

WSS we Wrocławiu: zarządzanie przez samodoskonalenie

Rozmowa z Mariolą Dwornikowską-Dąbrowską, Zastępcą Dyrektora ds. Finansów i Administracji Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego we Wrocławiu, na temat wdrożonego tam systemu zarządzania w oparciu o metodykę Lean Management



Zarządzanie wg Lean Management dotychczas utożsamiane głównie z przemysłem, nie jest jeszcze zbyt powszechną koncepcją w odniesieniu do szpitali. Co skłoniło Państwo do wdrożenia tego systemu we wrocławskim WSS?
Jak w każdym zarządzaniu, w szpitalu również ważna jest

efektywność, sprawność i skuteczność podejmowanych działań. Bezpośrednią przyczyną wdrażania metodyki zarządzania LEAN była dbałość o rozwój, chęć optymalizacji wybranych obszarów szpitala i ciągłe doskonalenie. Szpital ma na swoim koncie niekwestionowane osiągnięcia naukowe i medyczne, renomę i uznanie, widzi też konieczność nieustannego usprawniania i doskonalenia działań. Ich rezultatem ma być jeszcze lepsza opieka nad pacjentem w nowoczesnym szpitalu.

Okazało się, że kompleksowość i wszechstronność kultury Lean Management wpisuje się w potrzebę doskonalenia organizacji i przynosi korzyści nie tylko w wybranych płaszczyznach, ale praktycznie w każdym elemencie funkcjonowania. To przekonało nas i podjęliśmy decyzję o przeszkoleniu zespołów i sukcesywnym wdrażaniu tej metodyki w całej organizacji.

Jak przebiegało wdrażanie systemu? Czy były jakieś szczególne trudności, z którymi musieli się Państwo zmierzyć?

Rozpoczęliśmy transformację leanową, ale przed nami jest jeszcze wiele wyzwań. Nie tylko procedury, usprawnienia i szkolenia, ale i nakłady inwestycyjne związane z rozbudową szpitala. Już dziś należymy do grona największych placówek kraju, zatrudniając ponad 1,7 tys. pracowników. Dużą wagę przywiązujemy do poprawy jakości organizacji, zastosowania nowych technologii, wykorzystania w procesie leczenia Sztucznej Inteligencji, ale też do zarządzania personelem. W czasie trwania projektu Akademii Lean udało się jeszcze bardziej pobudzić chęć nieustannego angażowania się w pracownikach. Mają oni dużą motywację do pracy i są za to doceniani.

Wdrażanie systemu rozpoczęliśmy w 2022 r. od dogłębnej diagnozy szpitala jako organizacji z perspektywy poziomu za-

rzadzania procesowanego oraz wykorzystania narzędzi Lean Management. Powstał raport, na bazie którego niespełna rok później wystartował pierwszy program szkoleń kadry zarządzającej. Wkrótce ruszył też proces transformacji i poszerzenia kompetencji poszczególnych zespołów, a także współpracy między nimi, np. na linii pielęgniarki – instrumentariuszki – lekarze.

Jaki jest zakres wdrażanych kompetencji?

Mimo funkcjonowania systemu, ciągle jesteśmy na początku drogi. Dostrzegamy nowe obszary, które musimy inaczej zorganizować. Lean, to proces stały, który będzie szedł równoległe wraz z nieustannym rozwojem szpitala, nowymi technologiami, ale i pojawiającymi się ryzykami, czy problemami.

Aktualne usprawnienia obejmują m.in. mierniki pomiaru efektywności – tzw. Szpitalne

KPI, zarządzanie przez cele, komunikację czy zarządzanie procesami. Podchodzimy do tego krytycznie, na bieżąco monitorując osiągnięte efekty i weryfikując działania.

A jakie wymierne korzyści przyniesie wprowadzenie systemu?

Najważniejsze z nich to m.in. poprawa dostępności, jakości i bezpieczeństwa świadczeń medycznych, lepsza organizacja, a co za tym idzie racjonalizacja kosztów i poprawa sytuacji finansowej szpitala, wyższy poziom ergonomii i komfort dnia pracy. To również usprawnienie procedur oraz wysoka ocena pracy szpitala. System wspiera nas w zarządzaniu bieżącymi, postępującymi zmianami spo-

łecznymi i gospodarczymi, takimi jak demografia, zmiany w przepisach, braki kadrowe, czy inflacja. Liczymy, że będzie też wsparciem w sytuacjach niepowodzeń, które mogą wpływać destabilizująco, np. kolejne pandemie, czy konflikty zbrojne.

Dla mnie osobiście najważniejszym pozytywnym efektem jest to, że udało wśród uczestników Akademii Lean, czyli personelu reprezentującego różne zawody i umiejętności, stworzyć jeden sprawnie funkcjonujący organizm, drużynę, która ma dużą satysfakcję z wykonywanych zadań i chce działać w kierunku zmiany, poprawy procesów i ich udoskonalania, motywuje się i wspiera nawzajem.

Rozmawiała Magdalena Tulecka



WOJEWÓDZKI SZPITAL SPECJALISTYCZNY
WE WROCŁAWIU

Kim jest „Siła Osobowości” Szkoły Biznesu Politechniki Śląskiej?

Misją Szkoły Biznesu Politechniki Śląskiej jest rozwój silnych i odpowiedzialnych liderów, mających pozytywny wpływ na postęp technologiczny i społeczny. Obecnie prowadzi kształcenie w obszarze dwóch kluczowych transformacji – energetycznej i cyfrowej, w formie studiów MBA (Master of Business Administration).

Rekrutacja na studia podyplomowe MBA Transformacja Energetyczna i Cyfrowa jest zawsze na początku roku akademickiego i trwa do marca. Obecnie Szkoła zaprasza na studia na początku 2025 roku. MBA w Szkole Biznesu trwają 2 lata i mają model hybrydowy, więc stanowią komfortową formułę studiowania dla każdego menedżera. Więcej informacji na ten temat znaleźć można na stronie <https://mcbi.pl>.

Od samego początku uruchomienia studiów podyplomowych MBA na Politechnice Śląskiej kieruje nimi prof. Małgorzata Dobrowolska, która jest równocześnie Dyrektorem Szkoły Biznesu. Postawiła na łączenie umiejętności menedżerskich i nowych technologii, zgodnie z profilem tej uczelni technicznej. Stąd też wcześniejszymi kierunkami studiów MBA były: Przemysł 4.0, Technologie Wodorowe i Transformacja Energetyczna, Transformacja Energetyczna i Cyfrowa.

Prof. Małgorzata Dobrowolska została właśnie laureatką nagrody „Siła Osobowości 2024” przyznawaną przez redakcję Forum Biznesu. Jako psycholog



Prof. PŚ dr hab. Małgorzata Dobrowolska, Dyrektor Szkoły Biznesu Politechniki Śląskiej

biznesu mówi o sobie, że jest psychologiem transformacji przyszłości. Znana jest z wielu inicjatyw na rzecz rozwoju liderów na Śląsku, w tym z inicjatywy TALENTHub, której jest twórcą i koordynatorem, gdzie rozwija kompetencje przywódcze już u studentów I i II stopnia wspólnie z kluczowymi firmami województwa śląskiego i Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Specjalizuje się w rozwijaniu umiejętności menedżerskich wśród liderów zaangażowanych w ważne trans-

formacje gospodarcze – energetyczną, cyfrową, lotniczo-kosmiczną.

Szkoła Biznesu Politechniki Śląskiej zaprasza wszystkich liderów, którzy chcieliby nabyć kompetencje przyszłości, połączone z umiejętnościami wykorzystania potencjału technologii przyszłości. Uczelnia zaprasza również do odsłuchania swoich podkastów na Spotify i do swojej nowej inicjatywy pt. „Z kamerą wśród prezesów”, czyli lekcje warte miliony”.

Maria Leżucha

Tytuł „Siła Osobowości” przyznawany jest wybitnym osobom o niezwykłych cechach, które z determinacją i zaangażowaniem podejmują wyzwania i z sukcesem je realizują, wzmacniają wizerunek marki dla której pracują, rzetelnie wykonują swoje obowiązki kierując się wartościami etycznymi oraz budują pozytywne relacje i są siłą napędową dla innych.

Prof. Małgorzata Dobrowolska, Dyrektor Szkoły Biznesu i Kierownik studiów MBA Politechniki Śląskiej, nagrodzona została tym tytułem w kategorii Nauka. Jako menadżer i wykładowca, której siła działania i postawa służą za wzorzec dla innych, jest opiniotwórczym ekspertem w swojej dziedzinie. Jej konsekwentne zarządzanie, strategiczne myślenie, kreatywność, organizacja pracy, siła i determinacja sprawiają, że organizacje, którymi kieruje i współpracuje, nieustannie się rozwijają, przełamują bariery, wytyczają trendy, zdobywają nowe rynki i pozwalają osiągać ponadprzeciętny sukces w swoich dziedzinach.



Szkoła Biznesu
Politechniki Śląskiej

Polityka personalna SIG nagrodzona!

Rozmowa z Marcinem Szczygłem, Prezesem Zarządu SIG Sp. z o.o., spółki specjalizującej się w dystrybucji specjalistycznych materiałów i systemów budowlanych.

Zdobywając po raz kolejny tytuł Dobry Pracodawca potwierdzają Państwo iż polityka personalna jest na najwyższym poziomie. Co dla Państwa oznacza to wyróżnienie?

Cieszę się, że już po raz trzeci SIG został uhonorowany tytułem Dobry Pracodawca. Jest to dla nas niezwykle ważne wyróżnienie, ponieważ potwierdza ono, że działania w kwestii polityki personalnej firmy są skuteczne. Miło, że doceniane są nasze inicjatywy, które prowadzą do tworzenia coraz lepiej funkcjonującej organizacji i coraz lepszego środowiska pracy. Tytuł stanowi najlepszy dowód na to, że udało nam się stworzyć bardzo dobrą kulturę miejsca pracy, co sprawia, że SIG jest jednym z najlepiej ocenianych pracodawców w Polsce.

Co szczególnie wyróżnia politykę Państwa organizacji w podejściu do pracowników?

Bardzo ważne jest dla nas indywidualne podejście do każdej z zatrudnionych osób. Staramy się, aby nasi pracownicy czuli się docenieni, wsparci i zmotywowani do długofalowego zaangażowania w rozwój firmy. W SIG prowadzimy strategię rozwoju poprzez promowanie kultury zaangażowania. Nasze zachowania stanowią benchmark naszej działalności, budują markę oraz kształtują wyjątkową at-



Marcin Szczygł

mosferę pracy, która jest wspólna dla całej naszej kadry. Działamy śmiało, ze zwinnością i wyróżniamy się na rynku. Jesteśmy pionierami innowacji, co pozwoliło nam stać się liderem branży, eksplorując nowe rozwiązania i kształtując trendy. Promujemy współpracę wewnątrz organizacji – działamy w nowoczesnym modelu omnichannel poprzez rozwijającą się sieć ponad 50 oddziałów na te-

renie całej Polski oraz innowacyjną platformę e-commerce SIG.pl.

Jakimi wartościami kieruje się firma tworząc strategię polityki personalnej?

Kierunek działań w obszarze polityki personalnej jest określony przez pierwsze zobowiązanie strategii zrównoważonego rozwoju – chcemy być pracodawcą pierwszego wyboru w branży.

Temu zobowiązaniu podporządkowane są nasze działania związane z zaangażowaniem pracowników, zarządzaniem rozwojem, przywództwem oraz różnorodnością. Dążymy do tego, aby być dla wszystkich zatrudnionych w SIG pracodawcą angażującym się, otwartym na nowe pomysły, kreującym przyjazne i inspirujące środowisko pracy. Zawsze staraliśmy się pozyskać, utrzymać i rozwi-

jać najlepsze talenty na rynku. Razem tworzymy nowoczesną organizację, która jest otwarta na zmiany i troszczy się o dobro wszystkich pracowników.

Za każdym sukcesem firmy stoi cały zespół. Jakie czynniki poza finansowe wpływają na utrzymanie pracownika w organizacji oraz na jego zadowolenie i lojalność?

Myszę, że to co nas wyróżnia to wyjątkowa kultura organizacyjna. W centrum naszej strategii, w centrum naszej filozofii prowadzenia biznesu są lokalne zespoły, zarządzane przez menedżerów. Przede wszystkim dzięki umiejętnościom przywódczym i zarządczym naszych Dyrektorów Oddziałów budujemy zaangażowane zespoły, skoncentrowane na obsłudze lokalnych klientów i jednocześnie współpracujące ze sobą w całej organizacji. Budowanie długoterminowych relacji, transparentność w działaniu, wprowadzanie

nowoczesnych narzędzi, współpraca zdecydowanie wyróżniają nas na rynku. Nasi pracownicy wysoko oceniają środowisko pracy. W corocznych badaniach zaangażowania uzyskujemy wysokie wyniki przy bardzo wysokiej frekwencji.

Jakie plany i cele na najbliższe lata zakładacie Państwo w polityce HR?

W planach naszego Działu HR jest dalsza digitalizacja oraz rozwój takich procesów, jak onboarding, zarządzanie talentami i różnorodnością. Chcemy zatrudniać i utrzymywać najlepszych pracowników na rynku, wspierać włączające środowisko pracy, otwarte na nowych pracowników, oferujące wszystkim równy dostęp do rozwoju.

Rozmawiała Joanna Jakoweńko



Marcin Szczygł ukończył z wyróżnieniem Politechnikę Krakowską, a następnie studia MBA w European University. Posiada szerokie doświadczenie w branży budowlanej, zarówno w wykonawstwie (Exbud i Higgs & Hill Overseas Ltd), jak i w branży materiałów budowlanych, pełniąc między innymi funkcje Dyrektora Sprzedaży i Marketingu Isover Saint Gobain, Dyrektora Generalnego Radson Polska oraz Prezesa SITACO Sp. z o.o. Od roku 1999 pełni funkcję Prezesa SIG Sp. z o.o., lidera swojej branży w Polsce (ponad 50 oddziałów w całym kraju), który należy do międzynarodowego koncernu SIG plc (spółka mid 250 London Stock Exchange). Od wielu lat należy do Komitetu Wykonawczego Koncernu SIG plc.

Idea zrównoważonego rozwoju w Kronospan

Postępująca globalizacja i zmiany klimatyczne wywołały potrzebę zintegrowanych działań w obszarze gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Coraz częściej doceniamy te firmy, które funkcjonują w sposób odpowiedzialny, inwestują w technologie przyjazne środowisku, w edukację swojej kadry i rozwój lokalnych społeczności.

Kronospan Polska Sp. z o.o., wiodący producent wysokiej jakości płyt drewnopochodnych oraz produktów dla branży meblarskiej, to doskonały przykład przedsiębiorstwa działającego zgodnie z ideą zrównoważonego rozwoju. Kronospan to ponad 50 zakładów w Europie, Azji i USA, a w Polsce zakłady produkcyjne umiejscowione są w ośmiu lokalizacjach, z największym zakładem w Szczecinku. Obecnie polskie spółki zatrudniają blisko 4 tys. pracowników. Jej zaangażowanie w działania na rzecz lokalnych społeczności, inicjatywy proekologiczne oraz propracownicze przyniosły firmie uznanie Kapituły Programu Liderzy Społecznej Odpowiedzialności 2024, która nagrodziła Kronospan tytułem Dobry Pracodawca, Dobra Firma oraz EKO Firma.

Pracodawca godny zaufania

Zdając sobie sprawę, jak ważną rolę pełni kapitał ludzki w organizacji, Kronospan w swojej



polityce personalnej wdraża te programy i inicjatywy, które zapewniają pracownikom stały rozwój, stabilizację, a także równowagę między pracą, a życiem prywatnym. Firma gwarantuje kursy i szkolenia dokształcające, prowadzi motywacyjny system wynagrodzeń, przynajmniej ponad-

standardowe świadczenia socjalne. Szczególną wagę przywiązuje do bezpieczeństwa i komfortu pracy. W spółce mocno promowana jest aktywność fizyczna, m.in. poprzez prowadzenie własnej, bezpłatnej, nowoczesnej siłowni KronoGym, budowę stacji rowerów

miejskich przy siedzibie firmy czy wspieranie imprez sportowych. Firma zaangażowana jest również w pozyskiwanie i kształcenie przyszłej kadry, dlatego też współtworzy i prowadzi klasy patronackie, m.in. w Zespole Szkół Technicznych, funduje uczniom stypendia i staże oraz wyposaże-

nie warsztatów szkolnych. Dzięki inicjatywie Kronospan, w Szczecinku, powstała Filia Politechniki Koszalińskiej, gdzie studenci mogą kształcić się na kierunku Inżynierii i Automatyce w Przemysle Drzewnym.

Środowisko to odpowiedzialność

Jako światowy lider wśród producentów płyt drewnopochodnych, spółka prowadzi produkcję wykorzystując surowiec z recyklingu, stosując innowacyjne technologie, tak, aby maksymalnie ograniczyć jego wpływ na środowisko. Swoje wysiłki w tym zakresie koncentruje w różnych aspektach działalności przemysłowej, wykorzystując alternatywne źródła energii, dążąc do gospodarki bezodpadowej zero waste i wytwarzając produkty o ujemnej emisji dwutlenku węgla.

Kronospan w każdym segmencie swojej działalności zwraca uwagę na ekologię. W ostatnich latach wprowadzono najnowsze

rozwiązania technologiczne w tym zakresie. W zakładach wymieniono oświetlenie na źródła LED, a część floty wózków widłowych na elektryczne. Podkreślając swoje zaangażowanie w ochronę środowiska naturalnego, firma dba również o edukację proekologiczną swoich pracowników, organizując takie inicjatywy, jak „Warsztaty recyklingowe” dla dzieci i seniorów, „Sprzątanie świata” czy „Grow”, czyli coroczną akcją sadzenia drzew, organizowaną przez Kronospan nieprzerwanie od 2001 r. Tegorocznej edycji „Grow” przyświecał ambitny cel posadzenia miliona drzew na całym świecie. Tymczasem wyjątkowy charakter imprezy sprawił, że działania prośrodowiskowe zakończone piknikiem rodzinnym, stanowiły doskonały przykład połączenia przyjemnego z pożytecznym.

Joanna Jakoweńko



SPOŁECZNIE
ODPOWIEDZIALNI.info



Portal poświęcony
tematyce CSR

www.spolecznieodpowiedzialni.info

Kanlux KIENO – nowość w polskiej Fabryce Kanlux

Podczas realizacji projektów budowlanych istnieje wiele istotnych czynników do uwzględnienia. Jednym z kluczowych aspektów jest terminowe dostarczenie niezbędnych produktów, które musi być szybkie i elastyczne, jeżeli chodzi o miejsce i czas dostawy. Ważne jest również spełnienie specyficznych wymogów projektowych, które zazwyczaj są precyzyjnie określone.

Niezawodność i bezawaryjność dostarczonych produktów również mają ogromne znaczenie. Partner biznesowy, który jest pewny siebie i szybko reaguje na nasze potrzeby, może zaoszczędzić nam wiele czasu, pieniędzy i problemów. Dlatego właśnie w 2016 roku Kanlux postanowił otworzyć własną fabrykę opraw oświetleniowych w Polsce – Kanlux Factory. Produkowane są one na terenie kraju, dopasowywane do konkretnych wymagań projekto-

wych i dostarczane bezpośrednio na miejsce inwestycji. Największymi zaletami Fabryki Kanlux są elastyczność w dostosowywaniu opraw do indywidualnych potrzeb oraz szybki czas realizacji zamówień. W zależności od rodzaju produktu, możliwe jest konfigurowanie takich parametrów jak sposób montażu, długość, kolor obudowy, rodzaj klosza, barwa światła czy rodzaj optyki. Dodatkowo, opcjonalnie można dodać funkcje sterowania.

Podstawą Fabryki Kanlux są trzy typy opraw: **Kanlux ALIN**, **Kanlux FUTURIO LED** i **Kanlux OFIS LED**, a w 2023 roku dołączyły do nich oprawy **Kanlux HIERRO**.

Seria Kanlux KIENO to nowość roku 2024, cechująca się doskonałą jakością wykonania i wyjątkowymi parametrami świetlnymi dzięki zastosowaniu markowych komponentów. Te oprawy dedykowane są głównie do oświetlenia powierzchni publicznych, charakteryzują się

nie tylko atrakcyjnym designem i szerokim zakresem parametrów, ale także możliwością dostosowania do indywidualnych potrzeb klienta. Dzięki własnej produkcji w Fabryce Kanlux, możemy elastycznie konfigurować różne parametry, takie jak kąt padania światła, temperatura barwowa, moc czy wymiary, aby sprostać najbardziej wymagającym zamówieniom. Oprawy te można także dostosować do różnych systemów sterowania, takich jak DALI, SWITCH-DIM czy CASAMBI ready.

Kanlux KIENO są przystosowane do montażu zarówno w sufitach kasetonowych, jak i w sufitach G/K, a także natynkowych przy użyciu ramek. Dostępne są w różnych wersjach, m.in. najbardziej popularnej P1 o wymiarach 60x60 oraz P3 o wymiarach 30x120. Dla projektów o większych wymaganiach stworzono także wersję PID, która umożliwia osiągnięcie współczynnika UGR<16 w oświetlanych pomieszczeniach.

Wszystkie produkty w Fabryce Kanlux powstają na bazie projektów opracowanych przez konstruktorów z Działu Rozwoju Kanlux, we współpracy z Laboratorium Badawczym Kanlux. Ten częsty wzmiankowany tutaj „Kanlux” to dla Ciebie gwarancja, że cały proces od A do Z odbywa się w Polsce,



Kanlux HIERRO

pod polskim szyldem, w firmie z 35-letnim doświadczeniem. Jeśli poszukujesz zaufanego partnera, który stworzy dla Ciebie projekt lub dostosuje istniejący, zaproponuje idealnie dopasowane rozwiązania i będzie z Tobą na każdym kroku realizacji, postaw na Kanlux. Odwiedź stronę internetową

pod adresem www.kanlux.com i skorzystaj z zakładki „kontakt”, a resztą zajmie się dedykowany specjalista z Kanlux.

Łukasz Kłysz

Kanlux



Kanlux KIENO

Zawód z przyszłością

Profesja drukarza należy do grona profesji pożądaných, na którą decydują się jednak tylko nieliczni z uwagi na stereotyp pracy wykonywanej w specyficznych warunkach i głównie przez mężczyzn. Tymczasem, dzięki postępującej automatyzacji i robotyzacji w firmach poligraficznych, procesy druku stale ulegają poprawie i są coraz bardziej innowacyjne.

Poznańska spółka MDM-Druk, świadcząca usługi poligraficzne, stawia na nieustanny rozwój i wdrażanie nowoczesnych technologii tak, by móc skutecznie podnosić standardy pracy i świadczonych usług. Niebawem zostanie doposażona w jedną z pierwszych w Europie składarko-sklejarek z pełną inspekcją obrazu, która w znaczący sposób wpłynie na jakość produkowanych opakowań.

Firma aktywnie propaguje zawód poligrafa, czynnie wspierając edukację na tym kierunku. – Jestem zwolennikiem kształcenia dualnego – przyznaje **Maciej Sierpiński**, Prezes Zarządu MDM-Druk Sp. z o.o. sp. k., i dodaje: – Od 2017 r. posiadamy klasę patronacką w Zespole Szkół Zawodowych im. J. Lelewela w Poznaniu. Jej absolwenci mają znacznie większe kwalifikacje zawodowe, niż uczniowie z innych szkół na analogicznym kierunku, którzy praktykę zdobywali jedynie podczas stażu.

Firma wprowadziła też Dni Otwarte dla 7-klasistów. – Nie realizujemy takich spotkań z 8-klasistami, bo w ostatniej klasie uczniowie myślą tylko

o egzaminach do szkół średnich i z reguły mają już wybrane wstępne warianty kierunków dalszego kształcenia. Dni Otwarte wzbudzają duże zainteresowanie wśród okolicznych szkół i przekładają się na zwiększone zainteresowanie kierunkami poligraficznymi, również wśród uczniów, co bardzo nas cieszy – dodaje prezes M. Sierpiński.

MDM-Druk jako członek dwóch gremiów gospodarczych – Polskiej Izby Druku oraz Polskiej Izby Zaawansowanych Technologii – na bieżąco uaktualnia i zdobywa wiedzę poprzez udział w sympozjach oraz misjach gospodarczych. Efektem są m.in. stale wprowadzane innowacje i automatyzacje procesów, a także kontakt i podejmowanie współpracy z partnerami, którzy również cenią sobie innowacyjne działania w branży poligraficznej.

Zuzanna Pawełczyk

MDM
druk

Laboratorium doskonałej poligrafii

Podstawą firmy są ludzie

Wysoka pozycja marki ANWIS na rynku wynika m.in. z jakości oferowanych produktów, za którą stoją pracownicy Spółki. Standardyzacja procesów wewnętrznych oraz podnoszenie kwalifikacji personelu gwarantują firmie status rzetelnego pracodawcy i partnera handlowego.

ANWIS posiada nowoczesne technologie informatyczne i produkcyjne, które podnoszą standardy pracy oraz konkurencyjność firmy na rynku osłon przeciwslonecznych. Zarząd Spółki stawia sobie za cel dalsze prowadzenie działań w obszarze poszukiwania innowacji oraz wdrażania nowych produktów dla jak najlepszego wypełnienia potrzeb Klientów w zakresie zarządzania światłem, a tym samym umacniania pozycji Spółki w kraju i za granicą.

Obsługa coraz większej liczby odbiorców, a tym samym zamówień, wiąże się z potrzebą rozbudowy przedsiębiorstwa oraz zwiększenia specjalistycznej kadry pracowników.

Kwalifikacje do pracy na danym stanowisku to w procesie rekrutacji punkt wyjścia. ANWIS stawia również na postawę kandydata i kompetencje miękkie. Ważne są m.in. zaangażowanie i gotowość do ciągłego rozwoju. Wartości, na jakich budowana jest marka ANWIS to: Klient, Współpracownik, Rzetelność, Kreatywność i Gospodarność. – Pracownicy ANWIS to doświadczony zespół, zorientowany na Klienta oraz współpracownika, co pomaga firmie w zrozumieniu potrzeb rynku oraz wpływa na lepszą pracę zespołową – mówi **Izabela Krzeszewska-Rykowska**, Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich, i dodaje: – W głównej mierze skupia-

my się na precyzyjnym realizowaniu powierzonych zadań. W naszym zespole nie brakuje osób kreatywnych, co pomaga nam w wyznaczaniu trendów, tworzeniu i wdrażaniu nowych produktów oraz rozwiązań. Zwracamy przy tym uwagę na usprawnianie przebiegających w firmie procesów. Dzięki wszystkim tym czynnikom przyczyniamy się do rozwoju firmy ANWIS.

ANWIS posiada dedykowane programy szkoleniowe dla praktykantów i stażystów, wraz z perspektywą późniejszego zatrudnienia. Ponadto, Spółka oferuje różne formy zatrudnienia, w tym: umowę o pracę na pełny etat, jak również umowy tymcza-



sowe. Każdy pracownik może również skorzystać z benefitów, takich jak: pakiet prywatnej opieki medycznej, ubezpieczenie na życie oraz dodatkowe świadczenia z ZFŚS, Pracownicze Plany Kapitałowe czy karta Multi-sport. Dużą uwagę skupia również na inicjatywach zewnętrznych. Specjalnie powołany zespół ds. CSR co roku realizuje projekty wspierające lokalne instytucje, stowarzyszenia oraz grupy społeczne.

Oferty pracy w firmie ANWIS publikowane są m.in. na stronie www.anwis.pl w dziale KARIERA, a także na platformie www.pracuj.pl

Reklama

100 BGK

BGK Laureatem Programu Dobry Pracodawca 2024

Dobra Firma 2024

DOBRY 2024 PRACODAWCA

Dowiedz się więcej na www.bgk.pl/kariera-w-bgk/

25 lat zarządzania jakością dróg woj. śląskiego

Zarząd Dróg Wojewódzkich w Katowicach jest krajowym liderem pod względem nakładów na inwestycje oraz stosowania innowacyjnych rozwiązań technologicznych. Najwyższa jakość prac, wysoka trwałość nawierzchni dróg, bezpieczeństwo i komfort ich użytkowania sprawiają, że województwo śląskie szczyli się najlepszą siecią drogową w Polsce. W tym roku katowicki ZDW obchodzi jubileusz 25-lecia istnienia.

Zarząd Dróg Wojewódzkich w Katowicach zarządza siecią ponad 1,2 tys. km dróg, 339 obiektami mostowymi o łącznej długości blisko 8,5 km (271 mostów, 48 wiaduktów, 17 kładek dla pieszych, 3 przejścia podziemne). Administruje też 1 przeprawą promową oraz ponad tysiącem innych obiektów infrastrukturalnych (konstrukcje oporowe, przepompownie, przepusty).

Tylko na przestrzeni minionych 5 lat katowicki ZDW przeznaczył z budżetu województwa śląskiego na inwestycje drogowe blisko 3 mld zł. – To rekord w historii samorządu terytorialnego. Realizacje te mają istotne znaczenie dla regionu, ale są też bardzo ważne w kontekście ruchu krajowego i międzynarodowego. Wszystkie nawierzchnie zostały wykonane w oparciu o najnowocześniejsze światowe technologie, w których zastosowaniu w Polsce jesteśmy pionierami – zaznacza **Zbigniew Tabor**, nieprzerwanie od 25 lat Dyrektor Zarządu Dróg Wojewódzkich w Katowicach. ZDW do budowy wszystkich warstw konstrukcyjnych dróg stosuje asfalt wysokomodyfikowany, dzięki któremu szacowana trwałość nawierzchni wynosi aż 50 lat.

Tegoroczny budżet katowickiego ZDW osiągnął rekordowy poziom 800 mln zł, dzięki czemu



Odcinek drogi DW 948 po przebudowie

kontynuowana jest, wyjątkowa w skali kraju, poprawa jakości dróg województwa. Wśród ostatnich, znaczących inwestycji warto wymienić przebudowę górskiej Drogi Wojewódzkiej nr 948 między Żywcem a Porąbką wraz z niezbędną infrastrukturą (koszt 278 mln zł), która wraz z inwestycją w Gilowicach i Ślemieniu jest elementem strategii modernizacji beskidzkiej dróg. Inwestycje w tym rejonie obejmą także odcinki DW 941 i 943 w Wiśle, Istebnej i Koniakowie.

Trwają również przebudowy ważnych dla regionu dróg wojewódzkich 925 (koszt 300 mln zł) i 928 (koszt 250 mln zł).

Kolejne, planowane w najbliższym czasie prace dotyczyć będą m.in. przebudowy skrzyżowania DW 934 z DK 44 wraz z przejazdem pod torami w Bieruniu. Wartość robót sięgnie blisko 70 mln zł. – Zadanie to jest tak skomplikowane, że jeszcze kilka lat temu uważano je za niemożliwe do zrealizowania, z uwagi na lokalizację na czynnym terenie górniczym. Inwestycja upłynni ruch, zarówno na drodze krajowej, jak i wojewódzkiej. Znikną korki, poprawi się bezpieczeństwo – podkreśla dyr. Z. Tabor.

Maria Leżucha

Śląskie Forum Drogownictwa 2024

W jubileuszowym roku działalności Zarządu Dróg Wojewódzkich w Katowicach odbędzie się X edycja Śląskiego Forum Drogownictwa, uznanej branżowej konferencji technicznej, gromadzącej specjalistów z Polski i Europy. Forum odbędzie się 12-14 czerwca w Szczyрку, a jego organizatorami są katowicki ZDW oraz Polski Kongres Drogowy. Forum Biznesu objęło patronatem medialnym to wydarzenie.

System monitorowania ciśnienia w oponach teraz w każdej ciężarówce

Popularny w samochodach osobowych system kontroli ciśnienia w oponach, teraz wkracza na rynek pojazdów ciężarowych i przyczep. Do stosowania tego rozwiązania obligują producentów tych pojazdów nowe przepisy prawne.

W dzisiejszym, dynamicznym świecie biznesowym, nadążanie za potrzebami rynku jest kluczowe dla sukcesu każdej firmy. Ci, którzy potrafią elastycznie reagować na zmiany i szybko dostosowywać się do nowych wymagań, zwykle odnoszą największe sukcesy. W tej perspektywie, poszerzenie portfolio produktowego jest nieodłącznym elementem strategii rozwoju Phillips Europe. Wychodząc naprzeciw nowym tendencjom Phillips Europe wprowadza do swojej oferty kolejną nowość – TPMS (Tire Pressure Monitoring System), służący do monitorowania ciśnienia w oponach samochodowych.

Zalety TPMS są liczne, skupmy się wyłącznie na tych, które wyróżniają ten produkt na rynku. Uniwersalność systemu Phillips Europe jest jedną z jego głównych cech, co wyraża się w możliwości współpracy z modulatorami firm Haldex, Wabco i Knorr-Bremse oraz w szerokim wyborze dostępnych czujników. Klient ma możliwość dostosowania zestawu TPMS do swoich preferencji. W ofercie znajdują się zarówno sensory wewnętrzne, jak i zewnętrzne, z różnymi rodzajami wentyli do wyboru. Dzięki temu klient ma pewność, że znajdzie konfigurację pasującą



czą do jego felg i opon. System charakteryzuje się również potężnym odbiornikiem, eliminującym potrzebę stosowania wzmacniaczy sygnału, co jest typowym rozwiązaniem u innych producentów. Z kolei bezpłatna aplikacja mobilna, dostępna dla każdego użytkownika, umożliwia łatwą konfigurację sensorów oraz odczyt ciśnienia w oponach. Produkt ten cechuje się także trwałością i odpornością na czynniki zewnętrzne.

TPMS od Phillips Europe to gwarancja niezawodności i topowej jakości, produkt mogący szczylić się tytułem Najwyższa Jakość Quality International 2024.

Więcej informacji:

www.phillips-europe.com
facebook.com/phillipseurope
www.linkedin.com/company/phillips-europe



Reklama

datecs pay



Terminale płatnicze

Brak stałej opłaty od transakcji

Bez opłat za brak transakcji na terminalu

Brak abonamentu

Urządzenie na własność

www.datecspay.pl +48 22 868 10 51 +48 22 868 10 52



Trans Polonia: rozwój i perspektywy

Ubiegły rok był dla Trans Polonii okresem dynamicznego rozwoju na rynku, zarówno krajowym, jak i zagranicznym. Niemal 20 lat doświadczenia, strategiczne inwestycje i innowacyjne działania sprawiły, że Grupa umocniła swoją pozycję w Europie jako jeden z wiodących graczy branży transportu surowców płynnych.

Trans Polonia doskonale zna rynek, na którym działa, dzięki czemu szybko i skutecznie odpowiada na potrzeby klientów. Pozwala na to międzynarodowa kadra wykwalifikowanych spe-



cjalistów, a także strategiczne rozmieszczenie siedzib firmy, które znajdują się w rejonie Gdańska, Antwerpii i Dusseldorfu. Na mapie Europy są to jedne z najważniejszych miejsc dla przemysłu chemicznego. Dzięki temu TPG nie tylko jest jeszcze bliżej klientów, ale również stale poszerza sieci swoich kontaktów.

Istotną część strategii biznesowej Trans Polonii stanowi rozwój eksportu. Jego udział w ogólnej sprzedaży Grupy wy-

nosi obecnie blisko 80 proc. i z roku na rok wzrasta. Ważnym obszarem są także nowe inwestycje, których podejmuje się firma. Wiąże się one przede wszystkim z modernizacją floty. W ub. r. do taboru TPG dołączyło aż 55 jednostek transportowych, a w br. dołączy kolejnych 28. Nowoczesna flota, to gwarancja wydajności, elastyczności i niezawodności, której oczekują klienci. Dodatkowo, Trans Polonia skupia swoją uwagę na inwestycjach w cyfryzację i nowe rozwiązania IT, które pozwalają na zautomatyzowanie procesów i wpływają na efektywność podejmowanych działań.

Innowacyjne projekty i plany szerokiego rozwoju to coś, co od zawsze charakteryzuje Trans Polonię. Dlatego w najbliższej przyszłości planowana jest realizacja kolejnych projektów, które pozwolą na jeszcze większe poszerzenie logistycznych możliwości spółki. Dodatkowo w tym roku firma zamierza kontynuować ekspansję na rynki zachodnie, a odnoszone do tej pory sukcesy są dowodem na to, że jest to słuszny kierunek rozwoju.

WZ



W trosce o wody Bałtyku

Działające od połowy lat 80. ubiegłego wieku przedsiębiorstwo COMAL Sp. z o.o. (do 1989 r. jako Spółdzielnia Pracy COMAL) zajmuje się m.in. usługami stoczniowo-portowymi w zakresie czyszczenia ładowni statków i zbiorników balastowych i paliwowych, przyczyniając się aktywnie do ekologicznej ochrony wód Zatoki Gdańskiej.

Bezpośrednią przyczyną zaangażowania się COMAL w działalność ekologiczną, był toczący się w 1990 r. proces przed Międzynarodowym Trybunałem w Hadze, przeciwko ówczesnemu portowemu przedsiębiorstwu państwowemu przez jednego z zagranicznych armatorów w sprawie praktyk monopolistycznych i niewłaściwej obsługi statku przy odbiorze zaolejonych wód balastowych. Główny Inspektor Ochrony Środowiska Morskiego w Gdyni zainspirował COMAL do rozpoczęcia działalności w zakresie ochrony wód Zatoki Gdańskiej i kanałów portowych, deklarując wszelką pomoc administracyjną i prawną.

Po czterech latach na terenie stoczniowym w Gdańsku powstała pierwsza, i jak do tej pory jedyna, w Polsce instalacja, w skład której wchodziła mechaniczno-chemiczno-biologiczna oczyszczalnia wód zaolejonych z biocenozą słonowodną, ze stopniem filtracji i dezynfekcji

ścieków pochodzących ze statków, co wyprzedzało postanowienia Konwencji Helsińskiej. Zastosowane autorskie rozwiązania technologiczne spełniające wszelkie wymagania stawiane oczyszczonym i zdezynfekowanym ściekiem pod względem jakościowym, środowiskowym i sanitarnym, wprowadzonym z powrotem do basenu portowego, czyli bezpośrednio do wód morskich, do naturalnego środowiska nie degradując jego ekosystemu.

Instalacja OWZ COMAL była kilkakrotnie nagradzana na konkursach ekologicznych krajowych i międzynarodowych, w tym przez Polskie Stowarzyszenie Wynałazców i Racjonalizatorów za unikalne rozwiązania technologiczne.

Joanna Chrustek



Elbląg ma najnowocześniejszą oczyszczalnię ścieków w Polsce

Zakończono realizację największej inwestycji komunalnej w historii Elbląga. Tamtejsza oczyszczalnia ścieków, której początki sięgają lat 70. ub. wieku, doczekała się gruntownej modernizacji i jest dziś najnowocześniejszą tego typu instalacją w Polsce, za co Elbląskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. zostało właśnie nagrodzone złotym godłem QI 2024 w programie Najwyższa Jakość Quality International.

Wodociągi w Elblągu funkcjonują nieprzerwanie od 1870 r., a tamtejsze Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji jest dziś jednym z najnowocześniejszych przedsiębiorstw komunalnych w Polsce. – Nieustannie dążymy do utrzymania najwyższych standardów zarządzania oraz podnoszenia jakości świadczonych usług. Dbamy o wysokie parametry wody dostarczanej mieszkańcom Elbląga i okolic, troszczymy się o jej zasoby i środowisko naturalne. Poprzez ciągły rozwój jesteśmy przygotowani na wszystkie wyzwania, zarówno ekonomiczne, środowiskowe, jak i społeczne – mówi **Marek Misztal**, Prezes Zarządu spółki.

Jednym z najważniejszych zadań w tym zakresie, zrealizowanych w ostatnim czasie, była modernizacja oczyszczalni ścieków. Inwestycja obejmowała



przebudowę ponad 70 różnego typu obiektów na terenie kompleksu, a także część sieci kanalizacji sanitarnej wraz z przepompowniami, za kwotę 212 mln zł, z czego połowę stanowiło dofinansowanie z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Go-

spodarki Wodnej. – Duża inwestycja, to olbrzymi zakres prac obejmujących planowanie i wykonanie, na co potrzeba sporego budżetu, który musi zyskać akceptację społeczną, stąd niezwykle ważnym było precyzyjne komunikowanie mieszkań-

com, jakie korzyści dla nich i dla miasta przyniesie modernizacja, czyli rozwiązanie problemu gospodarki wodno-ściekowej – podkreśla prezes EPWiK. Prace trwały 3 lata, zakończyły się jesienią ub. roku, a prowadzone były na nieustannie działającym

obiekcie. – Było to jedno z priorytetowych zadań elbląskiego samorządu od lat. Dotychczasowa infrastruktura oczyszczalni była wyeksploatowana i nieefektywna. Dziś obiekt spełnia wszystkie wymogi prawne, środowiskowe i ekonomiczne – zaznacza prezes Marek Misztal. Prace obejmowały również zagospodarowanie całego terenu oczyszczalni. Wyremontowano wszystkie wewnętrzne ciągi komunikacyjne oraz budynki techniczne i administracyjne – warsztaty, magazyny, biurowiec, a przede wszystkim dyspozytornię wraz z implementacją systemu sterowania na nowych urządzeniach cyfrowych.

Po modernizacji oczyszczalnia podzielona jest na część ściekową (mechaniczną i biologiczną) oraz osadową z kompostownią. Oczyszczona woda trafia do rzeki Elbląg, natomiast pozostały

osad służy do produkcji kompostu oraz biogazu, który w systemie kogeneracji przetwarzany jest w energię elektryczną i ciepłą, wykorzystywaną na potrzeby funkcjonowania oczyszczalni. – Obecnie, nowoczesna infrastruktura tego typu nie może w żaden sposób negatywnie oddziaływać na okolicznych mieszkańców i środowisko naturalne, dlatego zastosowano zaawansowane systemy, nie tylko w zakresie samego oczyszczania ścieków, produkcji kompostu i biogazu, ale także eliminacji wszelkich uciążliwości, które towarzyszą tego typu procesom.

Magdalena Tulecka,
Jacek Majewski



Zrównoważony rozwój kluczem gospodarki komunalnej

– Systematycznie podnoszony przez UE poziom ilości odpadów, które gminy są zobowiązane poddawać recyklingowi czy wprowadzenie systemu kaucyjnego za opakowania szklane, aluminiowe i butelki PET, to najbliższe sprawdziany, z jakimi muszą zmierzyć przedsiębiorstwa, jak nasze – mówi **Leszek Wołowicz**, Prezes Zarządu Międzygminnego Zakładu Gospodarki Odpadami Komunalnymi Sp. z o.o. w Janczycach (woj. świętokrzyskie).

Szczególnym zadaniem MZGOK są kompleksowe usługi w zakresie odbioru, transportu, segregacji i odzysku odpadów komunalnych z terenu miejscowości wchodzących w skład Ekologicznego Związku Gmin Dorzecza Koprzywianki. Przedsiębiorstwo administruje powstałym w 2005 r. Zakładem Utylizacji Odpadów Komunalnych w Janczycach (ZUOK), który swoimi działaniami obejmuje obszar zamieszkały przez 150 tys. osób. Początkowo obejmował jedynie halę kompostowni z linią sortowniczą oraz 2 kwatery składowiska odpadów. Już w 2012 r. podjęto decyzję o pierwszej rozbudowie o nową sortownię, budynek administracyjno-socjalny, kompostownię i inną infrastrukturę. Kolejne inwestycje obejmowały m.in. dodatkowe urządzenia, typu separatory optoelektryczne, metali nieżelaznych, czy instalację oczyszczania puszek aluminiowych i rozdrabniarkę odpadów wielkogabarytowych. Aktualnie trwa budowa instalacji fotowoltaicznej, a kolejne inwestycje obejmą budowę instalacji tryskaczowej w hali sortowni odpadów, bazy magazynowo-transportowej wraz z boksami na surowce wtórne, kwatery składowania odpadów. W efekcie



dzisiaj Zakład zajmuje się segregacją i odzyskiem praktycznie każdego rodzaju odpadów. Rocznie jest to ok. 27 tys. ton.

Międzygminny Zakład Gospodarki Odpadami Komunalnymi został powołany w 2013 r. przez Ekologiczny Związek Gmin Dorzecza Koprzywianki, który jest jedynym udziałowcem MZGOK. Powstał z potrzeby działań samorządów tego regionu w zakresie ochrony środowiska. Zarejestrowany został 27 kwietnia 1994 r., zatem właśnie obchodzi jubileusz 30-lecia. Dziś należy do niego 16 gmin.

Zakłady gospodarki odpadami w najbliższym czasie czekają duże wyzwania do pokonania. Zgodnie z celami UE w 2025 r. aż 55 proc. odpadów zbieranych i przetwarzanych przez gminy, będzie musiało zostać poddane re-

cyklingowi. Od 2030 r. poziom ten będzie musiał wynieść aż 60 proc. Z kolei już w przyszłym roku wejście w życie obowiązków pobierania kaucji za opakowania szklane, butelki PET i aluminiowe puszek. – Dla takich zakładów przedsiębiorstw gospodarki komunalnej, ale bezpośrednio do firm je przetwarzających. Dziś tego typu surowce wtórne stanowią od 50-70 proc. naszego przychodu. Jeśli utracimy to źródło, będziemy zmuszeni podnieść opłaty za wywóz pozostałych śmieci, za co zapłacą mieszkańcy. Niewielką rekompensatą, mogłaby być podjęta współpraca z operatorami systemu kaucyjnego, dla których moglibyśmy sortować butelki PET – podkreśla **Leszek Wołowicz**, Prezes MZGOK w Janczycach.

Joanna Chrustek

Nowoczesna gospodarka rolna

Aby pozostawać konkurencyjnym producentem na rynku rolnym sama tradycja to dziś za mało. Musi ona iść w parze z najnowocześniejszymi technologiami. To kwintesencja działalności, obchodzącego w ub. roku jubileusz 70-lecia, Rolniczego Kombinatoru Spółdzielczego w Bądeczu. Dziś jest to czołowe polskie, wielobranżowe, nowoczesnie zarządzane przedsiębiorstwo, będące atrakcyjnym pracodawcą i kontrahentem na rynku rolno-spożywczym.

Gospodarstwa RKS obejmują ok. 2 tys. ha na terenie czterech gmin woj. wielkopolskiego. Znany jest zwłaszcza z efektywnego chowu i hodowli krów (2,5 tys. sztuk, w tym 1 tys. to krowy dojne) oraz trzody chlewnej (18 tys. tuczników rocznie). RKS zajmuje się również uprawą roślin, głównie zbóż, z których produkuje naturalne pasze. – Nieustannie inwestujemy w nowoczesne maszyny, skierowane głównie do prac związanych z uprawą roślin. Oprócz zwiększenia wydajności i efektywności, ważnym czynnikiem jest utrzymanie i pozyskiwanie profesjonalnej kadry. Cieszymy się, że trzon naszej załogi stanowią spółdzielcy związani z nami od lat, a jednocześnie dołączają do nas młodzi i kreatywni zootechnicy – zaznacza **Antoni Wysocki**, od 2020 r. trzeci w historii Rolniczego Kombinatoru Spółdzielczego jego prezes.

RKS jest znany w branży z ponadprzeciętnych efektów. Jako nowoczesnie zarządzane, wielozadaniowe przedsiębiorstwo o zdywersyfikowanej ofercie, nieustannie podnosi poprzeczkę. Firma inwestuje nie tylko



w maszyny i infrastrukturę, ale i w zwiększenie wydajności i jakości produktów, przy utrzymaniu optymalnych kosztów, zasad racjonalnej i ekologicznej agrotechniki, zrównoważonego poziomu plonów i dobrostanu hodowanych zwierząt. – Ubiegły rok był najlepszy od lat pod względem osiągniętych wyników w hodowli, jak i wartości sprzedaży. Zwiększono średnią wydajność laktacyjną krów do 13,4 tys. litrów mleka rocznie (wzrost z 12,8 tys.), skrócono został okres międzywycieleniowy do 383 dni oraz została wydłużona o rok

żywność zwierząt, dzięki czemu sprzedajemy więcej jałówek. Ich ponadnormatywną ilość sprzedajemy na wolnym rynku. Zainteresowanie nimi wzrosło jeszcze bardziej po zdobyciu w minionym roku kilku czempionatów na targach rolnych przez nasze zwierzęta, dzięki czemu pozyskujemy dodatkowe fundusze. Wszystko to sprawiło, że mogliśmy podnieść zarobki, a znaczną część budżetu przeznaczaliśmy na tak istotne wydatki, jak instalację paneli fotowoltaicznych, zakup dwóch nowoczesnych, wydajnych kombajnów i innych maszyn rolniczych, np. nowego opryskiwacza, modernizację i rozbudowę budynków dla trzody chlewnej i fermy krów, czy wdrożenie systemu nawożenia pól przy zastosowaniu nawigacji satelitarnej – podsumowuje prezes A. Wysocki.

Joanna Chrustek



Prestiżowe
**Godło
Jakości**



XVIII
edycja

Informacje i zgłoszenia:
NajwyższaJakoscQI.pl