziennego życia jednostek i społeczeństwa. Jakość życia została również w 1993 roku zdefiniowana przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), jako osobisty sposób postrzegania przez jednostkę pozycji zajmowanej w życiu w kontekście kultury i systemu wartości oraz w odniesieniu do stawianych sobie celów, oczekiwań, wzorców i obaw; w kontekście zdrowia jakość życia rozumie się jako stan fizycznego, psychicznego i społecznego dobrostanu.

Ocena jakości życia mocno osadzona jest w realiach subiektywnego osądu, co zmusza do samorefleksji nie tyle nad istotą prowadzonej oceny, co nad siłą osobistego oddziaływania na spełnienie zindywidualizowanych oczekiwań. Z powyższego wynika, iż najbliższa współczesnemu nam postrzeganiu jakości życia powinna być filozofia Konfucjusza, opierająca się na zasadzie samodoskonalenia się. Jakość życia stanowi wypadkową podejmowanych przez nas samych działań podyktowanych stawianymi celami a warunkowanymi wieloma kryteriami o kontekstowym znaczeniu, zarówno w czasie, jak i przyjętym systemie wartości, i to zarówno osobistym, jak i akceptowalnym społecznie. Filozofia konfucjańska wskazuje na drogę osobowego rozwoju moralnej jakości jako doskonałej cnoty; to droga budowania najważniejszej z człowieczych cech – humanitarności.

Droga do poznania siebie bardzo często przeplata się z poznaniem innych osób, co daje pogłębioną możliwość prowadzenia dyskursu pełniejszego i wartościowszego dla oceny jakości życia. Ocena jakości życia to nie tylko osąd wartościujący, określający status quo w danym czasie i miejscu; powinna ona stano-

wić asumpt do definiowania działań zarówno przez pryzmat jednostki, jak i społeczeństwa, i dążyć do jej zwiększania.

Czas letnich urlopów daje wiele możliwości do samorealizacji, a ta stanowi jedno z najważniejszych kryteriów doskonalenia – co w istotny sposób podkreśla się wszędzie tam, gdzie odnosi się do filozofii Total Quality Management. W myśl zasady, aby stworzyć pracownikom możliwości ich rozwoju, które w pełni będą korelowały z jednej strony z ich potrzebami samorealizacji, a z drugiej z celami i kierunkiem rozwoju danej organizacji.

Na czas letnich chwil, dających możliwość zatrzymania się w czasie i zdystansowania się od wielu spraw dnia codziennego, jawi się również propozycja, aby wykraść z tego czasu odrobinę i zastanowić się nad oceną jakości swojego życia, pamiętając o tym, aby ocena ta była ukierunkowana na poszukiwanie obszarów samorealizacji, mając za zadanie poszukiwanie tego, co w jakości najważniejsze – celów do doskonalenia. Kryteria oceny jakości życia niech zostaną przyjęte tak, aby nie budziły wewnętrznego dysonansu pomiędzy oczywistością i zasadnością ich określenia a adekwatnością warunkowaną naszym osobistym doświadczeniem.

Definiowanie i ocena jakości życia powinny być mocno ugruntowane jako wskaźniki nie tylko socjometryczne, ale w pełni świadome narzędzia każdego z nas w celu poprawy jakości życia – własnego życia.

*Dr hab. inż. Marek Roszak,  
Prof. nzw. w Pol. Śl., Prezes Klubu Polskie Forum ISO 9000, przewodniczący Kapituły IKAR JAKOŚCI oraz członek Kapituły EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE®*

# IKAR JAKOŚCI: dobry start na rynku pracy

O zwycięskiej pracy dyplomowej, rozwoju zawodowym i sukcesach rozmawiamy z **Andrzejem Zakręckim, Laureatem Konkursu IKAR JAKOŚCI 2018**

**Na wstępie gratuluję Panu zdobycia głównej nagrody w konkursie IKAR JAKOŚCI.**

**Andrzej Zakręcki:** Dziękuję, bardzo mi miło. Mięło już trochę czasu, więc zdążyłem się już z tym faktem oswoić, ale przyznam, że na początku emocje były duże.

**Jak się Pan czuje jako Laureat?**

Odbierając nagrodę na scenie, poczułem się zaszczycony faktem, że moja praca została zauważona i doceniona w tak prestiżowym gronie oraz że treści w niej zawarte zasługują na uznanie. Bardzo się cieszę, że grono naukowców, wchodzących w skład Kapituły Konkursu, dostrzegło w moim projekcie dużą wartość. To dla mnie ogromne znaczenie.

**Skąd dowiedział się Pan o konkursie?**

Po obronie pracy magisterskiej profesor zaskakujący w komisji egzaminacyjnej, dostrzegając duży potencjał pracy, zaproponował zgłoszenie jej na konkursy związane z tą tematyką. Zaczęłem szukać i tak na jednej ze stron internetowych, dotyczących pozyskiwania grantów na badania, znalazłem ogłoszenie o konkursie IKAR JAKOŚCI. Nie wahając się ani chwili, postanowiłem spróbować swoich sił. W końcu praca była już gotowa – wystarczyło tylko wypełnić dokumentację, załączyć pracę magisterską i czekać na wyniki.

**Proszę trochę opowiedzieć o swojej pracy dyplomowej: czego konkretnie dotyczył zwycięski projekt?**

Celem mojej pracy było podkreślenie potencjału nowej technologii służącej do regeneracji zużytych bądź uszkodzonych części, ale także prewencyjnego nanoszenia pokryć ochronnych po to, aby wydłużyć okres życia poszczególnych elementów. Projekt odnosił się do przemysłu energetycznego, a dotyczył konkretnie łopatek, które montuje się w turbinach parowych. Moja praca miała także na celu zademonstrowanie, jak w praktyce sprawdza się ta technologia, co można dzięki niej otrzymać i jakie są finalne rezultaty jej zastosowania. Mówiąc wprost: chodziło o uwytknienie korzyści, które świadczyłyby o jej

przewadze i konkurencyjności w stosunku do obecnie stosowanych w przemyśle energetycznym metod i technologii.

**Co, z perspektywy Laureata, sądzi Pan na temat inicjatyw takich jak Konkurs IKAR JAKOŚCI? Czy warto je organizować?**

Takie konkursy są ważne i potrzebne, zwłaszcza dla osób, które podczas studiów podejmują się pracy nad dodatkowymi projektami. Inicjatywy te pozwalają studentom szerzej się zaprezentować, wybić się na rynku pracy. Dzięki nim można pokazać potencjalnemu pracodawcy, że to, co robiło się przez kilka lat na uczelni, to nie tylko zdobywanie suchej, książkowej wiedzy, ale także konkretna praca badawcza, projektowa, z wykorzystaniem określonych urządzeń; że to także czas spędzony na badaniach, testach, mierzeniu rezultatów, wyciąganiu wniosków. Wszyscy wiemy, jak ważne są praktyczne doświadczenia, umiejętność obsługi określonych urządzeń, maszyn. Dzięki udziałowi w takich konkursach możemy na rynku pracy pokazać się w korzystniejszym świetle niż większość absolwentów. Jest to także udowodnienie swojej samodzielności, sprawdzenie siebie.

**A czym obecnie zawodowo się Pan zajmuje?**

Obecnie jestem głównym technologiem w start-upie 3D Technology, w którym zajmujemy się świadczeniem usług konsultingowych w zakresie opracowania druku 3D metali, a następnie projektowaniem poszczególnych części i ich wykonaniem. Cały czas korzystam z wiedzy zdobytej podczas tworzenia mojej pracy magisterskiej. Dzięki wysiłkowi, jaki włożyłem w stworzenie tego projektu, poznałem metodologię pracy z tą technologią i mam opracowany schemat działania z jej wykorzystaniem. Co ważne, poznałem ją na tyle, że kiedy trafiłem do swojej obecnej pracy, od razu wiedziałem, co mam robić, jak postępować. To było ogromne ułatwienie. Co warto podkreślić, ta metodologia i technologia nie były w tym miejscu do tej pory stosowane. To było bardzo miłe uczucie, kiedy jako osoba, która dopiero wchodzi w świat przemysłu, mogłem



skonfrontować wnioski płynące z mojego projektu z przedsiębiorcami, osobami, które zajmują się tym na co dzień. Co mnie zaskoczyło – odbiór był bardzo pozytywny. Wiele osób podkreślało, że moje działania z nim związane są warte dalszego rozwijania i wdrażania.

**Jak Pan widzi dalszy rozwój swojej kariery zawodowej?**

Zamierzam nieustannie dążyć do osiągnięcia celów, które sobie założyłem. Moim marzeniem jest zbudować w Polsce takie przedsiębiorstwo, które będzie pionierem w stosowaniu technologii druku 3D.

**Tego zatem Panu życzy! Dziękuję za rozmowę.**

*Rozmawiała: Karolina Moskal*



EL-BOX z podwarszawskiej Konotopy to nowoczesne i stale rozwijające się przedsiębiorstwo współpracujące ze światowymi gigantami. Wieloletnie doświadczenie firmy pozwala na przygotowanie oferty szytej na miarę każdego klienta. O początkach działalności, zmianie siedziby i obsłudze klientów na najwyższym jakościowo poziomie rozmawiamy z **Krzysztofem Kraszewskim**, Prezesem Zarządu.

**Jak wyglądały początki działalności w tej – jak się wydaje – dość wymagającej jak na Polskę branży?**

**Krzysztof Kraszewski:** Jesteśmy na rynku od 1992 roku i od samego początku swojej działalności EL-BOX funkcjonuje jako firma rodzinna z wyłącznie polskim kapitałem. Początek był naprawdę trudny. Wówczas wszystko było wielkim problemem – największym był oczywiście brak kapitału, a co gorsza: kłopoty z jego pozyskaniem. Zaczynałem od jednej wiertarki stołowej i prasy balansowej w wynajętym garażu. Dostrzegłem jednak szansę na zagospodarowanie pewnej niszy w branży plastycznej obróbki blachy w okresie przemian polityczno-gospodarczych i wykorzystałem ją. Początkowo produkowałem mało skomplikowane obudowy do systemów alarmowych i innych układów elektrycznych. Późniejsze lata 90. przyniosły dynamiczny rozwój branży telekomunikacyjnej i ten moment udało mi się wykorzystać – projektowałem wtedy specjalistyczne obudowy do skrzynek, które były potrzebne w większych ilościach. W miarę rozwoju firmy i parku maszynowego zacząłem produkować bardziej zaawansowane technologicznie wyroby, takie jak szafy telekomunikacyjne, multisejfy itp.

Obecnie realizujemy zamówienia z różnych branż, co zapewnia nam nowe doświadczenia i przyczynia się do wprowadzania coraz to nowszych rozwiązań w zakresie świadczonych usług. EL-BOX funkcjonuje po to, aby na zamówienie produkować bardzo wysokiej klasy wyroby i spełniać oczekiwania wymagających klientów. Mamy bardzo dużą konkurencję, która jest najlepszym motywatorem do tego, aby starać się być najlepszym w tym co się robi.

**Obecnie nowa siedziba spółki prezentuje się niezwykle okazale, co może sugerować, że nastały lepsze czasy?**

Budowa nowej siedziby była przede wszystkim koniecznością wynikającą z ekspansji deweloperów w Warszawie. Pierwsza siedziba firmy mieszcząca się w Warszawie przy ul. Obozowej, gdzie wynajmowałem powierzchnię, została zburzona i obecnie wybudowano w tym miejscu bloki. W 2004 roku przenieśliśmy firmę do zakupionej na terenach ZM Ursus hali. Niestety, po ponad 100 latach postanowiono zamienić przemysłowe tereny dawnych zakładów Ursusa na działki budowlane i wybudować osiedle dla ok 30 tys. mieszkańców. Presja deweloperów była głównym powodem szukania nowej lokalizacji. Kolejny powód to konieczność

zwiększenia powierzchni produkcyjnej i magazynowej w związku z dynamicznym rozwojem.

**Czy można powiedzieć, że nowa siedziba to podsumowanie dotychczasowych działań?**

To zwieńczenie wieloletnich sukcesów i rozwoju w tej branży. Na tym jednak nie zamierzamy poprzestać. Priorytetem dla nas jest stałe podwyższenie standardów jakości obsługi klientów i poziomu technicznego proponowanych rozwiązań. To dzięki nowym formom finansowania działalności, jakimi były korzystniejsze kredyty bankowe, czy leasingi urządzeń, a w końcu dotacje z Unii Europejskiej, przez lata unowocześnialiśmy park maszynowy, co przełożyło się na rosnącą przewagę rynkową. Również synergia nauki z biznesem jest nieodzownym elementem rozwoju. Dzięki współpracy z Politechniką Warszawską, konkretnie z Wydziałem Mechatroniki, mamy stałą możliwość tworzenia innowacyjnych rozwiązań. W roku 2018 zainwestowaliśmy w specjalistyczną technologię do laserowego cięcia rur i profili, szczególnie takich o bardzo skomplikowanych kształtach. Dzięki zastosowaniu najnowszej wycinarki laserowej TRUMPF TruLaser Tube 5000 FIBER posiadamy możliwość cięcia szerokiego asortymentu materiałów. Technologia FIBER pozwala na kilkukrotną

redukcję czasu cięcia detali przy zachowaniu najwyższych standardów jakościowych. Obecna sytuacja, gdy firma może pochwalić się opracowaniem nowatorskich rozwiązań, to wypadkowa wielu podejmowanych prób, poszukiwania odpowiednich dróg, ale też popełnianych błędów, które zawsze nas czegoś uczą. Nowa przestrzeń biurowa sprzyja kreatywności i współpracy między ludźmi, którzy tworzą naszą firmę - pomieszczenia są duże, przejrzyste, wygodne. Wszystko to przygotowaliśmy z myślą o podnoszeniu komfortu pracy dla nas wszystkich, ale także w celu wyjścia naprzeciw oczekiwaniom naszych obecnych i przyszłych klientów.

**Kim są Wasi partnerzy?**

Naszym priorytetem jest partnerstwo w biznesie. Jesteśmy dostawcą kompleksowych usług zarówno dla małych firm, jak i dużych koncernów polskich i zagranicznych. Są to firmy, których nazw nie mogę wymienić, ze względu na obostrzenia w zawartych umowach.

**Z dumą, na wstępie naszego spotkania, zaprezentował Pan halę produkcyjną. Rozumiem, że jest Pan blisko swoich pracowników?**

Tak, bo pracownicy to jeden z większych kapitałów, które składają się na nasz sukces. Nie jestem typem prezesa „zza biurka”. Staram się, jak najczęściej być obecny na hali produkcyjnej.

Najważniejszą wartością w codziennych relacjach z pracownikiem i w zarządzaniu firmą jest wiara w to co się robi i w pozytywne efekty naszej pracy. Pracownik powinien mieć wiarę w swoich przełożonych i mieć do nich pełne zaufanie. Dzięki temu nie neguje poleceń, tylko sumiennie wykonuje swoje obowiązki.

Innowacje i rozwój pracowników to siła napędowa firmy. Staramy się stawiać na młode i otwarte umysły, które pod czujnym okiem doświadczonych fachowców mogą w pełni rozwinąć swoje skrzydła. Taka współpraca nabiera charakteru symbiozy pomiędzy pokoleniami – młodzi pracownicy mają możliwość poszerzenia posiadanej wiedzy, natomiast ich starsi koledzy uczą się przełamywać standardowe schematy rozwiązań.

**Branża metalowa jest bardzo konkurencyjna. Jak się wyróżnić?**

Przewaga konkurencyjna to coś więcej niż oferowanie jak najniższych cen. Dla klienta, który w dzisiejszych czasach jest bardzo wymagający najważniejszy jest czas wykonanej usługi. Aby być wśród liderów, którzy kształtują sektor obróbki plastycznej blach, przez co wpływają na jego rozwój, trzeba być przygotowanym do wychodzenia poza schematy i być gotowym do przygotowania oferty „szytej na miarę” według parametrów zgłaszanych przez klienta. Aspirujemy do tego, aby być wzorem dla innych. Chcemy też pokazać młodym osobom, że praca w naszej branży to praca na europejskim poziomie, w ergonomicznej, czystej hali z najnowocześniejszymi maszynami! Podstawowymi wyróżnikami EL-BOX są przede wszystkim terminowość i jakość wykonania.

**Jak osiągnąć sukces?**

Trzeba cechować się na pewno dużą odwagą. Myślę, że kluczem jest to, aby wszystkie wy-

skonale znać się na tym, co robimy, ale musimy również tę wiedzę stale poszerzać i dostosowywać do zmieniającego się otoczenia. Warto też lubić to, co się robi. Podchodzić z pasją i optymizmem do codziennych wyzwań. Kiedy praca staje się pasją – to sukces. Zarówno wtedy, gdy koniunktura sprzyja, jak i wówczas, gdy rynek nieco zwalnia. Konsekwencja i wytrwałość w działaniach bez względu na warunki – to również dwa ważne i nieodzowne czynniki sukcesu.

**Jakie EL-BOX ma plany na najbliższą przyszłość?**

W najbliższym czasie wykorzystamy całą dostępną powierzchnię dachów hali produkcyjnej do zainstalowania paneli solarnych. Za sprawą energii elektrycznej, którą uzyskamy bezpośrednio z promieni słonecznych, będziemy mogli zasilić całą budynek. Na bieżąco konsekwentnie uzupełniamy flotę samochodów służbowych o hybrydy plug in – EL-BOX jest przyjazny środowisku.

.....

EL-BOX Sp. z o.o. sp.k. działa od ponad 25 lat. Oferuje kompleksowe usługi, od uzgodnienia wymagań i warunków technicznych, poprzez projektowanie i opracowanie technologii, wykonanie serii prototypowej do wdrożenia seryjnej produkcji obudów, łącznie z wykonaniem pokryć galwanicznych, lakierniczych oraz sitodruku. Dzięki wykwalifikowanej kadrze pracowników oraz zastosowaniu najnowocześniejszych technologii w zakresie obróbki blach możliwy jest ciągły rozwój firmy, nie tylko na rynku krajowym, ale również zagranicznym. Dzięki zastosowaniu najnowszych maszyn AMADA i TRUMPF oraz nowoczesnych technologii w zakresie obróbki blach i profili firma gwarantuje bardzo dużą dokładność i powtarzalność wykonywanych podzespołów. Wyróżnikiem na tle konkurencji są krótkie terminy dostaw oraz atrakcyjne ceny. EL-BOX dysponuje wykwalifikowaną kadrą, pomagającą klientowi w rozwiązywaniu problemów technicznych związanych z realizacją projektu. Projektuje przy użyciu programów Autocad oraz Solid Edge. Zapewnia pełną realizację projektu od uzgodnienia wymagań warunków technicznych do produkcji prototypu, serii próbnej i realizacji ostatecznej wersji. Więcej na: [www.elbox.pl](http://www.elbox.pl).

.....

pracowane środki reinwestować w firmę, starać się ograniczyć do niezbędnego minimum konsumpcję zysków i trzymać dyscyplinę finansową. Ten proces jest złożony i ma wiele czynników – bardzo ważny jest też kapitał ludzki. Szczególnie w przypadku firm rodzinnych warto pamiętać, by więzy krwi nie stały ponad kompetencjami. Może to bowiem hamować rozwój przedsiębiorstwa. Kolejnym gwarantem sukcesu zawsze będzie wiedza. Bez względu na to, w jakiej branży pracujemy, musimy do-

Nadal będziemy także pracować nad udoskonaleniem oferowanych usług, zwiększeniem produkcji i udziału w rynku polskim oraz coraz większą ekspansją poza granicami kraju. W najbliższym czasie stawiamy przede wszystkim na jakość – jakość wyrobów i jakość obsługi - czyli jakość wszystkiego!

**Dziękuję za rozmowę**

*Martyna Motylska*

# Cudze chwalicie, swego nie znacie...

Sami nie wiecie, co posiadacie. Bo choć niektórym ciężko w to uwierzyć, Polska jest krajem bardzo atrakcyjnym pod względem turystycznym. Co prawda nie posiadamy obiektów o ogólnoświatowej sławie, jak np. Wieża Eiffla, ani też szczególnie korzystnych warunków naturalnych, to jednak naszym atutem jest duża różnorodność atrakcji turystycznych, w tym bogactwo dzikiej przyrody i zróżnicowane środowisko naturalne – dostęp do morza, jak i do gór

Dla wielu gmin turystyka jest ważnym elementem rozwoju lokalnego. Dla obszarów atrakcyjnych jest to turystyka ogólna, jednak coraz częściej gminy tworzą oferty lub produkty związane z lokalną specyfiką, takie jak turystyka religijna, uzdrowska, przemysłowa czy historyczna. Coraz więcej gmin uwzględnia także rozwój turystyki w swoich programach rozwoju, a także w działaniach promocyjnych. Samorządy, na których terenie nie ma żadnego przemysłu, próbują wykorzystać walory przyrodnicze i architektoniczne do promowania turystyki, która jest jedyną szansą na podreperowanie gminnych budżetów.

Miasta i gminy, które chcą rozwijać turystykę na swoim terenie, muszą zadbać o organizację różnego rodzaju imprez kulturalno-sportowo-rozrywkowych. Mogą to być np. koncerty, wystawy lokalnych artystów, zawody sportowe. Oczywiście zadanie to wymaga często nakładu niemałych środków finansowych, jednak imprezy takie zawsze przyciągają turystów. Dodatkowo są one doskonałą formą promocji miasta.

Właściwa realizacja zadań związanych z turystyką może przynieść każdej gminie doskonałą promocję oraz rozwój. Aby tak się stało, należy w pierwszej kolejności zastanowić się nad tym, co można zaoferować turystom. Zadowolony turysta wraca tam, gdzie jest mu dobrze, zatem to może być sposób na lepszą przyszłość gmin. Konsekwencje rozwoju turystyki w regionie oznaczają głównie wzrost jego zamożności, który z kolei przekłada się na rozwój gospodarczy obszaru, a także na poprawę poziomu życia mieszkańców.



Polski Instytut Ekonomiczny wskazuje: „Coraz więcej polskich miast rozwija się dzięki turystyce. Wzrost liczby wyjazdów turystycznych Polaków sprawił, że coraz więcej miast wiąże swój rozwój bezpośrednio z turystyką” – ocenia PIE w najnowszym wydaniu „Tygodnika Gospodarczego PIE”. Jak podkreślono, wzrost liczby wyjazdów turystycznych Polaków sprawił, że „coraz więcej miast czynnikiem rozwoju uczyniło zapewnianie turystom warunków do spędzenia wolnego czasu”.

Według Polskiego Instytutu Ekonomicznego niespełna 20 proc. miast turystycznych znajduje się na Dolnym Śląsku, 16 proc. na Pomorzu Zachod-

nim, 13 proc. w województwie warmińsko-mazurskim, a najmniej w centralnej Polsce. „Miasta turystyczne to przede wszystkim niewielkie ośrodki od nieco ponad 1 tys. do prawie 33 tys. mieszkańców, przy czym w przypadku połowy z nich ich ludność nie przekraczała 5,7 tys. mieszkańców” – wykazuje PIE.

Badacze PIE podkreślają w analizie, że pobudkami „zdecydowanie pozytywnie wpływającymi na rozwój miast turystycznych” są: wzrost dochodów ludności w Polsce, wzrost liczby przyjeżdżających cudzoziemców, m.in. dzięki promocji turystycznych walorów naszego kraju przez biura podróży, a także



zwiększanie się liczby Polaków chętniej korzystających z wyjazdów turystycznych. „Zidentyfikowane zagrożenia rozwoju polskich miast turystycznych, takie jak rosnąca liczba wyjazdów Polaków na urlop za grani-

cę, ograniczone środki na promocję miast turystycznych w Polsce czy zmiany klimatu, nie spotęgują słabych stron rozwoju miast turystycznych i nie osłabiają ich mocnych stron” – ocenili specjaliści Instytutu.

Wśród słabych stron rozwoju miast turystycznych w Polsce, które podkreśla PIE, znalazły się takie czynniki, jak: rosnące w sezonie ceny usług turystycznych, niedostateczna sieć parkingów i nie zawsze dostosowana struktura obiektów noclegowych do potrzeb turystów. „Natomiast mocnymi stronami rozwoju polskich miast turystycznych są: walory środowiska naturalnego i atrakcyjność zabytków, gościnność mieszkańców i profesjonalna kadra turystyczna oraz dynamicznie rozwijająca się baza noclegowa i oferta gastronomiczna” – zaznaczono w artykule.

Według podkreślonych przez PIE danych GUS, w 2017 r. 59 proc. populacji Polaków powyżej 15. roku życia podróżowało turystycznie w ramach kraju. Był to wynik o 14 pkt. proc. wyższy niż w 2010 r. Największą dynamiką charakteryzowały się wyjazdy krótkie (2-4 dni).

Martyna Motylska

Źródło danych:  
[http://pie.net.pl/wp-content/uploads/2019/06/Tygodnik-Gospodarczy-PIE\\_23-2019.pdf](http://pie.net.pl/wp-content/uploads/2019/06/Tygodnik-Gospodarczy-PIE_23-2019.pdf)



# Od 20 lat budujemy dla wymagających

O tym, jak stać się orłem w branży budowlanej i które cechy decydują o wygranej na rynku, rozmawiamy z **Leszkiem Faltyniakiem**, prezesem zarządu Trasko-Inwest sp. z o.o.

**Trasko-Inwest sp. z o.o. od 20 lat z sukcesem realizuje procesy inwestycyjne w segmencie budownictwa przemysłowego. Jak opisałby Pan strategię działania spółki?**

**Leszek Faltyniak:** Możemy poszczycić się nawiązywaniem długotrwałych relacji z klientami. Jako spółka staramy się wyprzedzać pojawiające się potrzeby klientów. Staramy się zdejmować z nich jak największą liczbę obowiązków związanych z procesem inwestycyjnym. Działając w segmencie usług dla przemysłu, gdzie celem klienta jest utrzymanie ciągłości produkcyjnej, rozumiemy, że terminowość i solidność stanowią priorytet. Przej-

snych zasobów. Rozwijamy kadrę pracowniczą – w ciągu ostatnich lat wzbogaciliśmy ją o dodatkową branżę sanitarną. **Słowo „jakość” wydaje się dziś oczywistością – cechą organizacji, która stanowi podstawę obecności przedsiębiorstwa na rynku w danej branży. Jak Pan zapatruje się na te słowa?** Nie sposób się z nimi nie zgodzić. Jako przedsiębiorstwo musimy być jakościowo na wysokim poziomie, żeby otrzymywać kolejne zlecenia i wygrywać tym na rynku. Mamy wielu powracających klientów, którzy usatysfakcjonowani współpracą, zawsze wracają do Trasko-Inwest sp. z o.o.



muujemy prowadzenie spraw urzędowych oraz uzyskujemy niezbędne zgody i pozwolenia dla danego obiektu.

**Mieliśmy okazję odwiedzić Państwa ostatni raz cztery lata temu. Co istotnego wydarzyło się w Trasko przez ten czas?**

Na bieżąco wykonujemy swoją pracę, realizując zaplanowane kierunki rozwoju. W ubiegłym roku kupiliśmy zakład konstrukcji stalowych, uruchomiliśmy również zakład produkcji prefabrykatów żelbetowych, tak aby jak największy zakres prac realizować za pomocą wła-

**Co tak mocno wpływa na zaufanie klientów?** Zdecydowanie obsługa gwarancyjna i pogwarancyjna. W procesie eksploatacji elementy realizacji ulegają uszkodzeniu. Dlatego dopiero na etapie reakcji na awarie i usterki poznaje się partnera biznesowego realizującego umowę inwestycyjną. Rzeczywista rzetelność wykonawcza ukazuje się więc dopiero wtedy, kiedy klient potrzebuje pomocy przy naprawie czy konsultacji. Szybkość reakcji serwisowej jest więc priorytetem. Kolejnym powodem do radości jest skuteczność mar-



ketingu bezpośredniego – zadowoleni klienci realizują dla nas najskuteczniejsze kampanie reklamowe przynoszące nam kolejnych zadowolonych klientów.

**Wymienił Pan wyprzedzanie potrzeb klientów, usługę gwarancyjną i pogwarancyjną. Kolejną cechą charakterystyczną Trasko jest...?**

Elastyczność w podejściu do klienta – podczas zawierania umów i tworzenia wszelkiego rodzaju uzgodnień staramy się dopasować do klienta. Zarówno w zakresie terminowości, poprzez ustalenia związane z płatnością aż po kompleksowy przebieg realizacji.

**Dziś wielu pracodawcom doświadcza brak stałej kadry pracowników. W jaki sposób Państwa przedsiębiorstwo radzi sobie w tych trudnych czasach?**

Nasza sytuacja niemal od początku istnienia jest stabilna. Spółka matka Trasko-Inwest sp. z o.o. zatrudnia dziś ponad 440 osób. Stawiamy sobie za cel zwerbować wszystkich młodych absolwentów, którzy wchodzi na lokalny rynek pracy. Szkolimy ich, wdrażamy, zależy nam na stałych pracownikach, dlatego dokładamy wszelkich starań, aby ich praca była doceniana i wynagradzana w adekwatny sposób. Zatrudniamy pracowników tylko na umowach o pracę.

**Co jest priorytetowym założeniem na najbliższe lata?**

Życzymy sobie, aby koniunktura w kraju się utrzymała. Planujemy w dalszym ciągu rozwijać własne zasoby. Wdrażamy również nowy system projektowy BIM, który umożliwia ciągły i natychmiastowy dostęp do informacji o projekcie, jego kosztach i harmonogramach. Upraszcza także sam proces projektowy, poprzez możliwość testowania w świecie wirtualnym rozmaitych wariantów i schematów, w celu wybrania optymalnego.

**Dziękuję za rozmowę.**

Natalia Żarzeka

# Odpowiedzialność, szacunek, zaufanie

Rozmowa z **Pawłem Malinowskim**, prezesem zarządu Grupy Profbud Sp. z o.o. sp.k.



**W tym roku mogą się Państwo poszczycić kolejną nominacją do ZŁOTA w EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE® 2019. Zgłosili Państwo realizację Stella. Czy realizacja dedykowana jest dla jakiejś konkretnej grupy społecznej?**

**Paweł Malinowski:** Stella to miejsce, w którym każdy znajdzie odpowiednią przestrzeń dla siebie – zarówno wymagający single, rozpoczynające wspólne życie pary jak i duże rodziny z dziećmi. Stella to budynek mieszkalno-usługowo-

przyświecała pracy nad projektem. Stella to też obecnie najwyższy budynek mieszkalny na terenie Bemowa, mający 50 m wysokości.

**Dziś wiele się mówi o społecznej odpowiedzialności biznesu. Firmy przestały się skupiać wyłącznie na zwiększaniu własnych zasobów i z równym oddaniem angażują się w pomoc innym. Jak ważna jest ta sfera dla Państwa spółki?**



wy na planie litery „U”, z podziałem na pięć, siedem i piętnaście kondygnacji. Mieści się w nim 135 mieszkań o zróżnicowanych powierzchniach od 26m<sup>2</sup> do 147m<sup>2</sup> i liczbie pokoi od jednego do pięciu. Dodatkowym atutem są położone na dachach piękne tarasy, zachęcające do odpoczynku na świeżym powietrzu i podziwiania panoramy miasta. Usługi i handel zajmują poziom parteru i pierwszego piętra, a podziemny garaż pomieści aż 162 pojazdy, w tym 4 dla osób niepełnosprawnych. Mieszkania zaprojektowaliśmy z troską o funkcjonalność i wygodę. Zadbaliśmy o każdy detal i zastosowanie najlepszych materiałów oraz najnowszych rozwiązań technicznych, tak by każde pomieszczenie było dopracowane w stu procentach. Zasada troski o połączenie piękna, funkcjonalności i wygody

Grupa Profbud angażuje się w działania z zakresu CSR. Jesteśmy fundatorem Hali Krosno, w której trenuje uznana w Polsce szkoła piłkarska Beniaminek PROFBUD Krosno. W hali odbywają się m.in. turnieje PROFBUD CUP, jedno z najciekawszych wydarzeń w sezonie zimowym w piłce młodzieżowej. Profbud jest również inicjatorem i fundatorem Centrum Edukacji Przedszkolnej i Wczesnoszkolnej – nowoczesnej inwestycji zbudowanej na terenie kampusu UKSW. Od dwóch lat sponsorujemy również Akademię Koszykówki Legii Basket Schools. Angażowanie się w działalność z zakresu CSR jest nieprzypadkowe, ponieważ wspieranie harmonijnego rozwoju najmłodszych jest dla firmy Profbud jednym z ważniejszych celów odpowiedzialnego biznesu.

**Czym jest dla Państwa jakość?**

Budujemy z materiałów produkowanych w zgodzie z najwyższymi normami jakości. Ważny jest dla nas każdy detal. Kontrolujemy i nadzorujemy przebieg całego procesu inwestycji na każdym jej etapie – począwszy od analizy działki, poprzez projekt koncepcyjny, budowlany, uzyskanie pozwolenia na budowę, projekt wykonawczy, aż po uzyskanie pozwolenia na użytkowanie i przekazania mieszkań klientom. Realizujemy przemysłowe projekty, które mają zapewnić wysoki standard w długim okresie użytkowania poprzez sprawdzone rozwiązania oraz najlepsze materiały. Nad przebiegiem realizacji inwestycji czuwa Zespół Inspektorów Nadzoru, kontrolując efekt wykonanych prac na każdym z etapów. Dodatkowo czerpiemy z doświadczenia wewnętrznego działu serwisu poprzez wyciąganie wniosków z zakończonych inwestycji i wdrażanie ich w nowych projektach. Doskonała jakość oraz solidna praca to dopiero połowa sukcesu przedsiębiorstwa. Jednym z czynników składających się na sukces są wartości, którymi kieruje się spółka.

Podejście biznesowe, pasja do pracy, umiejętność oceny sytuacji i poczucie odpowiedzialności za każdy projekt to cechy, które określają i wyróżniają nasze przedsiębiorstwo. Kluczowe jest skoncentrowanie się na efektywności i nastawienie na osiągnięcie imponujących efektów przy jednoczesnym rozwoju potencjału własnego i firmy. Sukces naszej spółki jest zasługą pracy zespołowej, działań poza granicami struktur organizacyjnych, jasnej i spójnej komunikacji oraz właściwego zarządzania zmianą. Ponadto bardzo ważne jest dla nas stawianie klienta na pierwszym miejscu. To dla niego dbamy o jakość naszych projektów i dostarczanych usług.

**Życzę samych udanych realizacji!** Dziękujemy.

Natalia Żarzeka

# Innowacyjnie i praktycznie

## - tak kształci WSEI w Lublinie

Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie to uczelnia otwarta nie tylko na wdrażanie nowoczesnych, innowacyjnych programów kształcenia, ale przede wszystkim na współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym realizowanym na wielu płaszczyznach. O tym, jak wygląda nowoczesne kształcenie i w jakim kierunku zmierza, mówi mgr **Teresa Bogacka**, Kanclerz Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie

### Czy Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie czuje konkurencję ze strony uczelni publicznych?

**Teresa Bogacka:** Uczelnie publiczne rządzą się nieco innymi prawami. Są przede wszystkim inaczej finansowane, przez co mają więcej pieniędzy na prowadzenie badań naukowych, rozbudowę laboratoriów, zatrudnianie ogromnej ilości specjalistów z różnych dziedzin i podnoszenie jakości nauki i rozbudowę infrastruktury. Z dumą mogę powiedzieć, że mimo to my, jako placówka niepubliczna, doskonale radzimy sobie na rynku edukacyjnym i w niczym nie ustępujemy uniwersytetom, a w niektórych obszarach jesteśmy często pionierami rozwiązań, które są później powielane w dużych ośrodkach akademickich. Oczywiście nie jesteśmy w stanie zaoferować tak jak wielowiekowe placówki po kilkadziesiąt kierunków studiów i setki specjalizacji, natomiast znając swoje możliwości, w naszej ofercie kształcenia proponujemy konkretne studia bardzo mocno nastawione na praktykę. Zauważają i doceniają to młodzi ludzie, którzy coraz częściej, szukając kierunku studiów, a co za tym idzie swojego przyszłego zawodu, chcą jak najszybciej zdobyć odpowiednie kwalifikacje i rozpocząć pracę. Nasze nowatorskie i praktyczne podejście do procesu nauki powoduje, że większość studentów WSEI pracuje już od pierwszych lat studiów. Jest to wartość, która sprawia, że w murach naszej Uczelni pojawia się coraz więcej młodzieży. Uczelnia stale inwestuje i rozbudowuje laboratoria. Oprócz Centrum Edukacji Technicznej Haas z drukarkami 3D, maszynami sterowanymi numerycznie, ważną rolę w realizacji projektów

badawczych z obszaru pedagogiki i psychologii pełni Laboratorium Psychologii Eksperymentalnej. Prowadzone są tam badania z wykorzystaniem wiedeńskiego systemu testów, lustra fenicznego, wariografów, zestawów do badań reakcji psychofizycznych czy kamer do badań mikroekspansji mimicznych. Uczelnia kładzie nacisk na kształcenie praktyczne powiązane z potrzebami pracodawców. Równolegle do rozwoju kierunków technicznych i społecznych prowadzone są aktywne działania zwiększające komfort i stopień zaawansowania nauki na kierunku Pielęgniarstwo. W styczniu 2019 roku zostało oddane dla studentów Monoprofilowe Centrum Symulacji Medycznej, które kosztowało ponad 3 miliony złotych.

### Jak wygląda współpraca uczelni z biznesem? Czy wykładowcami są praktycy?

Współpracujemy z pracodawcami już od samego początku istnienia Uczelni, czyli od prawie 20 lat. Zwiększając wpływ pracodawców na sposób kształcenia, rokrocznie podpisujemy z nimi kilkadziesiąt umów, w tym z największymi firmami w Polsce. Umowy zakładają wielopłaszczyznową współpracę m.in. przy organizowaniu praktyk i staży, realizacji prac dyplomowych i przewodów doktorskich czy organizację i udział stron w projektach badawczo-rozwojowych. Podpisaliśmy prawie 400 umów o współpracy z pracodawcami oraz uczelniami. Taka współpraca gwarantuje nam, że absolwenci proponowanych kierunków kształcenia po ukończeniu studiów znajdą dobrze płatną pracę w zawodzie. Dostajemy również informację zwrotną, na ja-



kie zawody i specjalności jest zapotrzebowanie. Myślę, że współpraca nauki z biznesem to przyszłość szkolnictwa a zarazem konieczność, do której wszyscy będziemy musieli się dostosować. Nasza Uczelnia robi to już od dawna. **Innowacyjnie i praktycznie – tak od prawie 20 lat kształci WSEI w Lublinie.**

### Czy szkoła poszerza na bieżąco swoją ofertę edukacyjną?

Oczywiście. Przykładem tego są nowe kierunki, które wdrożyliśmy w ostatnim czasie. Są to przede wszystkim: „Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna”, „Mechatronika” i studia dualne na 4 kierunkach: Administracja, Finanse i Rachunkowość, Informatyka, Zarządzanie, a także Zarządzanie II stopnia, studia II stopnia „Cyberbezpieczeństwo” i „Programowanie i analiza danych”. Warto dodać, że studia dualne to studia o charakterze praktycznym, łączące jednocześnie zdobywanie wiedzy i doświadczenia. To naprzemienna (kształcenie teoretyczne na Uczelni i praktyczne u pracodawców), nowa forma kształcenia. Studia dualne są obecnie jedną z najbardziej oczekiwanych przez pracodawców form studiowania. Proponowane przez Wyższą Szkołę Ekonomii i Innowacji w Lublinie kierunki studiów zyskują nową, jeszcze lepszą, jakość przez to że nadajemy im charakter jeszcze większej użyteczności i praktyczności zawodowej, która będzie bardzo mocnym punktem w CV absolwenta, wyróżniającym go na rynku pracy. Studia dualne są bezpłatne. Studenci spędzą na praktykach zawodowych u pracodawców w okresie trzech lat od 6–9 miesięcy. Za czas spędzony u pracodawcy studenci otrzymują stypendia, a najlepsi z nich mają szansę na stałe zatrudnienie. W ofercie edukacyjnej

Uczelni znajduje się aż 8 bezpłatnych kierunków. Oprócz studiów dualnych są to: „Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna”- 5 letnie studia magisterskie, „Ekonomia”- studia licencjackie i magisterskie, „Transport”- studia licencjackie i magisterskie i „Mechatronika”- studia inżynierskie.

### Czy WSEI, jako uczelnia niepaństwowa, zapewnia swoim studentom pomoc finansową?

Jesteśmy uczelnią niepubliczną, a mimo to bezpłatnie studiuje u nas ponad 1200 osób. Kładziemy nacisk na to, żeby ta liczba wciąż się zwiększała. Oprócz bezpłatnych kierunków student ma do dyspozycji cały system stypendiów socjalnych, specjalnych, rektorskich; może również ubiegać się o różne zapomogi i wziąć udział

baza dydaktyczna i dostęp do specjalistycznych laboratoriów, wykładowcy-praktycy, którzy mogą w przyszłości stać się ich pracodawcami oraz dostęp do ludzi, którzy wnoszą do studiów wartość dodaną, która w perspektywie może przełożyć się np. na wspólne kontrakty i stałą współpracę w biznesie.

### Logistyka, transport, komunikacja społeczna i informatyka od lat biją rekordy popularności wśród kandydatów na studia. Na ile jednak uzyskane wykształcenie daje szansę na zaistnienie na rynku pracy?

Tak jak wspominałam, uzyskanie samego wykształcenia wyższego to nie wszystko. Liczą się przede wszystkim konkretne umiejętności jak obsługa odpowiednich programów czy spe-

RP, „Polska Nagroda Innowacyjności” czy otrzymany od Państwa EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE 2018® – Certyfikat dla najlepszych firm i instytucji za działalność, która jest wzorem do naśladowania w stosowaniu dostępnych na rynku pro jakościowych rozwiązań i wysokich standardów w działalności gospodarczej. Liczne nagrody świadczą o tym, że proponowane rozwiązania i oferta studiów dobrze wpisuje się w trendy współczesnego rynku pracy.

### Jakie kierunki szczególnie przyciągają do WSEI w Lublinie?

Wszystkie proponowane kierunki wzbudzają zainteresowanie. Największą popularnością cieszy się Pielęgniarstwo i Psychologia. Oprócz tego w ofercie mamy takie kierunki jak: Administracja, Transport, Bezpieczeństwo we-



w całym systemie bonifikat. Posiadamy również własny system stypendialny. Od 2 lat liczba studentów, kierunków i nowych form kształcenia wzrasta, co potwierdza naszą skuteczność i jakość na rynku edukacyjnym.

### Często maturzyści nie do końca zdają sobie sprawę, czym są poszczególne kierunki studiów, a wybór, który muszą podjąć, to najważniejsza decyzja w ich dotychczasowym życiu.

Maturzyści są coraz bardziej świadomi tego, że współczesny rynek pracy wymaga od nich nie tylko posiadania dyplomu ukończenia studiów wyższych, ale przede wszystkim konkretnych umiejętności potrzebnych do wykonywania określonych zawodów. Wybierając studia, zwracają uwagę już nie tylko na prestiż czy odległość uczelni od domu. Liczy się dla nich

specjalistycznych urzędów. Nie można zapominać o umiejętnościach miękkich, takich jak przedsiębiorczość, umiejętność przystosowywania się do nowych warunków pracy, elastyczność czy umiejętność pracy w zespole nad konkretnymi projektami. Tylko takie połączenie daje pewność, że student poradzi sobie na rynku pracy. Absolwenci WSEI są doskonale przygotowani do wejścia na rynek pracy i bardzo szybko znajdują zatrudnienie, stając się dobrze zarabiającymi, zadowolonymi z życia najlepszymi wizytówkami Uczelni. Potwierdzeniem skuteczności działań WSEI są liczne wyróżnienia i certyfikaty, które Uczelnia regularnie otrzymuje. Tylko w ciągu ostatniego roku WSEI otrzymała kilka bardzo prestiżowych wyróżnień. Jednym z nich jest „Polska Nagroda Inteligentnego Rozwoju 2018” pod patronatem Prezes Urzędu Patentowego

wewnętrzne, Ekonomia, Zarządzanie, Logistyka, Rachunkowość i Finanse, Pedagogika, Mechanika i budowa maszyn, Informatyka, po których można uzyskać dyplom licencjata, inżyniera lub magistra. Ponadto, w ramach internacjonalizacji kształcenia, Uczelnia realizuje 4 kierunki studiów w języku angielskim (Pielęgniarstwo, Ekonomia, Informatyka, Zarządzanie), na których studiuje ok. 300 osób z 26 krajów. W ofercie studiów podyplomowych jest aż 80 programów kształcenia. Oferta edukacyjna wciąż jest uatrakcyjniana, dlatego żeby być na bieżąco, zapraszam do odwiedzania naszej strony wsei.lublin.pl i bycia z nami w kontakcie.

### Dziękuję za rozmowę

Martyna Motylska



# WIEDZĄ, JAK DBAĆ O JAKOŚĆ ŚRODOWISKA

Środowisko naturalne jest niezwykle ważnym, choć na co dzień niezauważanym i niedostrzeganym, elementem życia. To ono stanowi nasze otoczenie i właśnie dlatego musimy je chronić. Przedsiębiorstwo Produkcji Materiałów Drogowych KRUSZBET S.A. w Suwałkach, na którego czele stoi Tomasz Odrzywolski, Prezes Zarządu, doskonale wie, jak dbać o ochronę środowiska naturalnego w prowadzonych przez siebie działaniach

PPMD KRUSZBET S.A. w Suwałkach jest firmą zajmującą się produkcją kruszyw oraz wytwarzaniem elementów betonowych dla budownictwa. Od ponad 30 lat ze swoimi trzema kopalniami jest czołowym producentem kruszyw przeznaczonych dla drogownictwa w północno-wschodnim regionie Polski. Najmocniejszą stroną firmy, oprócz jakości produktów, jest wysoko wykwalifikowana kadra menedżerska oraz pracownicza. W politykę firmy wpisane jest ciągłe podnoszenie jakości produkowanych wyrobów poprzez poszukiwanie nowych rozwiązań mających na celu usprawnianie procesów produkcyjnych. Podczas produkcji kruszyw i prefabrykatów przedsiębiorstwo dokłada wszelkich starań, aby działalność nie miała negatywnego wpływu na stan środowiska naturalnego. Doskonałym przykładem jest – po zakończeniu eksploatacji kruszyw – 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 dbającą o stan maszyn i urządzeń, które wykorzystuje w swojej działalności; wymienia stosowane urządzenia na nowsze i bardziej przyjazne środowisku. Dodatkowo, aby zminimalizować ilość wytwarzanych odpadów, prowadzona jest ich selekcja.

## 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 zaowocowało wyprodukowaniem i wprowadzeniem na rynek w 2017 r. betonowej kostki brukowej, której podstawowym zadaniem jest oczyszczanie powietrza ze szkodliwych związków Azotu (NOx).

Kolejnym etapem rozwoju powierzchni oczyszczających powietrze stały się eko-betony używane powszechnie do wykony-

wania 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<sub>2</sub> – wykorzystywany między innymi do produkcji kosmetyków i farb) pozwala na oczyszczanie powietrza za pomocą reakcji fotokatali-

kiem 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 płam nieorganicznych, skutecznie odrywając je od powierzchni kostki, płyty chodnikowej czy betonowej jezdni. Co więcej, zaobserwowano w trakcie badań także inne

**Przedsiębiorstwo posiada najnowocześniejszy sprzęt do transportu i układania masy betonowej. Jako jedyni w Suwałkach możemy pompować beton do 37 metrów w górę, czyli na 10. piętro. 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.**

tycznej. 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 wodorotlen-

przyjazne środowisku reakcje, jak np. redukcję związków siarki i przykrych zapachów pochodzenia organicznego.

Jednym słowem, eko-beton powinien być stosowany wszędzie tam, gdzie chcemy odychać czystym powietrzem.

*Martyna Motylska*

# Plony dekady

W krótką podróż sentymentalną do początków istnienia SAATBAU POLSKA Sp. z o.o., a także do teraźniejszości – zabierze nas **Zygmunt Król**, prezes zarządu spółki

**Na przestrzeni ostatnich 10 lat spółka SAATBAU POLSKA stała się liderem w produkcji i sprzedaży nasion roślin rolniczych w naszym kraju. Przypomnijmy, jak rozpoczęła się Państwa przygoda z nasionami w Polsce?**

**Zygmunt Król:** Początki działalności firmy (dawniej: Centrali Nasiennej) to lata 50. ubiegłego stulecia. Na przestrzeni lat spółka przybierała różne nazwy, lecz zawsze była to firma państwowa. Dopiero 7 lipca 2009 roku większościami udziałowcem Spółki została firma SAATBAU LINZ Austria i od tego momentu firma stała się jej częścią. SAATBAU to spółdzielnia austriacka specjalizująca się w hodowli kukurydzy, soi niemodyfikowanej genetycznie, rzepaku i zbóż. Należy do niej ponad 3000 udziałowców-rolników, a Grupa prowadzi działalność w kilkunastu krajach Europy. Z końcem czerwca 2013 roku spółka została zarejestrowana pod nową nazwą SAATBAU POLSKA Sp. z o.o. Wraz ze zmianą nazwy w spółce rozpoczęły się zmiany dotychczasowego wizerunku prowadzące do ujednoczenia marki z całym Koncernem.

**Od początku istnienia spółki priorytetem była odpowiedź na potrzeby, które niesie za sobą współczesne rolnictwo. W jaki sposób udało się sprostać temu wyzwaniu?**

SAATBAU POLSKA jest jednym z największych na polskim rynku producentów wysokiej jakości kwalifikowanego materiału siewnego, który reprodukowany jest w Polsce. Dzięki współ-

pracy z kilkuset plantatorami mamy możliwość sprawdzenia, 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. Dziś SAATBAU POLSKA to pięć Zakładów Przerobu Nasion na Dolnym Śląsku. Ciągłe usprawnianie i rozwój procesów technologicznych w SAATBAU POLSKA, rozbudowa powierzchni magazynowych oraz nowoczesne maszyny do przerobu nasion zapewniają najwyższą jakość i pozwalają na stosowanie najnowszych metod suszenia, czyszczenia, zaprawiania oraz pakowania. W ciągu ostatnich 10 lat zrobiliśmy kilka kluczowych kroków milowych w dziedzinie technologii nasiennych. Kierunki rozwoju SAATBAU POLSKA inspirowane są potrzebami naszych klientów i partnerów.

**Jak Pan myśli, na czym polega fenomen spółki?**

SAATBAU POLSKA to ciągła inwestycja w badania i rozwój. Nowoczesna genetyka w rolnictwie to przyszłość, którą nieustannie planujemy rozwijać, wprowadzając nowe odmiany. Ścisła współpraca z Centralnym Ośrodkiem Badania Odmian Roślin Uprawnych przynosi znakomite rezultaty; należymy do liderów na rynku, jeżeli chodzi o rejestrację nowych odmian. W swoim portfolio posiadamy kilkadziesiąt odmian kukurydzy i kilkanaście odmian soi. Podstawą



działalności SAATBAU POLSKA jest produkcja materiału siewnego roślin rolniczych, jednak najważniejszym punktem naszej zróżnicowanej oferty jest kukurydza, której produkcja od-



bywa się w zakładzie w Środzie Śląskiej. W ofercie kukurydzy posiadamy ponad 70 jej odmian, z czego ponad połowę stanowią odmiany hodowli SAATBAU. Dziś odmiany MERLIN i ABELINA to najbardziej rozpoznawalne odmiany soi na polskim rynku. Naszą ofertę uzupełniają gatunki zbóż oraz rzepaku. Na szczególną uwagę zasługują wysoko jakościowe odmiany pszenic ościstych, tj. PANNONIKUS, GUIDO czy ACTIVUS. Mocno na rynku zdomowały się również odmiany pszenic o wysokiej zimotrwałości – TACITUS czy BALITUS.

**Od lat SAATBAU POLSKA przykłada wagę do wysokiej jakości produktów i genetyki nasion, ale nie tylko...**

Zgadza się. Sprzedaż najwyższej jakości nasion to nie jedyny priorytet firmy. Szczególną wagę przykładamy również do edukacji, zwiększania świadomości i rozwoju polskiego rolnic-

stwa. Cieszymy się, że w Polsce wśród młodych rolników jest coraz lepszy klimat i pozytywny stosunek do pojawiających się nowości. W najbliższym czasie planujemy powiększyć nasz zespół o nowych doradców, którzy w terenie będą pomagać i doradzać rolnikom, tak aby ich plony były jeszcze lepsze. Ponadto portal założony przez SAATBAU POLSKA, czyli polskasojaj.pl, cieszy się coraz większą popularnością. Można znaleźć na nim nie tylko wszystkie informacje dotyczące tej drogiej rośliny, ale również wiele ciekawych przepisów na najlepsze potrawy z udziałem Jej Wysokości Soi. **Jakie są najmocniejsze strony SAATBAU POLSKA?**

Posiadamy dwa autorskie rozwiązania SAATBAU – Optiplus i Fix Fertigo to hity opracowane specjalnie z myślą o nowoczesnym rolnic-

twie. Nasiona zaprawione w technologii OPTI PLUS – takiego standardu jakościowego nie oferuje żadna inna firma nasienna na polskim rynku. SAATBAU POLSKA jako jedyna firma w Polsce oferuje nasiona soi gotowe do siewu. Dzięki połączeniu najlepszych, dostosowanych do polskich warunków odmian z unikalną technologią szczepienia nasion i atrakcyjną ofertą cenową jesteśmy w stanie oferować rolnikom najwyższej jakości materiał siewny. **W ostatnim czasie fanpage spółki cieszy się coraz większą popularnością. Stał się miejscem wymiany doświadczeń i potrzebnych informacji dla zainteresowanych. Jak tego dokonać?**

W SAATBAU POLSKA stosujemy wyłącznie tzw. odpowiedzialny marketing, starannie dobierając źródła promocji i produkty skrojone na miarę potrzeb klienta docelowego, jakim



jest rolnik. Niezwykłą wagę przykładamy do rozwoju mediów społecznościowych i komunikowania się z naszymi odbiorcami poprzez zróżnicowane kanały. W tej chwili w naszym mediach społecznościowych osiągnęliśmy efekt ożywionej dyskusji i wymiany doświadczeń dotyczących posiewu różnych odmian. Ze swojej strony również gwarantujemy doradztwo oraz konsultację. Dzięki temu możemy reagować na bieżąco na zadawane pytania i rozwiewać wątpliwości, a także edukować i zachęcać do zmian krok po kroku.

**Jak wygląda temat popularyzacji soi wśród rolników? W ubiegłym roku rozmawialiśmy, że to w dalszym ciągu niewystarczająco doceniony gatunek uprawny w polskim rolnictwie...**

W tym roku kontynuujemy pilotażowy program zasiewania soi na „próbnych” arealach u rolników. Ma to na celu przekonać ich do tego, jak bezproblemowym i przyszłościowym gatunkiem jest, proponowana przez SAATBAU, soja bez GMO. W ubiegłym roku projekt cieszył się ogromną popularnością wśród naszych klientów. Postanowiliśmy więc kontynuować akcję, zmieniliśmy jedynie gatunek soi na MERLIN – również bezproblemowy i przyjmujący się na niemal każdej uprawie. Dziś odmiany MERLIN i ABELINA to najbardziej rozpoznawalne odmiany soi na polskim rynku.

**Rok 2019 jest dla Państwa wyjątkowy nie tylko z uwagi na fakt dziesięciolecia. Okrągły jubileusz spotkał się z otrzymaniem przez SAATBAU jednego z najwyższych wyróżnień w inicjatywie EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE®, a także wdrożeniem certyfikatu ESTA.**

W tym roku Diament, do którego pretenduje nasza firma, to najlepsze potwierdzenie, że obrona 10 lat temu strategia przynosi doskonałe efekty. Zarówno jeśli chodzi o zarządzanie ludźmi, tj. Managing by objective, jak również rozwijanie

nowych gatunków nasion oraz obsługę klienta i bieżącą poradę w sprawie upraw. **EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE®** oraz ESTA to niezwykle ważne symbole, podkreślające w jakim miejscu dziś znajduje się SAATBAU POLSKA technologicznie i jakościowo. ESTA to Europejska Gwarancja Jakości Zaprawiania Nasion (European Seed Treatment Assurance). Jest to system certyfikacji obejmujący wszystkie etapy zaprawiania, który gwarantuje ostatecznemu odbiorcy materiał siewny najwyższej jakości. System ESTA jest gwarancją, iż proces zaprawiania został wykonany przez osoby przeszkolone, zgodnie z obowiązującymi standardami UE zarówno w kwestii bezpieczeństwa, jak również technologii zaprawiania. Ziarna zaprawiane są w precyzyjny sposób jak najmniejszą ilością środków ochrony roślin, co minimalizuje wpływ działalności rolnej na środowisko przy jednoczesnym utrzymaniu maksymalnej skuteczności danego środka. **EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE®** to z kolei inicjatywa znana naszym partnerom i klientom od lat. Cieszymy się, że każdego roku przez ostatnie pięć lat wspólnie z Państwem weryfikujemy, w którym punkcie jeśli chodzi o rozwój i obrane kierunki znajdujemy się jako przedsiębiorstwo.

**Jak planują Państwo świętować 10-lecie istnienia?**

Zamierzamy połączyć otwarcie nowych przestrzeni magazynowych z uroczystościami dla naszych pracowników oraz współpracowników. Zaplanowaliśmy wyjątkowe występy artystyczne oraz niespodzianki dla zgromadzonych. Już nie możemy się doczekać i cieszymy się na samą myśl o wspólnym świętowaniu. **Dziękuję za rozmowę.**

Natalia Zarzeka





# Misja – kształcenie młodzieży na najwyższym poziomie

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu, w ciągu swojego jak na szkołę wyższą młodego wieku, wyrosła na silną regionalną uczelnię posiadającą wiele charakterystycznych cech rozpoznawalnych w Polsce, a pod względem niektórych aspektów również w obszarze europejskiego szkolnictwa wyższego. O współpracy z biznesem, ofercie kształcenia i działaniach pro jakościowych rozmawiamy z **prof. dr hab. inż. Zbigniewem Walczykiem**, Rektorem PWSZ w Elblągu

## Jak wygląda współpraca PWSZ z biznesem. Czy wykładowcy są praktykami?

**Zbigniew Walczyk:** Współpraca w regionie to ważny element funkcjonowania PWSZ w Elblągu w wymiarze badawczo-edukacyjnym. Uczelnia utrzymuje stałą współpracę z blisko 600 przedsiębiorstwami, instytucjami finansowymi i samorządowymi. W 2002 roku zapoczątkowaliśmy przedsięwzięcie pod nazwą **Złoty Trójkąt Transformacji**, którego celem jest tworzenie warunków do przekształcenia społeczności Elbląga w kierunku technologii informatycznych. Działalność Złotego Trójkąta ma wiele cech klastrowych. Trzema współpracującymi „wierzchołkami” Złotego Trójkąta są: samorząd lokalny, biznes i PWSZ w Elblągu. PWSZ w Elblągu bardzo mocno angażuje się we współpracę z lokalnymi władzami, organizacjami zawodowymi / branżowymi i społecznymi. Nasi pracownicy są członkami Rady **Elbląskiego Parku Technologicznego**. Radzie przewodniczy prof. dr hab. inż. Tadeusz Liziński, zaś jej członkami są: Rektor PWSZ w Elblągu prof. dr hab. inż. Zbigniew Walczyk oraz Dyrektor CTT PWSZ w Elblągu dr inż. Stanisław Kwitniewski. Uczelnia prowadzi **Centrum Współpracy z Otoczeniem Społecznym, Gospodarczym i Instytucjonalnym**, w skład którego wchodzi: Akademickie Biuro Karier, Centrum Transferu Technologii, Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości oraz Akademickie Centrum Doradztwa i Potwierdzenia Kompetencji Zawodowych. Planujemy aby tam również działało Biuro Praktyk Zawodowych. **Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości** dysponuje 20 wyposażonymi pomieszczeniami, w których zinkubowano do tej pory ponad 60 startujących firm studenckich i absolwentkich. AIP jako Instytucja otoczenia biznesu zajmuje się wspieraniem przedsiębiorczości, ułatwianiem rozpoczynania działalności gospo-

darczej, nowotworzonymi firmom. Jako jednostka Uczelniana realizuje już III edycję projektu pn.: „STARTUP HOUSE – Inkubacja przedsiębiorstw w Elblągu”. Przedsiębiorstwa otrzymują bezpłatnie dostęp do powierzchni biurowej wraz z niezbędnym wyposażeniem, bieżącym utrzymaniem oraz usługi tj. szkolenia, doradztwo, mentoring, usługi: prawne, księgowo, związane z promocją, ICT, specjalistyczne tj. szkolenia specjalistyczne. W Uczelni z powodzeniem

funkcjonuje **Akademickie Biuro Karier**, w którym realizowany jest projekt pn.: Reaktor ABK, poświęcony wspomaganie studentów, abiturientów i absolwentów poprzez doradztwo zawodowe mające na celu zwiększenie stopnia zatrudnialności. Jesteśmy uczelnią o profilu praktycznym, który wymaga zatrudnienia wykładowców – praktyków. Zatrudnieni wykładowcy posiadają co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelniami, związane z zakresem prowadzonych zajęć. **Czy szkoła poszerza na bieżąco swoją ofertę edukacyjną?**

Od ponad 20 lat nasza oferta dopasowywana jest do zmieniającego się zapotrzebowania na rynku pracy, co w późniejszym czasie ułatwia jej absolwentom znalezienie dobrej



posady. Obecnie rozpoczęliśmy prace organizacyjne i legislacyjne wdrażania nowej ustawy o szkolnictwie wyższym, tzw. Konstytucji dla Nauki, które są rozłożone na wiele lat. Pod niektórymi względami wprowadzane zmiany są rewolucyjne. Jedną z nich jest zmiana sposobu kształcenia nauczycieli, w którym nasza Uczelnia specjalizuje się od początku swojej działalności. Zgodnie z nową ustawą kształcenie nauczycieli musi kończyć się uzyskaniem tytułu zawodowego – magister. Wobec tego kształcenie musi odbywać się na jednolitych studiach magisterskich (niektóre kierunki studiów) lub kolejno na studiach I stopnia, a po nich II stopnia. Chcąc ocalić bardzo dobre kształcenie nauczycieli, które obecnie prowadzimy w naszej Uczelni na pierwszym i drugim stopniu studiów, przygotowaliśmy nowe jednolite studia magisterskie na dwóch nauczycielskich kierunkach studiów. Są to: pedagogika specjalna oraz pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna. Stanowi to nowość w elbląskim środowisku edukacyjnym. Od roku akademickiego 2019/2020 planujemy wprowadzić kolejne studia na II stopniu oraz jednolite nauczycielskie studia magisterskie.

Zgodnie z nową ustawą uczelnia zawodowa, taka jaką jest nasza, może prowadzić kształcenie nauczycieli na jednolitych studiach magisterskich, gdy ma porozumienie w tej sprawie z uczelnią akademicką posiadającą odpowiednie uprawnienia. Zawarliśmy takie porozumienie z Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie.

Oprócz nowej atrakcyjnej oferty na kształcenie nauczycieli, przygotowaliśmy ofertę kształcenia na II stopniu studiów (magisterskich) na kierunku Studia menadżersko-prawne, co wynika z zapotrzebowania regionu na wysoko wykwa-

lifikowaną kadrę administracyjną. Nowy kierunek studiów przeznaczony jest dla absolwentów I stopnia kierunków studiów: administracja oraz ekonomia i kierunków pokrewnych. Studia menadżersko-prawne o profilu praktycznym stanowią kolejną nowość w ofercie studiów II-go stopnia. Program studiów na tym kierunku powstał z połączenia wiedzy i kompetencji płynących z dwóch dyscyplin naukowych: nauk o zarządzaniu i jakości oraz nauk prawnych.

## Pedagogika specjalna jednolite studia magisterskie z dwoma modułami wybieralnymi:

- » edukacja i rehabilitacja osób z niepełnosprawnością intelektualną
- » wczesne wspomaganie rozwoju dziecka

## Jakie kierunki szczególnie przyciągają do PWSZ?

Lokomotywą rozwoju uczelni jest kierunek studiów Informatyka, który już dwukrotnie otrzymał krajowe wyróżnienia: w 2009 r. była to Nagroda Ministra Rozwoju Regionalnego, a w tym roku Certyfikat i Znak Jakości „Studia z Przyszłością”, w ramach IV edycji Ogólnopolskiego Programu Akredytacji Kierunków Studiów „Studia z Przyszłością”, prowadzone przez Fundację Rozwoju Edukacji i Szkolnictwa Wyższego. Dużym zainteresowaniem kandydatów cieszą się również studia filologiczne i pedagogiczne. Ze względu na oczekiwania rynku pracy coraz bardziej doceniane są studia techniczne, tj. Mechanika i budowa maszyn, Budownictwo i Inżynieria środowiska.

## Przybliżmy podejmowane przez uczelnię działania pro jakościowe.

W ciągu ponad dwudziestu lat istnienia Uczelnia zyskała renomę, która wyróżnia ją na arenie ogólnopolskiej. Otrzymane liczne certyfikaty i nagrody podkreślają, że PWSZ w Elblągu stawia na nowoczesne kształcenie, jego jakość oraz skuteczność w edukowaniu dla rynku pracy. Nad jakością kształcenia „czuwa” **Systemu Zarządzania Jakością ISO 9001** wdrożony w 2007 roku, który obejmuje wszystkie procedury związane z procesem kształcenia, m.in.: proces projektowania przebiegu studiów, proces rekrutacji, proces pomocy materialnej dla studentów oraz proces działalności wychowawczej.

W Centrum Transferu Technologii PWSZ w Elblągu powołano ponad 20 zespołów eksperckich i badawczych, których usługi wpisane zostały do **Bazy Usług Rozwojowych** (BUR) prowadzonej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości.

Z inicjatywy Rektora PWSZ w Elblągu prof. dr hab. inż. Zbigniewa Walczyka opracowano projekt pn.: Projekt Praktyk Zawodowych w Państwowych Wyższych Szkołach Zawodowych, który jest prowadzony od 3 lat w ponad 35 uczelniach. Budżet projektu wynosi 136 mln zł, wzięło w nim udział ponad 7000 studentów. Projekt ma na celu wypracowanie jednolitego systemu sześciomiesięcznych praktyk zawodowych (nowa ustawa o szkolnictwie wyższym właśnie wprowadziła takie praktyki na I stopniach studiów o profilu praktycznym. PWSZ w Elblągu konsekwentnie i skutecznie wypełnia swoją misję kształcenia młodzieży, co idealnie wpisuje się w konwencję Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju. Jak podkreśla ten resort, miasta średnie w Polsce mają potencjał do lo-

## Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna jednolite studia magisterskie

kalizacji nowoczesnych usług dla biznesu, jednak niezbędne jest kształtowanie przyszłych kadr. Badania przeprowadzone przez Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL) pokazały, że Elbląg jest miastem z ponadprzeciętnym potencjałem inwestycyjnym dla biznesu, zajmującym czwartą pozycję rankingową w grupie miast najbardziej obiecujących pod kątem rozwoju gospodarczego. Do analizy wybrano 35 miast liczących od 20 do 130 tys. mieszkańców, w których są ulokowane Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe. Zespół ABSL ocenił, jakie są dostępne zasoby kadrowe miast, jakich absolwentów kształca uczelnia, jaka jest w mieście dostępność powierzchni biurowej i inwestycyjnej oraz jakie są koszty pracy. Elbląg zajął 4. miejsce według syntetycznego parametru, zaś według cząstkowego oceniającego współpracę uczelni ze środowiskiem pracodawców PWSZ w Elblągu zajęła 1. miejsce.

## W jaki sposób może Pan zachęcić młodzież do studiowania na PWSZ?

Studia w PWSZ w Elblągu to najskuteczniejsza droga do zdobycia dobrego satysfakcjonującego zawodu. Dziesięć kierunków studiów prowadzonych w Uczelni ma pozytywne akredytacje Państwowej Komisji Akredytacyjnej, ważne na okresy od 4 do 6 lat. Kadra dydaktyczno-badawcza to 154 nauczycieli akademickich, w tym 44 zatrudnionych na stanowisku profesora nadzwyczajnego. Każdy student Uczelni odbywa semestralne praktyki zawodowe w jednej spośród 600 instytucji lub przedsiębiorstw, z którymi Uczelnia ma podpisane umowy. O jakości kształcenia prowadzonego w PWSZ w Elblągu świadczą wyróżnienia, którymi honorowana jest Uczelnia. Wśród nich jest wysoka ocena w międzynarodowym rankingu Multirank, stworzonym przez Komisję Europejską. Również Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów (ELA) szkół wyższych Wykazał, że nasi absolwenci wszystkich kierunków studiów wykazują się wysokim stopniem zatrudnialności w ciągu pierwszego roku od opuszczenia Uczelni (bezrobocie wśród nich jest niższe niż 2%). Za to już dwukrotnie otrzymaliśmy nagrody po 1 mln zł, w ramach konkursu Dydaktyczna Inicjatywa Doskonałości prowadzonego przez MNIŚW. Umożliwiliśmy studentom udział w europejskim Programie Erasmus+. Studenci korzystają z wyjazdów na studia, praktyki i staże absolwentkie do Uczelni i instytucji zagranicznych współpracujących z elbląską Uczelnią. Studenci mogą spełniać się w ramach dodatko-

## Studia menadżersko-prawne dwa moduły wybieralne:

- » menadżer usług publicznych
- » menadżer analiz biznesowych

wej działalności naukowej, sportowej, artystycznej i innej w Studenckich Kołach Naukowych, w chórze, teatrze, w kole plastycznym, fotograficznym w KU AZS PWSZ w Elblągu.

**Dziękuję za rozmowę.**

*Martyna Motylska*



## Idealnie dopasowani, niezbędni każdego dnia

O nowoczesnych rozwiązaniach w ramach działalności spółki, efektach fuzji oraz o tym, w jaki sposób wygrywać na rynku, rozmawiamy z **Włodzimierzem Kwiatkowskim**, Dyrektorem Generalnym Berendsen Textile Service Sp. z o.o.

**Jednym z ważniejszych dni we współczesnej historii Berendsen w Polsce był 12 września 2017 r. Jakie zmiany przyniosła fuzja z perspektywy dwóch lat Państwa działalności?**

**Włodzimierz Kwiatkowski:** Niewątpliwie najważniejszym wydarzeniem w ostatnim czasie była wspomniana przez Panią fuzja z firmą Elis – największą firmą świadczącą usługi wynajmu i serwisu tekstyliów w Europie. Dzięki połączeniu z Berendsen, grupa Elis obecna jest w 28 państwach Europy i Ameryki Południowej, posiada ponad 440 zakładów i zatrudnia 45 000 pracowników. Łącząc doświadczenie Berendsen i Elis, umacniamy również naszą pozycję na rynku polskim, rozbudujemy portfel naszych usług i produktów i jesteśmy w stanie zapewnić jeszcze wyższą jakość. Obecnie jesteśmy na etapie rebrandingu marki, czego efekty będą widoczne dla rynku już w najbliższej przyszłości.

**ORZEŁ JAKOŚCI to już kolejne uzyskane przez Państwa honorowe wyróżnienie w ramach EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE®, które zdobyło tylko kilka firm w Polsce. Jaką wartość ma dla Państwa ta nagroda?**

Przede wszystkim to prestiż, ale i zobowiązanie do ciągłej pracy nad doskonaleniem i poprawianiem jakości. To także nagroda za wieloletnią, ciężką pracę i potwierdzenie, że oferujemy usługi na najwyższym poziomie. Wyróżnienie traktujemy również jako dowód na to, że inwestycja w jakość płacąca.

**Na współczesnym rynku firmy stawiają coraz wyżej poprzeczkę konkurentom w niemal każdym segmencie. W przypadku branży tekstylnej i odzieży roboczej to właśnie Berendsen wyznacza trendy. W jaki sposób udało się to osiągnąć?**

Cieszymy się, że możemy zaoferować naszym klientom gwarancję spokoju, tak potrzebną w współczesnym świecie. Współpraca z profes-

sjonalnym, pewnym i rzetelnym partnerem, będącym liderem rynku usług wynajmu i serwisu tekstyliów, to synonim produktów najwyższej jakości, szerokiej gamy usług oraz odpowiedzialności i świadomości prowadzenia biznesu. Dzięki długoletniej działalności jesteśmy w stanie zapewnić naszym klientom kompleksowość oferty, gwarancję ciągłości dostaw i – co chyba najważniejsze – całkowite przejęcie obowiązków związanych z zarządzaniem tekstyliami.

**Proszę powiedzieć o najciekawszych rozwiązaniach, jakie spółka może zaproponować klientom.**



Zdecydowanie outsourcing tekstyliów, dzięki któremu klienci mogą skupić się na tym, na czym najbardziej się znają, czyli na swojej podstawowej działalności, a dzięki temu ograniczyć czas, środki i przestrzeń magazynową. Oferujemy również to, co jest kluczowe w usługach: opiekę wyspecjalizowanego i doświadczonego personelu. Na uwagę zasługuje również unikalny model prania CL. W tradycyjnym modelu odzież różnych klientów jest mieszana w procesie prania, a następnie ponownie sortowana. Zwiększa to prawdopodobieństwo utraty odzieży i dekompletowania dostaw. W modelu Berendsen odzież poszczególnych klientów jest prana w osobnych prakach, na dedykowa-

nych liniach produkcyjnych, osobno sortowana i składana, co eliminuje ryzyko popełnienia błędów przy wykonywaniu usługi.

**A co Berendsen ma do zaproponowania w temacie współczesnych technologii?**

Posiadamy elektroniczne potwierdzenie i dowody dostaw – Berendsen Smart Pass. Jest to elektroniczny system potwierdzania dostaw z wykorzystaniem technologii NFC.

**Jak to działa?**

Rozwiązanie umożliwia potwierdzenie dostawy na urządzeniu mobilnym naszego pracownika poprzez przyłożenie klucza autory-

zacyjnego, który wręczamy naszym klientom. Klucze dostępne są w kilku praktycznych formach: karty zbliżeniowej, breloka lub naklejki. Service On Line – to platforma internetowa umożliwiająca szybki i wygodny dostęp do informacji niezbędnych do zarządzania wynajmowanym asortymentem. Klient posiada indywidualne konto dostępne 24 godziny na dobę, przez 7 dni w tygodniu. Uważamy, że to niezbędne, aby iść z duchem potrzeb i technologii oraz wygrywać na rynku nie tylko jakością, ale i funkcjonalnymi rozwiązaniami.

**Dziękuję za rozmowę.**

Natalia Żarzeko

# Jakość zrodzona z pasji

Zegarmistrzowska precyzja i błyskawiczna realizacja zamówienia. Weilandt Elektronik to ludzie z pasją, lubiący wyzwania i nowatorskie rozwiązania. Firma jest dziś jednym z największych dostawców rozwiązań z branży AUTO ID, jak również liderem w usługach serwisowych

– Przyświeca nam nadrzędna idea, jaką jest oferowanie najwyższego poziomu jakości obsługi klienta – podkreśla **Marek Howaniec**, Wiceprezes Zarządu Weilandt Elektronik Sp. z o.o. – Dążymy do tego, aby nasi klienci, czuli się jak najbardziej komfortowo podczas procesu serwisowania ich urządzeń. Podchodzimy elastycznie i indywidualnie do każdego ich problemu. Trzonem działalności Weilandt Elektronik jest kompleksowa naprawa skanerów kodów kreskowych, drukarek oraz terminali mobilnych. Dodatkowo, dział handlowy firmy kierowany przez dyrektora Łukasza Chudego oferuje po-

prawy z wymianą urządzenia włącznie. Aby rozpocząć naprawę, wystarczy zgłosić problem np. poprzez rejestrację na stronie internetowej, jak i wysłać urządzenie. Po dotarciu do siedziby Weilandt jest ono dokładnie sprawdzane: następuje sprawdzenie numeru seryjnego, szczegółowa analiza problemu przez wykwalifikowanego specjalistę plus wycena naprawy. Po akceptacji oferty przez Klienta, urządzenie zostaje natychmiast naprawione i odesłane z powrotem w czasie krótszym niż 24 godziny. – Stawiamy na jakość wykonania usługi oraz szybkość jej realizacji. Pracujemy z pasją, lu-

oraz wynajmowanej sali w domku w Lublińcu. Po roku dołączył Łukasz Chudy, obecnie wspólnik, a także dyrektor handlowy. Nasza współpraca zaowocowała tym, że od dwóch lat posiadamy nowoczesny obiekt w Tarnowskich Górach, zbudowany całkowicie z własnych środków, a ponadto zespół złożony z 20 doświadczonych profesjonalistów.

Dziś rynki, na których działa spółka, rozciągają się od Łotwy aż po Cypr. Nowoczesna siedziba gwarantuje nie tylko wysoki poziom oferowanych usług, ale również komfortowe warunki pracy, minimalizujące problem elektrostacyjności. Atmosfera w zespole ma rodzinny charakter. Członkowie firmy nie tylko ze sobą pracują, ale co więcej, wzajemnie się wspierają.

– Chcemy być liderem, który wyznacza trendy w rozumieniu motywowania i inspirowania ludzi do rozwoju – podkreśla Marek Howaniec. – Niedawno zakupiliśmy nowoczesny system BGA, separator LCD, drukarkę 3D i specjalistyczną frezarkę, aby pracownicy mogli realizować swoje nowatorskie projekty i testować pomysły.

Prowadzone przez Weilandt Elektronik naprawy są skomplikowane technicznie, a używane komponenty niezwykle drobne i delikatne. Osoba chcąc dołączyć do grona specjalistów firmy powinna czuć w sobie fascynację elektroniką, jak też posiadać zdolności manualne.

### KROK W PRZYSZŁOŚĆ

Weilandt Elektronik planuje stale powiększać zakres swoich działań. Firma coraz bardziej rozwija sprzedaż nowych produktów z sektora IT, koncentrując się już nie tylko na Data Capture, ale również sieciach i centrach danych, komputerach oraz oprogramowaniu.

– Dzięki naszej wspólnej pasji do nowoczesnych technologii możemy poznawać nowe obszary i nisze dla potencjalnych przedsięwzięć – przyznaje Marek Howaniec.

Kamil Zygmunczyk



moc w przygotowaniu i wdrożeniu rozwiązań Auto ID oraz outsourcing w zakresie opieki nad instalacjami IT. Ponadto, firma umożliwia wypożyczenie sprzętu do inwentaryzacji, a także prowadzi regenerację i sprzedaż urządzeń używanych.

### FULL CARE - EKSPRESOWY SERWIS URZĄDZEŃ

Standardowy proces naprawy trwa maksymalnie 5 dni roboczych. Jednak dla wyjątkowo wymagających klientów firma przygotowała ofertę Full Care, która gwarantuje zwrot w pełni sprawnego urządzenia w ciągu 24 godzin od przyjęcia urządzenia do serwisu i obejmuje wszystkie na-

bimy nietypowe problemy i dlatego podejmujemy się różnych wyzwań i naprawiamy prawie wszystko, co klient dostarczy. Nie tylko popularne urządzenia, ale i rozmaite wynalazki, a nawet iphony. Dzięki temu stale się rozwijamy – zaznacza Marek Howaniec. Tygodniowo specjaliści przywracają życie ponad 400 urządzeniom. Prowadzony system kontroli jakości powoduje, że w Weilandt Elektronik reklamacje praktycznie nie istnieją.

### 2XP CZYLI PASJA I PRACA

– Firma zrodziła się z pasji do elektroniki – mówi Prezes Howaniec. – Zaczynaliśmy w 2008 roku od jednego biurka i komputera

# Kosztowne, korporacyjne gadżety

Jeszcze raz wróć do tematu związanego z systemami ERP. Uważam go za istotny, ponieważ związane jest z nimi ogromne marnotrawstwo. Ostatnio, przyglądając się losom wdrożenia, które w pewnej dużej firmie trwa już od kilku lat i będzie miało kontynuację w postaci zmiany wersji (kolejne 1,5-2 lata wdrożenia) na nową, działania z tym związane nazwałbym roboczo „pielęgnacją kosztownych, korporacyjnych gadżetów”

## KAŻDY MUSI MIEĆ ERP...?

Każda szanująca się, duża firma powinna mieć system ERP. Prawda czy fałsz? Nie tylko powinna mieć taki system, ale musi on być „elastyczny, konfigurowalny, implementować standaryzowane procesy (frameworki), zapewniać integrację w skali globalnej...”. Bla, bla, bla! To frazesy z ofert firm, oczywiście dużych, znanych, o niepodważalnej (?) reputacji. Kto się sprzeciwi? Menedżerowie, którzy na hasło „zarządzanie procesami” odpowiadają: „Wdróżmy system ERP, który się tym zajmie”? Przedstawiciele firm integratorskich, którzy żyją z wdrożeń takich systemów, dobrze na tym zarabiają i nieźle się mają?

## ODPOWIADAMY ZA SYSTEM CZY ZA PRODUKCJĘ?

Na jednym z zebrań w pewnej firmie usłyszałem nieśmiały głos menedżera produkcyjnego, który zapytał: „Czy mamy być specjalistami od wdrożeń systemu ERP, czy też mamy produkować i sprzedawać (tu padły nazwy produktów definiujące core business tej firmy)”? Nie usłyszałem odpowiedzi na to, moim zdaniem, podstawowe pytanie. Zauważam problem w samym podejściu do tematu wdrożenia systemu ERP. Poczynając od błędnego przekonania, że taki system „zarządza procesami”, poprzez formułowanie założeń i wymagań przy biurkach, do składania zapytań ofertowych bezpośrednio do firm z branży IT. Ludzie bezpośrednio zaangażowani w produkcję mają czasem jakiś głos doradczy, ale tak naprawdę wdrożeniem rządzą dostawcy rozwiązań IT. Tak, śmiem twierdzić, że to oni rządzą całością przedsięwzięcia: rządzą i dzielą przychody i zyski między sobą.

## BUDŻET PRZEKROCZONY, DANE NACIĄGANE

Zauważam także kompletny brak umiejętności podejmowania decyzji wśród menedżerów wysokiego szczebla. RFI, RFP, wybór oferenta/wykonawcy, zatwierdzenie harmonogramu



i budżetu – owszem, to ważne decyzje. Jednak gdy dochodzi do sytuacji, w której wdrożenie kosztuje kilka milionów, budżet zaczyna być przekraczany, a straty związane z niewłaściwą obsługą klientów firmy wielokrotnie przekraczają koszty wdrożenia systemu, decyzji



o zaniechaniu wdrożenia brak. Strach przed konsekwencjami? Jakimi? W kolejnych latach, poza wysokimi kosztami utrzymania systemu ERP, rosną koszty związane z niewłaściwym realizowaniem planu produkcji (bardzo częsta przypadłość, a miało być super), gimnastyką pracowników produkcyjnych, którzy robią tak, by produkcja działała, poświęcając dodatkowo czas na to, by w systemie dane mniej więcej się zgadzały... I te niekończące się zebrania ludzi, którym zależy na losach firmy, dyskutujących jak wyjść z patowej sytuacji.

## TO MOŻE NOWA WERSJA?

Po wielu burzliwych naradach podjęta zostaje decyzja: wdrażamy nową wersję systemu ERP. Niektórzy, szczególnie firmy IT realizujące takie prace, nazywają to eufemistycznie „podniesieniem wersji”. Mają na swoje usprawiedliwienie dokumentację oraz kolejne cyferki przy nazwie systemu, na przykład 7.2.3. Jak to dobrze wygląda, kiedy przekonuje się zarząd klienta do podniesienia wersji z posiadanej, np. 4.5.2. Prawda, że robi wrażenie?

## CZY TO JEST LEAN?

Dość ironii i sarkazmu. Ja po prostu nie widzę tu miejsca na działania doskonalące procesy. „Doskonalenie” dokumentacji wdrożeniowej takiego systemu to nie jest Lean. Doskonalenie procesów na papierze i dostosowywanie firmy do narzuconych przez system ERP frameworków to nie jest Lean. Chętnie podyskutuję z Wami na ten dość drażliwy temat.

Henryk Metz / artykuł pochodzi z platformy blogowej LeanCenter.pl

# Przyjaźni i kompetentni w każdym calu

O tym, jak LEIER POLSKA S.A. zbudowała silną pozycję, zarówno na rynku budowlanym, jak i pracowniczym, rozmawiamy z **Marzeną Olchawą-Reczko**, dyrektorem ds. handlu

**Kultowy produkt spółki odnoszący sukcesy na rynku budowlanym od niemal 16 lat to THERMOPOR®. Proszę powiedzieć czym się charakteryzuje.**

**Marzena Olchawa-Reczko:** Od 2003 roku oferujemy klientom niezwykle popularny system elementów do wznoszenia ścian. W jego skład wchodzi naturalne surowce: glina, woda, piasek oraz trociny. Wysoka zdolność akumulacji ciepła sprawia, że budynki z takiej ceramiki w naturalny sposób utrzymują ciepło zimą, latem natomiast zapewniają przyjemny chłód. Ściany wykonane z pustaków THERMOPOR® są nie tylko wytrzymałe i stabilne, ale mają także opty-



## Marzena

## Olchawa-Reczko, dyrektor ds. handlu

Moja kariera zawodowa od początku związana jest z LEIER POLSKA S.A. Zaczynałam jako przedstawiciel handlowy w terenie. Moim zadaniem była obsługa klientów na rynku podkarpackim i lubelskim. Po kilku latach zaproponowano mi stanowisko dyrektora handlowego. Taka propozycja była wyzwaniem, ale i dużą szansą sprawdzenia swoich możliwości. Dziś pracuję w zespole kompetentnych i pozytywnie zmotywowanych osób, cenię sobie dobre relacje ze współpracownikami, cieszy mnie możliwość podejmowania ważnych decyzji. Dobra atmosfera w pracy przekłada się na sferę prywatną. Z zespołem chętnie spotykamy się na gruncie mniej formalnym, prywatnie czy też w ramach integracji. Cenię sobie stabilność zatrudnienia i politykę otwartych drzwi w Spółce. Takie podejście sprawia, że wszystkie decyzje, zarówno te strategiczne, jak i codzienne, podejmowane są sprawnie, mając na uwadze dobro Klientów i Pracowników, czyli dwóch filarów Spółki.

malną regulację wilgoci. Ponadto cechuje je wysoka odporność na oddziaływanie czynników fizycznych i chemicznych, w tym ognia. Pustaki THERMOPOR® wypalane są w temperaturze blisko 1000°C, dzięki czemu są zupełnie suche, a zatem wolne od alergenów, bakterii i grzybów. System ten jest ogromnym ułatwieniem dla architektów i projektantów. Warto dodać, że niemal wszystkie nasze rozwiązania cechuje prosty i szybki montaż, co w znaczny sposób ułatwia życie użytkownikom produktów.

## Jakie nowości w zakresie gamy produktowej zostały wprowadzone w ciągu ostatnich lat?

Wprowadziliśmy na rynek m.in. pustaki szalunkowe z betonu. W dużym uproszczeniu to pustaki, które sprawnie pomagają zbudować fundament domu. Pustaki te stosowane są w budownictwie jednorodzinym, wielorodzinnym, przemysłowym i w obiektach użyteczności publicznej. Typowym zastosowaniem pustaków szalunkowych są ściany fundamentowe, ściany nośne czy mury boksów. Zastosowanie tej technologii przynosi znaczne oszczędności czasu i robocizny, poprzez wyeliminowanie konieczności wykonania tradycyjnych, kosztownych prac szalunkowych.

## Klienci kojarzą LEIER z kompleksową obsługą i najwyższą jakością produktów...

Marka LEIER jest powszechnie rozpoznawalna nie tylko w branży budowlanej. Jesteśmy

drugim co do wielkości producentem ceramiki budowlanej, zajmujemy wysoką pozycję w sprzedaży systemów kominowych w Polsce. Współpracujemy bezpośrednio z hurtowniami, mając jednocześnie wgląd w miejsca bieżących realizacji, gdzie stosowane są nasze produkty. Dla klientów istotny jest fakt, że podpisanie umowy uznajemy jako początek współpracy w ramach intensywnej obsługi posprzedażowej. Często z własnej inicjatywy jedziemy na miejsce budowy i weryfikujemy, czy wszystko jest tak, jak być powinno – zarówno jeśli chodzi o jakość produktu, jak i jego zastosowanie. Nawiązanie relacji, obsługa klienta i szybka reakcja na jego potrzeby na każdym etapie współpracy to dla nas priorytet. Gwarantujemy dostępność towaru. Jeśli podpisujemy kontrakt na daną realizację – klient ma pewność, że otrzyma produkt zgodnie z zamówieniem i w terminie.

## Co ważnego wydarzy się u Państwa w najbliższym czasie?

Planujemy inwestycje w branży betonowej, zarówno na północy, jak i na południu Polski. Celem jest uzupełnienie palety naszych produktów i doskonalenie ich jakości. Dziękuję za rozmowę.

Natalia Zarzeka

# ORŁY JAKOŚCI\*

\* Sześciokrotni laureaci EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE®

# O JAKOŚCI

## Zaufanie Klientów

Lesław Paciorek, Prezes Zarządu LEIER POLSKA S.A.

Zaufanie do marki, które przekłada się na zaufanie do oferowanych przez nią produktów i usług, okazuje się być wartością bezcenną w ubieganiu się o akceptację klientów. Zaufanie buduje się latami, w procesie tym bardzo pomaga pozyskanie pozytywnych opinii liczących się autoritetów, środowisk, organizacji. Oto przyczyna, dla której poddajemy naszą firmę kontroli niezależnych ekspertów i ubiegamy się o wyróżnienie ORŁA JAKOŚCI. Ten znak jest szanowany, rozpoznawalny i wzmacnia naszą markę, budując zaufanie do niej oparte na najbardziej racjonalnych przesłankach. Jesteśmy dumni z przyznanych nam Orłów Jakości i dzielimy się tym wyróżnieniem z klientami, bo ta jakość to efekt naszych starań. Starań dla nich – dla naszych klientów.



## Nie chcemy zawieść

Jarosław Termin, Dyrektor Sprzedaży Roleski Sp. J.

Od lat dokładamy wszelkich starań, aby jakość naszej oferty była jak najwyższa i odpowiadała na wymagania naszych konsumentów. Systematycznie udoskonalamy nasze technologie i wdrażamy innowacyjne rozwiązania technologiczne, stawiając na ekologię i naturalne składniki, tak aby nasi klienci mogli z pełnym zaufaniem sięgać na półkę po produkty rodzimej firmy Roleski. Cieszymy się, że nasza konsekwencja i dbałość o niezmiennie wysoką jakość zostały docenione i wyróżnione EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE® przez tak prestiżową organizację, jaką jest Fundacja Qualitas i jesteśmy zdeterminowani, aby w kolejnych latach naszej działalności nie zawieść okazanego nam zaufania.



## Potwierdzenie wartości!

Jacek Szczepanik, Wiceprezes Zarządu DENIOS Sp. z o.o.

ORZEŁ JAKOŚCI to potwierdzenie wartości DENIOS. Dla nas już od wielu lat jakość to definiowalna wartość, którą wprowadzamy w każdym obszarze naszej działalności. Na poziomie technicznym od projektu po gotowy produkt. Na poziomie serwisowym od transportu po uruchomienie produktu u klienta. Natomiast organizacyjnie od obsługi klienta po wdrażanie najnowszych systemów informatycznych do codziennej pracy.

Cieszymy się, że nasze zaangażowanie jest od lat widziane i doceniane przez Kapitułę. W tym roku już po raz kolejny bierzemy udział w tym wydarzeniu z zamiarem zdobycia ORŁA JAKOŚCI! Kontynuacja tej drogi jest dla nas naturalną kolejną rzeczą.



## Prestiż i zobowiązanie

Włodzimierz Kwiatkowski,  
Dyrektor Generalny Berendsen Textile Service Sp. z o.o.

ORZEŁ JAKOŚCI, do którego BERENDSEN pretenduje drugi raz, to przede wszystkim prestiż, ale i zobowiązanie do ciągłej pracy nad doskonaleniem i poprawianiem jakości. To także nagroda za całoroczną, ciężką pracę i potwierdzenie, że oferujemy usługi na najwyższym poziomie. Wyróżnienie traktujemy również jako dowód na to, że inwestycja w jakość opłaca.

## Jakość nie jest przypadkowa

Tomasz Tomaszewski, Dyrektor VauPe Sp. z o.o.

Dwa lata temu jako jedni z pierwszych na polskim rynku otrzymaliśmy tytuł ORŁA JAKOŚCI. Zupełnie nowe wyróżnienie, które otrzymują firmy mające w swoich dorobkach takie nagrody jakościowe, jak Gold, Diamond itp. Wszystkie zdobyte certyfikaty i wyróżnienia zostały uwidocznione na naszych stronach internetowych, a gdy tylko jest to możliwe, umieszczane są również na opakowaniach zbiorczych naszych produktów. Jakość – potwierdzona Certyfikatem EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE® – nie jest kwestią przypadku ani rezultatem myślenia życzeniowego, ale jest wynikiem ciężkiej pracy oraz planowanych i skoordynowanych działań wszystkich działów organizacyjnych znajdujących się w firmie. Wszystkie te działania zdecydowanie poprawiają naszą konkurencyjność na rynku branży biurowo-szkolnej, wpływając na wzrosty sprzedaży oraz poprawę wskaźników finansowo-ekonomicznych.



## Duma i satysfakcja

Mirosław Skiba, Prezes Zarządu SGB-Banku S.A.

ORZEŁ JAKOŚCI to dla Banków Spółdzielczych SGB potwierdzenie, że warto być aktywnym i niezmiennie trzymać klasę. To jasny sygnał dla rynku, że jesteśmy liczącym się bankiem, który reprezentuje silną i perspektywiczną grupę bankową. Banki SGB są mocno związane z ideą bankowości spółdzielczej, w której najcenniejsze wartości to solidność, społeczna użyteczność i odpowiedzialność, budowanie trwałych relacji z klientami oraz wspieranie wszelkich lokalnych inicjatyw rozwojowych. Nie ma bankowości spółdzielczej i biznesu na najwyższym poziomie bez odpowiedniej jakości, bez codziennych starań o spełnienie oczekiwań klientów i lokalnych społeczności. Taki model funkcjonowania oznacza konieczność utrzymania wysokiego standardu usług i produktów, najwyższej kultury obsługi oraz profesjonalizmu w udostępnianiu naszej oferty. Ten tytuł jest jednocześnie ogromnym zobowiązaniem i wyzwaniem.



# Outsourcing usług PR? To się opłaca!

Postanowione: chcesz uruchomić bądź zmodyfikować dotychczas prowadzone działania z zakresu PR i marketingu w swojej organizacji. Masz do wyboru zatrudnienie specjalisty na etacie, zorganizowanie kilkuosobowego działu, współpracę z freelancerem lub zewnętrzną agencją PR. Każda z tych opcji ma swoje plusy i minusy. Na pierwszy ogień bierzemy 9 korzyści płynących z outsourcingu usług PR i marketingu

**1** Przewagą nawiązania współpracy z agencją jest fakt, że przedsiębiorca nie ponosi kosztów utworzenia i utrzymania stanowiska pracy, a także zakupu niezbędnego sprzętu i oprogramowania. Nie ma konieczności inwestowania w pracownika dodatkowych środków, np. na szkolenia, seminaria, konferencje branżowe, naukę języków obcych, badania lekarskie. Nie trzeba wynagradzać go dodatkowymi benefitami, jak np. karty do klubów fitness czy opieka medyczna. A na koniec miesiąca zamiast pensji oraz składek opłaca się fakturę, z której przedsiębiorca może odliczyć sobie VAT.

**2** Co ważne, współpracując z agencją nie ma ryzyka czasowych nieobecności pracownika w pracy, np. z powodu choroby, urlopu, urlopu na żądanie itd. Agencja w takich przypadkach działa zespołowo – zawsze są na miejscu osoby, które systematycznie realizują zamierzone działania i płynnie przejmują obowiązki swoich współpracowników.

**3** Agencja wyróżnia się interdyscyplinarnością – zatrudnia bowiem grono specjalistów, w którym każda osoba posiada inną wiedzę i doświadczenia, bo pracowała z innymi klientami, dla różnych branż i z różnymi produktami czy projektami. Agencja stanowi zatem synergii wszystkich tych doświadczeń, dzięki czemu jest w stanie zagwarantować klientowi możliwie najwyższą jakość wykonywanych usług, a także wysoki poziom kreatywności i różnorodności.

**4** Agencja przejmuje całkowitą odpowiedzialność za swoje działania. To w jej gestii leży, aby zapewnić kompetentny zespół do delegowanych jej przez klienta działań. Odpowiada także za efekty, rezultaty i osiągnięcie zamierzonych celów.

**5** Kolejną zaletą outsourcingu jest fakt, że agencje mają wynegocjowane dużo korzystniejsze stawki na zakup mediów, korzystanie z usług agencji reklamowych, drukarni itp. Przy większych kampaniach niesie to za sobą naprawdę spore oszczędności.

**6** Pracownicy agencji posiadają stałe, systematyczne i nieregularnie budowane przez lata kontakty z dziennikarzami, co znacząco usprawnia proces komunikacji. Dodatkowo agencja zna oczekiwania dziennikarzy i dzięki temu jest w stanie skuteczniej zarządzać komunikacją pomiędzy firmą a mediami.

**7** Pracownicy agencji, dzięki pracy z wieloma projektami i klientami jednocześnie, bardzo często są bardziej na bieżąco z nowymi trendami, technologiami, sposobami skutecznego działania niż pracownik etatowy.

**8** Skorzystanie z usług agencji to zapewnienie sobie świeżego, obiektywnego spojrzenia na swoją organizację. Pracownik, który od lat zajmuje się działa-

niami marketingowymi, często popada w rutynę, a swoje działania realizuje w sposób schematyczny, zgodnie z ustalonym planem działania. Inaczej sprawa ma się w przypadku agencji. Fakt, że nad projektami pracuje grupa osób, mających rozmaite doświadczenie i szeroką wiedzę, a także generujących dużą liczbę różnych pomysłów, zapewnia stały powiew świeżości.

**9** Współpraca z agencją zapewnia większą elastyczność. Jeżeli klient w trakcie współpracy chce w krótkim czasie dodatkowo uruchomić większą kampanię, agencja płynnie i praktycznie od razu jest w stanie przydzielić do zespołu dodatkowe osoby, a po realizacji założonych działań z powrotem uszczuplić dział. Taka sytuacja jest niemożliwa do zrealizowania w tak szybkim czasie przez etatowego pracownika – jedna osoba może nie udźwignąć dużej ilości dodatkowych obowiązków, a zatrudnienie kolejnych osób jest czasochłonne i może się wiązać z dodatkowymi kosztami.

Jak widać, outsourcing usług PR i marketingu niesie za sobą wiele korzyści. Klient, dokonując wyboru agencji, powinien jednak zwrócić uwagę na jej portfolio oraz zorientować się, jakie jest doświadczenie pracowników w niej zatrudnionych: w czym się specjalizują oraz dla jakich klientów pracowali. Niemniej istotna jest forma i warunki współpracy. Warto podkreślić fakt, że powierzając działania z zakresu PR / marketingu zewnętrznym specjalistom, przedsiębiorstwo może skupić się na głównych obszarach swojej działalności.

Karolina Moskal  
Specjalista ds. PR  
Agencja Marketingowa Flying Pig

## 20 000 piersi na start

Świetna okazja, aby pobiec, a jeszcze lepsza, aby zadbać o swoje piersi! Fantastyczna, piersiowa inicjatywa Bieg Kobiet ANITA Zawsze Pier(w)si w tym roku ponownie połączy we wspólnej idei ponad 10 tysięcy kobiet



Takiej energii nie ma na żadnym innym biegu. Setki kobiet, integracja, wspaniała atmosfera, piękny pakiet startowy ze śliczną koszulką i medalem, a przede wszystkim słuszną ideą promującą profilaktykę raka piersi. Tak w skrócie można opisać atmosferę tych piersiowych imprez, które jednoczą tysiące kobiet w Polsce przez cały rok. Zapisy na stronie: [kobietawbiegu.pl](http://kobietawbiegu.pl). Jak podkreśla inicjatorka wydarzeń, Marzena Michalec, znana jako „Kobieta w biegu”, cały projekt ma za zadanie zachęcić do dbania o swoją kobiecość, stawia na profilaktykę antynowotworową, ale także jest motywacją do tego, aby zacząć biegać.

W 2019 udział w 8 edycjach imprez weźmie grubo ponad 10 tys. kobiet! Biegi organizowane są przez cały rok: we Wrocławiu, Gdyni, Gliwicach, Świdnicy, Łodzi, Poznaniu, Krakowie i w Warszawie. Sponsorem tytularnym imprez jest Anita, producent sportowych biustonoszy i nie tylko. Kilka z nich będzie można wygrać, a na stoisku Anity w dniu każdej z imprez będzie można poznać swój właściwy rozmiar dzięki pomocy braffitterki.

Na tych imprezach wiele się dzieje. Oprócz obecności mammbusu i cytobusu panie będą mogły sprawdzić się w samobadaniu piersi pod okiem Amazonek, skorzystać z porad lekarskich i braffitterskich, a do tego nauczyć się kroków dynamicznej salsy i zasmakować w kolorowych, zdrowych pysznościach od Sonko i Marwit.

Do tego jedyna w swoim rodzaju atmosfera kobiecej solidarności, wiele pomocy dla początkujących biegaczek i ogromny doping!

### BOSKO BIEGAM – BIEGAMY I POMAGAMY!

Inicjatywa nieustannie się rozwija, a biegowa społeczność rośnie w siłę. To jednak nie tylko wspólne bieganie, ale także spotkania edukacyjne i akcje, które pomagają innym kobietom w walce z rakiem piersi. Obecnie trwa akcja Bosko Biegam! Pomagamy dzięki niej w zbiórce na leczenie Kasi Boodie, do której powrócił rak piersi, za pomocą cegiełki – pięknych pinsów od Pinswear. – Jest to broszka w kształcie serca – mówi Marzena, „Kobieta w biegu”.

### JAK TO SIĘ ZACZEŁO?

Pomysł zrodził się z osobistego doświadczenia „Kobiety w biegu”, która trzy lata temu wykryła u siebie guza w piersi. To uświadomiło jej, jak wówczas niewiele wiedziała o profilaktyce. Zagłębiając się w tę tematykę, poznała na swojej drodze kobiety, które wygrały z rakiem piersi i postawiła na uświadamianie poprzez bieganie!



### PONAD 5 TYS. KOBIET CO ROKU UMIERA...

Wciąż ponad 5 tysięcy kobiet umiera co roku na raka piersi tylko dlatego, że nie miały świadomości, aby się zbadać. – Chcemy to wspólnie zmieniać, bo jak widać, jest jeszcze sporo do zrobienia – podkreśla Marzena Michalec. **UCZESTNICZKI O BIEGU KOBIET ANITA ZAWSZE PIER(W)SI**

### Agnieszka Lisowska

Wszystko zaczęło się od Biegu Kobiet w Świdnicy. Koleżanka namówiła mnie, aby się zapisać. I nie było już odwrotu. Myśl, że biorę udział w tej imprezie, zmobilizowała mnie do aktywności, a także zwróciła moją uwagę na profilaktykę i to, jak często się badam, bo przyznam, różnie z tym bywało.

Udało mi się przebiec bez zatrzymywania całego dystansu; niesamowita atmosfera spowodowała, że nie chciałam już przestać, a bieganie stało się częścią mojego życia. Na biegu kobiet poznałam wiele fantastycznych osób, z którymi do dzisiaj wspólnie trenujemy, bierzemy udział w zawodach, pokonujemy własne słabości i wspólnie się mobilizujemy. Jeśli ktoś się jeszcze zastanawia nad startem, czy aby na pewno da radę, zawsze zapraszam na bieg kobiet ANITA Zawsze Pier(w)si, bo każda z nas znajdzie tu wsparcie i motywację do dalszego biegania i, co najlepsze, nie będzie już chciała przestać.

### Monika Rosłon

Wspaniały bieg, świetna atmosfera. Ja już piszę się na bieg kobiet za rok!

### Irena Rakowska

Byłam w Poznaniu, byłam w Warszawie. Ten bieg potraktowałam jako pokazanie innym dziewczynom, że dbam o siebie i swoje cycki.

Marzena Michalec,  
Prezes Zarządu Fundacja w Biegu

# Czy praca i biznes nadają naszemu życiu sens?

Obserwując media, ale też i z rozmów z moimi pracownikami czy znajomymi, widzę, że coraz więcej osób zajmuje się poszukiwaniem sensu swojego życia. Przedsiębiorcy szukają odpowiedzi na pytanie, jaki sens ma prowadzenie biznesu. Głównym problem wydaje się fakt, że większość zagubionych w tym wątku chce zrzucić cały ciężar braku sensu w ich życiu na pracę zawodową. Czy to praca więc musi nadawać nam sens? Czy nie jest to czasem ucieczka przed koniecznością uważniejszego spojrzenia na własne życie?

Sens, w odniesieniu do pracy zarówno menedżera, jak i przedsiębiorcy, fascynuje mnie od wielu lat, choć jestem zwykłym praktykiem; ekonomistą i inżynierem, przedsiębiorcą i menedżerem. Odpowiedzi na czasem trudne pytania związane z zarządzaniem szukam jednak raczej w filozofii niż w nauce o organizacji i zarządzaniu. W swoim czasie znalazłem odpowiedzi, które mnie zadowolily. Są to głównie odpowiedzi na własny użytek, ale może przydadzą się i innym?

Jestem na ten temat szczególnie uczulony; zajmuje mnie on już wiele lat, a dokładnie od czasu kryzysu ekonomicznego w Rosji w roku 1998, gdy musiałem zamknąć kilka moich firm. To już było wystarczająco bolesne, ale bardziej zabolało, że w rezultacie straciłem właśnie to, co potocznie nazywamy sensem życia. Stan ten ma swoją nazwę: burnout, wypalenie zawodowe, a istotną jego składową jest depresja. Odpowiednia terapia pozwoli nam wprawdzie znowu stanąć na nogi, ale jeśli nie znajdziemy sami celu, dla którego warto żyć i pracować, po krótkim już czasie wpadniemy w tę samą spiralę prowadzącą do tejże samej, głębokiej i ciemnej, dziury. Ja załazałem rozwiązanie w filozofii. Najpierw zająłem się tym, jak znaleźć sens dla siebie, a będąc człowiekiem konsekwentnym z czasem też rozwiązania, które pomogły mi podnieść zaangażowanie i motywację pracowników mojej firmy.

Gdy słyszę od pracowników czy menedżerów o wypaleniu, utracie sensu, często rozważania te wydają się mieć silnie roszczeniowy charakter. Można by powiedzieć, że niektórzy uważają, iż jest to problem pracodawcy, pewne dodatkowe świadczenie, które jest on im winny.

Jakby to on miał dostarczyć każdemu pracownikowi sens jego życia. Czy takie podejście nie jest wynikiem jakiejś mody, trendu, że właśnie praca powinna nadać naszemu życiu sens? Nie zgadzam się z tym, a mając na tym polu swoje doświadczenie, uważam, że mam prawo zabrać głos w tej dyskusji. Doświadczenia te opisałem w szczegółach w książce *Sztuka życia*.

Filozofia od dawna zajmuje się tym problemem. Mnie przekonują w tej kwestii rozważania egzystencjalistów takich jak Sartre, którzy twierdzą, że jesteśmy skazani na wolność i samodzielną pracę w poszukiwaniu sensu naszego życia. Wolność oznacza jednak także i odpowiedzialność za własne życie. Wolność to także umiejętność i wola podejmowania własnych decyzji w sytuacjach trudnych. Praca serwuje nam chwile mniej i bardziej radosne, które wymagają od nas własnych decyzji, wynikiem których staje się to, co nazywamy później naszym życiem. Praca nie jest tylko szansą na znalezienie sobie ciepłego miejsca w grupie, która obdarzy nas sensem. Każdy ma chwile zwątpienia, ale to nie może być zaraz sygnałem do zmiany miejsca pracy w poszukiwaniu nowej, tej wymarzonej, która zapewne obdarzy nas zadowoleniem, a przez to i sensem.

Nie tylko psycholodzy poszukują w życiu sensu. Fascynujące jest dla mnie spojrzenie na ten temat genialnego, niedawno zmarłego, brytyjskiego fizyka teoretycznego Stephena Hawkinga. Całą naszą egzystencję i postrzeganie przez nas rzeczywistości potrafił on wyjaśnić naukowo, sięgając nawet do osiągnięć teorii fizyki kwantowej. Rezultat jego dociekań jest jednoznaczny: Stephen Hawking radzi nam dosłownie, byśmy nie szukali uniwersalnego



sensu życia gdzieś daleko, zależnego od kogoś innego, bo znajdziemy go „dokładnie po środku naszej głowy, pomiędzy naszymi uszami”. Krótko mówiąc, każdy z nas sam określa dla siebie sens swojego życia. Życie z sensem oznacza, że oddaję się wartościowej sprawie, w którą się sam/sama zaangażowałem/-łam. Tylko wówczas sprawa ta, a także i moje życie, zachowują swój sens, nawet wtedy jeśli sprawa, i moja walka o nią, nie zakończy się sukcesem.

Jak byśmy na to jednak nie patrzeli, właśnie praca definiuje wielu z nas. Często odnosi się wrażenie, że już sama jej ilość proporcjonalna jest do poczucia satysfakcji, wrażenia, że się coś osiągnęło. Ludzie, którzy „nie mają czasu”, ciągle zajęci, niezastąpieni, stają się symbolem sukcesu. Przeprowadzenie stało się oznaką uznanego społecznie stylu życia. Pogoń za sukcesem przeradza się ze szczerzej pasji w obsesję. Ale czy to ma sens? Czy to jest prawdziwie „dobre życie”, o którym marzymy?

A czy praca musi przynosić nam frajdę? Czy sens życia powinniśmy w ogóle mierzyć poziomem radości i zadowolenia? Okazuje się, że bardzo często właśnie praca w pocie czoła jest pracą najbardziej sensowną. Przecież czasem praca może być tylko źródłem utrzymania! I to już może mieć wielki sens! Dlatego nie może ona być po prostu tylko częścią naszego życia? Jedną z wielu! Ważną, ale niekoniecznie tę najważniejszą?

Minęło wiele lat od czasu, gdy na jednym z wальных zebrań w mojej firmie zaproponowałem, byśmy znaleźli wspólny, akceptowalny przez wszystkich, sens naszej pracy. Nie było mowy

o misji czy wizji firmy. Pytałem właśnie o sens! W końcu zgodziliśmy się wszyscy na jedno: „dobre życie”. Pojęcie to okazało się dla nas wszystkich – od pomocnika magazyniera, przez szefa sprzedaży, po prezesa – ważne i przekonujące. Każdy rozumiał wprawdzie pod nim coś innego, i dlatego nazwaliśmy je „bukietem sensów”, ale znaleźliśmy wspólny sens naszej pracy! Znaleźliśmy też drogę do tego: spłaszczenie firmowej hierarchii i budowa organizacji opartej na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Pierwsze kroki tej drogi opisałem w książce *Szef, który ma czas*, a ostateczne refleksje, podsumowanie wielu lat naszej pracy, streściłem w mojej najnowszej pozycji *Szef, który myśli*.

Nasza współpraca oparta jest na wolności, samodzielnej kreatywnej pracy, bazującej na zaangażowaniu i własnej odpowiedzialności. Każdy może się wykazać i znaleźć zadowolenie, bo opiera się ono na realizacji celów, na które każdy miał decydujący wpływ. Robimy więc coś, co ma dla nas osobisty sens. Każdy jest współodpowiedzialny/a za losy firmy, co jest czasem bardzo ciężką pracą, ale daje dużo zadowolenia i satysfakcji.

Taka organizacja pracy stara się dać pracownikom warunki dla „pełni rozwoju” i „wolności”, ale nie polega to wcale na tym, że każdy może robić to, co chce. Dobra atmosfera w firmie nie jest celem, lecz rezultatem tego podejścia, bo przedsiębiorstwo nie może być tylko „fajnie” zarządzane, ono musi gospodarować i działać ekonomicznie efektywnie. Wspomniany już Sartre i Camus twierdzili, że to właśnie odpowiedzialność własna jest głównym źródłem sensu. Rzecz nie we wspólnocie dusz i fajnej pracy. Nie ma to też nic wspólnego z plemienną grupą, pełną mistycznych więzi. Wystarczające jest wprowadzenie humanistycznego stylu zarządzania, opartego na przyzwoitości, szacunku i zaufaniu, co tworzy zdrową bazę dla samorozwoju, nie narzucając przymusu zmiany. Jest to szansa na samodzielne kreowanie swojego miejsca w organizacji, które my sami musi-

my – to nasze prawo i obowiązek – wypełnić własnym sensem. Nie chodzi też o wdrażania nowych technik i metod. Dzięki otwartym rozmowom, poprzez regularną wymianę poglądów i refleksję, osiągniemy wzajemne zrozumienie, i otworzymy przed wszystkimi drogę do naturalnego samorozwoju. Każdy podąża nią swoim własnym, niewymuszonym tempem, szuka dla siebie sensownego – a przez to produktywnego – zajęcia, dokładając swoją cegiełkę do fundamentu, na którym opiera się cała firma.



Jeśli moje podejście robi wrażenie, że nieco „odjechałem” jako przedsiębiorca, dodam, że wskaźniki finansowe firmy, jej zyskowność i efektywność, od momentu zaakceptowania przez załogę naszego hasła o „dobrym życiu”, należą do wzorcowych. Właśnie dlatego, że nie skupiamy się wyłącznie na zyskach, nasze wyniki podniosły się.

Postawę tę potwierdza wypowiedź Larry’go Finka, który niedawno w „The New York Times” opublikował swój kolejny otwarty list

do menedżerów i inwestorów. Trudno raczej ignorować autora tego listu, nazywając go lewakiem czy odjechałym intelektualistą; to najsilniejszy człowiek na Wall Street, szef Black Rock, największej na świecie spółki specjalizującej się w zarządzaniu aktywami (prawie 6 500 miliardów dolarów, z czego 1 miliard należy do niego). Według Finka dążenie do zysków nie może być jedynym sensem działalności firm. Owszem, zyski są niezbędne, lecz ich zadaniem musi być efektywne zaspokojenie wszystkich interesariuszy, nie tylko inwestorów, lecz także pracowników, klientów, jak i społeczeństwa w całości. Podobne apele coraz częściej sły-chać z ust ludzi wielkiego biznesu, CEOs międzynarodowych kolosów jak Johnson&Johnson, Merck czy Unilever. Owszem, gdzieś na końcu łańcucha kauzalnego natknemy się zwykle na profity, ale droga do nich musi być dzisiaj zupełnie inna niż wcześniej. Biznes, który postawi na zaspokojenie palących potrzeb ludzi, ma nie tylko sens, ale wywoła zaangażowanie pracowników, także poklask i przekonanego klienta, a przez to stanie się też zyskownym interesem.

Gdzie by nie zacząć o ekonomii, na koniec i tak wylądujemy u Arystotelesa, który to jest przecież twórcą pojęcia *oikonomia* jako „nauki o zasadach gospodarowania”. Ekonomia, według niego, to bardzo ważny obszar życia społecznego, ale jej celem ma być „tylko” osiągnięcie dobrego, spełnionego życia.

dr Andrzej Jeznach  
Przedsiębiorca z wieloletnim doświadczeniem na rynkach międzynarodowych. Po okresie pracy w korporacjach, od ponad 25 lat prowadzi własne przedsiębiorstwo. W roku 1998 w wyniku załamania się rosyjskiego rynku musiał zamknąć kilka swoich firm. Potrzebował kilku lat, by znowu stanąć pewnie na nogi i dziś znowu jest człowiekiem sukcesu, ale pełnego, osiągniętego również w wymiarze ludzkim. Autor bestsellerowych książek: *Sztuka życia*, *Szef, który ma czas* oraz *Szef, który myśli*.

# Żywioł nie negocjuje

W branży, która wiąże się z zapewnieniem bezpieczeństwa w firmach produkcyjnych, nie ma miejsca na kompromisy. Podejście do każdego projektu jest całościowe. Począwszy od najważniejszego punktu do ostatniego szczegółu. Gdy priorytetem jest bezpieczeństwo, temat jest poważny. Często w grę wchodzi ludzkie zdrowie i życie. Firma działająca w branży ma za zadanie zabezpieczyć je przed działaniem żywiołu. A żywioł nie negocjuje! W firmie DENIOS od początku istnienia produkuje i wdraża się jakość. Ta filozofia zapewniła firmie trzy dekady ciągłego wzrostu. W ostatnim kwartale pobiła rekord, osiągając 40-proc. wzrost sprzedaży

Wypadki w miejscu pracy ciągle się zdarzają i, jak pokazują statystyki, pozostają na podobnym poziomie na przestrzeni lat. Dlaczego? Analizując sytuację, dochodzimy do wniosku, że ten stały poziom jest wskaźnikiem... pozytywnym! Z pewnością zaskoczy to czytelników. Wyjaśnieniem jest fakt, że od 1989 roku jesteśmy świadkami ciągłego wzrostu gospodarczego. Więcej, szybciej, efektywniej – oznacza: więcej zakładów, więcej linii produkcyjnych, surowców do produkcji, w tym chemikaliów oraz potencjalnie zwiększenia bezpieczeństwa. Ale stały

czy też wspomniany już żywioł, którego nie da się zamknąć w normy i nie da się zaplanować. Dla nas, jako firmy działającej w branży, oznacza to tylko tyle, że nasza praca nie ma końca. A o jakość w bezpieczeństwie będziemy dbać zawsze. Tak samo rozumieją to nasi klienci, którzy swoim wysiłkiem krok po kroku budują coraz bezpieczniejsze miejsca pracy. W miejscach pracy, które wiążą się z branżą, mamy do czynienia z różnymi sytuacjami, z których te najbardziej typowe to zabezpieczenie chemikaliów przed rozlaniem i przedostaniem się do środowiska oraz zabezpieczenie przed pożarem czy wybuchem. Dodatkowym zabezpieczeniem staje się oferta serwisowa. Każde z oferowanych urządzeń może zostać objęte na życzenie harmonogramem przeglądów okresowych. Decydując się na ten rodzaj opieki z naszej strony, klient wie, że technika w razie czego zadziała tak samo,

domowym. Większe jest też zagrożenie. Dla przykładu: 1000 litrów farby czy rozpuszczalnika może być paliwem dla pożaru, którego o własnych siłach nie będziemy w stanie opłacać. W tym wypadku magazyn DENIOS automatycznie odetnie to paliwo, zapewni czas na ewakuację i akcję gaśniczą, ochroni zdrowie i życie pracowników oraz dobra materialne pracodawcy. Wszystko odbędzie się bez konieczności wdrożenia czynności wykonywanych przez załogę, która nawet nie musi być świadoma szczegółów poszczególnych stopni zabezpieczeń. Ważne, że system zadziała sam, autonomicznie i we właściwym momencie. To właśnie nazywamy jakością! To tylko jeden przykład, a możliwych rozwiązań są tysiące. Na przestrzeni lat wdrożyliśmy też bardzo dużo rozwiązań w codziennej praktyce produkcyjnej. I widać efekty. Bezpieczeństwo na produkcji poprawia się z roku na rok. Patrząc szerzej: poprawia się jakość ży-

**„Po przeprowadzeniu odpowiedniej analizy oferujemy dedykowane rozwiązanie techniczne. Rozwiązanie to musi być jak najprostsze i musi zadziałać prawidłowo nawet po wielu latach od zainstalowania. Najlepiej, żeby odbyło się to mechanicznie, bez konieczności podpięcia do sieci elektrycznej czy wymaganej akcji operatora. Tak więc w sposób naturalny jakość rozwiązań jest koniecznością.**

jak pierwszego dnia po zakupie – przez cały okres eksploatacji. Przykładem takiego rozwiązania jest cały typoszereg naszych magazynów przeciwpożarowych. Są one potrzebne właściwie w każdym zakładzie produkcyjnym. Tam, gdzie odbywa się produkcja w jakiegokolwiek branży – tam pojawia się chemia. Chemia ta jest potrzebna w większych ilościach niż w gospodarstwie

cia w tym obszarze. Nie chodzi tu tylko o pracowników przy liniach produkcyjnych, ale także o całe otoczenie, tj. ich rodziny, sąsiadów, inne biznesy w okolicy czy nawet przypadkowych przechodniów. Efektem ubocznym, widocznym w DENIOS, jest 40-proc. wzrost sprzedaży w roku 2019!

Jacek Szczepanik

# Jakość z miłości do zwierząt

Chcesz, aby twój kot lub pies był zdrowy i szczęśliwy? Szukasz wartościowych pokarmów z naturalnych produktów? Vet Planet, właściciel marki VetExpert, prezentuje nie tylko wysoką dbałość o jakość wyrobów, ale przede wszystkim pokazuje prawdziwą miłość do zwierząt

– Naszą misją jest wspieranie lekarzy weterynarii i opiekunów zwierząt – mówi **Anna Rutkowska**, Wiceprezes Zarządu Vet Planet Sp. z o.o. – Pragniemy, aby każde zwierzę domowe mogło czuć się, wyglądać i żyć jak najlepiej. Badania, wiarygodność i rekomendacja lekarzy weterynarii są wpisane w historię naszej firmy i przekładamy to na rynek konsumencki – dodaje. Na początku działalność firmy skupiała się na tworzeniu testów diagnostycznych do wykrywania chorób zakaźnych, którą następnie poszerzono o produkcję suplementów i diet weterynaryjnych, a także produktów dermatologicznych dla zwierząt. Ostatnio portfolio Vet Planet zostało wzbogacone o wysoko jakościową karmę dla psów – Raw Paleo.

## KARMA ULTRA PREMIUM

– Raw Paleo to powrót do korzeni i naturalnego żywienia psa na każdym etapie jego życia. Karma na nowo definiuje bogactwo składników – w każdym 100 g produktu jest 80 g tuszek z indyka z wolnego wybiegu z dodatkiem świeżych, sezonowych warzyw. Rezultatem jest znakomita strawność i wyjątkowy smak, by zapewnić naturalną witalność i zdrowie – podkreśla Prezes Rutkowska.

Stworzenie karmy jest odpowiedzią na potrzeby i oczekiwania klientów, którzy szukali wartościowego pożywienia dla psa. Segment Ultra Premium oznacza, że produkt jest najwyższej jakości. Firma prowadzi politykę czystego składu oraz poddaje swoje wyroby badaniom laboratoryjnym. W produkcie nie znajdziemy żadnych konserwantów, sztucznych dodatków czy polepszaczy smaku, a w pełnowartościowym mięsie nie znajdziemy piór, pazurów czy mączki mięsno-kostnej.

## WETERYNARYJNE KORZENIE

Jeszcze w latach 90. lekarze weterynarii musieli używać w terapii zwierząt preparatów dla ludzi bądź sprowadzać drogie leki i suplementy z krajów zachodnich. Tą niszę i potrzebę zarówno ze strony lekarzy, jak i opiekunów, wypełniła działalność Vet Planet.

– Firma zaistniała z inicjatywy Prezesa Grzegorza Laska, który miłość do zwierząt oraz doświadczenie biznesowe przekuł na stwo-

zenie organizacji z prawdziwą misją, wytwarzającej produkty oparte na badaniach naukowych – mówi Anna Rutkowska. – Powstałymi na przekór wielkim korporacjom i przez 11 lat działalności udowodniliśmy, że zasługujemy na zaufanie lekarzy weterynarii, hodowców i opiekunów zwierząt – dodaje.

Jakość produktów zaczyna się już na etapie ich planowania. Tworzone receptury są starannie konstruowane przez dział rozwoju, do którego zaliczają się najlepsi specjaliści dietyki weterynaryjnej.

Następnie gotowa partia zostaje poddana testom mikrobiologicznym oraz smakowości i strawności. Jak tłumaczy Anna Rutkowska: – Smakowitość w przypadku zwierząt domowych jest niezwykle ważna. Psu czy kotu nie wytłumaczmy, że dla poprawy zdrowia musi przyjąć dany preparat. Stąd też poświęcamy temu aspektowi mnóstwo pracy. Nasze produkty powinny pomagać, ale też smakować.



Końcowym etapem potwierdzającym jakość i finalnym sprawdzianem jest test konsumencki. Pozytywne rekomendacje lekarzy oraz opinie klientów powodują, że reklamacje praktycznie nie istnieją.

## ANIMAL FRIENDLY

Vet Planet dba nie tylko o zwierzęta, ale również o swoich ludzi. Firma prężnie się rozwija, a kadra stale powiększa.

– Szybko wdrażamy nasze pomysły w życie i wspieramy innowacyjne rozwiązania naszych pracowników. Z tego względu każda pracująca

u nas osoba ma poczucie współtworzenia firmy – mówi Anna Rutkowska.

Vet Planet jest stworzone przez osoby kochające zwierzęta. Jednak, aby znaleźć się w ich gronie, nie wystarczy tylko posiadać pupilka. Każdy nowy członek załogi przechodzi pakiet szkoleń wprowadzających oraz musi posiadać i rozwijać wiedzę z zakresu dietyki zwierząt domowych. – Nasz zespół to w 99 proc. psio-koci fani. Atmosfera w pracy jest prawdziwie rodzinna i często przychodzimy wraz ze swoimi pupilkami – zaznacza Prezes Rutkowska. – Ponadto nasi pracownicy to prawdziwi eksperci od zwierząt. Są wśród nas lekarze, behawiorysty, zootechnicy i dietyki weterynaryjni – dodaje.

Firma bardzo chętnie angażuje się w różnego rodzaju działania na rzecz zwierząt. Wspiera fundacje i spontaniczne akcje charytatywne. Pracownicy Vet Planet regularnie wspierają schroniska – dostarczają pokarm, tworzą budy i wyprowadzają samotne oraz niepełnosprawne

zwierzęta na spacer. Wspólne pomaganie jeszcze bardziej integruje zespół.

**DYNAMICZNY ROZWÓJ**  
Produkty VetExpert trafiają do ponad 25 krajów z Europy, Azji i Ameryki Południowej. Rynek i oferta firmy stale się powiększają.

– Jesteśmy miesiąc przed wprowadzeniem karm dla kotów i możemy zdradzić, że one również będą zachwycone – podkreśla Anna Rutkowska.

Kamil Zygmunczyk

# WIZYTÓWKA TRZEBINI

GÓRKA CEMENT Sp. z o.o. to jedyny polski i jeden z czterech w Europie producent cementów glinowo-wapniowych. Istotne z punktu widzenia użytkownika końcowego są ich własności hydrauliczne, ogniotrwałe i izolacyjne oraz jakość, która decyduje o konkurencyjności. W Trzebinie – bo tu znajduje się siedziba firmy – z sukcesem udaje się łączyć bogatą historię i tradycję z dążeniem w kierunku nowoczesnych technologii

Trzebinia – miasto leżące przy autostradzie łączącej Kraków z Katowicami. To tutaj, od ponad 100 lat, produkuje się cemeny, a od 1968 roku cemeny glinowo-wapniowe sprzedawane dzisiaj w całym świecie

Historia Cementowni Górka rozpoczyna się

– Od roku 2000 jesteśmy częścią rodzinnego włoskiego koncernu MAPEI Spa. Wraz ze zmianą właściciela nasza firma mocno przyspieszyła, zakład znacznie się rozwinął i zwiększył swój potencjał dzięki inwestycjom, a także dużym nakładom w badania i rozwój. Dostarczania surowców – tłumaczy Dyrektor Szymański. – Sprawdzane do spółki: boksytu i kamień wapienny jako produkty naturalne poddawane zostają kontroli na każdym etapie dostawy łącznie z audytowaniem złóż, z którego jest urabiany nasz surowiec, a tle-

nizacji surowców – tłumaczy Dyrektor Szymański. – Sprawdzane do spółki: boksytu i kamień wapienny jako produkty naturalne poddawane zostają kontroli na każdym etapie dostawy łącznie z audytowaniem złóż, z którego jest urabiany nasz surowiec, a tle-



w 1912 roku, kiedy utworzone zostało towarzystwo akcyjne fabryki cementu w Sierszy pod nazwą „Górka”, jako zakład produkujący cement portlandzki. Od tamtej pory fabryka działała nieprzerwanie, mimo okresu wojen, okupacji i zmian na scenie politycznej. Zmiana profilu produkcji na cemeny i materiały przeznaczone dla potrzeb przemysłu materiałów ogniotrwałych to początek drogi, na której w 2000 roku pojawia się włoski koncern kupujący 100 proc. udziałów GÓRKI CEMENT. W spółce zmieniały się produkty, pojawiły się nowe cemeny dzięki zmianom w technologii produkcji, a za nimi pojawiły się nowe rynki sprzedaży. Dzisiejsza GÓRKA CEMENT to firma nowoczesna, czerpiąca z bogatego doświadczenia i długoletniej tradycji.

my codzienne cemeny GÓRKAL do naszych odbiorców w ponad 65 krajach całego świata – mówi **Jerzy Szymański, Dyrektor Generalny GÓRKA CEMENT Sp. z o.o.**

Dzisiaj to nowoczesna i stabilna spółka śmiała spoglądająca w przyszłość, wykorzystująca swoje doświadczenie oraz nowe możliwości rynku. Ciągła poprawa jakości wyrobów, procesów poprzez inwestowanie w maszyny, urządzenia, wyposażenie laboratoryjne, a przede wszystkim w rozwój pracowników, przyczynia się do wzmocnienia jej pozycji w unikalnym sektorze przedsiębiorstw produkujących cemeny glinowo-wapniowe.

– Osiągnięcie wysokiej jakości cementów zaczyna się od zakupu i odpowiedniej homoge-

nek glinu dostarczanych z wielu miejsc w Europie podlega szczegółowym badaniom zanim trafi do Górki. Specyfika naszych cementów produkowanych metodą spiekania, a także produkowanych bez dodatków stabilizujących powoduje, że jest stosowane czyste paliwo – gaz naturalny.

## GÓRKAL 40, 50, 70, 80

Liczyby te informują o zawartości Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub> w cencie. Chemia budowlana najbardziej lubi cemeny typu 40, które gwarantują szybkie uzyskanie wysokiej wytrzymałości kleju czy wylewki, a 70 – dobre fugi. Cemeny o wyższej zawartości Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub> są zwykle stosowane przez producentów materiałów ogniotrwałych. Cemeny glino-

wo-wapniowe (np. GÓRKAL 40, GÓRKAL50+) produkowane są z dwóch surowców: boksytu i kamienia wapiennego. W cementsach wysokoglinowych (np. GÓRKAL 70, GÓRKAL 80) źródłem aluminium jest tlenek glinu. W trakcie procesu produkcji wstępnie zmieszane surowce są mielone, a otrzymany tzw. szlam gromadzony zostaje w zbiornikach. W zależności od ocze-

## ŚRODOWISKO

Minimalny wpływ na środowisko oraz poszanowanie zasobów naturalnych na każdym etapie działalności: od zakupu surowca, poprzez produkcję, po dostarczenie do klienta.

ISO 14001

kiwanego rodzaju cementu dokonuje się korekcji składu mieszanki bazowej w celu uzyskania szlamu atestowego, zgodnego z wymaganiami procesu technologicznego. Otrzymany w ten sposób półprodukt transportowany jest do pieca obrotowego.

Główny etap procesu produkcyjnego – spiekanie – odbywa się w piecach obrotowych o długości 85 metrów, opalanych gazem ziemnym, najbardziej „zielonym” nośnikiem energii. Ta metoda pozwala uzyskać bardzo homogeniczny produkt o pożądanym składzie mineralogicznym. Temperatura spiekania waha się w granicach 1250°C – 1550°C w zależności od produkowanego klinkieru. W wyniku „wypalania” szlamu otrzymywany jest klinkier, który po odpowiednio przeprowadzonym procesie chłodzenia i po potwierdzeniu badaniami fizyko-chemicznymi wymaga co do parametrów jest transportowany do przemiałowni cementu. Przemiał dokonuje się w młynach kulowych, w których stosowane są mielniki o podwyższonej odporności na ścieranie. Otrzymany w wyniku przemiału cement magazynowany zostaje w silosach.

– W celu zapewnienia wysokiej jakości oraz wyeliminowania ryzyka przygotowania produktu niezgodnego ze specyfikacją, na każdym etapie produkcji półprodukty są kontrolowane zarówno przez operatorów a także w naszym laboratorium oraz w laboratoriach zewnętrznych. Gotowy cement poddajemy ponownie analizie fizyko-chemicznej oraz mechanicznej. Po potwierdzeniu wysokiej jakości nasz cement jest dostarczany w workach, big bagach



lub luzem zgodnie z wymaganiami odbiorcy. Prawdopodobnie pakowane i przechowywane, czyste chemicznie cemeny GÓRKAL w praktyce zachowują swoje właściwości co najmniej 12 miesięcy – zaznacza **Jerzy Szymański**.

Cemeny GÓRKAL to projekt, który rozpoczyna się od analizy oczekiwań klienta. Stworzone

## JAKOŚĆ

Zadowolenie klienta z otrzymanych produktów, którego miarą jest dążenie do „0 reklamacji”.

ISO 9001

przez Dział Badań i Rozwoju spoiwo rozpoczyna swoje życie od stosownych surowców mineralnych. W trosce o środowisko analizowana jest dostępność surowców wtórnych i odpadów poprodukcyjnych. Następnie modelowane są poszczególne procesy produkcji (przemiał surowców, spiekanie w piecu obrotowym oraz przemiał klinkierów). Dobrze opomiarowane urządzenia pozwalają na wprowadzenie także zmian zgodnie ze specyficznymi wymaganiami klienta. Po zakończeniu produkcji próbnej, poddanej na każdym etapie wnikliwej analizie przez Dział Badań i Rozwoju oraz Kontroli Jakości, stworzony cement jest przekazywany wybranym partnerom do dalszych badań i testów *in suit*.

## ZAANGAŻOWANI PRACOWNICY

Dzięki ponad stuletniemu doświadczeniu w produkcji cementów władze firmy wiedzą,

że sukces firmy opiera się na ludziach. To oni produkują wysokiej jakości cemeny glinowe. To dla nich organizowane są bezpieczne warunki pracy, a ich praca ma wpływ na dbałość o środowisko naturalne. Edukacja to w GÓRKA CEMENT proces ciągły. Składa się na niego doskonalenie zawodowe, menadżerskie, udział w targach, sympozjach naukowych, a także indywidualna nauka języka angielskiego.

## EKOLOGICZNY ZAKŁAD

W spółce dużą uwagę przykładana jest do ochrony środowiska naturalnego, dbając o redukcję emisji CO<sub>2</sub>, zmniejszenie emisji zanieczyszczeń, wykorzystanie czystego paliwa w postaci gazu naturalnego, stosowanie certyfikatu ISO 9001 uzyskanego w 2008 roku. Transport produktów odbywa się w oparciu o wykorzystanie własnego, wewnętrznego terminalu ko-

## BEZPIECZEŃSTWO

Skuteczne działania w celu ochrony życia i zdrowia osób przebywających oraz pracujących na terenie GÓRKI CEMENT. Miarą osiągnięcia tego celu jest dążenie do „0 wypadków”.  
PN 18001

lejowego, umożliwiającego wysyłkę towarów w najbardziej odległe miejsca bez zanieczyszczenia środowiska. Zakład posiada własne, specjalistyczne wagony-cysterny oznakowane logo GÓRKA CEMENT.

Martyna Motylska



# Dialog w komunikacji

Prowadząc spotkania czy warsztaty z pracownikami różnych organizacji i na różnych stanowiskach, spotykam się ze stwierdzeniem, że skuteczna komunikacja jest skomplikowana. Że narzędzia, które są prezentowane w trakcie szkoleń czy w publikacjach, na pierwszy rzut oka wydają się proste, a w rzeczywistości bardzo trudno jest je wykorzystać. Że działa wiele przeszkód natury osobistej czy emocjonalnej, które uniemożliwiają nam podejmowanie prostych, wydawałoby się, rozmów...

## DOBRA I SKUTECZNA KOMUNIKACJA... CZYLI DIALOG?

W Encyklopedii PWN słowo dialog wyjaśnione zostało w następujący sposób: „dialog – (...) ustna lub spisana wymiana zdań, myśli, poglądów, argumentów, dokonująca się pomiędzy osobami lub w świadomości jednej tylko osoby, mająca na celu poznanie prawdy lub przekazanie jej drugiemu człowiekowi, stworzenie międzyosobowej więzi lub przestrzeni dla wspólnego działania”.

Kluczowym elementem tej definicji jest dla mnie stwierdzenie, że celem dialogu jest z jednej strony przekazanie informacji („prawdy”) drugiej osobie, z drugiej zaś strony jest stworzenie więzi między nami oraz przestrzeni do podejmowania wspólnych działań.

Często, kiedy komunikujemy się z innymi, koncentrujemy się bardziej (w mojej ocenie) na samym fakcie wypowiedzenia swoich myśli niż na efekcie, jaki to ma przynieść.

W związku z tym w niniejszym tekście przyjmuję definicję skutecznej komunikacji jako komunikacji opartej na dialogu i równoznacznej z nim – jej celem i efektem jest przekazanie informacji, zbudowanie więzi z rozmówcą oraz stworzenie przestrzeni do podejmowania wspólnych działań.

Koncentrując się na wybranych choć fundamentalnych według mnie aspektach tak rozumianej komunikacji, chciałabym zaproponować trzy obszary pracy/rozwoju osobistego, które zwiększają naszą skuteczność w prowadzeniu dialogu.

W mojej ocenie są trzy grupy sytuacji, w których pomimo tego że posiadamy narzędzia i kompetencje do prowadzenia skutecznej komunikacji, to jednak nie przekazujemy tego, co założyliśmy, nie tworzymy więzi z rozmów-

<sup>1</sup> <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/dialog;3892432.html>

cą umożliwiającą podejmowanie wspólnych działań.

Po pierwsze to sytuacje, w których pojawiają się **emocje i zaczynają „przejmować kontrolę”** nad tym, co wypowiadamy. Po drugie są to sytuacje, w których **nie mamy jasności co do celu**, który chcemy zrealizować w procesie rozmowy. I po trzecie, są to sytuacje, w których **brakuje nam motywacji do podejmowania dialogu**.

## EMOCJAMI MOŻNA ZARZĄDZIĆ DZIĘKI ŚWIADOMOŚCI WŁASNEJ ROLI

Wyobraźmy sobie sytuację, w której nasz współpracownik publicznie kwestionuje nasze kompetencje. Niezależnie od tego, czy ma ku temu podstawy, czy też nie, może być nam bardzo trudno w sposób spokojny i merytoryczny zareagować. Często szybko pojawiają się emocje – z jednej strony złość na tę osobę, z drugiej strony obawa – w jaki sposób odbiorą to inni oraz jak to wpłynie z kolei na nasze relacje z nimi. Zauważmy, że niezależnie od tego, czy jesteśmy szefem, czy pracownikiem, te reakcje mogą być podobne:

(1) wyjaśniamy, chcąc przekonać otoczenie i naszego rozmówcę, że tak naprawdę wszystko zrobiliśmy dobrze i że znamy się na temacie;

(2) przyjmujemy postawę konfrontacji i podejmujemy ostrą dyskusję z rozmówcą oraz z otoczeniem, której celem może być wykazanie własnej kompetencji oraz – często – niekompetencji naszego rozmówcy;

(3) wycofujemy się z sytuacji i nie reagujemy bezpośrednio, uznając, że nie ma sensu, potrzeby tłumaczyć się czy podejmować rozmowy.

Gdyby zatrzymać się na tych trzech typach reakcji i przeanalizować zyski i straty, jakie uzy-

skujemy, to jest dość prawdopodobne, że strat będzie więcej niż zysków. Mogą one dotyczyć zarówno sfery emocjonalnej – złość, poczucie utraty wizerunku czy ogólnie złe samopoczucie, jak i społecznej – pogorszenie relacji z otoczeniem.

To przykład sytuacji, gdy będąc w roli zawodowej reagujemy z poziomu roli osobistej – naturalnych emocji, które się w nas pojawiają, gdy czujemy się atakowani. Każda opisana powyżej reakcja powoduje zmniejszenie poziomu naszego wpływu na sytuację i konieczność skoncentrowania się głównie na utrzymaniu naszego wizerunku.

Czy jest czwarta droga? Co jest potrzebne do tego, by skoncentrować się na meritum tej sytuacji, nie naruszając ani swojego wizerunku, ani jakości relacji z otoczeniem?

**Świadomość roli**, w której jesteśmy. Wiem, kim jestem w tej organizacji. Wiem, z jakiego poziomu występuję w tej relacji – czy jestem twoim szefem, czy pracownikiem. Gdzie jest w związku z tym – i jaki – obszar mojego wpływu?

Definiowanie swojej roli zawodowej uwzględnia trzy dodatkowe czynniki: kompetencje, skuteczność i owartość na informację zwrotną. Kompetencje – wiem, co umiem i wiem, nad czym powinnam jeszcze popracować, by dobrze wykonywać swoją rolę. Skuteczność – przy posiadaniu tego zbioru kompetencji wiem, w jakich obszarach będę skuteczna. Będąc otwarta na informacje zwrotne udzielane mi przez innych, daję sobie możliwość uzyskania wiedzy, w jaki sposób ja i moje działania są postrzegane, a także odniesienia się do tego na poziomie merytorycznym. Ale mam jeszcze trzecią korzyść – informuję innych o tym, jaka jest akceptowalna dla mnie forma przekazywania mi informacji zwrotnej na mój temat.



Jeśli bowiem w opisanej powyżej sytuacji podziękuję za informację, ale też stanowczo poproszę o nieprzekazywanie jej w takiej formie publicznie, a jednocześnie odniosę się do kwestii, z którymi się zgadzam, oraz tych, co do których mam inne zdanie, to mój wizerunek zostanie zachowany.

## NIE MA ŻADNEGO ZNACZENIA, Z JAKIEGO PUNKTU STARTUJESZ, WAŻNE JEST, DOKĄD ZMIERZASZ (Z. ZIGLAR)

Drugim czynnikiem, który może zwiększyć naszą umiejętność prowadzenia dialogu, jest **świadomość celu**. Często w relacjach z innymi ludźmi działamy schematycznie – jest bodziec i jest reakcja. Zwłaszcza w relacjach z osobami, z którymi mamy negatywne doświadczenia szczególnie trudne może być podejmowanie merytorycznej rozmowy ponieważ na pierwszy plan wysuwają się właśnie nasze emocje. To, że mamy negatywne doświadczenia ze sobą, czy to, że być może jesteś takim tympem osobowości, z którym trudno mi się rozmawia, to jedno, a to, że mamy wspólnie coś zrobić, ponieważ realizujemy określony projekt, to zupełnie inna sytuacja. W moim interesie leży opracowanie wspólnie z Tobą

standardów współpracy między nami, które umożliwią nam wykonanie zadań. Określamy w związku z tym, co jest ważne i na czym należy się skoncentrować.

Wracając do przedstawionej wcześniej sytuacji, w której ktoś publicznie kwestionuje nasze kompetencje, naszym celem może być z jednej strony umocnienie swojego wizerunku w oczach innych (ponieważ mógł zostać naruszony) bądź równoległe ustalenie z tą osobą standardów prowadzenia dialogu.

Mając tak postawiony cel i będąc w swojej roli zawodowej, możemy zareagować w sposób adekwatny, który będzie wspierał osiągnięcie tego, co sobie założyliśmy.

## „KIEDY KTOŚ JEST NAPRAWDĘ WENĘTRZNIE PRZYGOTOWANY DO CZEGOŚ, OBJAWIA TĘ GOTOWOŚĆ SWYM ZACHOWANIEM” (N. HILL)

Trzecim elementem niezbędnym do prowadzenia dialogu jest „**chęć**” – rozumiana jako gotowość do rozmowy, wspólnego wykonywania zadań, opracowywania standardów współpracy czy rozwiązania konfliktu. Posiadanie tej gotowości daje nam możliwość skoncentrowania się wyłącznie na realizacji przyjętego

wcześniej celu i działania z poziomu zdefiniowanej roli zawodowej.

W sytuacji publicznego kwestionowania kompetencji podejmuję więc decyzję, że jestem gotowa na to, by ustalić z moim rozmówcą akceptowalne dla mnie formy komunikacji, usłyszeć od niego informację zwrotną, a jednocześnie daję sobie możliwość merytorycznego odniesienia się do tego. Nie jest celem tej sytuacji odnoszenie się czy wyjaśnianie wcześniejszych naszych negatywnych doświadczeń (jeśli takie oczywiście były). Celem moim (i to chcę osiągnąć) jest utrzymanie mojego wizerunku, wyjaśnienie kwestii spornych i ustalenie zasad w naszej relacji na przyszłość.

Te trzy główne założenia pozwalają nam być autorami sytuacji, w których jesteśmy: wiem, w jakiej roli jestem, wiem, dokąd chcę dojść i wiem, że chcę tam dojść z Tobą.

Joanna Telus,  
Prezes VandO sp z o.o.

*Powyższy tekst jest jednym z cyklu artykułów na temat budowania skuteczności osobistej i zawodowej.*



## Zdrowo i innowacyjnie

Odpytujemy **Danutę Hannę Jakubowską**, Rzecznik Prasową Przedsiębiorstwa Farmaceutycznego LEK-AM Sp. z o.o.

**Jak to się stało, że związała się Pani z branżą farmaceutyczną?**

**Danuta Hanna Jakubowska:** To było ciekawe wyzwanie. Pochodzę z domu, w którym medycyna była wszechobecna. Oboje rodzice, lekarze z powołania, albo dyżurowali, albo rozmawiali o kolejnych ważnych przypadkach. Nazwy chorób, ich objawów oraz wyraz „zdrowie” odmieniane były w moim domu we wszystkich przypadkach. Po wzięciu udziału w olimpiadzie biologicznej nie musiałam zdać egzaminu z tego przedmiotu na uczelnię, ale wybrałam historię. To wspinały czas – tu rozwinęłam zainteresowania humanistyczne. Widocznie jednak medycyna była wpisana w moje życie, bo kiedy otrzymałam propozycję współpracy z nowo powstałą polską firmą farmaceutyczną, nie zastanawiałam się nawet przez chwilę. Współpracujemy do dziś, a od sześciu lat jestem także rzecznikiem prasowym.

**Czym dla Pani jest jakość?**

Jakość to słowo-klucz. Utożsamiana z doskonałością i umiejętnością przekształcania wiedzy człowieka jest, zgodnie z definicją zaproponowaną przez Amerykańskie Stowarzyszenie Kontroli Jakości, zespołem cech, które decydują o zaspokojeniu różnych potrzeb. Jakość jest przede wszystkim tym, co można poprawić w otoczeniu, zaczynając oczywiście od siebie. W takim rozumieniu odnosi się do wyrobu, informacji, zarządzania oraz życia. Jakość życia człowieka, w moim rozumieniu, to suma jego starań, zmagania, walki toczonych często z samym sobą; to umiejętność dokonywania trafnych wyborów. To także zdolność do kompromisów, umiejętność podejmowania decyzji i przyjmowania

ich konsekwencji. Odpowiednią jakość życia można osiągnąć wówczas, jeśli to, do czego się zostało powołanym, wykonuje się z zaangażowaniem, przekonaniem o słuszności tego, co się robi; kiedy ma się satysfakcję z uzyskanych efektów. Jakość naszej pracy wpływa w sposób zdecydowany na wyniki pracy, a także na obsługę klienta, o którego lojalność w warunkach nasilającej się konkurencji należy nieustannie się troszczyć.

**Jaki jest standard Pani podejścia do klienta?**

W moim przypadku raczej możemy mówić o podejściu do człowieka. Lubię ludzi. Uważam, że każdy człowiek ma ogromną wartość i do każdego powinno się podejść indywidualnie. Obojętne, czy mam kontakt z dziennikarzami piszącymi o zdrowiu, czy też zajmującymi się szeroko pojętą kulturą, każdemu poświęcam tyle uwagi, aby z naszej rozmowy czuł się usatysfakcjonowany. To dla mnie bardzo ważne. Komunikacja jest akurat tym działaniem, które musi być ważne, zarówno ilościowo, jak i jakościowo. Im komunikacja lepsza, tym większa szansa na poprawę jakości stosunków międzyludzkich i jakości życia. Od tego, jak przekażę ważne informacje, zależy dalsze działania.

**Jakie znaczenie ma jakość w branży farmaceutycznej?**

Szczególnie w branży farmaceutycznej wszystko, co jest produkowane, powinno mieć najwyższą jakość. Zarówno leki, jak i inne produkty służą poprawie lub ochronie zdrowia, a jak wiadomo – zdrowie to najważniejsza wartość.

**Jaka jest Pani recepta na sukces?**

Moja recepta na sukces jest bardzo prosta. To, co robię, bardzo mnie interesuje. Moja praca zawsze była moją pasją – robię to, bo to lubię, więc robię to z przyjemnością, a nie pod przymusem. Zawsze poświęcam się wykonywanym działaniom na sto procent i nie wyobrażam sobie innego działania. W tym kontekście odniosłam sukces, bo nie wy-

obrażam sobie inaczej. Jestem optymistką, dla mnie nie ma rzeczy nie do zrealizowania. Nie ma problemu, trzeba szukać odpowiednich rozwiązań i z uśmiechem dążyć do celu!

**Dziękuję za rozmowę.**

*Rozmawiała: Martyna Motylska*



*Danuta Hanna Jakubowska  
Rzecznik Prasowy Przedsiębiorstwa Farmaceutycznego LEK-AM Sp. z o.o. oraz dyrektor ds. promocji Programu Społecznego Mistrz Mowy Polskiej. Absolwentka Wydziału Filozoficzno-Historycznego Uniwersytetu Łódzkiego, ukończyła Podyplomowe Studia Menedżerskie dla Twórców, Artystów i Animatorów Kultury na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. Wykładała przez dziesięć lat w Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie. Recenzent teatralny, redaktor mody. Tłumaczyła z języka serbskiego wiersze, sztuki teatralne oraz książki. Pomysłodawca i reżyser cyklu widowisk – pokazów mody pod hasłem Magia Mody (ostatnie organizowała w USA). Pracowała jako PR Manager Wydziału Ekonomiczno-Handlowego Konsulatu Generalnego RP w Chicago. Jako prezes Fundacji Marii i Jana Szczepkowskich, wraz z ich wnuczką promuje dorobek tych niezwykle zasłużonych dla polskiej kultury a nieco zapomnianych twórców, organizując wystawy rzeźb i sztuk teatralnych. Jako PR Manager firmy LEK-AM Sp. z o.o. zajmuje się promocją młodej, prężnie rozwijającej się polskiej firmy produkującej leki na receptę, leki OTC oraz suplementy diety.*



**POLSKIE  
FORUM  
ISO 9000**

**INTEGRUJE  
INFORMUJE**

**UŁATWIA KONTAKTY**

**Zapraszamy do współpracy!**





EUROPEJSKI  
KONGRES  
JAKOŚCI



Zapisz w kalendarzu datę

**V jubileuszowego Europejskiego Kongresu Jakości**

**Lublin, 14-15 listopada 2019 r.**

**Największe wydarzenie jakościowe  
Nie może Cię na nim zabraknąć!**

W ramach Kongresu odbędzie się  
uroczysta gala wręczenia **EUROPEAN QUALITY CERTIFICATE® 2019**